



Compte-rendu Commission Emploi-Formation

Réunion du 2 juillet 2025

Préambule organisationnel

Le vendredi précédent cette réunion (soit 2 jours ouvrés avant), la réservation de la salle a été annulée sans explication par une personne du quartier d'équipe « Services aux Utilisateurs (à renommer Digital Workplace) ». La réception le même jour d'une communication interne (diffusée seulement au Siège, malgré les demandes répétées faites à la direction en commission Campus afin que les non Parisiens fréquentant le Siège soient eux aussi informés) expliquant que la direction avait réservé des salles fraîcheur pour pallier la panne de la climatisation nous a mis la puce à l'oreille. Il a fallu trouver une autre salle en urgence. En tant que « service aux utilisateurs », il y a encore de gros progrès à faire au Siège.

2

Ordre du jour

- 1) BILAN 2024 DE L'ALTERNANCE..... 3
- 2) TAXE D'APPRENTISSAGE 2025..... 9
- 3) BILAN 2024 DES STAGES..... 12

Liste des présents

Pour la commission : Chantal Fremy (Présidente de la commission), Jean-Gilles Assard (CEF de Guyane), Maoulida Boinahery (CEF de Mayotte), Olivia Pergament (CEF du Siège), Belinda Tumatariri (CEF de Polynésie), Patrick Vanhalle (CEF Nouvelle-Calédonie), William Maunier (CEF du Réseau France3), Stéphane Lupon (CEF Martinique)

Absents : Christophe Bailleau (CEF Malakoff), Myriam Lelorieux (CEF SPM), Stéphanie Vili (CEF Wallis-et-Futuna), Sophie Pignal (CEF Siège), Pascal Lefebvre (CEF du Réseau Lille), Jean-Hugues Lec-Kao (CEF de La Réunion)

Pour la direction : Hélène Amoussou (Responsable recrutement et marque employeur), Daba Cassé (Chargée d'études RH)

La commission remercie la direction Recrutement et marque employeur pour la qualité des nouvelles maquettes. Hormis quelques détails, la commission demande à conserver ces modèles afin de pouvoir réaliser des comparaisons longitudinales. Nous n'avons pas toujours les mêmes données d'une année sur l'autre, rendant ce travail difficile.

1) BILAN 2024 DE L'ALTERNANCE

Taux d'alternance en 2024 à FTV : 3,5%. Il était de 3,8% en 2023.

3

Au global, les alternants représentent cette année 3.5% de l'effectif en CDI au 31.12, un taux en légère baisse par rapport à 2023 (-0.5 point) – Cependant, leur part reste significativement plus élevée au sein des directions Marketing et Communication et Présidence, où ils représentent plus de 8% des effectifs

Part des alternants dans les effectifs CDI par direction au 31.12



Sources : Fichiers du personnel & Fichiers des non-permanents

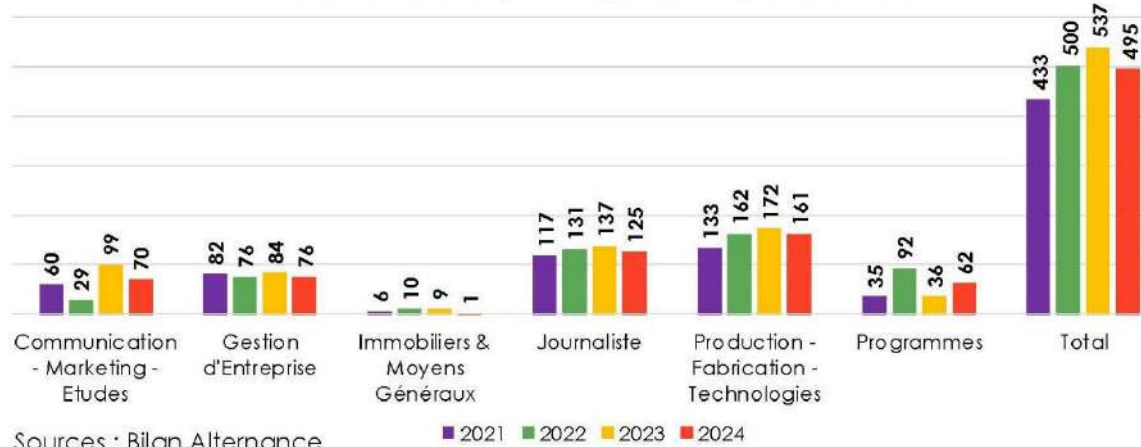
extrait de l'analyse de 3E

Alternants recrutés en 2024 :

- **Nombre** : 193, en forte baisse par rapport aux 3 dernières années : 243 en 2021, 221 en 2022, 244 en 2023
- **Genre** : 60% de femmes. Ce taux ne cesse d'augmenter depuis 2021 (56%)
- **Type de contrat** : toujours une majorité écrasante de contrat d'apprentissage (147 en 2024), mais le nombre de contrat de professionnalisation augmente (46 en 2024 contre 33 en 2021)
- **Moyenne d'âge** : en hausse, 23 ans en 2024 contre 21 ans en 2021
- **Familles professionnelles** : cf graphique

Une forte présence des alternants sur les PTA et les fonctions supports, un possible arbitrage coûts/besoins...

