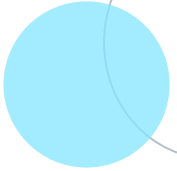
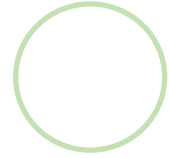




# Note d'orientation de la formation 2025

## Commission Emploi Formation

Réunion du 25 septembre 2024



## Liste des présents

2

pour la commission

Chantal Fremy – Présidente de la commission

Jean-Gilles Assard – Guyane

Christophe Bailleau – Malakoff

Maoulida Boinahery – Mayotte

Gael Dearburn – St-Pierre-et-Miquelon

Ana Heafala – Wallis et Futuna

Jean-Hugues Lec-Kao – La Réunion

Belinda Tumatariri – Polynésie

Fabrice Varisot – Martinique

Absent : Pascal Lefebvre (Réseau Lille), William Maunier (Réseau Nancy), Olivia Pergament (Siège), Pascal Petrine (Guadeloupe), Sophie Pignal (Siège), Patrick Vanhalle, Stephanie Vinglin

pour la direction

Jean-Chrétien - UFTV

Claire-Lise Agnieray - UFTV

## CONSTRUCTION DE LA NOTE

Le document présenté à la Commission Emploi Formation (CEF) est une **note annuelle**, restreinte à l'exercice 2025, et non triennale en raison des incertitudes budgétaires qui pèsent sur FTV.

La note annonce un projet de Plan de Développement des Compétences (PDC) ambitieux, donc coûteux, mais au jour de la commission la **dotation budgétaire** n'était pas encore connue.

A noter : l'UFTV avertit que les **budgets locaux seront moins importants** en raison d'une nouvelle organisation. Jusque là les « formations catalogue » pour l'information et la gestion d'entreprise étaient organisées en central et chaque direction payait le coût engendré par son-ses stagiaires. Désormais ce coût sera directement pris en central, ce qui permettra une gestion simplifiée. Il n'y aura donc pas moins de budget au global. L'UFTV espère même que cela freinera moins les départs en formation.

La note s'appuie sur :

- des axes stratégiques de développement traduits dans le projet de COM 2024-2028 (non encore voté en CSEC au jour de la commission)
- des orientations stratégiques de l'entreprise
- des demandes collectives et individuelles des salariés et des managers exprimées notamment à l'occasion des entretiens annuels réalisés début 2024
- de l'analyse des entretiens professionnels

A noter : en plus d'un accès total aux mêmes e-learning que les salariés de FTV sa, les salariés des **filiales** du groupe peuvent également participer à certaines formations<sup>1</sup>, et cela s'accroît. La note d'orientation ne concerne que le périmètre FTV sa.

## GRANDES ORIENTATIONS DE LA FORMATION EN 2025

Les orientations que se donnent l'entreprise et celles qui lui sont imposées par l'Etat actionnaire n'ayant pas évolué, de nombreuses actions de formation sont dans la **continuité** des exercices précédents, avec une **accélération** pour certains axes. De **nouvelles actions** sont également prévues.

---

<sup>1</sup> Pour cela l'UFTV négocie des conventions avec les filiales, pour un coût symbolique

⇒ « **Accompagnement des salariés dans leur parcours professionnel et le développement de leurs compétences (comme les compétences complémentaires)** », qu'ils soient ou pas en mobilité ou en reconversion

Il y aura des parcours de formation sur mesure pour certaines reconversions et mobilités. Par exemple l'accompagnement des stagiaires qui deviennent **Chargés d'édition numérique**, que ce soit des reconversions, des détachements ou des salariés déjà en poste mais pas assez formés, relève de l'individuel avec quelques actions collectives, mais à terme ils auront tous un niveau de compétences égal.

Les élus ont demandé si un cursus de formation était acté en 2025 pour former des **scriptes CDD dans le Pôle Outre-mer** (cf les comptes rendus précédents de la commission). A leur grand étonnement, l'UFTV a répondu qu'aucune demande ne leur a été faite par la filière RH et les managers ultramarins. Il y a pourtant un réel besoin selon les élus : les scriptes CDD travaillent après seulement 2 semaines d'immersion ; ce ne sont pas des conditions acceptables. Selon l'UFTV ce type de formation coûte cher et doit donc être réservé aux CDD qui travailleront régulièrement.

A noter : la « **formation terrain** » (formation d'un-e nouveau-elle par les collègues) peut faire partie des actions de formation autorisées, s'il s'agit d'une mise dans le contexte et non l'acquisition de compétences fondamentales. Par contre cet effort n'est traduit ni dans le plan de formation, ni dans le bilan.

⇒ « **Déploiement de solutions technologiques innovantes au service de la performance (formation aux outils et acculturation aux mutations technologiques en particulier l'IA)** »

Selon l'UFTV, l'entreprise est depuis longtemps un **acteur clé** des évolutions technologiques dans l'audiovisuel, et veut le rester. L'UFTV rencontre ces jours-ci les directions opérationnelles et les managers sur les projets stratégiques pour construire le projet de PDC. Mais il est déjà acquis que nous allons assister à une accélération du renouvellement de nos outils comme Mosar et le NRCS.

En **Outre-mer** les projets technologiques prévus en 2025 sont : Newsboard, Perfect Memory, Zenon, renouvellement des régies (2 TV, 1 radio et des cars). Il va falloir refaire les formations **Newsboard** (phase 1 du NRCS) à cause d'un délai trop long entre les 1ères formations et le déploiement/l'utilisation de l'outil. C'est un gâchis budgétaire.



A noter : en Polynésie de plus en plus de JRI refusent d'utiliser le live U à cause des **ondes électromagnétiques**. Les élus ont déjà averti plusieurs fois la direction sur ce sujet délicat dont la conférence organisée le 19 juin 2023 par la DSQVT<sup>2</sup> n'est évidemment pas un point final au débat.

Au **Siège** : emménagement de Malakoff nécessitant une mise à niveau pour la production, projet Genesis de changement des régies en 2026 (avec ingénierie de formation en 2025), etc.

Dans le Réseau France 3 ce sera la fin du déploiement de Newsboard et de Mosar.

