



# **BILAN PLAN DE FORMATION 2017**

## **France 3 SUD-OUEST**

### **Compte rendu de la Commission Emploi-Formation**

#### **Mardi 27 mars 2018**

Etaient présents pour la commission : à Perpignan Céline Llambrich, à Limoges Frédérique Bordes, à Poitiers Patrick Mauduit, à Bordeaux Karine Assere, Hélène Chauwin et Rabéa Chakir-Trébosc (présidente).

Excusés : Chantal Fremy et Philippe Sportiche.

Pour la direction: Vanessa Fixot-Lucas (à Toulouse), Bruno Girault et Evelyne Esquerdo (à Bordeaux).

Les membres de la commission se sont appropriés le document du bilan de la formation 2017 en relevant un certain nombre de questions et d'incohérences qu'ils ont égrenées tout au long de ladite réunion. Difficile d'aller vers un débat constructif et prospectif sur la politique de formation dans nos antennes, tant le support fourni à la commission ressemblait plus à une version du bilan en mode brouillon.

Cet état de fait a obligé les membres de la commission à un exercice peu intéressant et peu constructif, qui est celui de questionnements basiques sur la véracité des éléments du bilan ce qui a fortement limité la qualité des échanges.

Autre élément de réserve et non des moindres, le document envoyé aux élus du CE est différent de celui sur lequel la commission a planché sans aucune mention de « version corrigée ».

En tout état de cause, le compte-rendu qui suit est établi au regard du niveau d'échanges qui s'est tenu lors de la commission du 27 mars avec le document envoyé par la direction le 8 mars et non le bilan du plan de formation 2017 envoyé le 3 avril aux élus du CE contenant les correctifs apportés suite à la tenue de cette réunion. La moindre des choses aurait été d'apporter un commentaire à ce sujet mais visiblement la posture de la direction est de ne pas assumer les dysfonctionnements relevés et de

laisser penser que nous sommes dans un exercice normal. Or nous ne le sommes pas, et le signal envoyé est que la commission emploi-formation ne se tiendrait que pour que la direction coche la case « c'est fait » Il est urgent de s'interroger sur ce manque de rigueur et d'approche afin de rétablir, au plus vite, un contexte d'échange portant plus sur la politique de formation mise en œuvre dans nos antennes. A défaut, la tenue des commissions emploi et formation n'a pas de sens et les décryptages et débats devront se faire exclusivement en CE.

Pour rappel, la direction se doit de donner aux élus une information complète et loyale.

## **RAPPEL DU PROJET DE PLAN DE FORMATION 2017 (page 2)**

« [...] *France télévision(s)* dans les prochains mois à engager une négociation pour faire de la formation professionnelle un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. » (p.2)

La GPEC est l'un des axes fort du projet de plan. L'accord est entré en vigueur en juin 2017. Evelyne Esquerdo a fait sa formation dans le courant du mois de mars 2017 chez Kedge. Cette formation n'a pas été prise en charge par le central parce que la demande venait de l'intéressée.

- ➔ Le central n'a donc pas jugé nécessaire de former ses responsables RH à la loi et à cette nouvelle approche ! Un travail sur les outils « glossaire famille emploi, book emploi, (...) » avait été précédemment mené par la direction en charge du développement RH mais pas de formation globale à la GPEC avec une réflexion mutualisée incluant les responsables formation. C'est regrettable.

A la question de la commission sur comment en pareil cas s'approprier les nouveaux accords dont celui de la GPEC, la réponse est que le pilotage est opéré en central. En l'état, Evelyne Esquerdo n'a pas, pour l'instant, à proprement parler de missions « GPEC ». Mais comment est-ce possible ? La direction peut-elle éclairer les élus ?

L'appréhension de l'évolution des métiers et des compétences complémentaires peuvent être prises en main par Paris mais les régions ne peuvent pas en être exclues. Comment ces leviers sont-ils déclinés dans le plan de formation ? Un décalage certain est en train de se creuser entre les accords en vigueur et leur absence d'application en région, pénalisant ainsi l'ensemble des salariés. La commission estime qu'en région on ne retrouve pas les ambitions affichées en central pour toute l'entreprise.

