ORIENTATION FORMATION PROFESSIONNELLE ET PDC 2027

Avis motivé du groupe des élus UNSA Disneyland Paris relatif aux orientations de la formation professionnelle et au plan de développement des compétences pour 2027 en date du 23.11.26

Le groupe des élus UNSA Disneyland Paris, après avoir repris l'ensemble des documents relatifs à cette consultation éminemment importante a décidé d'émettre l'avis motivé suivant.

1. Des salariés toujours considérés comme des indicateurs de performance

Le groupe des élus CSE UNSA Disneyland Paris ne saurait émettre un quelconque avis sans rappeler une évidence, une entreprise a naturellement besoin de développer les compétences de ses équipes afin d'atteindre ses objectifs économiques, s'adapter aux évolutions de son marché et rester compétitive.

Sur l'année fiscale, 2026, Chiffre d'affaires, bénéfices, résultat net d'exploitation, taux de profitabilité, taux de rentabilité, flux de trésorerie ou encore royalties, tous les indicateurs sont au vert, ce qui prouve que les salariés ont une nouvelle fois su répondre présent et que les objectifs en la matière sont atteints.

A la lumière de cette analyse, nous pourrions estimer que la reconnaissance financière s'impose comme le moyen logique de rendre au salarié ce qu'il a apporté ou produit.

En effet, depuis des années, le constat et qu'en ayant une orientation principalement centrée sur le business et ses évolutions devenue prédominante, il est opportun d'interroger la place réellement accordée, en matière de formation professionnelle, au salarié en tant qu'individu, avec ses aspirations, ses potentiels et ses besoins de développement.

Le Plan de développement des compétences (PDC) pour 2027 qui est soumis à notre avis ce jour nous en donne l'opportunité et il est riche en enseignements.

Avec, un document encore raccourci, des axes identiques, une sémantique à peine modifiée, alors qu'on ne cesse de répéter aux salariés que l'entreprise est en permanente évolution, on devine donc un manque d'ambition de l'Entreprise pour enfin savoir développer ses salariés !

Dans l'édition 2027 du PCD, sur les 27 pages, seulement 6 sont consacrées au premier axe.

Sous cette mandature, information après information, consultation après consultation, **le groupe UNSA Disneyland Paris n'a pu que regretter que nos salariés soient devenus uniquement des acteurs de réalisation de la stratégie de l'entreprise au détriment du développement personnel de chacun**.

UNSA DISNEYLAND PARIS
récupéré sur

REJOIGNEZ-NOUS...
Vous avez des questions ? Contactez-nous !
06 02 19 51 74
disney.unsa@unsa.org
UNSA Disneyland Paris
Bâtiment des Syndicats - BP 100
77777 MARNE LA VALLÉE Cedex 4
www.unsa-disney.org

Téléchargé sur unsa-disney.fr le 24 novembre 2026 à 21:03 - UNSA Disneyland Paris

2. Un choix assumé de privilégier les formations au retour sur investissement rapide en négligeant le développement personnel et l'autonomie des salariés

Depuis 2024, l'entreprise a placé au cœur de ses orientations stratégiques notamment :

- Une transformation de nos Produits pour accroitre significativement la valeur de notre Destination ;
- Continuer la transformation de notre Business sur toutes ses dimensions.

Dès lors, il a fallu adapter la formation professionnelle en ce sens et être en mesure de pouvoir proposer un volume de modules et de sessions importants d'où un recours important aux e-learning et aux incitations à suivre des capsules My Learn sur son temps personnel.

Cependant, la formation professionnelle devrait rechercher deux objectifs :

- Améliorer la stratégie et la performance de l'entreprise (le compte y est) ;
- Favoriser le développement des compétences, des qualifications, de l'autonomie et de l'employabilité du salarié (on peut largement faire mieux).

Le groupe UNSA Disneyland Paris ne peut que s'interroger ? Pourquoi la politique de l'entreprise en matière de formation professionnelle cherche à opposer deux dimensions qui ne sont en réalité pas contradictoires ?