Nombre d'alternants présents par famille professionnelle



extrait de l'analyse de 3E

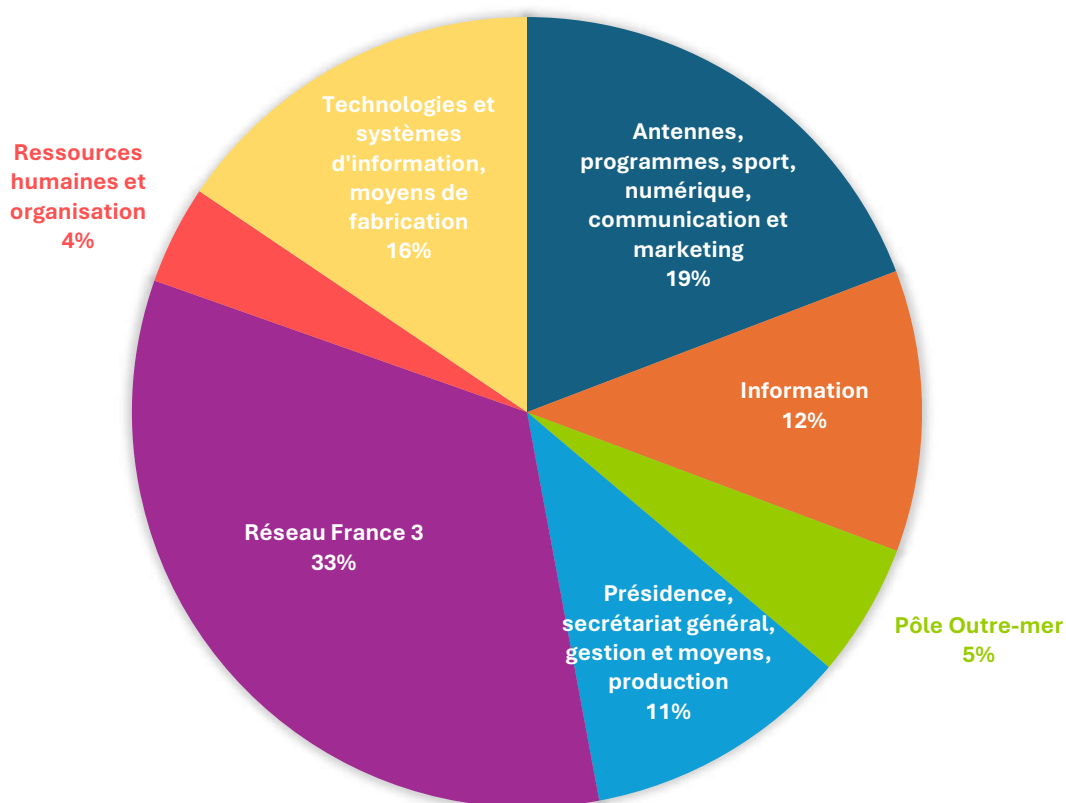
495 alternants présents dans l'entreprise en 2024 :

- 193 recrutés en 2024
- 302 recrutés en 2023 qui poursuivent leur alternance à FTV en 2024

Ce chiffre est en forte baisse par rapport aux 2 années précédentes où l'effort avait été soutenu, conformément aux vœux de la Présidente (500 en 2022, 537 en 2023), mais on reste au-dessus du niveau de 2021 (433 alternants présents).

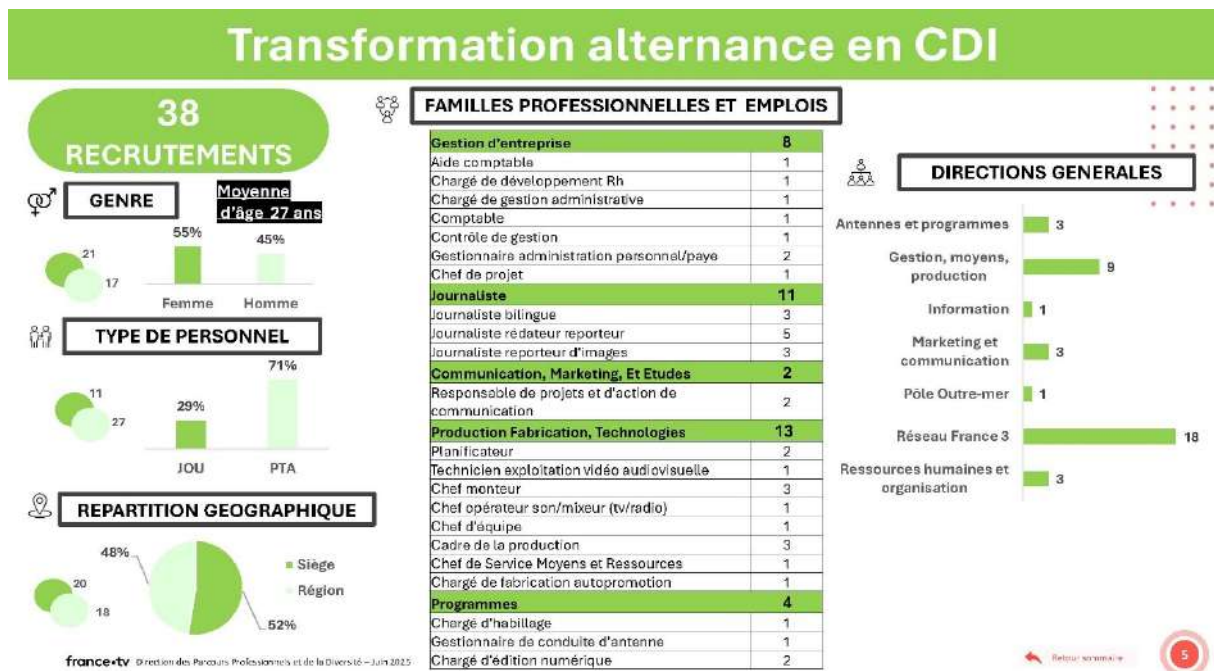
- **Répartition géographique** : le poids de l'Ile-de-France poursuit sa décrue (66% en 2021, 65% en 2024) au profit des régions (33% en 2021, 35% en 2024) et de l'Outre-mer (0,5% en 2021, 2% en 2024)
- **Répartition par direction générale** : stabilité quasi-totale entre 2021 et 2024