Evelyne Esquerdo nous explique qu'à son niveau elle a travaillé sur un modèle de requête (via Orphée) pour mieux analyser les entretiens menés par les managers. Cette démarche permettrait de vérifier les évaluations du manager en particulier en cas de salarié classé comme sur-compétent ou au-delà de ses compétences.

Bruno Girault rajoute que Nathalie Dené présentera le 3 mai aux managers à Poitiers, « *de nouvelles trames des entretiens* », à moins que ce ne soit l'exploitation du modèle de requête évoqué précédemment ? Quoi qu'il en soit, un retour se fera via les instances.

Aussi, les membres de la commission demandent une présentation de la matrice des deux entretiens ainsi que l'exploitation des entretiens individuels via cette requête.

Pour rappel, une application concrète de notre accord GPEC entré en vigueur le 2 juin 2017, doit urgemment voir le jour sur nos antennes.

## **BILAN FINANCIER ET QUANTITATIF (page 3)**

### **BUDGETS**

*en 2017*

|                                         | Prévisionnel     | Réalisé          | Evolution<br>Réalisé/Prévisionnel |
|-----------------------------------------|------------------|------------------|-----------------------------------|
| <b>Budget Sud-Ouest</b>                 | 186 057 €        | 208 908 €        | 112%                              |
| <b>Périodes de professionnalisation</b> | 33 380 €         | 42 480 €         | 127%                              |
| <b>Budget Central estimé</b>            | 128 055 €        | 261 739 €        | 204%                              |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>347 492 €</b> | <b>513 127 €</b> | <b>148%</b>                       |

Dans ce bilan financier et quantitatif, des questions sur la pertinence de faire apparaître ou non des informations demeurent :

**Pourquoi afficher un bilan 2017 sans le budget des Périodes de Professionnalisation (PP) ? Est-ce que cela signifie que les stagiaires et les heures stagiaires réalisés en PP ne sont pas comptés dans les 1.825 stagiaires et les 18.597 heures stagiaires ?** *Evelyne Esquerdo nous répond qu'en effet, elle ne les a pas comptés pour rester cohérente avec la présentation de l'année dernière.*

@ du 03/04/18 de la responsable formation qui apporte des réponses suite à nos retours :

\* Correction du montant PP (suppression de la ligne lconcept, voir explication plus bas dans le mail Page 11) et donc correction du total PSO + Central (208 558€ au lieu de 208 908€)  
\* Correction du montant Budget Central (suppression formation < 7heures)  
\* Correction de la ligne nombre de stagiaires, nombre d'heures et budget en raison des formations retirées dans le Central < à 7 heures.

**Comment s'appuyer et porter une analyse sur un document qui n'est pas abouti ?**

**De quoi parle-t-on ? C'est un non-sens de convoquer une commission sur une base de travail non aboutie.**

## NOMBRE DE SALARIES FORMES

1.825 stagiaires<sup>1</sup> ont été formés.

Les 647 salariés qui ont été formés en 2017 ont suivi en moyenne 2,8 formations.

@ du 03/04/18 de la responsable formation qui apporte des réponses suite à nos retours :

\* 647 collaborateurs formés, nombre exact il s'agit des collaborateurs formés dans le PF 2017 Budget SO et Central confondus.

Attention pour rappel les stagiaires du DOIR sont comptés 3 fois...

Le bilan de l'emploi compte 751 salariés permanents dans le Pôle Sud-Ouest (CSS et CET compris mais hors filière). Cela signifie qu'une centaine de salariés n'ont suivi aucune formation en 2017 (soit 14% des effectifs).

Chaque formation a eu une durée moyenne de 10h.

Chaque formation a eu un coût unitaire moyen compris entre 258 (sans le budget PP) et 281€ (avec le budget PP).

46 salariés n'avaient suivi aucune formation entre 2013 et 2015. Il y a du mieux puisque le bilan 2017 affiche 17 salariés du Sud-Ouest qui n'ont pas suivi de formation depuis 3 ans, dont 2 sont en longue maladie) et 4 recrutés dans le courant de 2016.

