



# Bilan alternance 2023

## Commission Emploi Formation

Réunion du 24 septembre 2024



## Liste des présents

2

pour la commission

Chantal Fremy – Présidente de la commission

Jean-Gilles Assard – Guyane

Christophe Bailleau (en visio) – Malakoff

Maoulida Boinahery – Mayotte

Gael Dearburn (en visio) – St-Pierre-et-Miquelon

Ana Heafala – Wallis et Futuna

Pascal Lefebvre – Réseau Lille

Jean-Hugues Lec-Kao – La Réunion

Olivia Pergament – Siège

Pascal Petrine – Guadeloupe

Belinda Tumatariri – Polynésie

Patrick Vanhalle – Nouvelle-Calédonie

Fabrice Varisot – Martinique

Absents : William Maunier (Réseau Nancy), Sophie Pignal (Siège), Stephanie Vinglin (Corse)

pour la direction

Hélène Amoussou – Direction des parcours professionnels

Daba Cassé – Direction des parcours professionnels

## L'aide aux employeurs qui recrutent en alternance

Comme lors du bilan précédent, FTV ne remplit aucune des conditions qui lui permettrait de toucher des aides de l'Etat.

3

3 conditions doivent être remplies par tous :

- Le contrat doit être un **contrat d'apprentissage**
- Le contrat doit être conclu en **2023**
- L'apprenti doit préparer un **diplôme** ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au **niveau 7** du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur...)

### Attention

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, vous devez remplir les conditions supplémentaires suivantes :

#### ⓘ Conditions supplémentaires si plus de 250 salariés

Les entreprises de 250 salariés ou plus peuvent bénéficier de l'aide si elles respectent **l'une des deux** conditions suivantes :

- Atteindre au moins **5 %** de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre 2024. Ce taux de 5 % est égal au rapport entre les effectifs relevant des contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise.
- Atteindre au moins **3 %** d'alternants (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) et avoir connu une progression de **10 %** d'alternants au 31 décembre 2024, comparativement à l'effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) au 31 décembre 2023.

## Campagne de recrutement des alternants

La direction des Parcours professionnels a réalisé un **travail de forme sur les offres** : marketing des annonces, vidéos ambassadeurs, nouvelle charte de communication employeur et modélisation des offres pour apporter de la cohérence. Le but étant de remettre au centre la raison d'être de FTV et nos points communs avec les jeunes comme la diversité.

Des **kits** sont proposés aux **RH** opérationnels pour leurs recrutements.

La direction est catégorique : l'alternant ne doit pas pallier un manque d'effectifs. Il est en cours d'acquisition de ses compétences.

Les **critères d'une direction opérationnelle pour savoir si elle doit recruter un alternant** sont :

4

- Volonté de la direction de transmettre des savoirs
- Tuteur-trice volontaire
- Budget ETP
- Détermination d'un profil d'alternant-e

Les **campagnes de recrutement** pour les futurs alternants se déroulent en **plusieurs étapes**.

Pour les PTA :

- 1) expression de besoins des directions opérationnelles
- 2) publication des offres sur le site <https://recrutement.francetelevisions.fr/>, les jobboards et les réseaux sociaux
- 3) les RH opérationnels et les managers ont accès aux candidatures en direct et font leur propre sélection. La direction des Parcours professionnels propose ses services pour tout recrutement dans une logique d'optimisation du temps (possibilité à la demande de faire du tri de CV, de la préqualification téléphonique, etc.)

Pour les futurs alternants journalistes :

- 1) les rédactions expriment leurs besoins
- 2) la direction des Parcours professionnels sollicite les 14 écoles publiques reconnues de journalisme
- 2) les écoles de journalisme font une 1<sup>ère</sup> sélection
- 3) les écoles de journalisme envoient cette 1<sup>ère</sup> sélection aux rédactions à Paris et en région

A noter : pour les **journalistes CDD d'été** ce sont les équipes en local (RH et rédacteurs en chef) qui établissent leur sélection après analyse des candidatures.

FTV reçoit des critiques sur les réseaux sociaux et le Réseau France 3 demande **l'élargissement de la liste des écoles de journalisme**. La direction propose donc de remettre le sujet sur la table avec la direction de l'Information, le Réseau et la direction des Parcours professionnels. Même si un avenant à l'accord collectif a été signé le 14 mars 2024 pour déterminer la liste des établissements dans lesquels les collaborations extérieures des journalistes sont autorisées...



La direction a déterminé un objectif de **recrutement d'alternants handicapés** pour 2024 se portant à 1 ou 2 jeunes. Objectif en passe d'être atteint sur la campagne de recrutement en cours. Si les salariés n'osent pas toujours déclarer leur situation à leur employeur, c'est encore plus vrai pour les candidats à l'alternance.