Outre les formations aux outils, l'UFTV a également un **programme d'acculturation** aux mutations technologiques via des cursus depuis cette année. Cela concerne également **l'Intelligence Artificielle (IA)** qui est déclinée en 3 versions :

- 2 jours pour les journalistes et les documentalistes sur l'art du prompt avec des exemples concrets dans le domaine de l'information
- IA et contenus pour les salariés des Antennes et programmes (même formation que la 1<sup>ère</sup>, mais avec des exemples adaptés au secteur)
- IA et data en production audiovisuelle pour les outils technologiques<sup>3</sup>

L'UFTV prévoit d'ores et déjà plus de dates en 2025 qu'en 2024, le but étant l'acculturation de l'ensemble des salariés de l'entreprise à l'IA, ce qui prendra quelques années. L'IA évoluant de mois en mois, les formations évolueront aussi.

Aucune décision prise concernant la prise en charge de la formation des **dronistes** internes : la direction attend la fin de l'expérimentation en cours jusqu'en décembre dans le Réseau France 3.

#### ⇒ **Consolidation de la culture numérique et digitale**

Poursuite de l'acculturation de tous les salariés.

Les formations viseront en priorité les Programmes : comment s'adresser à nos (jeunes) publics sur les réseaux sociaux, culture de la data, marketing pour la communication, mieux connaître nos publics sans les enfermer dans des recommandations, etc.

Jusque là l'entreprise comptait surtout sur des prestataires pour ce travail (les élus voient passer de nombreux appels d'offres), mais selon l'UFTV, désormais, il faut que les salariés maîtrisent mieux ces sujets. Les élus s'en réjouissent.

---

<sup>2</sup> Replay ici : <https://groupefrancetv.sharepoint.com/sites/monespace-services-rh/SitePages/Ondes-%C3%A9lectromagn%C3%A9tiques-Etudes-et-rapports.aspx>

<sup>3</sup> Les chefs de centre et leurs adjoints du Réseau France 3 sont en cours de formation d'acculturation à l'IA

⇒ **Décryptage des enjeux contemporains (nouvelles tendances sociétales, désinformation, enjeux environnementaux...)**

L'UFTV propose des formations pointues sur les évolutions sociétales. Son catalogue s'est enrichi de 50 nouvelles formations, comme le traitement judiciaire des violences sexistes et féministes, la santé, l'économie, etc.

⇒ **Déploiement de la RSE (environnement, éthique...)**

L'UFTV a noté que les critères RSE étaient forts dans le projet de COM, tant concernant la manière dont l'entreprise est organisée, que nos impacts ou le traitement du sujet dans nos émissions.

⇒ **Promotion de l'égalité des chances, de l'inclusion et du respect de la diversité**

L'UFTV déplore des difficultés à remplir toutes les sessions, mais compte sur l'efficacité d'un plan d'actions qu'elle va déployer.

Il y aura 3 sessions de formation à la diversité pour les élus avant fin 2024.

⇒ **Culture managériale : « Il s'agira en 2025 d'aller encore plus loin en s'assurant que tous les managers aient suivi une nouvelle formation d'ici fin 2025 (période septembre 2024 / décembre 2025) »**

Selon l'UFTV, c'est la traduction d'une volonté très marquée de la RH.

Par « nouvelle formation » il faut entendre n'importe laquelle des formations managériales au catalogue.

L'UFTV et les élus sont d'accord sur l'importance de la culture du feed back<sup>4</sup> à développer à FTV, ainsi que la qualité du recrutement : tout le monde n'est pas fait pour être manager. L'offre de formation de l'UFTV permet d'acquérir les compétences nécessaires selon la direction.

⇒ **Valorisation du réseau de formateurs internes**

« Sur certains stages ou cursus, les stages pourront être animés par des **binômes prestataires externes et spécialistes internes** » (page 9 de la note).

---

<sup>4</sup> « *Rétroaction* » ou « *retour d'informations* » en français

A noter : la **gratification des FOR** a été revalorisée en 2023 : 100€ brut/jour avec dégressivité à partir du 6<sup>e</sup> jour consécutif (80€). Par exemple pour 8 jours consécutifs un FOR touchera 740€ brut. A condition qu'il ne soit pas au-dessus du Groupe 9 pour les PTA, ou au moins rédacteur en chef pour les journalistes, car dans ce cas il n'y a pas de gratification. La revalorisation de 2023 a aussi été l'occasion de mettre fin à des régimes spéciaux.

⇒ **Incitation aux échanges de pratiques et à la création de solidarités professionnelles dans et hors de l'entreprise**

Pour l'interne, développement de formations pour découvrir FTV : introduction aux métiers de l'audiovisuel, escape game, série TV « De l'idée à l'antenne », etc.

Pour les échanges avec l'extérieur cela concerne notamment les Médias Francophones Publics (MFP), l'Union Européenne de Radio-télévision (UER), l'Education aux médias et à l'Information (EMI), etc.

⇒ **Contribution à la santé et la qualité de vie au travail :**

- formations obligatoires à la sécurité sur les tournages (actu et prod)
- pour les APS, formation à l'évaluation des risques professionnels (qui est l'un des principes de prévention primaire tels qu'inscrits dans le Code du travail à la partie obligations de l'employeur)
- pour les référents QVT et la filière RH, reconduction et enrichissement du parcours QVCT dont le volet 2 sera une formation à la prévention et à la détection des risques avec l'accent mis notamment sur la médiation. Pour les élus une version de cette formation sera incluse dans le parcours Dialogue social
- formation autour de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et contre les agissements sexistes. L'UFTV prévoit une « *programmation ambitieuse* » : 200 stagiaires en 2025
- prévention contre le cyberharcèlement pour les journalistes, présentateurs et animateurs. L'UFTV déplore le faible nombre de salariés intéressés et n'a pas entendu parler de la recommandation de la CSSCT-C (réunion du 12 mars 2024) d'inscrire obligatoirement à cette formation tout les nouveaux contributeurs web, mais elle trouve que c'est une bonne idée
- formation aux « gestes qui sauvent » et formations de Sauveteur Secouriste du Travail

L'UFTV testera une formation pilote fin 2024 : « **Accueillir les images violentes** »<sup>5</sup>, notamment pour les monteurs d'actu.

A noter : la formation des **référénts harcèlement** et des **coordinateurs d'intimité** ne relève pas de l'UFTV.

- ⇒ « ***Pour les acteurs de terrain de l'information (priorité aux directions ou collectifs les moins formés) : formations sur les risques encourus en reportage (Savoir se protéger et gérer les agressions en reportage, Face aux risques...)*** »

La cartographie des publics restant à former est en cours par la filière RH.

