



Compte Rendu - Réunion de la Commission Emploi Formation – 10 Septembre 2025

Participants :

DODOKOLO (Ex [redacted] cusé), Julien
TALABARDON.

Sujets à l'ordre du jour :

1) Fiches de poste

Constat des membres de la commissions :

Sur l'accessibilité aux salariés :

[redacted] a souligné deux points :

- Les fiches de poste ne sont pas accessibles de manière généralisée : par conséquent, la situation est jugée non conforme en termes de transparence.
- Le Vice-Président des Ressources Humaines a rappelé en réunion du CSE que, à ce stade, un salarié peut obtenir sa fiche de poste en la demandant à son manager. Cette pratique est jugée insuffisante par les membres de la commission.
- La Direction indique qu'elle a de nouveau passé le message aux secteurs concernés. Ainsi, la hiérarchie doit remettre au salarié qui la demande sa fiche emploi.

Sur l'accessibilité aux membres CSSCT et leurs compétences :

[redacted] a souligné plusieurs points :

- Toute modification notable de fiche de poste doit passer en CSSCT- ce qui n'est actuellement pas respecté.
- Les membres CSSCT doivent avoir accès à l'ensemble des fiches de postes de leur périmètre.
- La Direction rappelle que tout changement d'une fiche emploi ne signifie pas pour autant qu'il y a un changement de mission ou de métier. De ce fait, toute modification de fiche emploi ne nécessite pas un passage devant la CSSCT concernée. Pour un passage en CSSCT, le projet doit avoir un impact important sur les conditions de travail des salariés du périmètre, avec aussi une certaine volumétrie de salariés concernés. Les membres CSSCT ne disposent pas d'un accès permanent aux fiches emplois

de leur périmètre ou de manière systématique quand ils en font la demande, ils ont généralement accès aux fiches emplois concernées quand des projets importants portant sur les emplois de nombreux salariés du périmètre leur sont présentés (en annexe des présentations). L'objectif vise en tout état de cause d'avancer de manière constructive.

2) Plan de formation

Walt Disney Park Expansion

Contexte

- Projet d'expansion accompagné du concept World of Frozen (mention d'un 3^e film prévu prochainement), inspiré du modèle de Hong Kong.
- Plan structuré autour de 6 piliers ; nouveau concept immersif (« balade dans un autre monde »). Les salariés doivent être sensibilisés à l'univers avant l'ouverture (prévu fin janvier).
- 700 salariés identifiés comme concernés par la formation World of Frozen (démarrage à partir du mois de janvier et février).
- Démarrage des sessions : d'abord les salariés en contrat, puis, à partir de février, les nouvelles recrues.
- Question (Stéphanie) : quels salariés auront accès ? Réponse évoquée : potentiellement tous les salariés (à préciser par public cible).
- Visite guidée immersive : durée 1h45, en français et en anglais — estimation de 1 100 personnes (à confirmer : distinction entre salariés formés vs. public invité).
- Achat de matériel audio-guide pour les formateurs et les salariés formés.
- Promotion des franchises liées à la ré-thématisation.
- 5 capsules e-learning prévues (parcours non obligatoire).
- Parcours leaders :
 - Module 1 : Connaissance de soi — début prévu : février 2026.
 - Module 2 : Communication entre location et services opérationnels.
 - Module 3 : Adaptabilité et curiosité — format self-learning, cible ~150 personnes.

Observations

- Les membres notent une forte orientation de la Direction Générale sur les objectifs de chiffre d'affaires et les bonus. Cela peut limiter la communication entre les locations.

- Estimer le budget pour le matériel audio-guide et logistique (achat, maintenance).
Responsable : Service Formation / Finance
- Plan détaillé par cible (salariés en poste / nouvelles recrues / leaders) avec calendrier précis.
Responsable : Service Formation (FOS) : Les formations liées à l'attraction Raiponce Tangled Spin commenceront en novembre, quand les PM seront finalisées et signées. Puis ce sera la formation Frozen Ever After qui sera déployée, date à venir.

Points soulevés par les membres de la commission

- Augmentation des besoins en formations présentielles pour les métiers de la restauration et des boutiques. La demande est de former en présentiel en restauration et en merchandise plutôt que de former en distanciel. On ne peut pas parler d'une augmentation des besoins mais un ajustement du mode de déploiement pour convenir aux demandes exprimées par les Directions opérationnelles
- Question logistique : combien de tablettes sont mises à disposition des salariés ? (Inventaire demandé). : 514 tablettes ont été achetées par le département Formation en 2022 et distribuée aux divisions opérationnelles, qui ont depuis la responsabilité d'acheter des tablettes supplémentaires si besoin.
- PCA + PCS : tous les salariés intervenants doivent être formés aux procédures. : Il n'y a pas de formation complémentaire à réaliser sur la partie PCA en raison d'une nouvelle attraction. Les mesures de consignation spécifiques sont spécifiées dans le document « Fiche de sécurité RMP » explicitant le type de procédure et la méthode de consignation pour chaque attraction et disponible [redacted] les nouveaux salariés seront formés PCA et PCS côté FOS comme évoqué.

Enfin, à la demande du Segment, nous avons lancé un module de recyclage PCA pour toutes les personnes qui doivent intervenir en attraction, à réaliser tous les 3 ans.

[redacted] les nouveaux salariés seront formés également.

- Formations obligatoires : Le besoin va augmenter fortement avec l'extension Frozen et les nouveaux embauchés.
- Interrogations sur la planification : combien de salariés à former par secteur ? quelle capacité (temps / salles / formateurs) ? : Ce point a été illustré dans le document part [redacted] l'objectif est de former 100% des équipes Ride du T3 avant l'ouverture
- Inquiétude des membres : la capacité actuelle permettra-t-elle d'assurer toutes les formations obligatoires dans les délais [redacted] ndovers successifs permettent d'assurer la formation des équipes. La formation concernant la maintenance de Raiponce Tangled Spin sera réalisée à partir de début novembre, avec 4 formateurs si besoin de manière à former toute la cible.
- Regret de l'externalisation croissante des formations au détriment du développement de formateurs internes. Proposition d'embauche dans l'équipe formation du service FOS afin d'améliorer réactivité et flexibilité. : Concernant le projet WDPE, nous avons fait le choix de mettre en valeur les formateurs terrain, formés et montés en compétence pour réaliser des visites guidées.

Les formations liées à World of Frozen ont été développées en interne et se feront avec un formateur référent des équipes Disney University et un comédien des équipes Spectacle. Concernant les formations Engins, le choix opéré depuis plusieurs années de passer par l'externe est motivé par le fait de pouvoir organiser des sessions avec une planification plus souple et transversale, et de bénéficier de formateurs formés aux dernières réglementations.

Traçabilité des formations

- Réponse de la Direction : la formation est automatiquement enregistrée dans le plan de formation du collaborateur via la plateforme Dlearn (connexion / traçabilité).

Président de la Commission Emploi Formation