Quant aux leaders dont la fonction a été sensiblement modifiée, ils n'ont ni le temps et ni l'accompagnement nécessaire pour pouvoir développer leurs équipes.

A l'appui de cette affirmation, nous notons que la Direction Générale semble enfin avoir admis qu'il y avait une réelle problématique en la matière si l'on s'en réfère à l'introduction des deux nouveaux parcours « Leadership Learning Event » et « Leadership First », un réveil tardif mais bienvenu, comme le préconise notre groupe depuis le début de cette mandature.

En privilégiant les formations dont le retour sur investissement est rapide et directement quantifiable, le groupe UNSA Disneyland Paris craint une nouvelle fois que l'entreprise, risque de négliger des compétences qui contribuent pourtant à l'achèvement de soi, à l'autonomie et à la capacité d'adaptation des individus rendant les évolutions et les reconversions professionnelles plus compliquées.

Elle peut ainsi privilégier la performance à court terme au détriment du développement durable des personnes et des organisations.

La formation est aussi un signal envoyé aux salariés sur la considération que leur porte l'entreprise.

3. La formation professionnelle doit revenir un mécanisme de reconnaissance des salariés

A l'UNSA Disneyland Paris, nous le clamons haut et fort « **nous sommes impressionnés par l'engagement sérieux, sincère de nos collègues » et nous ne pouvons que les remercier d'être les véritables pourvoyeurs de magie.**

UNSA DISNEYLAND PARIS
récupéré sur

Téléchargé sur unsa-disney.fr le 24 novembre 2026 à 21:03 - UNSA Disneyland Paris

En ce sens, notre organisation syndicale n'a cessé d'œuvrer en faveur d'une reconnaissance à la hauteur des efforts consentis et qui soit adaptée à tous et cette dernière comme envisagée précédemment peut prendre une autre forme que celle purement pécuniaire.

En réalité, la formation professionnelle apparaît comme étant un levier tout aussi efficace et légitime à mobiliser pour traduire une telle reconnaissance.

De par notre syndicalisme de proximité et de terrain, nous ne pouvons qu'attester des remontées nombreuses de salariés qui ont l'impression que **les formations proposées sont orientées sur la satisfaction des besoins des visiteurs et la recherche de bénéfices et ont le sentiment que leur développement personnel comme l'aide à l'évolution de leur carrière sont secondaires.**

Cela emporte des conséquences qui pour certaines d'entre elles sont génératrices de RPS :

- **Des salariés perdant leur motivation** : en raison du manque d'accompagnement dans ses propres aspirations ;
- **Des salariés qui éprouvent un manque de reconnaissance** : les besoins en formation et en acquisition de nouvelles qualifications d'évoluer ne sont pas toujours prises compte et souvent par manque de temps ou en raison de l'activité opérationnelle ;
- **Des salariés moins autonomes** : les formations demandées par l'Entreprise sont réalisées mais aucune n'est en adéquation avec les attentes en matière de construction d'un parcours professionnel qui leur appartient alors de préparer seuls ;
- **Des salariés qui remettent en cause leur engagement** : les modules et formations suivies dépendent des évolutions du marché et des impératifs organisationnels de l'Entreprise (exemple le nouveau module « La planification financière à Disneyland Paris » centré sur l'optimisation des coûts et des ressources ».

4. Des orientations pouvant être restrictives de la promotion des talents

Les rapports d'expertise l'avaient mis en exergue, il y a un véritable enjeu en matière de retenue de nos talents et principalement des jeunes diplômés.

Or, ces derniers possèdent des capacités, des aspirations des potentiels qui dépassent parfois largement le périmètre de leur fonction actuelle et finissent par quitter avec frustration un environnement qui leur plait mais surtout une structure qui ne les exploite pas ces atouts efficacement.