- ⇒ « ***Développement personnel et efficacité professionnelle (Mieux se connaître pour mieux travailler avec les autres, Gestion des situations complexes, Gestion des tensions professionnelles, Gérer efficacement son temps et ses priorités...)*** »

Il existe au catalogue des accompagnements de CODIR pour (ré)apprendre à avoir une feuille de route commune.

- ⇒ « ***Les modalités de formation doivent aussi être variées pour favoriser différents types d'apprentissage en fonction des besoins mais aussi des demandes des salariés dont certains sont plus à même d'aller chercher des connaissances et de s'auto-former.*** »

Interrogée sur l'auto-formation, l'UFTV a répondu que cela concernait notamment les plus jeunes et qu'il fallait le prendre comme un plus par rapport à ce que l'Université propose.

L'offre e-learning, dont l'UFTV est la créatrice et l'éditrice, a été renouvelée.

- ⇒ « ***Le mode présentiel restera privilégié. Le distanciel ne sera proposé que sur des formations qui s'y prêtent et pour des salariés ultramarins.*** »

Le présentiel est idéal pour mélanger les stagiaires qui peuvent ainsi partager leurs expériences, l'entreprise l'a bien compris.

---

<sup>5</sup> L'UFTV n'avait pas connaissance du rapport de stage de Master 2 d'une étudiante en psychologie clinique des institutions et du travail intitulé « L'image peut-elle être une violence externe envers les professionnels qui produisent l'actualité chez FTV ? D'une question de santé aux pratiques professionnelles » réalisé en 2018 au Siègre



Pour les salariés qui répugnent à se déplacer à Paris pour 1 journée de formation en raison de leur conscience écologique, l'UFTV estime que les convictions personnelles ne doivent pas entrer en ligne de compte, la formation est de la responsabilité de l'employeur.

Si la note présente les grandes orientations, le **projet de plan de développement des compétences 2025**, qui sera finalisé le 18 novembre et présenté fin novembre-début décembre à la CEF<sup>6</sup>, en sera la traduction opérationnelle.

## LES PROJETS DE L'UFTV EN 2025

« *L'Université innove pour mieux faire connaître son offre mais aussi pour favoriser le développement d'une culture apprenante au sein de l'entreprise, toujours inégale en fonction des salariés mais aussi des secteurs et/ou lieux d'activités.* » : **nouveau catalogue en ligne sur monespace, communications internes** (une prochaine sera sur l'offre e-learning), etc.

Début octobre une communication est prévue pour proposer une **carte digitale d'intégration** à FTV. Il existe diverses initiatives, mais elles n'étaient pas centralisées. Chaque nouvel arrivant recevra un lien vers monkiosque formation où on trouvera une représentation des plateaux en BD avec des informations. La V1 ne concerne que les moyens de l'information, mais une V2 plus élargie est déjà prévue pour janvier 2025. Seul écueil (en cours de traitement), certains nouveaux comme les stagiaires n'ont pas d'adresse mail FTV, il faudra donc que leur tuteur leur prête leur session. En matière de sécurité informatique on a vu mieux.

Des **vidéos** « Ma parole » seront cliquables sur les fiches formation du catalogue.

La **plateforme monkiosque formation** sera retravaillée ergonomiquement.

L'UFTV espère abandonner Orphée pour un **nouvel outil de gestion** de la formation. Il devrait permettre, notamment, de faire un retour aux salariés sur l'acceptation ou le refus d'une demande de formation (oui/non, pas la raison qui relève de la responsabilité du manager pour expliquer la décision).

Si le calendrier CAMPUS est respecté : **déménagement** de l'UFTV pendant l'été.

---

<sup>6</sup> Selon l'UFTV il ne sera pas possible de présenter les projets de PDC dans les **CEF des établissements** avant le CSEC de décembre 2024, ce sera plus probablement en **janvier 2025**

## POINTS D'ATTENTION RELEVÉS PAR LES ÉLUS

### Le budget

Compte tenu des dernières annonces politiques, y aura-t-il des arbitrages négatifs ? Cela ne concerne pas que la **formation**, mais aussi les **ETP**. Un stagiaire doit être remplacé. Déjà aujourd'hui il est parfois demandé à des stagiaires de quitter leur formation pour reprendre leur poste en cas d'actu.

### Les métiers en mutation et en décroissance

Les élus s'interrogent sur **l'adéquation entre le diagnostic de l'emploi et la note d'orientation de la formation, notamment concernant les salaires dont le métier est considéré en mutation ou en décroissance par la direction.**

L'UFTV reçoit le Diagnostic de l'emploi et est sollicitée pour traduire les demandes de formation vers les nouveaux métiers, mais cela semble se faire de façon erratique, en fonction des négociations, sans cartographie globale. Lorsqu'il y a des actions elles entrent dans la catégorie « maintien de l'employabilité ».

Logiquement tous les plans d'action déterminés par les directions opérationnelles devraient être présents dans la note, mais si c'est le cas ils ne sont pas identifiés comme tels pour les élus. Les élus regrettent vivement que le lien entre Diagnostic de l'emploi et mise en œuvre des plans d'actions ne soit pas plus mis en évidence. **La formation des salariés et l'emploi sont pourtant dans leurs prérogatives.** Le Diagnostic de l'emploi est présenté aux organisations syndicales, tandis que le PDC est présenté aux élus de CSE.

Cette façon de (ne pas) présenter les choses donne le sentiment aux élus que la seule réponse aux métiers en mutation est le déploiement de nouveaux outils technologiques ou de nouveaux métiers qui au final suppriment des emplois, même si la direction s'en défend lors des informations-consultations dédiées. Le qualificatif de métier « en mutation » serait-il une manière édulcorée pour ne pas dire « en décroissance » ?

**Les élus de la CEF proposent au CSEC qu'il les missionne pour des réunions dédiées sur la GPEPP avec la direction, dans l'objectif de suivre les plans d'actions des métiers en mutation et en décroissance.**



# Projet de PDC 2025

## Commission Emploi Formation





- Réunion du 28 novembre 2024 -

## Liste des présents

2

pour la commission

Chantal Fremy – Présidente de la commission

Jean-Gilles Assard – Guyane

Christophe Bailleau – Malakoff

Maoulida Boinahery – Mayotte

Gael Dearburn – 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

Stephanie Vinglin - Corse

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

pour la direction

Présents : Jean Chrétien, Claire-Lise Agnieray, Florence Folléa, Farah Cheriet, Sylwia Madeira, Evelyne Bayeuil, Audrey Guérin, Delphine Paschal, Sandrine Rakotoarisoa, Daphné Pharus



## Crédibilité du PDC 2025

Dans un contexte de non signature du COM 2024-2028 et de niveau de budget incertain, le budget dédié à la formation inscrit dans le document est **garanti « à ce stade »** selon la direction.

