

COMPTE RENDU D

MISSION EMPLOI

Absente excus

te Br sentent la Direction.

•Présentation des orientations stratégiques au titre du plan de développement des compétences 2024

rt de la volonté de présenter un peu plus tôt en raison des élections.
souffrante, Beate Bruhn (manager formation) la remplace.

Il y aura une consultation en simultanée au niveau du CSE sur les grandes orientations du
e celui-ci.
nte les éléments de contexte.

3 objectifs : accompagner et favoriser le développement des salariés, renforcer la culture
d'entreprise, soutenir la performance et la culture d'entreprise.

de ce qu'il en est des formations sur l'environnement ?

son équipe ont déjà fixé les grands objectifs. Il
ut de l'histoire. Ce qui relève du réglementaire
est déjà actif. Il y a déjà eu des actions de sensibilisation : fresque du climat, action visant
les managers... Mais celles-ci ne développent pas des compétences à proprement parler.
La direction travaille actuellement sur la définition d'objectifs pédagogiques avec les équipes
environnement.

de ce qu'il en est des Référents Environnement dans chaque location ?

ise qu'il s'agit là d'un point organisationnel, des Référents pourront se
sivement et selon les priorités environnementales comme évoqué
SE. Comme l'a précisé Bruno le pan relatif à la formation sur
avec une définition des objectifs pédagogiques pour intégration
dans le plan de développement des compétences.

•Plan de développement des compétences 2024 :

roge concernant les formations sur les incivilités : quid du rappel à la
évoquer la réglementation sur la violence, les insultes, dans le cadre

de ces formations ? Les salariés doivent connaître leurs droits et devoirs de façon claire, les limites à ne pas franchir.

ue que la formation est retravaillée régulièrement, cela sera plus clair modules, en utilisant les bons mots pour les salariés (ex : insultes). Cette formation est sous-traitée avec un prestataire avec lequel nous travaillons déjà et qui connaît l'Entreprise. Il indique que les retours de l'enquête « cultiver l'inclusion » seront aussi utilisés : le travail effectué permet de voir comment cette formation doit évoluer. Cette formation était jadis délivrée sur ticketing et elle a été déployée sur d'autres divisions (boutiques, restauration...). La nouvelle mouture devrait sortir vers le printemps 2024.

Suite à une question de Bruhn indique que la formation « Gestion du stress » sera r ligne, le replay sera disponible sur D Learn ainsi que des ressources complémentaires.

Concernant le projet S elle a beaucoup de salariés souhaitant participer et que l'inscription cilement. Quand sont les prochaines séances ? Combien il y a eu d'inscrits ? Combien de ces inscrits n'ont pas suivi le programme ? Elle regrette des « loupés » lors de l'inscription par manque de communication ou de problème d'effectifs. Elle demande que ces formations aux outils digitaux (My id, D tools, etc...) soient réalisées pour tous les salariés. Elle ajoute qu'il y a une augmentation des accidents du travail en restauration. Or ces personnes ont des difficultés pour se connecter pour suivre les formations réglementaires en ligne.

e que :
nt terminé ou sont en train de terminer leur parcours

- 48 autres entreront en formation à partir de fin octobre
- Nous prévoyons une prochaine campagne d'identification en février ou mars prochains
- Nous allons intensifier la communication pour que les salariés concernés puissent facilement intégrer le programme

Il ajoute que le manager doit être sponsor de la démarche, c'est un point fondamental pour la réussite de ce programme. Le souci d'effectif en restauration ne doit pas être un frein.

de aussi que des environnements convenables soient mis en place puissent réaliser leurs formations dans les meilleures conditions possibles.

pond qu'il travaille avec les services généraux pour avoir des salles à riés pour leurs formations. Une salle équipée en pc, en libre-service, existe au le bâtiment Mama Odie. Plusieurs salles de ce type devraient être disponibles en 2024 (Bâtiment Timon et modulaire Huntchback, proche du bâtiment Nala). Ils travaillent aussi des salles pour la zone sud des parcs (Disney Channel, puis dans les extensions à venir sur les WDS). Dans les bâtiments Baloo et Wyoming, ils ouvrent des salles équipées sur demande (il y avait très peu de visites quand elles étaient en libre-service et le système fonctionne plus efficacement quand un leader en fait la demande). Si des salariés viennent sans avoir réservé, ils faciliteront toujours l'accès à ces salles.

Beate Bruhn précise que page 45 il est exposé qu'une formation sur les outils digitaux sur 3H en présentiel va être déployée sur 2024, elle reviendra vers nous concernant les modalités.

Elle ajoute que l'Accueil au poste est une formation en présentiel avec le formateur terrain. Dans le parcours d'intégration « Situations d'urgence » et « Culture de la sécurité selon Disney » sont deux formations en ligne.

demande concernant les shadows ou « enquêtes métier » : il n'y a pas de demande s'il est possible de mettre un process en place ?

Il indique que le sujet n'est pas sur le plan de compétence 2024 car ce n'est pas un thème des compétences. Il ajoute qu'il y a une réflexion sur ce point dans le cadre des parcours professionnels.

Il précise que des concertations ont eu lieu sur les parcours professionnels et qu'il va continuer à se poursuivre, cette année l'attention est portée sur les élections professionnelles mais l'objectif vise également dans ces concertations à prévoir et encadrer pédagogiquement les shadows.

La formation « opérateur vidéoprotection » s'adresse à quel public ?

Beate Bruhn : la cible unique est les salariés de la sécurité amenés à gérer le système de vidéoprotection. Il faut une carte professionnelle à présent pour opérer dans ce domaine.

Concernant le dispositif Magic Mobile au niveau des réceptions : il va y avoir des salariés qui seront choisis ?

Il indique que le projet Magic Mobile sera présenté au prochain CSE avec un accompagnement pour les salariés dont les key players, ils sont choisis par les leaders, ces salariés sont volontaires, ce point pourra être soulevé au prochain CSE.

Y a-t-il des formations retraite ?

Il répond que l'on maintient le programme actuel sous la forme de 3 formations en présentiel.

Y a-t-il plus de tablettes mises à disposition des salariés ?

Il indique qu'il y en a actuellement plus de 500 en circulation et que chaque salarié peut en acheter.

Beate Bruhn ajoute qu'un guide pour accompagner les leaders existe afin d'acheter les tablettes et qu'ils peuvent s'adresser au COE pour le recevoir.

Y a-t-il de la formation d'anglais ?

Beate Bruhn lui indique qu'un pilote pour les salariés en contact avec les visiteurs a été déployé cet été, et la certification pour certains salariés (14) aura lieu fin octobre. Il y aura une session groupée et des exercices à réaliser en ligne dans le cadre du déploiement.

Concernant le programme de formation, il indique qu'il y a une demande de la part de l'ensemble des personnes concernées, mais qu'il s'agit d'une vieille revendication des organisations syndicales.

En conclusion, il indique les prochaines grandes échéances et indique que le prochain bilan sera réalisé via un logiciel.