RÉPARTITION DES ALTERNANTS PRÉSENTS EN 2024 PAR DIRECTION GÉNÉRALE



Devenir des alternants après leur diplôme :

- Plus de lien avec FTV : pas de chiffres, mais nos interlocutrices vont tenter d'effectuer des recherches manuelles afin d'avoir un aperçu de ce que sont devenus les alternants
- Inscription dans le vivier des CDD : pas de chiffres
- Recrutement en CDI à FTV : 38 en 2024. Un chiffre relativement stable puisqu'il y en a eu 29 en 2022 et 42 en 2023. La direction n'a pas d'information sur la durée moyenne entre la fin des études en alternance et le recrutement en CDI à FTV, mais on sait que leur moyenne d'âge est de 27 ans en 2024.



extrait du bilan de la direction

Le bilan (page 2) expose les résultats de l'enquête alternants sur le ressenti de leur expérience à FTV : satisfaction des missions confiées, relation tuteur, sensibilité aux valeurs de FTV, fierté d'appartenance et rémunération reçoivent tous une note supérieure à 4 sur 5. Dans la mesure où le taux de réponse est de 47,5%, la commission préfère rester prudente sur les conclusions à en tirer.

La commission demande que les établissements à « zéro » apparaissent malgré tout dans les tableaux pour permettre une lecture exhaustive. La direction a accepté => les données ont été actualisées dans le bilan mis à jour reçu après la réunion.

La mise à disposition des **guides du tuteur et de l'ambassadeur** est prévue pour septembre 2025.

La commission espère recevoir un exemplaire lorsqu'ils seront prêts.

En réunion nous apprenons qu'un **partenariat** a finalement a été signé **avec l'IJBA pour l'année scolaire 2025-2026**. Si 2 étudiants ont été recrutés en Guyane, 0 à Mayotte où les élus ont pourtant porté cette demande à plusieurs reprises dans les instances en 2024.

Ce partenariat permet aux étudiants ultramarins de suivre une partie des cours en distanciel, et de réaliser la partie pratique en Outre-mer. Une façon de pallier l'absence d'école de journalisme dans ces pays.

La commission suggère de l'ajouter à la partie « nos points forts » => cela a été fait dans le bilan mis à jour reçu après la réunion.

La page 6 du bilan de la direction fait état de **pistes de réflexion** qui seront proposées lors de la négociation de l'accord Générations :

- **Suivi et évaluation des compétences :**
 - Bilan à mi-parcours avec le tuteur et l'équipe RH pour faire le point sur le parcours, les compétences, le développement, etc.
 - Bilan de clôture en fin d'alternance pour évaluer les acquis
- **Opportunités :**
 - Accès aux opportunités internes via la Bourse de l'Emploi
 - Reprise de l'ancienneté en CDI en cas d'embauche dans les 12 mois suivant l'alternance
- **Valorisation du tutorat :**
 - Organisation d'événements dédiés pour valoriser les tuteurs et leur contribution
 - Publication de témoignages et mises en avant des succès des tuteurs

La commission s'étonne que ces mesures ne soient pas déjà en vigueur, notamment celle concernant la reprise d'ancienneté. Comment est-elle calculée aujourd'hui ?

La commission a appris qu'un alternant journaliste n'ayant pas été validé par son jury avait quand même travaillé dans le Réseau France 3 par la suite. La direction fait état de 3 cas remontés en 2024, essentiellement des journalistes. La « tactique » serait la suivante : quelques temps après leur jury raté, ils se proposent pour un contrat en Outre-mer qui ne vérifie pas leur statut, puis ils reviennent dans le Réseau France 3 qui vérifie et découvre le problème. Dans les 3 cas, un entretien avec le salarié a été réalisé et des solutions locales ont été trouvées. Pour éviter ces cas, la direction imagine une sorte de **jury de la seconde chance** (année N+1).