5

La concurrence est rude et dans les mêmes timings que nous. Malgré tout, toutes nos offres ont trouvé preneur. C'est sans doute dû, selon la direction, à la **bonne réputation de FTV** dans le secteur des médias. Un sondage réalisé auprès d'étudiants de grandes écoles nous place à la 3<sup>e</sup> position, derrière Canal+ et TF1, ex aequo. En 2021 nous étions 2<sup>e</sup>, ex aequo avec M6 et toujours derrière Canal+ et TF1 déjà 1ers ex aequo.

Pour être davantage en **adéquation avec les besoins métiers**, la direction des Parcours professionnels va missionner une salariée nouvellement recrutée sur les métiers **en tension** (scriptes, documentalistes...).

**L'Outre-mer est également un chantier.** Un projet a été monté avec les RH de Martinique, Guadeloupe, Guyane et La Réunion. Ils travaillent sur l'accompagnement d'un-e jeune dans l'hexagone qui a des attaches en Outre-mer pour intégrer l'entreprise.

Un 1<sup>er</sup> chantier selon la direction est déjà de faire connaître aux jeunes ultramarins l'existence de FTV et leur faire savoir que l'entreprise recrute des alternants. RH et managers doivent aller dans les écoles et peuvent aussi accueillir des classes dans nos sites. Un autre axe est de travailler avec les écoles sur des parcours pédagogiques et scolaires qui nous intéressent.

## **Cartographie des alternants**

### **Les alternants recrutés en 2023 :**

**244 alternants ont été recrutés en 2023.** C'est 23 de moins qu'en 2022 mais 1 de plus qu'en 2021.

Ce sont majoritairement des **femmes** (57%), comme les années précédentes.

Le nombre de **contrats de professionnalisation** est stable (21 en 2023 et en 2022), tandis que le nombre de **contrats d'apprentissage** est en hausse (223 en 2023, 200 en 2022).

Si le nombre d'alternants dans la **famille professionnelle** Immobilier-moyens généraux est stable (4 depuis 2021, soit 2% des alternants en 2023), les autres familles connaissent des variations à la hausse ou à la baisse. C'est peut-être dû à la durée des contrats. Quoi qu'il en soit, ce sont les familles **Production-fabrication-technologies** (69 alternants, soit 28%) et **Information** (60 alternants, soit 25%) qui recrutent le plus, comme les années précédentes. Puis vient la **Communication-marketing-numérique** qui a doublé son nombre d'alternants : 51 alternants en 2023 soit 21%, contre 25 alternants en 2022 soit 11%. Cette augmentation concerne le numérique. La **Gestion d'entreprise** a également augmenté depuis 2022, mais sans atteindre le niveau de 2021 (43 alternants en 2023 soit 18%, 56 alternants en 2021 soit 23%). Les **Programmes** sont en baisse (17 alternants en 2023 soit 7%, contre 35 alternants en 2022 soit 16%).

C'est la **direction du Réseau France 3** qui a recruté le plus d'alternants en 2023 : 86, soit 35%. Loin derrière la **direction Antennes, programmes, sport, numérique, communication et marketing** (45 alternants, soit 18%), la **direction des Technologies et systèmes d'information, moyens de fabrication** (31 alternants, soit 13%), la **Présidence-secrétariat général-gestion-moyens-production** (27 alternants, soit 11%), **l'Information** (26 alternants, soit 11%), le **Pôle Outre-mer** (17 alternants dont une dizaine à Malakoff, soit 7%) et enfin la **direction des Ressources humaines et organisation** (12 alternants, soit 5%).

### Les alternants présents en 2023 :

**537 alternants étaient présents en 2023**, c'est-à-dire les recrutés en 2023 et ceux recrutés en 2022 qui ont poursuivi leur contrat en 2023. C'est 37 de plus qu'en 2022, mais surtout **104 de plus qu'en 2021**.