3

S'il devait y avoir des coupes budgétaires dans les prochain(e)s semaines/mois, l'UFTV reverra son Plan en fonction du devenir des projets d'investissement.

L'UFTV nous indique qu'à ce jour il y a encore des **arbitrages internes sur le plan d'investissement**.

## Nouveautés organisationnelles de l'UFTV

La **maquette** a été modifiée pour permettre une vision globale de l'ensemble des départs en formation, quel que soit le budget utilisé. La répartition est faite par CSE (pendant que les bilans de l'emploi sont par grandes directions...) avec des focus par filières métiers : RH, finances et Fabrique. Tout cela nécessite un travail conséquent pour les équipes car il se fait encore sous Excel.

Jusqu'à-là les **formations dites « catalogue »** étaient organisées par l'UFTV mais payées sur les budgets décentralisés locaux. C'est l'une des raisons pour lesquelles les formations avaient du mal à se remplir en fin d'année : le local avait épuisé son budget. A compter de l'exercice 2025, ces formations seront prises sur le budget central, ainsi les budgets décentralisés locaux serviront pleinement aux besoins particuliers du terrain. Autre effet vertueux attendu : libérer un peu de temps aux responsables de formation locaux pour qu'ils puissent réaliser plus d'actions d'information par exemple.

Le **catalogue interactif** sur monespace est désormais mis à jour en temps réel.

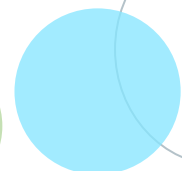
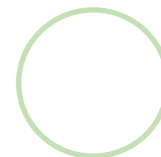
L'UFTV est en train de réfléchir à l'**amélioration des process RH** (circuit de l'information jusqu'aux stagiaires par exemple).

Le futur **SIRH formation** (gestion, suivi des demandes de formation, e-learning et mobilité) devrait être déployé en décembre 2025. Ça devrait notamment faciliter la réalisation des reporting.

### Remarques de la commission :

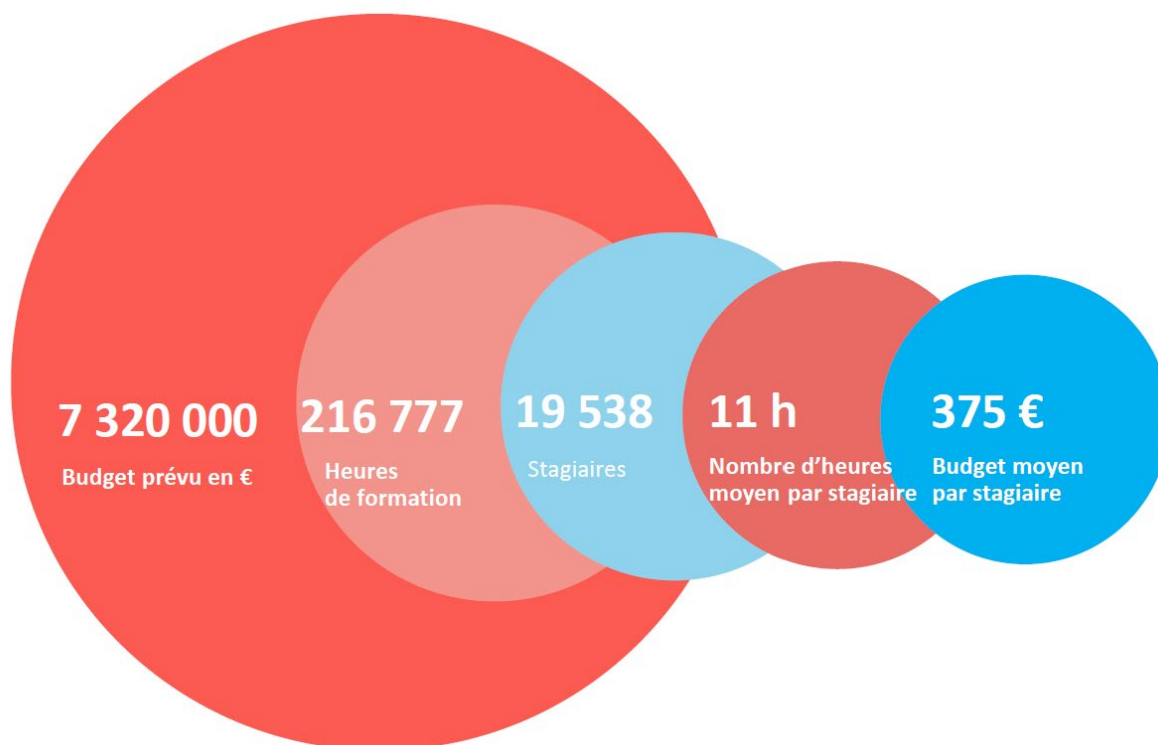
La quasi-totalité des commissions emploi-formation d'établissement n'ayant pas encore étudié leur PDC 2025, il reste un peu de temps à l'UFTV pour mieux échanger avec les RH locaux sur les **projets centraux**, afin qu'ils puissent donner le bon éclairage aux élus.

Certains managers semblent en être restés aux **dogmes** « il n'y a pas d'argent pour les formations » et « on ne peut pas organiser rapidement des formations », ce qui est bloquant. L'UFTV s'engage à en reparler aux RH afin que les managers aient cette culture. De même, l'UFTV note une nette évolution de la RH mais pas encore de tous les managers sur la possibilité de recruter un candidat qui n'a pas toutes les compétences attendues, car un plan de formation adapté peut être proposé avec la prise de poste.



## Grands indicateurs du PDC 2025

4



*Extrait document de la direction*

### **Budget :**

**7.320.000€** de budget, soit -8% que le prévisionnel 2024 mais cela reste important.

Cette année encore la formation a obtenu un abondement sur fonds propres, ce qui est supposé permettre une dynamique d'accompagnement des projets, c'est-à-dire former les salariés aux nouveaux outils répondant aux **orientations stratégiques de l'entreprise** qui se traduisent, selon la commission par : suivre les tendances technologiques du marché, réduire l'emploi, augmenter la polyvalence (donc casser les expertises métiers).