Le Réseau France 3 a créé le **Prix Sandrine Leclère**, dont l'objectif est de valoriser la performance et l'excellence des alternants numériques. Cela concerne les alternants chargés d'édition numérique et journalistes. Les vainqueurs obtiendront un CDD de 6 mois au sein du Réseau. La direction Recrutement et marque employeur accompagne ce test. Le jury venait de commencer au moment de la réunion de la commission, et un débrief était prévu le 15 juillet. A noter que M6 aussi a son prix.

16 volontaires se sont inscrits, ce qui dénote pour la direction qu'elle a eu une très bonne idée, puisque cela génère de l'attractivité.

A noter : en 2024 le Réseau France 3 comptait 67 alternants journalistes. Impossible de savoir combien d'alternants CEN sur les 98 PTA avec le bilan fourni.

Des décrets parus le 29 juin viennent impacter la politique de l'alternance dans les entreprises :

- Participation financière obligatoire de 750€ à la charge des employeurs pour tous les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} juillet 2025 et préparant un diplôme de niveau licence, master ou au-delà
- Lorsque plus de 80% du cursus d'apprentissage se déroule en distanciel, une minoration de 20% sera appliquée aux niveaux des prises en charge versés par les Opco. Cette disposition entre en vigueur à une date fixée par arrêté et au plus tard le 30 novembre 2025

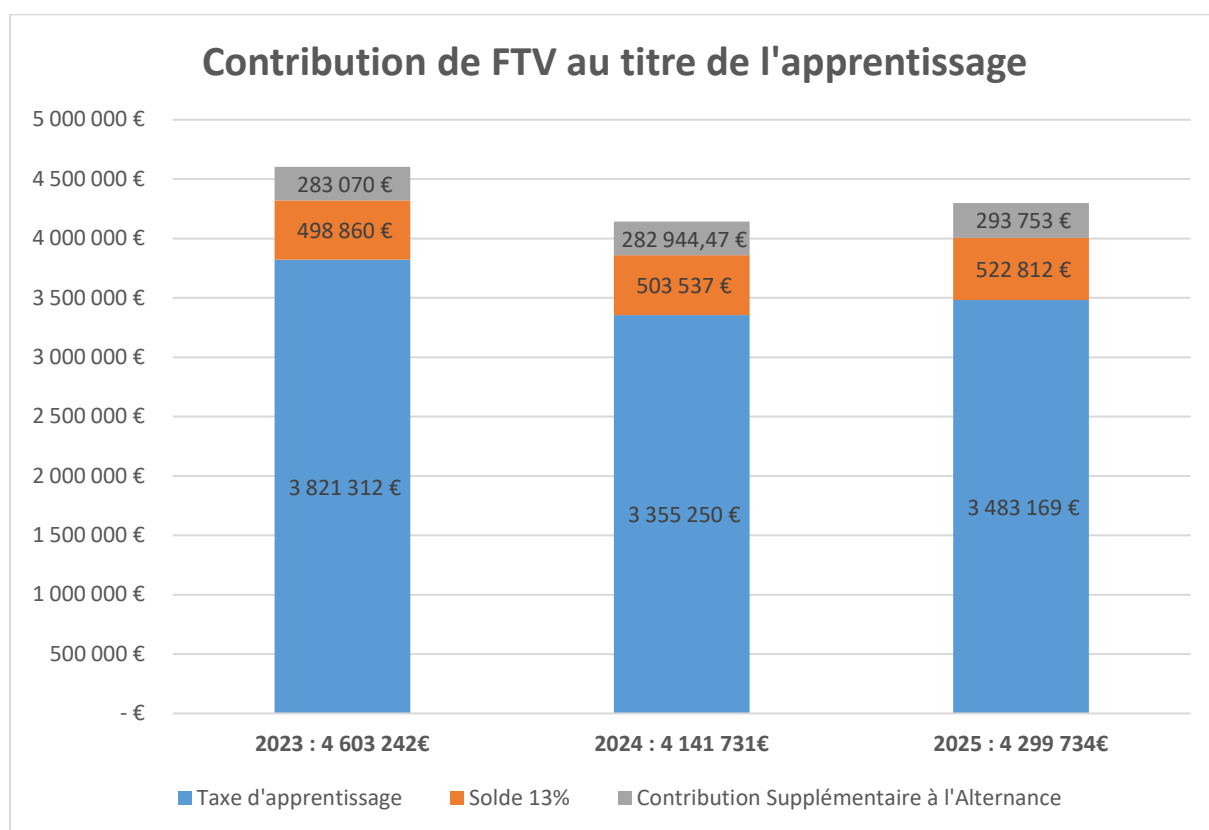
La direction confirme que FTV est impactée pour les contrats signés après le 30 juin, donc ce sera à la marge pour cette année, mais l'effet jouera à plein en 2026.

A noter : la campagne de recrutement 2025 a été lancée le 24 mars. Au jour de la commission, seules 3 ou 4 offres étaient encore ouvertes.

2) TAXE D'APPRENTISSAGE 2025

Ici le **taux d'alternance est de 3,67%**, et non 3,5% comme dans le bilan 2024 de l'alternance, parce que les effectifs ultramarins ne sont pas comptés. Il était de 3,82% en 2024.