Après plusieurs formulations de notre questionnement sur la pertinence de retrouver des salariés recrutés en 2016 parmi les salariés non-formés depuis 3 ans, Evelyne Esquerdo explique que la « requête » fait apparaître ces salariés. **Pourquoi compter des recrutés en 2016 dans les « non formés depuis 3 ans » ? Cela n'a aucun sens.** Vanessa Fixot précise qu'il pourrait s'agir de salariés requalifiés dont la date d'ancienneté dans l'entreprise induirait cet affichage.

Quels sont les raisons des autres 11 salariés pour qu'ils n'aient suivi aucune formation depuis 3 ans ? En sait-on plus sur les raisons qui font que ces salariés ne partent pas en formation ? Qu'est-ce que cela traduit ? Quels métiers ?

Selon la direction, certains salariés refusent toute formation, n'émettent pas de vœux, n'expriment pas d'envie car leur profession n'évoluerait pas suffisamment. **La commission rappelle que c'est au manager qui fait passer l'entretien d'accompagner le salarié pour identifier avec le service concerné une formation adéquate.**

***Rappel :*** « (...), dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un abondement correctif de 100 heures de formation supplémentaires (130 pour les salariés à temps partiel) sera inscrit sur le CPF du salarié, s'il apparaît lors de l'entretien professionnel organisé tous les six ans :

---

<sup>1</sup> Pour rappel, 1 stagiaire n'est pas un salarié unique. Un seul et même salarié peut être comptabilisé plusieurs fois en tant que stagiaire.

- *qu'il n'a pas bénéficié, au cours des six ans écoulés, de l'entretien professionnel prévu tous les deux ans ;*
- *et qu'il n'a pas bénéficié non plus d'au moins deux mesures d'évolution professionnelle, parmi les trois suivantes : suivi d'au moins une action de formation, acquisition d'une certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (la VAE), progression salariale ou professionnelle. »*

Est-ce que parmi les 17 salariés non formés depuis 3 ans au 31 décembre 2017, certains ont bénéficié d'un abondement de leur Compte Personnel de Formation<sup>2</sup> en application de la règle ci-dessus ? Si oui, comment en ont-ils été informés ?

**La direction note la question ...voici la réponse :**

@ du 03/04/18 de la responsable formation qui apporte des réponses suite à nos retours :

\* Collaborateurs non formés : 17 indiqués dans le document, la commission ne souhaite pas que soit comptabilisé les 4 requalifications de 2016 et les 2 maladies longues durée, donc 11 collaborateurs non formés

**Les requêtes sont indispensables pour extraire des indicateurs nous sommes tous d'accord là-dessus et on peut même s'accorder à dire que c'est bien. En revanche réfléchir sur leur sens afin de produire une analyse pertinente c'est mieux et absolument nécessaire !**

## **DESISTEMENTS**

Le nombre de désistements est en baisse.

Est-ce que les 5 places rendues disponibles par les désistements ont été proposées à d'autres salariés du pôle ou d'ailleurs ? Si non, pourquoi ? Quels sont les stages concernés ?

Réponse de la direction : « Difficile de trouver un autre salarié intéressé en cas de désistements 5 jours avant la date.... »

@ du 03/04/18 de la responsable formation qui apporte des réponses suite à nos retours :

\* Désistements : 5 désistements : 1 Facteur sens de l'image, 1 grandes questions Européennes, 2 tournage 360°, 1 le temps de travail

## **NOMBRE D'ENTRETIENS REALISES (page 4)**

**La commission constate que le tableau fourni n'est pas celui de 2017 comme indiqué dans le titre, mais la copie exacte de celui de 2016 ! Avec le commentaire de 2016, ce sera la seule cohérence de cette page.**

---

<sup>2</sup> Compte Personnel de Formation = CPF

@ du 03/04/18 de la responsable formation qui apporte des réponses suite à nos retours :

**Page 4** : page remplacée, tableau donné entretiens 2016 remplacé par le tableau des entretiens annuels à 2017, le % de réalisation est identique à celui de 2016.