Les **coûts annexes des stagiaires ultramarins** sont pris sur le budget formation et non sur le budget de fonctionnement des stations. Les budgets formation sont abondés en conséquence.

### Nombre de stagiaires :

Le prévisionnel 2025 est supérieur au bilan 2023 (+4.105).

Si pour certaines actions de formation les futurs stagiaires sont déjà identifiés, ce n'est pas le cas pour une bonne part du Plan, d'autant plus que l'UFTV ne connaît pas encore le nombre de sessions ; ça reste du prévisionnel.

5

### Grands axes de la formation en 2025

Ce sont les mêmes qu'en 2024 mais légèrement remaniés. Il s'agit pour l'UFTV de se renouveler tout en restant stable, dans le cadre de la note d'orientation.

7 grands axes :

- 1 - Accompagner le déploiement ou la généralisation de solutions technologiques innovantes
- 2 – Contribuer au développement d'une culture numérique et digitale
- 3 – Prendre en compte les évolutions sociétales
- 4 – Garantir les expertises et excellences métiers
- 5 – Poursuivre la construction d'une culture managériale
- 6 – Être acteur de la transmission des savoirs
- 7 - Contribuer à la santé et à la QVT

**La commission préconise l'ajout d'un axe pérenne : « Evolution/mutation des métiers », afin de mieux identifier le lien entre diagnostic de l'emploi et PDC.**

### Le PDC 2025 répond au plan stratégique et aux grands projets de FTV

- la dématérialisation, la convergence des outils ;
- l'offre d'information, le développement numérique ;
- l'innovation éditoriale ;
- les **reconversions**. « *Accompagner les évolutions de métiers, notamment celles définies dans les espaces métiers et favoriser les projets de reconversions, particulièrement sur les métiers en tension* » (page 78, direction France 3) : l'UFTV indique qu'à ce jour rien n'est fléché, les choses se feront au fil de l'eau et au cas par cas. Les reconversions à l'initiative des salariés ne seront pas prioritaires ;
- les politiques managériales et de ressources humaines ;

- la promotion de la diversité ;

Exemples de formations (199 stagiaires) :

La Diversité dans tous ses états / 7h / tous publics / 40 stagiaires

Passons le cap du handicap / 7h / tous publics / 43 stagiaires

Ateliers Diversité CODIR COMEX / 4h / membres CODIR COMEX / 60 stagiaires

Mon job : accompagner le handicap / RH, correspondants égalité des chances, IRP / 7h / 16 stagiaires

Recruter sans discriminer / 7h / acteurs RH et managers / 40 stagiaires

6

- la prévention des risques, le développement de la santé et de la qualité de vie au travail ;

Exemples de formation (764 stagiaires) :

Travail en hauteur / 7 à 21h / Chef OPV, resp. de maintenance, électricien-éclairagiste... / 40 stagiaires

Gestes et postures / 7h / accessoiriste et électricien-éclairagiste / 4 stagiaires

Gestes et postures administratifs / 4h / personnels administratifs / 7 stagiaires

Gestes et postures manutention / 7h / OPV, chargé de réalisation... / 8 stagiaires

Prévention et performance gestuelle / 7h / JRI, OPV, OPS, TEVA / 144 stagiaires

Atelier de sensibilisation au HS/HM/AS collaborateurs / 4h / tous publics / 10 stagiaires

Travailler sa posture et son discours face au harcèlement / 4h / Comité enquêtes et référents CSE / 13 stagiaires

Mener une enquête suite à un signalement HS HM / 7h / RH & réf harcèlement / 13 stagiaires

Prévenir le harcèlement et violences internes RH / 7h / RH / 50 stagiaires

Formation 1er secours / 5h / tous publics / 20 stagiaires

Initiation aux gestes qui sauvent + extincteurs (présentiel) / 3h / tous publics / 128 stagiaires

Sauveteur secouriste du travail (SST) / 7 ou 14h / tous publics / 327 stagiaires

- le digital learning ;

-



- la politique FOR : les FOR et animateurs de formation sont gérés en central par le département Info de l'UFTV. **La commission recommande un plus grand partage avec la filière RH qui ne pense pas toujours à faire appel aux ressources d'autres sites, alors que les FOR sont prévus pour être mutualisés**

Exemples de formation (168 stagiaires) :

Animateurs de formation / 28h / tout salarié souhaitant transmettre son expertise / 128 stagiaires

Cursus FOR / expert admis sur dossier et sur projet stratégiquement prioritaire / 55h / 40 stagiaires

7

## Est-ce que le PDC 2025 répond au diagnostic de l'emploi et au PAPRI Pact 2025 de FTV ?

**Diagnostic de l'emploi (bilan 2023 & perspectives 2024 présentés les 24 juin et 7 novembre 2024) :**

- métiers en mutation / décroissance / en tension : l'UFTV propose des parcours de formation collectifs sur mesure (exemples : mobilités entrantes et sortantes des chargés d'édition numérique, salariés du CDE, chargés de production de la direction nouvelles technologies)
- nouveaux métiers : l'UFTV préparera les formations collectives adéquates en fonction des accords qui sont/seront signés

**PAPRI Pact (présenté en CSSCTC le 25 novembre 2024) :**

Selon les élus la prise en compte est réelle mais difficilement lisible.

Les ingénieurs sécurité de la DSQVT travaillent avec une référente de l'UFTV afin d'identifier les formations inscrites dans le PAPRI Pact et déjà proposées par l'UFTV, et celles qui peuvent être créées. L'UFTV est en charge de l'offre pédagogique, les besoins quant à eux doivent remonter du terrain.

Pour l'UFTV il semble compliqué de déterminer en central un objectif de nombre de salariés à former, car de nombreuses formations SQVT sont décentralisées, même s'il y a une coordination transversale.