La **contribution de FTV** augmente chaque année, notamment parce que l'assiette de calcul tient compte de la masse salariale et du taux d'alternants dans l'entreprise. **4.299.734€ en 2025.**



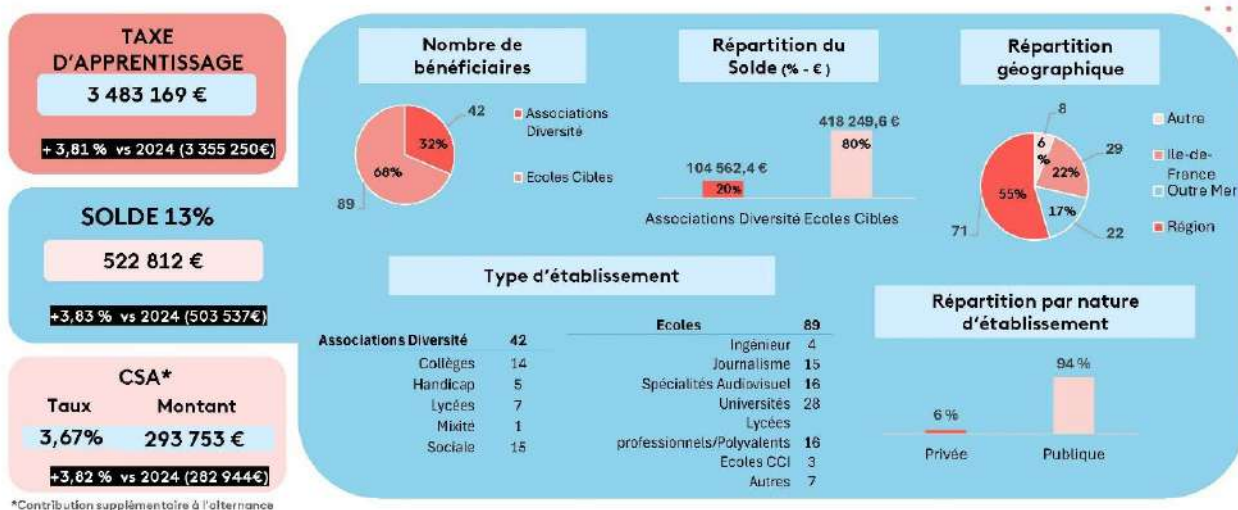
La contribution « **solde de 13%** », dont la distribution est à la main de l'employeur, augmente aussi, de fait : **522.812€ en 2025**. En 2025, la direction a décidé de préciser les critères d'attribution de cette somme.

Ce qui change en 2025 :

- Critères plus précis pour déterminer les établissements bénéficiaires :
 - o Alignement avec les besoins en compétences de l'entreprise
 - o Qualité et reconnaissance de la formation
 - o Valorisation des cursus universitaires
 - o Couverture géographique
 - o Engagement associatif diversité égalité des chances
- Niveaux de contribution :
 - o Associations et établissements liés à la diversité :
 - Niveau 1 : entre 2.000 et 8.000€ pour les partenaires solides
 - Niveau 2 : 1.500€ partenaires désignés par les équipes et le réseau diversité égalité des chances
 - o Ecoles et établissements d'enseignement supérieur :
 - Niveau 1 : 5.300€ : besoins en compétences pénuriques (ingénieurs, journalistes...)
 - Niveau 2 : 4.300€ : universités et écoles sélectionnées sur la base de critères géographiques
 - Niveau 3 : 3.300€ : formations audiovisuelles
 - Ina : 30.000€

10

REPARTITION DU SOLDE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE



Bénéficiaires du solde de 13% de la TA en 2025 :

- 89 écoles (dont 94% d'établissements publics) ont reçu un total de 418.249,60€
- 42 associations diversité ont reçu un total de 104.562,40€

11

Répartition géographique des bénéficiaires :

- 55% en région
- 22% en Île-de-France
- 17% en Outre-mer (pour rappel, aucune école n'est éligible à la taxe d'apprentissage à St-Pierre et Miquelon et dans le Pacifique)
- 6% sont multisites

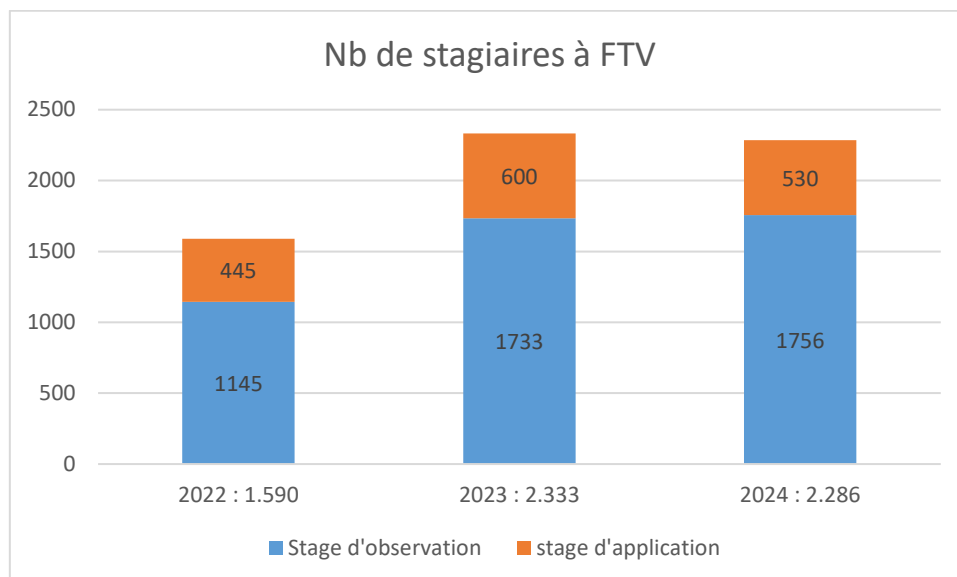
Dans la liste des associations et écoles bénéficiaires figurant dans le bilan, il manque la localisation => les données ont été actualisées dans le bilan mis à jour reçu après la réunion.