Les chefs de service ne sont plus obligés d'attendre que la ligne hiérarchique ait eu ses entretiens pour commencer ceux des salariés sans part variable. Néanmoins, nous souhaitons savoir si les directeurs régionaux ont déjà eu leur entretien annuel avec Olivier Montels ou pas ? Merci d'apporter une réponse.

### **BILAN PAR DISPOSITIF FINANCIER (page 5)**

L'augmentation de 22.851€ entre le prévisionnel et le réalisé du budget Sud-Ouest vient des Périodes de professionnalisation (+17.500€), des fonds propres (+4.890€) et enfin d'un mini budget AFDAS pour les intermittents (+461€).

Dans le budget Sud-Ouest il est noté un sous-budget PP (prévisionnel 24.980€ / réalisé 42.480€). Il y a donc deux budgets PP : un dans le budget Sud-Ouest (page 5) et un autre distinct (prévisionnel 33.380€ / réalisé 42.480€) figurant page 3.

**33 380 €** : ce chiffre présenté dans le projet de plan était erroné ! Evelyne Esquerdo se souvient que les élus avaient précédemment relevé cette erreur, mais pour autant, alors que nous sommes sur le bilan 2017, aucune correction n'est apportée. Est-ce à dire que des chiffres faux sont donc sciemment présentés ? La commission ne comprend pas cette posture. Si la tenue des précédentes commissions ne sert à rien et si c'est pour nous présenter à l'envi des documents comportant les mêmes erreurs, il n'est peut-être plus utile de nous réunir en Commission Emploi Formation ?

@ du 03/04/18 de la responsable formation qui apporte des réponses suite à nos retours :

**Page 5** : Bilan PF 2017 dispositif financier, le financement 2017 était de 33 380€ au lieu de 24 980€ cette erreur avait été constaté par la commission lors du projet de plan mais n'avait pu être corrigée dans les documents envoyés au CE en raison des délais légaux.

### **RECAPITULATIF BUDGETS**

#### **BUDGET PSO (pages 6 à 8)**

Le hors plan pris en charge sur le budget local représente un peu moins de la moitié des stagiaires réalisés (44%) et le quart des heures stagiaires et du coût réalisés.

**Pourquoi les salariés de la Finance ne sont pas inclus ?** Selon la responsable formation, la finance est gérée directement par Paris. Depuis quelques années... **mais depuis quand exactement ? La mise en place des pôles en 2010 ?**

**Si tel est le cas, cela signifie que les salariés de la finance bénéficient d'un plan de formation à part et qu'il ne nous a jamais été présenté ! Ou bien depuis la mise en place des nouvelles régions en 2017 ?**

647 salariés formés (page 3) contre 639 (page 8). La différence de 8 salariés est-elle à rapprocher du côté du service Financier ? D'après la légende des tableaux non, mais Evelyne Esquerdo ne sait plus pourquoi il y a ce différentiel.

85% des femmes et 88% des hommes permanents du PSO ont suivi au moins 1 formation en 2017.

94% des journalistes et 81% des PTA du PSO ont suivi au moins 1 formation en 2017.

@ du 03/04/18 de la responsable formation qui apporte des réponses suite à nos retours :

**Page 8** : le nombre de stagiaires indiqués de 638 est correct en comparaison des 662 stagiaires de la page 6 car comme indiqué dans le commentaire au-dessus du tableau ne sont pas comptabilisés les 24 formations effectuées par les intermittents.

## **AXE      COMPETENCES      TRANSVERSES      DONT      ACTIONS** **MANAGERIALES**

52 stagiaires au total dans cet axe.

### **BUDGET SUD-OUEST (pages 9 et 10)**

Sur 18 dénominations de stages qui apparaissent dans cet axe, 6 affichent dans la colonne « nombre de stagiaires réalisés » le chiffre zéro. Pourquoi ?

Les stages n'ont pas été réalisés, mais Evelyne Esquerdo ne peut pas sortir la ligne sinon les chiffres pour établir le pourcentage entre le projet et le réalisé seraient faussés.

« CTR » signifie « fait en central ». Suggestion de la commission de faire apparaître une légende afin de permettre une lecture claire au plus grand nombre.

