

France Télévisions s'engage à la plus grande vigilance dans le suivi et le développement des parcours professionnels. Pour ce faire et mieux accompagner les collaboratrices et collaborateurs, France Télévisions met en œuvre différents outils, tels que les revues de personnel, ou l'instauration d'une démarche d'échanges formalisée entre l'encadrement et les équipes Ressources Humaines. Ainsi, France Télévisions propose les moyens de mise en adéquation des besoins en compétences de l'entreprise et des projets d'évolution de chacune et chacun.

3.1 Parcours professionnel

Grâce au développement de la revue de personnel, véritable outil d'anticipation et de suivi, qui participe à l'élaboration d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, France Télévisions souhaite pouvoir répondre de façon individualisée aux souhaits d'évolution de tous les collaboratrices et collaborateurs.

France Télévisions offre la possibilité aux salariées ayant occupé un même poste ou fonction plus de 7 ans, d'échanger sur leur avenir professionnel avec leur Responsable Ressources Humaines et de bénéficier d'un bilan professionnel. Ce dispositif s'ajoute aux dispositions de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013 qui prévoit un Point carrière dans son article 4.5. du Titre 4 du Livre 1 pour certains salarié-e-s au bout de 15 ans.

Par ailleurs, des actions spécifiques seront mises en place en fonction des besoins afin de faciliter les promotions :

- entretiens personnalisés de projet professionnel avec les Responsables Ressources Humaines ;
- exploitation et analyse des entretiens annuels ;
- bilans professionnels ou de compétence.

Enfin, la formation professionnelle étant l'un des éléments moteurs de l'évolution professionnelle, France Télévisions mettra tout en œuvre, notamment par le biais de son université d'entreprise, pour accompagner particulièrement les reconversions des collaboratrices-tes qui souhaitent se tourner vers de nouvelles fonctions et ainsi enrichir leurs parcours professionnels. A cette occasion, l'entreprise veillera, par ailleurs, à équilibrer la mixité au sein des équipes internes de formatrices et formateurs, de tutrices et tuteurs, ainsi qu'au sein des jurys professionnels.

3.2 Evolution vers les postes à responsabilité

France Télévisions réaffirme son engagement d'équilibrer l'accès des femmes aux postes à responsabilité, très majoritairement occupés par des hommes, selon les critères requis pour le poste. Aujourd'hui, la proportion des femmes dans les instances de direction est inférieure à celle des hommes (moins de 30 %).

Des mesures correctives devront être mises en place pour faire progresser ce chiffre :

- identifier les freins (lors des entretiens annuels, revues de personnel¹, grilles d'évaluation) ;
- mettre en place des revues de personnel qui permettront de détecter des potentiels, notamment dans la population féminine ;
- mettre en place un dispositif d'accompagnement (tutorat, coaching², mentorat³) des femmes ;
- mettre en place un suivi régulier de la proportion des femmes dans les instances de direction centrales ou de proximité.

Par ailleurs, une attention particulière devra être portée sur la promotion des femmes afin de limiter les facteurs pouvant bloquer leur évolution professionnelle. Il est notamment rappelé que la mobilité géographique ne doit pas être un critère exclusif dans l'obtention d'une promotion professionnelle.

3.3 Indicateurs

- Répartition par genre des collaboratrices et collaborateurs promu-e-s à des postes de direction
- Répartition par genre des collaboratrices et collaborateurs promu-e-s dans l'encadrement des journalistes
- Répartition par genre des collaboratrices et collaborateurs dans les instances dirigeantes
- Répartition par genre des collaboratrices et collaborateurs ayant bénéficié d'une mobilité
- Nombre de revues de personnel, nombre de filières ou familles professionnelles concernées, nombre de postes évalués
- Répartition par genre des collaboratrices et collaborateurs dans les jurys professionnels et les équipes de formatrices et formateurs
- Nombre de bilans professionnels effectués.

1. La revue de personnel : est un processus d'analyse des ressources humaines et des organisations associées, basé sur des données d'évaluation individuelles, collectées, validées et analysées, sur un périmètre défini.

2. Le coaching : est un outil d'accompagnement qui vise l'expression et la réalisation du potentiel d'un individu ou d'une équipe, en vue de l'atteinte d'un objectif. Basé sur une alliance coach/coaché(e), le coaching est une intervention ponctuelle et cadrée destinée à créer les conditions qui permettront au coaché (ou à l'équipe), de construire ses propres solutions dans la perspective d'un développement à la fois durable et global.

3. Le mentorat : est la mise en relation, dans la durée et de manière organisée, de deux personnes au sein d'une même entreprise, l'une expérimentée, souvent senior de l'entreprise (mentor) et l'autre plus novice (mentorée). Il s'agit d'un accompagnement personnalisé, désintéressé et basé sur le volontariat. Le mentorat n'est ni une formation, ni un coaching.