La commission demande à la direction de cibler également les lycées ruraux, notamment à Mayotte où 3 lycées urbains recevront un versement => dans le bilan mis à jour reçu après la réunion, 3 lycées ont été ajoutés : Lycée polyvalent de Dembeni, Lycée de Chirongui et Lycée de Sada.

La direction ne s'y oppose pas, sous réserve d'éligibilité des établissements. Elle encourage les élus à faire leurs propositions à la RH pour l'exercice 2026. Faut-il encore que les élus soient au courant du moment où la RH travaille sur le sujet, ce qui n'est le cas nulle part.

La commission demande à la direction de faire l'effort de partager l'information avec les commissions emploi-formation des CSE/CE d'établissement. Elle incite également les élus à mettre ce point à l'ordre du jour de leurs réunions en février-mars (la direction Recrutement et marque employeur sollicite les RH en février).

3) BILAN 2024 DES STAGES



12

Stabilité du nombre de stagiaires accueillis entre 2023 (2.333) et 2024 (2.286), mais 696 stagiaires de plus en 2024 par rapport à 2022, ce qui n'est pas à négliger en termes de charge de travail des services accueillants.

La commission s'inquiète de la diminution du nombre de stages d'application (-70), mais la direction n'y voit aucune tendance, c'est variable d'une année sur l'autre. Peut-être s'agit-il, selon elle, d'une baisse du nombre de demandes de certains périmètres parce que l'accueil de stagiaires demande un certain investissement.

Cartographie globale des stagiaires :

- **Genre** : stabilité depuis 3 ans avec 52% de femmes
- **Catégorie d'enseignement** : baisse de l'enseignement supérieur (35% en 2023, 30% en 2024) au profit des collèges et des lycées (62% en 2023, 69% en 2024)
- **Répartition géographique** : légères baisses de l'Île-de-France (40% en 2023, 39% en 2024) et de l'Outre-mer (7% en 2023, 6% en 2024) au profit des régions (53% en 2023, 55% en 2024)

Focus stages d'application :

- **Genre** : surreprésentation des hommes (53% de 2022 à 2024)
- **Répartition géographique** : si le poids des 3 directions a varié ces 3 dernières années, la hiérarchie demeure : 1) Île-de-France (40% en 2024), 2) les régions (51% en 2024) et 3) l'Outre-mer (9% en 2024)
- **Durée du stage** : la part des stages longs (plus de 2 mois) augmente : 32% en 2024 contre 25% en 2023

13

Le bilan de la direction et les analyses de la commission reposent uniquement sur le travail déclaratif de la filière RH. Or, **chaque année, les membres de la commission constatent des erreurs**. Jusqu'en 2024 la RH saisissait les stagiaires non rémunérés dans Orphée. En 2025 ils ont utilisé un Excel partagé vérifié en central tous les 3 à 4 mois. Les stages rémunérés¹ sont saisis dans Success factor pour que le cursus de paye puisse s'enclencher (même si ce n'est qu'une gratification).

La commission repose encore une fois la question de la charge de travail de la filière RH, notamment en Outre-mer.

L'opération « Pioche ton job » (page 7 du bilan de la direction), qui a été un succès en juin 2024 selon la direction, n'a pu être reconduite en juin 2025, pour des raisons diverses et variées toujours selon la direction, mais elle espère pouvoir le faire pour des élèves de 3^e en novembre 2025 avec 2 ou 3 directions du Siège, à condition qu'elles soient d'accord.

La direction maintient que cette opération peut être déclinée en région, pas forcément sur le modèle complet : 15 jeunes en même temps et pendant 15 jours, c'est trop lourd. Elle s'interroge sur la possibilité de **mutualiser avec Radio France**.

Un seul mot d'ordre pour la direction Recrutement et marque employeur : y aller progressivement.

A noter : en juin 2024, sur les 30 lycéens de 2^{nde}, 15 étaient cooptés. Parmi eux il y a eu des adolescents habitant en région. En revanche les 15 jeunes issus des quartiers prioritaires de la ville venaient tous d'Île-de-France.

¹ La gratification est obligatoire au-delà de 2 mois, elle peut aussi être décidée par le chef de service quelle que soit la durée du stage.