@ du 03/04/18 de la responsable formation qui apporte des réponses suite à nos retours :

**Page 9 et 15** : légende CTR : Central rajoutée.

Toutes les formations dites « hors plan » dans ce tableau compétences transverses concernent visiblement la reconversion d'un éclairagiste en magasinier. La direction justifie le « hors plan » par une décision tardive prise dans le courant de l'année pour ce salarié.

Pourquoi dans le dernier paragraphe de la page 10 parler de « changement de fonction » et non pas de « reconversion » ? Quelle est la nuance ? Le salaire ? Le positionnement sur la grille ? Pour la responsable formation, c'est le mot qui lui est « venu ». **Pourtant, une reconversion valorise davantage le plan de formation et les actions entreprises à l'égard des salariés concernés.**

@ du 03/04/18 de la responsable formation qui apporte des réponses suite à nos retours :

**Page 10** : dernier paragraphe « Reconversion » à la place de « changement de fonction ».

Page 10 dans les commentaires, il est écrit :

au 1<sup>er</sup> paragraphe : pourquoi ce décalage entre le commentaire qui fait mention du chiffre de 3 salariés qui n'ont pu faire des stages « pour raisons personnelles » alors que dans le tableau 6 lignes restent à zéro stagiaire ?

au 2<sup>ème</sup> paragraphe : « atelier découverte du numérique » 18 stagiaires ont pu bénéficier de cette formation car prise en charge sur le budget central (cf. tableau p.19).

Ce basculement de financement a pu s'opérer par la mise en place d'une GPEC rendant éligible les assistantes ou administratives suite aux déploiements de différents outils impactant l'avenir des métiers supports.

au 5<sup>ème</sup> paragraphe : les 2 sessions « **visionnage critique et qualité des reportages** », ont pour commentaire, « *annulé par le chef de centre et le nouveau rédacteur en chef, cette formation étant jugée non utile en tant que telle mais remplacée par des débriefings* ». Le chef de centre et le « nouveau » rédacteur en chef de Bordeaux ont convenu d'un commun accord que cette formation n'était pas utile.

**Ces sessions concernaient 16 stagiaires pour un total de 224 heures et associaient techniciens et journalistes. Dommage, pour ne pas dire consternant de les annuler ! Cette formation aurait pu donner une méthodologie pour émettre et recevoir des critiques constructives et réfléchir sur la qualité. Au moment où nous constatons tous une érosion de nos audiences, pourquoi être aussi frileux ?**

Selon Bruno Girault, c'était un axe fort du rapport Anact de 2016 et regrette également que cette formation n'ait pas été suivie. C'est aussi nier le travail en amont, se déjuger. Mais à part la persuasion, la RH n'a aucun levier.

La commission émet l'hypothèse selon laquelle le nombre de stagiaires éligibles à cette formation pouvait clairement nécessiter un recours aux CDD et donc engendrer de l'ETP et qu'au travers de ce prisme, plus aucune action de formation conséquente n'est possible. Il semble donc indispensable de négocier en amont les modalités de remplacement des stagiaires pour permettre au plus grand nombre de continuer à se former.

Au 6<sup>ème</sup> paragraphe : merci pour ce retour positif ! 23 assistantes du Sud-Ouest ont fait 1 journée de formation intitulée « Accompagnement au changement pour assistantes ». Comment avez-vous choisi cet organisme ? Visiblement dans votre commentaire les salariés sont satisfaits. Ne croyez-vous pas que c'est ici l'occasion de travailler de manière plus approfondie à la proposition d'autres formations qui vont permettre aux fonctions supports de développer de nouvelles compétences sous la forme d'un accompagnement des autres salariés dans la prise en main et l'appropriation des outils comme « Concur » ?

## **AXE GESTION D'ENTREPRISE**

### **BUDGET SUD-OUEST (page 11)**

Erreur dans le tableau à la colonne « nombre d'heures stagiaires ». Ce n'est pas 384 comme mentionné qu'il faut lire mais 175 heures.