Principaux risques professionnels à FTV dans l'ordre d'importance :

### 1) ROUTIER & DEPLACEMENTS

Exemples de formations (98 stagiaires) :

Conduite préventive / 7 ou 14h / journalistes, OPS / 77 stagiaires

Conduite sur glace / 7 ou 14h / journalistes / 10 stagiaires

Risques routiers / 4 ou 14h / journalistes / 7 stagiaires

Scooters et vélos cargo / 9h / OPS et OPV / 4 stagiaires

8

### 2) ACCIDENTS DE PLAIN-PIED

### 3) ENVIRONNEMENT HOSTILE ET CATASTROPHES

Exemples de formations (611 stagiaires) :

Savoir protéger ses équipes et gérer les agressions en reportage / 7h / Cadres éditoriaux et techniques / 57 stagiaires

Savoir protéger ses équipes et gérer les agressions en reportage / 14h / Journalistes, OPV, OPS, encadrement technique et éditorial / 216 stagiaires

Cursus "Gestion de crise" Outre-mer / 14h / RH, managers, présentateur... / 180 stagiaires

Face aux risques (FAR) / 21h / Journalistes, OPV, OPS, encadrement technique et éditorial / 26 stagiaires

Prévention des catastrophes industrielles ou naturelles / 7h / divers / 6 stagiaires

Prévention et gestion des risques en zone dangereuse / 4h / Journaliste, OPV, OPS, Chefs monteurs / 16 stagiaires

Reportage en zone dangereuse / 43h / Journaliste, OPV, OPS, Chefs monteurs / 48 stagiaires

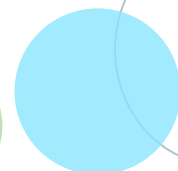
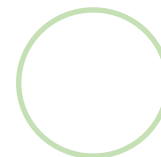
Techniques de défense en reportage / 7h / Journalistes / 10 stagiaires

Se préparer à l'impact des images violentes / 7h / Coord EVN, TEVA, scriptes, monteurs / 40 stagiaires

Se prémunir contre le cyberharcèlement / 7h / journalistes / 12 stagiaires

**Pour faire suite à un accident du travail grave, à leur demande les Représentants de Proximité de France 3 Aquitaine ont travaillé avec l'UFTV sur une nouvelle formation prévention des risques de terrain pour les salariés de reportage et les managers.**

**La commission espère que les sessions pilote de décembre 2024 permettront un déploiement large à partir de 2025.**



Suite à la préconisation de la CSSCTC le 12 mars 2024 réitérée en commission emploi formation le 25 septembre, et fort du bon accueil de cette proposition par la direction, la commission a demandé si la formation contre le cyberharcèlement était obligatoire pour les contributeurs web dans le PDC 2025. Réponse : l'UFTV note la proposition. Côté DSQVT on apprend que « des acteurs de la direction et RH ont été sollicités pour contribuer à l'identification des participants aux sessions à venir ».

#### 4) MANUTENTION MANUELLE

Exemple de formation : Manutention et port de charges / 14h / JRI / 5 stagiaires

#### 5) RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Exemples de formations (173 stagiaires) :

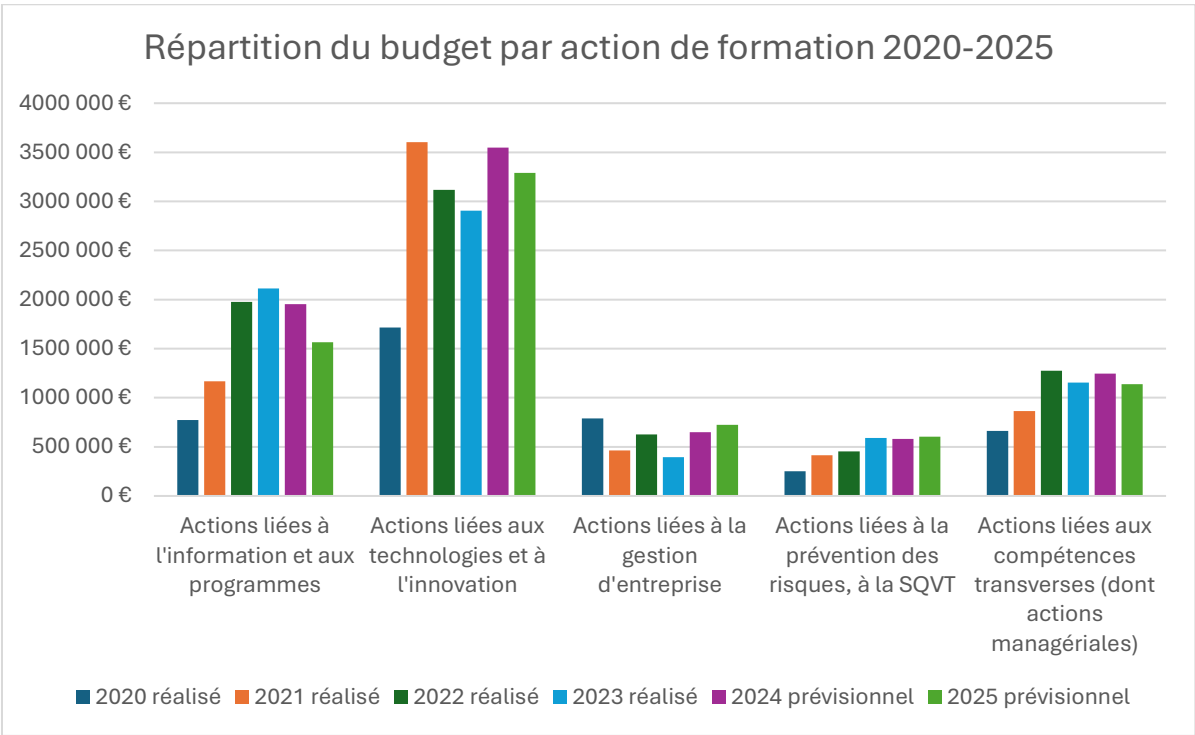
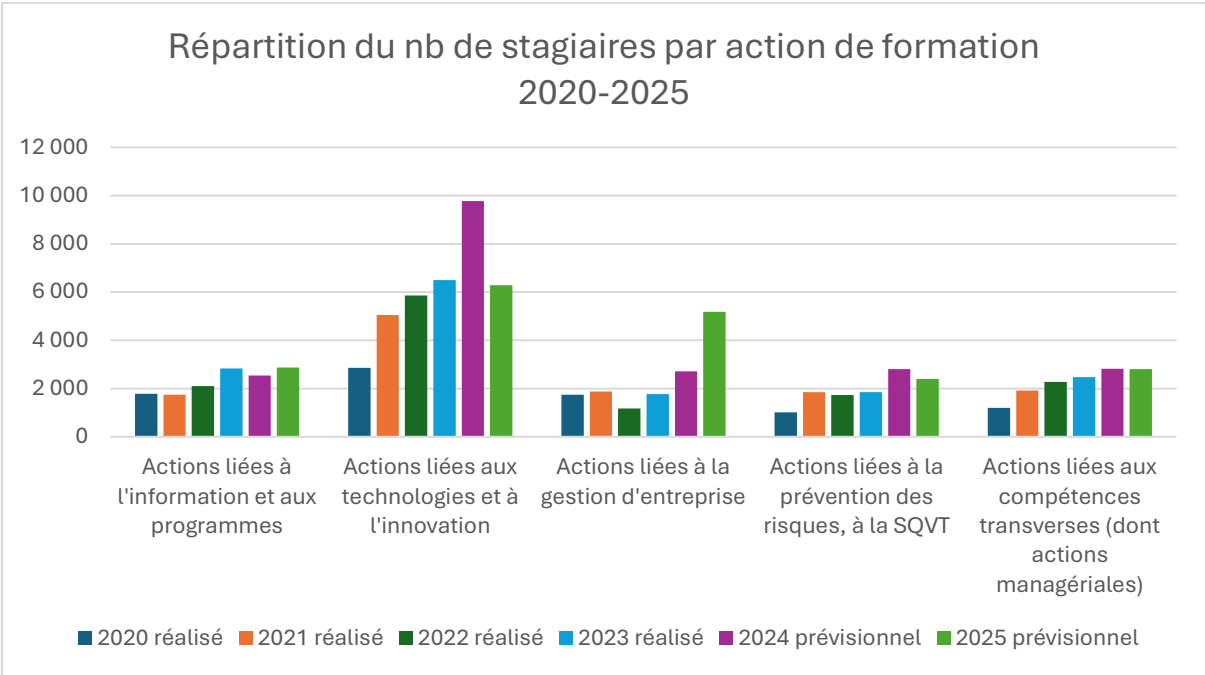
Gestion de conflits / 14h / Responsable des services généraux / 1 stagiaire