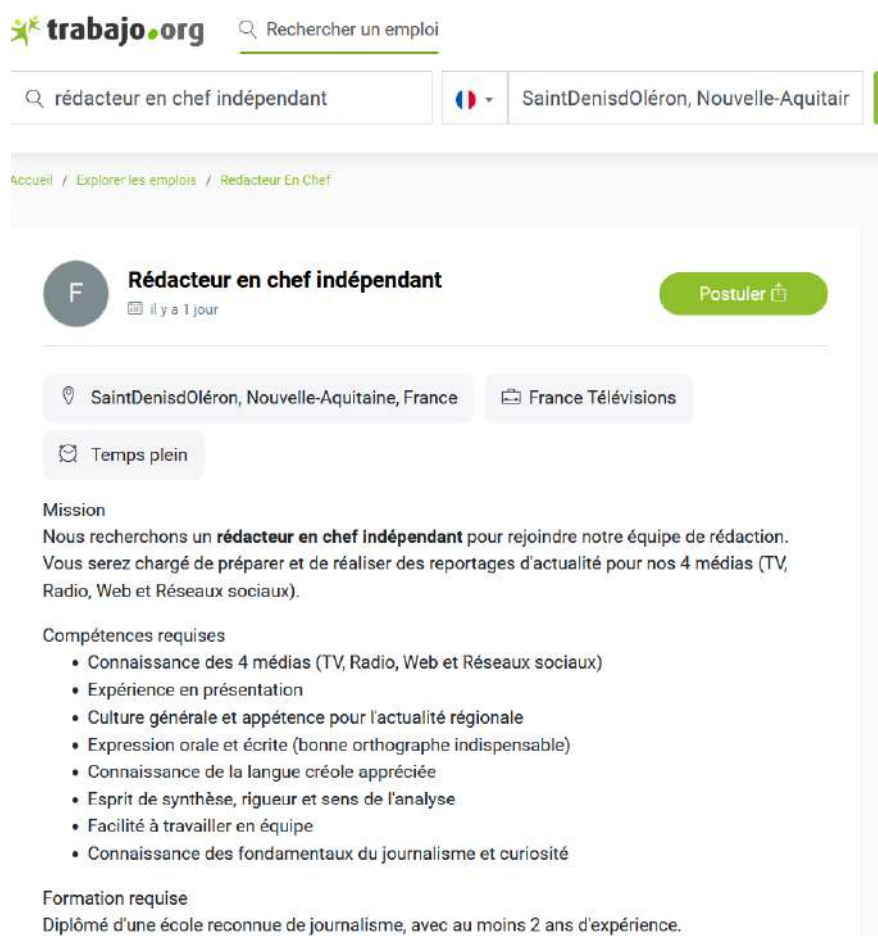
Annonces de recrutement

La direction constate que des moteurs aspirent nos contenus et les reboutiquent. Elle alerte : si ce n'est pas sur le site partenaire ou les job boards, ce n'est pas FTV.

La commission s'interroge : comment le public peut-il faire la différence ?

14

Quelques exemples repérés par la commission :



trabajo.org Rechercher un emploi

rédateur en chef indépendant SaintDenisOléron, Nouvelle-Aquitair

Accueil / Explorer les emplois / Redacteur En Chef

Rédacteur en chef indépendant il y a 1 jour [Postuler](#)

SaintDenisOléron, Nouvelle-Aquitaine, France France Télévisions

Temps plein

Mission
 Nous recherchons un **rédateur en chef indépendant** pour rejoindre notre équipe de rédaction. Vous serez chargé de préparer et de réaliser des reportages d'actualité pour nos 4 médias (TV, Radio, Web et Réseaux sociaux).

Compétences requises

- Connaissance des 4 médias (TV, Radio, Web et Réseaux sociaux)
- Expérience en présentation
- Culture générale et appétence pour l'actualité régionale
- Expression orale et écrite (bonne orthographe indispensable)
- Connaissance de la langue créole appréciée
- Esprit de synthèse, rigueur et sens de l'analyse
- Facilité à travailler en équipe
- Connaissance des fondamentaux du journalisme et curiosité

Formation requise
 Diplômé d'une école reconnue de journalisme, avec au moins 2 ans d'expérience.



jobijoba

J'estime mon salaire

Mon CV

Mes offres

Mes alertes

Se connecter

Trouver un emploi

Astuces emploi

Fiches entreprises

Fiches métiers

directeur des co... X

Où ?

Rechercher

15

Accueil > Emploi > Emploi directeur des contenus de l'information

Offres d'emploi directeur des contenus de l'information

Recevoir les offres par email

Filtrer parmi 17 offres d'emploi

Régions



Directeur des contenus de l'information (F-H)

Paris FRANCE TV De 125 000 € à 150 000 € par an

28 mars - * Centraliser les informations clients et fournisseurs et répertorier tout en backoffice (création de compte client, réalisation de devis, saisie de ...)
Sponsorisé

Lire la suite jobijoba

Directeur des contenus de l'information (F-H) (Basé à Paris)

Ivry-sur-Seine FRANCE TV

31 mars - * Centraliser les informations clients et fournisseurs et répertorier tout en backoffice (création de compte client, réalisation de devis, saisie de ...)
Sponsorisé

Lire la suite jobijoba

Sur Indeed :

« Une Carrière au Soleil : Rejoignez France TV à Braga en Support Client !