@ du 03/04/18 de la responsable formation qui apporte des réponses suite à nos retours :

**Page 11** : Le total du nombre d'heures stagiaires est exact il manquait le nombre d'heures stagiaires de 189 heures à la ligne Assistante planification (Reconversion).

Même avec ce correctif  $175 + 189 = 364$  heures et non 384h comme indiqué initialement. Là encore le compte n'y est pas.

**Souci sur le stage cursus i.digital / numérique dispensé par IConcept** et ne concernant que la déléguée communication. Pourquoi les chargés de communication et responsables de communication n'ont pas été éligibles à cette formation ?

Pour 5€/heure, les membres de la commission proposent la mise en place en urgence de cette formation pour le maximum de salariés ! Autre problème et non des moindres, une formation proposée par une salariée mariée à l'un des 3 dirigeants d'IConcept pose la question du conflit d'intérêt. Alors que l'entreprise se dote d'un code de bonne conduite, la direction serait bien inspirée de vérifier que tout le monde a bien saisi le sens de ce code.

@ du 03/04/18 de la responsable formation qui apporte des réponses suite à nos retours :

**Page 11** : Retrait la formation « cursus I.Digital/Numérique, organisme IConcept pour la Déléguée à la communication n'a pas été réalisée ( courrier de l'organisme et de l'intéressé pour confirmation).

**Page 23** : Périodes de professionnalisation, Retrait de la formation « cursus I.Digital / Numérique, organisme IConcept pour la Déléguée à la communication car non réalisée.

La direction a-t-elle un commentaire à faire sur cette réponse apportée le 3 avril ? Que veut dire la mention « courrier de l'organisme et de l'intéressé pour confirmation » ?

Les membres de la commission auraient bien aimé retrouver ce type de parcours de formation de 70 heures, entraînant donc une période de professionnalisation (PP), tout aussi audacieuse pour d'autres profils de salariés. Mais **comme il n'est jamais trop tard pour mettre en œuvre le dispositif des PP avant sa disparition en 2019, profitons de ce retour d'expérience pour décliner des parcours de formation plus novateurs et qualifiants.**

## **AXE PREVENTION DES RISQUES, SANTE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

### **BUDGET SUD-OUEST (page 12)**

Les Moyens généraux ont toujours payé la formation lutte contre l'incendie. Cette formation est par ailleurs valorisée dans le plan annuel de prévention des risques.

La formation travail en hauteur n'a pu se faire pour cause d'indisponibilité du salarié. Est-ce à dire que le salarié ne peut plus travailler en hauteur dans l'exercice de son métier ?

@ du 03/04/18 de la responsable formation qui apporte des corrections suite à nos retours :

**Page 12 :** Travail en hauteur confirmation de l'indisponibilité pour raison maladie et mandat.

**Page 12 :** Démarche de prévention RPS, il y a eu 2 sessions une en mai et une en septembre, Vérification il s'agit bien d'un RRH qui a suivi la formation et non du DRH.

Evelyne Esquerdo va vérifier qui est le salarié concerné et quelle antenne est concernée. Le chef de service signe l'habilitation en général pour 3 ans mais nous ne savons toujours pas où nous en sommes pour ce salarié.

A la question pourquoi la conduite préventive figure en hors plan (4 jours à 572 € / stagiaire), la réponse de la direction est que la conduite préventive n'était pas cette année une priorité 1.

## **AXE « PROGRAMMES ET INFORMATION » OU « INFORMATION TV / RADIO / WEB »**

### **BUDGET SUD-OUEST (pages 13 et 14)**

Que veut dire la mention « public image et journaliste image » ? Pas de réponse.

La formation « Iphone boîte à outils pour journalistes » correspond à la formation Mojo. Le FOR sur cette formation est intervenu à Limoges et Montpellier. Malgré une

présence de ces formations depuis 2 ans dans nos antennes, dans les faits combien le pratique ? Car visiblement les retours après formation sont bons mais dans la pratique le constat est qualifié de « *catastrophique* » pour Perpignan ou encore peu présent sur Bordeaux.

Bruno Girault rappelle que Jean-Luc Hachon a été nommé pilote technique et qu'à ce titre il va pouvoir aborder ce type de sujet dans le cadre de l'expérimentation de « NOA »<sup>3</sup>.