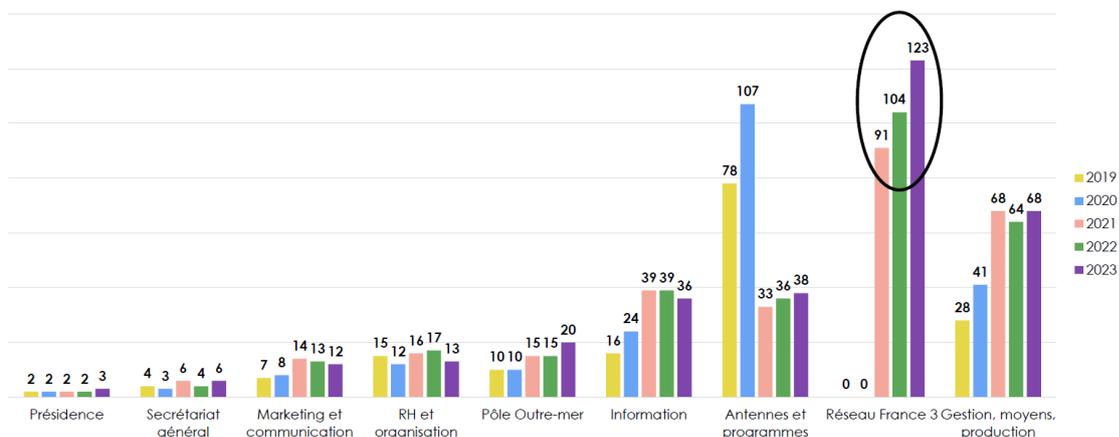
**Le taux d'alternants à FTV est 3,8% en 2023<sup>1</sup>** (information absente du bilan).

La hausse du nombre d'alternants présents est particulièrement marquée dans le Réseau France 3 :

---

<sup>1</sup> Il est de 3,5% sur le premier semestre 2024

Evolution du nombre d'alternants par grande Direction



Source : 3E

Taux de féminisation et poids des alternants par Grande Direction

au 31.12	2022			2023		
	Femmes	Hommes	Nb d'alternants	Femmes	Hommes	Nb d'alternants
Présidence	1	1	2	3		3
Secrétariat général	3	1	4	4	2	6
Marketing et communication	10	3	13	10	2	12
RH et organisation	14	3	17	11	2	13
Pôle Outre-mer	7	8	15	8	12	20
Information	25	14	39	20	16	36
Antennes et programmes	23	13	36	21	17	38
Réseau France 3	49	55	104	67	56	123
Gestion, moyens, production	29	35	64	29	39	68
<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>133</b>	<b>294</b>	<b>173</b>	<b>146</b>	<b>319</b>

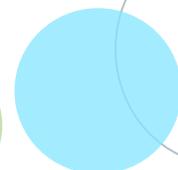
au 31.12	2022			2023		
	Répartition	Féminisation	% rapporté à l'EPP*	Répartition	Féminisation	% rapporté à l'EPP*
Présidence	0.7%	50.0%	8.3%	0.9%	100.0%	12.0%
Secrétariat général	1.4%	75.0%	5.5%	1.9%	66.7%	8.3%
Marketing et communication	4.4%	76.9%	9.4%	3.8%	83.3%	8.2%
RH et organisation	5.8%	82.4%	4.6%	4.1%	84.6%	3.5%
Pôle Outre-mer	5.1%	46.7%	1.0%	6.3%	40.0%	1.4%
Information	13.3%	64.1%	3.6%	11.3%	55.6%	3.3%
Antennes et programmes	12.2%	63.9%	5.7%	11.9%	55.3%	6.2%
Réseau France 3	35.4%	47.1%	3.7%	38.6%	54.5%	4.3%
Gestion, moyens, production	21.8%	45.3%	4.3%	21.3%	42.6%	4.6%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>54.8%</b>	<b>3.7%</b>	<b>100.0%</b>	<b>54.2%</b>	<b>4.0%</b>

\* nombre d'alternants divisé par l'effectif permanent présent au 31.12 pour visualisation du taux d'encadrement  
Sources : fichiers excels des non-permanents

Note de lecture :

- 38.6% des alternants présents au 31 décembre 2023 sont rattachés au Réseau France 3 ;
- 54.2 % des alternants sont des femmes (taux semblable à celui de 2022) ;
- Au sein de la Direction "Marketing et communication", il y a 12 alternants pour 147 salariés permanents au 31 décembre 2023, ce qui correspond à un taux d'encadrement estimé de 8.2 %.

Source : 3E



La part des ETP d'alternants est relativement stable dans les ETP moyens annuels permanents et non permanents des grandes directions :

	2022	2023
Sites parisiens	2,05%	1,66%
Malakoff	2,02%	2,18%
RR Outre-mer	0,11%	0,24%
FTV en régions	1,54%	1,76%

En revanche le poids des alternants dans les ETP de non permanents s'accroît :

	Effectif non permanent / Alternants						Var. 23/22	
31.12	2019	2020	2021	2022	2023			
PTA	98	140	211	218	233		6.9%	15
Journaliste	19	67	73	76	85		11.8%	9
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>207</b>	<b>284</b>	<b>294</b>	<b>318</b>		<b>8.2%</b>	<b>24</b>
<i>Effectif total</i>	9 635	9 496	9 050	8 723	8 864		1.6%	141
<b>Poids des alternants</b>	<b>1.2%</b>	<b>2.2%</b>	<b>3.1%</b>	<b>3.4%</b>	<b>3.6%</b>		<b>+0.2 pts</b>	-

Source : 3E

## Accueil des alternants

La direction des Parcours professionnels cherche à **réduire encore le délai de recrutement** des alternants, pour deux raisons : les candidats perdent patience, c'est l'avenir de jeunes qui est en jeu.