Rejoignez une expérience unique à l'international avec France TV Streaming !

Vous rêvez de vivre une aventure professionnelle à l'étranger, dans un cadre stimulant et innovant ? Cette opportunité est faite pour vous ! Rejoignez notre équipe à Braga, au Portugal, en tant que **Conseiller Clientèle** pour la célèbre plateforme de streaming de France TV. [...]

Ce que nous offrons :

- **Salaire compétitif pour le Portugal - Salaire brut mensuel : 830€ [...]**
- **Avec 13ème et 14ème mois : 14 040€ + 830€ + 830€ = 15 700€ brut par an [...]**

Type d'emploi : Temps plein, CDD

Durée du contrat : 6 mois

Formation:CAP / BEP (Requis)

Date de début prévue : 13/01/2025 »

La commission s'interroge également sur les **intitulés de certains stages** qui ne correspondent pas à des postes existants. Exemple trouvé sur le site corporate :

Stage - Assistant documentaliste et gestion des données programmes (F-H)

Identifiant: 4540
Nature du contrat: Stage
Durée: 6 mois
Code postal: 75015
Lieu de travail: Paris

Direction: Gestion, moyens, production
Filière métier: PRODUCTION
- FABRICATION -
TECHNOLOGIES

Stage - Assistant documentaliste et gestion des données programmes (F-H)

16

Ce que nous vous proposons

Rejoindre France Télévisions, c'est contribuer à faire le média de la société de demain. Le média qui offre à tous les Français une information fiable et indépendante. Qui propose et crée des programmes tous réunis par la même exigence de qualité, aussi bien pour éduquer que pour divertir. Notre point commun ? Vouloir expérimenter, imaginer des programmes, des expériences et des formats qui répondent aux nouveaux usages. Nous rejoindre, c'est prendre part à la transformation du premier média de tous les Français.

Notre mission au sein la Direction des Technologies et Systèmes d'Informations de France Télévisions est simple : mener la transformation technologique du premier média de tous les Français. Entre IA, data, cloud, outils technologiques novateurs, nouveaux systèmes de diffusion ... l'innovation est au cœur de nos missions.

Si vous avez envie de repousser les limites avec nous, alors, nous avons une offre pour vous !

Venez rejoindre l'équipe SI Antennes, vous évoluerez au sein d'un environnement dynamique, au croisement entre les enjeux techniques et éditoriaux.

Ce stage vous permettra de découvrir les coulisses de la chaîne de valorisation des contenus audiovisuels, en travaillant au plus près des équipes en charge du suivi de fabrication et d'éditorialisation des programmes (conseillers de programmes, documentalistes, experts de la donnée, etc.).

Quelles missions vous seront confiées?

- Vous participerez à la remise en qualité des données programmes : complétion...correction, amélioration, harmonisation.
- Vous collaborerez avec les conseillers de programmes pour obtenir les informations éditoriales essentielles sur les programmes.
- Vous examinerez et validerez la cohérence et la fiabilité des données recueillies (titres, résumés, thématiques, palmarès, etc.)
- Vous rédigerez, mettrez à jour les métadonnées éditoriales clés, les structurerez et les organiserez de manière cohérente, selon la charte de métadonnées groupe établie.
- Vous participerez également à l'enrichissement et la mise à jour des bases de données des outils internes.
- Vous collaborerez avec les équipes métiers pour assurer la qualité et l'exploitabilité des données, et ainsi optimiser la découvrabilité et la visibilité des contenus et offres du groupe.

Quels atouts vous propulseront?

- Votre maîtrise des outils bureautiques et/ou de gestion documentaire.
- Votre rigueur, votre organisation mais aussi votre autonomie.
- Votre bon relationnel et votre appétence pour le travail en équipe.
- Votre habilité dans le travail et votre intérêt pour l'univers de l'audiovisuel et des données.
- Votre envie d'apprendre et d'acquérir de nouvelles compétences.

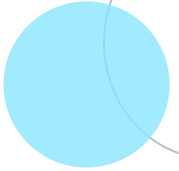
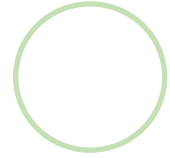
Quelle formation vous est demandée?

- Bac+2/+3; formation BUT Information-Communication option métiers du livre / documentation, Licence professionnelle Documentation ou équivalent

Les petits plus

- Un environnement de travail stimulant.
- Une équipe dynamique et bienveillante.
- Une collaboration au sein d'une DSI et avec les équipes éditoriales des programmes.
- Une expérience peu commune au sein d'un grand groupe audiovisuel et d'une chaîne de gestion de données programmes audiovisuels.
- L'utilisation d'outils de gestion des programmes et des bases de données à l'état de l'art du marché.

Nous sommes convaincus que la diversité est une richesse, un atout pour développer notre capacité



La direction a répondu qu'elle n'était pas obligée de suivre le Book emploi, d'autant plus qu'il faut aussi coller au programme pédagogique de l'école. Bref, c'est à la carte.

17

Chantal FREMY

Présidente de la Commission Emploi-Formation

Le 1^{er} septembre 2025