Les membres de la commission suggèrent à la direction de s'interroger sur ce décalage et de questionner à nouveau les managers et les salariés formés au Mojo sur pourquoi ils ne le pratiquent pas. Sommes-nous en présence d'une inadaptation de l'outil technique ? Ou peut-être existe-t-il des réticences qu'il est urgent d'identifier et d'analyser ? A moins qu'il ne s'agisse d'un manque de temps pour pratiquer en plus de leur activité quotidienne ?

Caméra de Poing 360 : 12 stagiaires. Quelles sont les antennes qui ont ce type de caméra ? Ces images sont-elles destinées à être montées et si oui les monteurs vont-ils être formés ? Pas de réponses.

### **BUDGET CENTRAL (page 21)**

Nous avons précédemment évoqué les parcours ou les cursus de formation pour celles et ceux qui sont éligibles à une reconversion.

Nulle part il n'est fait mention de reconversions dans le document initial :

#### A Bordeaux :

- Un électricien-éclairagiste en magasinier ;
- Une chargée de gestion administrative en gestionnaire d'antenne qui a pris son poste officiellement en janvier 2018 et pour laquelle on identifie une formation Argos et un passage dans une autre antenne pour une phase d'observation, alors que depuis plus de 5 mois elle exerce le métier de Gestionnaire d'Antenne ;
- Une comptable en chargée de gestion administrative (au CE), sans aucune proposition de formation ;
- Un informaticien en vidéo : il a obtenu un BTS en 2016 mais il n'en est même pas fait mention.

#### A Limoges :

- La reconversion d'une scripte en organisatrice d'activité n'apparaît pas. Où figure son parcours de formation ?

---

<sup>3</sup> NoA = nom définitif de Naq Tv

Visiblement dans l'entreprise le signal envoyé est un certain changement de paradigme. On passe de « si vous souhaitez une reconversion il faut un poste d'accueil » à « si votre poste d'origine peut être supprimé vous pouvez être repositionné sur un autre poste identifié » et le comble, sans évaluation et préconisations de parcours de formation construites.

Là encore des questionnements perdurent quant à la capacité du service formation et RH d'être en mesure de construire des parcours de formation adaptés aux besoins des salariés en reconversion. Peut-être sommes-nous en présence d'un manquement de concertation entre les décisions des ressources humaines et le service formation ?

Force est de constater que le compte n'y est pas. Dans le bilan de la formation 2017 on ne retrouve nulle part une lecture synthétique des actions menées en matière de formation pour ces personnels en reconversion.

Comment sont construits les besoins en formation des salariés en reconversion ?

Comment on évalue objectivement qu'un salarié en reconversion a bénéficié d'une formation suffisante ?

Quelles sont les modalités de suivi qui sont mises en œuvre ?

Autant de questions qui à ce jour restent sans réponses et qui laissent perplexes la commission.

La formation doit être associée du début à la fin du process.

@ du 03/04/18 de la responsable formation qui apporte des réponses suite à nos retours :

**Page 13** : Argos, il s'agit de plusieurs formations, dont une pour la reconversion d'une assistante CE vers Gestionnaire d'antenne, les autres sont Référents droits d'auteurs, consultation stocks, gestion des conducteurs, initial et perfectionnement.

**Page 28** : page rajouté : tableau des reconversions en 2017.

## **AXE « TECHNOLOGIE ET INNOVATION » OU « PRODUCTION FABRICATION TECHNOLOGIE »**

### **BUDGET SUD-OUEST (pages 15 à 17)**

Page 16 : beaucoup de hors plan. Certaines formations n'étaient pas prévisibles ?

Le nombre de 52 journalistes formés au Kasat interroge la commission tout comme le nombre d'heures de formation. Pas d'erreur selon Evelyne Esquerdo. Vu la faible utilisation de cet outil de transmission, on peut s'interroger sur la pertinence de ce choix massif !