Les alternants en situation de handicap, boursiers ou en formation « classe Alpha » (INA) dont l'enseignement théorique en centre de formation et la formation pratique en entreprise se situent sur des sites éloignés de plus de 50km peuvent bénéficier d'un remboursement de leur frais de transport et/ou de leur frais d'hébergement selon les modalités suivantes :

### Frais de transport :

- Prise en charge d'un aller/retour par session de formation, entre la ville du centre de formation et la ville du site FTV, en train à hauteur de 100%



- Prise en charge de la Carte Avantage Jeune SNCF ou de son renouvellement pendant toute la durée du contrat
- Remboursement de l'abonnement aux transports publics à hauteur de 80% pendant les 6 premiers mois du contrat puis à hauteur de 60% sur présentation des justificatifs de paiement

Le temps de déplacement entre le lieu de formation théorique et le site FTV, fait sur un jour de repos (ex : samedi ou dimanche non travaillé) est assimilé à du temps personnel.

#### **Frais d'hébergement :**

- Prise en charge des frais d'hébergement à hauteur maximale de 610€ par mois sur présentation de la quittance de loyer (hors charges) du logement situé dans la ville du site FTV
- Les remboursements des frais s'effectuent via Concur. Cela passe par la création d'un ordre de mission annuel (année civile) mentionnant la nature des indemnités : « indemnité non permanent ». L'alternant devra ensuite créer une note de frais mensuelle afin de demander ses remboursements au fil de l'eau. Il sera nécessaire d'ajouter une dépense en « indemnité de défraiement mensuel » et joindre le justificatif. La note de frais devra ensuite être soumise par l'alternant à son manager pour validation

#### **Devenir des alternants**

En 2023, FTV a **recruté en CDI 42 anciens alternants**. 57% de PTA, notamment dans le Réseau France 3.

La commission ne connaît pas le délai moyen entre l'obtention du diplôme et un recrutement.

La direction des Parcours professionnels poursuit ses **enquêtes annuelles** auprès des anciens alternants qui veulent bien y répondre. Il en ressort qu'ils retiennent une **expérience enrichissante et apprenante**. C'est très satisfaisant pour la direction car cela ressort des verbatim et non des questions à choix multiples.

## Adéquation de la maquette avec les besoins de la commission

La direction n'a pas encore eu le temps de mettre à jour le **guide de l'alternance**. C'est prévu en 2025.

10

Lors du CSEC du 14 décembre 2023, pendant la présentation du bilan 2022, la directrice des Parcours professionnels avait indiqué aux élus :

- que la **politique de l'entreprise en matière d'alternance** (soutien de la filière audiovisuelle ? recrutement pour nos viviers ? remplacement générationnel ? métiers ciblés ? alternance plutôt que recrutement CDI ? compétences inexistantes à FTV ? etc.), ainsi qu'une **analyse** (quels ont été les problèmes et comment y remédier, est-ce que les objectifs de la politique de l'entreprise en matière d'alternance ont été atteints, etc.) seraient intégrées aux prochains bilans => ce n'est pas le cas.
- que la direction souhaitait travailler à une **reconnaissance des tuteurs**, mais pas pécuniaire => sujet non encore instruit par la direction, c'est prévu en 2025.

La **maquette** de 2023 ne reprend pas toutes les présentations du bilan 2022, comme :

- la répartition par domaine d'étude et par niveau d'étude des recrutés
- la répartition géographique fine des alternants
- la répartition par périmètre et type de personnel pour les alternants présents
- les chiffres bruts ont été remplacés par des pourcentages pour les alternants présents

**Dans la mesure du possible, la commission souhaite disposer à nouveau de ces informations. Nous souhaitons aussi qu'apparaisse le taux d'alternants.**

La direction précise qu'elle travaille à l'appui des données disponibles dans l'outil RH. Mais celui-ci n'est pas toujours complété et il n'y a pas de possibilité d'intégrer d'éléments très fins. Elle espère malgré tout avoir l'ensemble des éléments de manière fine et détaillée pour 2025.