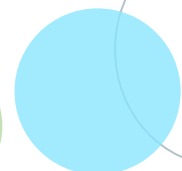
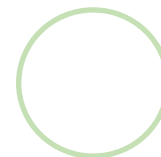
Mieux se connaître pour mieux travailler avec les autres / 21h / tous publics / 160 stagiaires

Prévention RPS CODIR / 14h / cadres de direction / 12 stagiaires

### Répartition des formations inscrites au PDC 2025 par actions

Actions liées à/aux	Nb de stagiaires 2025	Nb d'heures 2025	Budget 2025
l'information et aux programmes	15%	19%	21%
technologies et à l'innovation	<b>32%</b>	<b>40%</b>	<b>45%</b>
la gestion d'entreprise	27%	17%	10%
la prévention des risques, à la SQVT	12%	12%	8%
compétences transverses (dont actions managériales)	14%	12%	<b>16%</b>





## Les grandes populations qui seront fortement impactées par le PDC 2025

	Poids dans les effectifs	Nb de stagiaires	Nb d'heures de formation	Budget
<b>Siège</b>	<b>47%</b>	30%	28%	25%
<b>France 3</b> (transversal, siège et régions)	35%	<b>44%</b>	<b>43%</b>	<b>40%</b>
<b>Pôle Outre-mer</b> (transversal et stations)	18%	26%	30%	35%

Déploiement de nombreux **projets à forte volumétrie** dans le Réseau France 3 et le Pôle Outre-mer :

Exemples de formations (4.455 stagiaires) :

Modernisation des habillages de production / de 3h30 à 21h / scriptes, TEVA, cadres techniques / 1.049 stagiaires

Quadri média en Outre-mer

Zenon (La Réunion, Martinique et Mayotte) / 28 à 90h / techniciens radio, maintenance, journalistes, animateurs, super utilisateurs / 81 stagiaires

NRCS / de 3h30 à 35h / techniciens et journalistes / 1.679 stagiaires. **La commission ne sait pas combien de salariés ultramarins seront formés 2 fois à Newsboard en raison du retard du déploiement de l'outil.**

Ariane cloud / 4h / utilisateurs Ariane / 1.727 stagiaires

MOSAR / de 3h30 à 35h / personnels techniques / 208 stagiaires. **Selon les résultats d'un questionnaire passé par les utilisateurs des régies MOSAR dans le Réseau France 3, il ressort que la formation n'a pas été suffisante. Ils désirent en majorité des formations complémentaires. L'UFTV n'était pas au courant de l'existence de ce questionnaire et va se rapprocher du responsable du projet.**

Dans l'annexe du PDC la ligne « **Genesys** » est à zéro car il s'agit d'ingénierie pédagogique. Les formations n'auront lieu qu'en 2026.

Le Plan ne contient pas de formations liées au rapprochement **France 3-France Bleu** selon la responsable formation du Réseau.



Au regard de l'ampleur des **transformations** passées, en cours et à venir, l'**accompagnement** des personnels doit être exemplaire. Par exemple des membres de la commission ont constaté que des salariés refusaient d'être formés parce que la réforme de l'information en Outre-mer modifie leurs conditions de travail. Pour répondre à ce besoin, la commission n'a trouvé que :

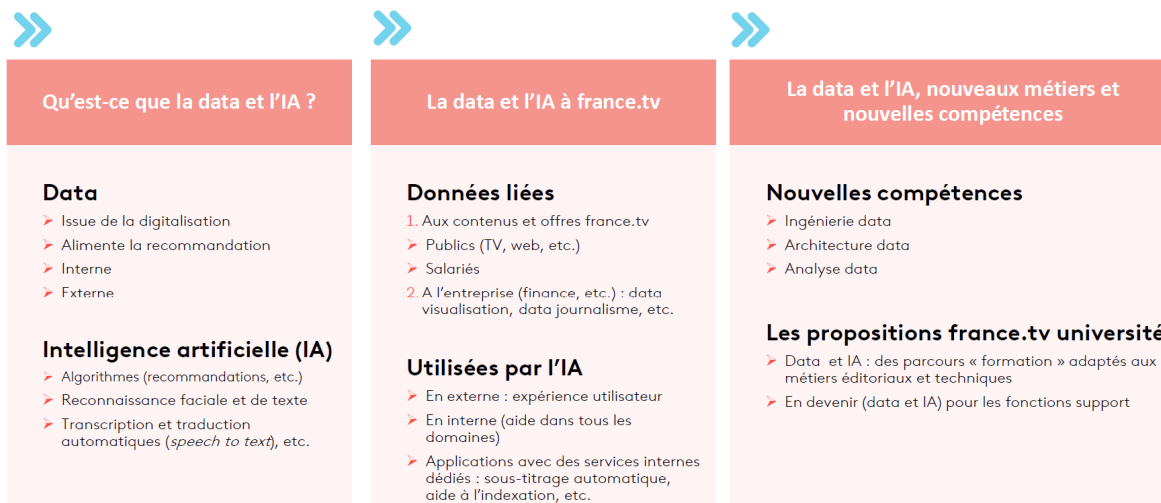
Formations accompagnement au changement / 21h / DCI + rédacteurs en chef / 31 stagiaires