@ du 03/04/18 de la responsable formation qui apporte des réponses suite à nos retours :

**Page 16** : Vérification 52 stagiaires en formation KASAT, demande faite conjointement par le Rédacteur en chef et le chef de centre en raison de l'arrivée du Kasat (locale vers Rédaction régionale).

A Montpellier, 18 journalistes ont été formés au montage sur Final Cut pour le web (importer et gérer des médias audio-visuels).

@ du 03/04/18 de la responsable formation qui apporte des réponses suite à nos retours :

**Page 17** : formation contributeur Web programme joint, Explication : La formation FCPX vient de la réflexion menée avec les monteurs et les journalistes. Réflexion qui a fait l'objet de trois réunions. Il s'agit pour les journalistes de pouvoir sur-titrer et moduler les reportages tv. Il s'agit également de pouvoir assembler les premières images d'une actualité prégnante. Il s'agit aussi en réalisant cette formation conjointe et inédite de permettre d'entamer avec les monteurs une réflexion sur les nouvelles narrations, les nouvelles écritures images de ces modules. Les monteurs sont aussi demandeurs pour réaliser en autonomie des modules web qui feront l'objet d'une validation éditoriale.

Question : pourquoi zéro monteur à cette formation ?

Pour rappel, nous avons convenu que « les formations – intervention » en-dessous de 7h et les jurys ne doivent pas apparaître.

@ du 03/04/18 de la responsable formation qui apporte des réponses suite à nos retours :

**Page 19** : ligne « Jury JCC1 et 2 » enlevée, nombre d'heures < 7

**Page 21** : lignes Actualisation Focus législatives et séminaire Gest antenne / droit auteurs enlevées, nombre d'heures < 7

**Page 22** : ligne 22 tutoriel shooteffect+ enlevée, nombre d'heures < 7

Apparition de nouveaux concepts non explicités aux membres de la commission :  
« Tutoriels, masterclass, séminaire ... »

## **PERIODES DE PROFESSIONNALISATION (page 23)**

En 2017 les Périodes de Professionnalisation ont représenté :

- 7% des stagiaires réalisés
- 14% du nombre total d'heures de formation
- 9% du budget total

## **CONTRATS D'ALTERNANCE (pages 25 à 27)**

Ces tableaux ne sont qu'une accumulation d'informations de ces dernières années. Un ménage a été demandé pour que n'apparaissent que les alternants présents en 2017.

@ du 03/04/18 de la responsable formation qui apporte des réponses suite à nos retours :

**Page 26** : contrat alternance en cours sur l'année 2017 : suppression des lignes Melinand Camille, Hamdi Sonia, Pacaud Mathieu car contrats terminés en 2016.

De plus, aujourd'hui la RH doit être en capacité de nous dire si Hélène Moutinho (à Bordeaux) a commencé le 16 ou le 23 octobre 2017...

@ du 03/04/18 de la responsable formation qui apporte des corrections suite à nos retours :

**Page 25** : contrat alternance, confirmation de la date du 23/10/17 pour le début de contrat d'Hélène Moutinho.

## **CPF, CIF, VAE (page 28)**

Pourquoi n'avons-nous pas un focus sur le taux de réalisation des formations suivies en e-learning en 2017 sur nos antennes ? Cette modalité de formation est aussi de la formation à proprement parler. Pourquoi la direction n'est pas plus transparente sur ce sujet et pourquoi ne pas valoriser ces actions de formation ?

## **CONCLUSION**

Le document remis aux membres de la commission n'est pas satisfaisant car non seulement il comporte de nombreuses erreurs, mais il laisse penser que le travail de consolidation du plan de formation 2017 n'est pas à la hauteur.

Comment se satisfaire de cette photographie censée illustrer la politique de formation sur nos antennes ?

Le nombre de corrections recensé est vertigineux et donne à lire un document non abouti. En l'état, le bilan de la formation 2017 interroge les élus sur la fiabilité des données qui leurs sont transmises.

En cette période où nous avons tous pris le pari d'une nouvelle expérimentation via NoA, les élus sont inquiets du rendu de la direction, sachant que le service RH et la formation sont les pierres angulaires d'une déclinaison possible de nos ambitions.

Nous sommes loin du compte !