Cela se constate également au sein de nos populations cadres qui dénoncent ce manque d'accompagnement à l'évolution après avoir été recrutés sur des projets définis.

En concentrant ses investissements sur les compétences directement utiles à son organisation, elle risque de ne développer que les talents dont elle a besoin à un instant donné alors que les salariés devraient pouvoir explorer de nouvelles perspectives professionnelles, d'acquérir de nouvelles qualifications, de développer à la fois des « soft skills » et des « mad skills ».

Pour notre groupe, notre Entreprise pour véritablement prôner une « différence Disney » ne devrait pas seulement chercher à développer les compétences dont elle a besoin, mais également révéler et identifier les capacités et les potentiels de ceux qui la font vivre (le programme SYL en est un exemple mais bien insuffisant au vu du nombre de salariés de l'UES).

récupéré sur UNSA DISNEYLAND PARIS

Téléchargé sur unsa-disney.fr le 24 novembre 2026 à 21:03 - UNSA Disneyland Paris

ORIENTATION FORMATION PROFESSIONNELLE ET PDC 2027

Conclusion

Le groupe UNSA Disneyland Paris tient à saluer l'effort budgétaire important en matière de formation consentie par l'Entreprise et l'engagement des équipes du département Formation qui sont passionnées par la conception, la transmission, le partage tout comme le travail accompli pour la conception et l'animation des différents parcours ou modules de formation, équipes qui ont aussi une charge de travail et une charge mentale importantes.

La formation professionnelle est un enjeu stratégique de ce qu'elle accompagne le salarié de son entrée dans l'entreprise à son départ de cette dernière et il convient de ne pas minimiser ni les investissements et ni les ambitions en la matière.

Cependant, il est devenu nécessaire d'associer, les équipes Formation, la Direction Générale, les leaders et les Organisations Syndicales en vue de développer dans l'Entreprise une politique de développement et de reconnaissances des carrières car à ce jour, de changer de paradigme, car cela apparaît comme étant une véritable lacune pour une structure telle que la nôtre et a des conséquences significatives, en matière d'attrait et de retenue des talents.

C'est pourquoi plus jamais, notre groupe estime que Disneyland Paris doit faire de la formation professionnelle un outil de développement personnel pour chaque salarié, indifféremment de son coefficient, de son métier, de son âge, de son parcours professionnel, de ses diplômes et rechercher systématiquement à valoriser les acquis et expériences pour rendre ces dernières véritablement qualifiantes.

Notre groupe s'inquiète de voir la thématique de l'inclusion omniprésente dans les millésimes précédents du PDC être reléguée à quelques mentions « par ci ou par-là » alors qu'il s'agit d'un enjeu central.

En ce sens, la Direction Générale doit se poser une question centrale « **Quelle est son ambition pour les salariés de l'Entreprise demain ?** » Questionnement qui intervient dans un contexte où le recours à l'IA et aux nouvelles technologies s'imposent comme des réalités qui vont bouleverser les modes et organisation du travail.

Enfin, puisque la Vision Dreaming propose de « Développer une approche centrée Cast pour inspirer, engager et faire des Casts nos meilleurs ambassadeurs », l'Entreprise pourrait commencer par placer le curseur sur le développement personnel de chaque salarié, d'ouvrir une véritable réflexion sur la gestion des parcours professionnels et des carrières, et de proposer des formations certifiantes et qualifiantes, ce que notre Organisation Syndicale représentée par notre groupe appelle de ses vœux.

UNSA DISNEYLAND PARIS
réservées sur

REJOIGNEZ-NOUS...
Vous avez des questions ? Contactez-nous !
06 02 19 51 74
disney.unsa@unsa.org
UNSA Disneyland Paris
Bâtiment des Syndicats - BP 100
77777 MARNE LA VALLÉE Cedex 4
www.unsa-disney.org

Téléchargé sur unsa-disney.fr le 24 novembre 2026 à 21:03 - UNSA Disneyland Paris