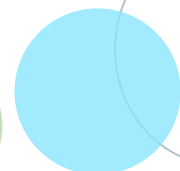
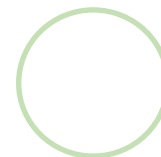
L'UFTV répond que c'est lié à la mesure d'impacts de chaque projet. Elle essaie de développer des retours d'expérience ainsi qu'une offre de formation en ligne pour faire des piqûres de rappel. De plus, le module 2 du cursus managérial intègre la notion d'accompagnement du changement.

La direction des technologies et des moyens de fabrication a prévu en 2025 une formation « Cursus chef de projet – perfectionnement ». **La commission souhaite avoir un retour d'expérience à l'issue de cette session.**

## Focus formations à l'intelligence artificielle

### AXE 1 - S'approprier les mutations technologiques – La data et l'IA





## L' IA : trois formations, trois publics cibles (+ formation tout public à venir en 2025)

TQCUS

13

### Intelligence artificielle et data en production audiovisuelle

#### Orienté technique

- **Communiquer efficacement** : comprendre les bases pour collaborer avec les équipes techniques
- **Innover avec l'IA et la data** : explorer les nouvelles possibilités pour améliorer vos pratiques
- **Faire les bons choix** : apprendre à évaluer et sélectionner les meilleures solutions technologiques
- **Implémenter avec succès** : suivre des méthodes simples pour intégrer ces innovations facilement

#### Pour qui ?

- Chefs de centre et adjoints
- Responsables techniques
- Chefs de projet
- Ingénieurs technologiques
- Référents techniques, informaticiens

Durée : 2 jours  
Lieu : UFTV ou sur site

### Explorer les outils de l'Intelligence Artificielle

#### Orienté information

- Comprendre le contexte des IA génératives
- Connaître les possibilités et les limites ou les biais des IA génératives
- Connaître les enjeux des IA génératives et les usages actuels dans les médias
- Savoir identifier les bonnes pratiques pour tirer parti des IA dans un travail journalistique
- Savoir manipuler des outils à base d'IA
- Connaître l'environnement juridique qui encadre l'utilisation des IA génératives

#### Pour qui ?

- Journalistes
- Cadres éditoriaux
- Documentalistes
- Coordinateurs du numérique
- Chargés d'édition numérique

Durée : 2 jours  
Lieu : UFTV

### Intelligence artificielle au service des contenus

#### Orienté programmes

#### IA générative : de quoi parle-t-on ?

- - Comment fonctionnent les IA génératives ?
- - L'état de l'art et les principaux acteurs

#### Prise en main et bonnes pratiques

- - Présentations de quelques outils de référence
- - Les bonnes pratiques pour "prompter"
- - Limites et hallucinations

#### Les applications pour les industries télévisuelles

- - Revues d'usages dans l'univers de la télévision
- - Présentation d'outils spécialistes : création d'images et de vidéo, musique, scénarios, textes...

#### Pour qui ?

- Salariés des programmes
- Salariés de la programmation
- Salariés de l'antenne
- Salariés de la communication
- Salariés de la production....

Durée : 1 jour  
Lieu : UFTV

Extraits document de la direction

### Formations prévues au Plan (308 stagiaires) :

Explorer les outils de l'intelligence artificielle / 14h / journalistes / 122 stagiaires

Intelligence Artificielle au service des contenus / 7h / Antennes et programmes et production / 76 stagiaires

DATA IA / 14h / tous publics / 50 stagiaires

Acculturation à l'IA (NEW) / 7h / tous publics / 32 stagiaires

Appréhender l'IA Générative pour les Professionnels des Médias / 14h / Programmes / 10 stagiaires

Intelligence Artificielle / 14h / Programmes / 10 stagiaires

Intelligence Artificielle pour les professionnels des médias / 14h / Sports / 1 stagiaire

IA appliquée aux métiers risques, CI, audit / 7h / contrôle interne / 3 stagiaires

3 heures chrono pour se sensibiliser à IA et à ChatGPT / 3h / Pilotage social / 3 stagiaires

Faire de IA un levier de performance pour la formation / 7h / acteur formation / 1 stagiaire

La responsable formation du Réseau France 3 a annoncé une réflexion en cours sur l'évolution du métier de **documentaliste** (impacts de l'IA et attendus du métier). Si le travail en cours est aujourd'hui au point mort depuis le 27 septembre faute de la disponibilité des 2 responsables, une réflexion parallèle est en cours au Siège. **Tout cela mériterait un meilleur suivi, selon la commission.**

**La commission considère que le contenu des programmes de formation à l'IA va plus loin qu'une simple acculturation : collaborer, améliorer ses pratiques, sélectionner une solution technologique, intégrer des innovations, utiliser des outils d'IA. Une information-consultation est obligatoire avant le déploiement d'outils.**

## Focus cursus métiers

Il ne s'agit pas de plans d'accompagnement des métiers en tension/mutation.

### Cursus pluriannuels :

- Cursus managérial
- Cursus APS
- Parcours dialogue social

21h / 180 stagiaires pour les 3 modules

Les autres formations à destination des élus seront, comme il est indiqué dans l'Accord sur les parcours professionnels des représentants du personnel du 24 juillet 2024, Chapitre 2 La sensibilisation à l'exercice du mandat de représentant du personnel Article 1 L'information du représentant du personnel : « Dans les deux mois suivants la prise de mandat, une lettre d'information sera adressée au salarié élu ou désigné afin de l'informer notamment des informations essentielles suivantes [...] Les formations accessibles aux représentants du personnel ». La commission n'aura pas plus d'informations.

En prévision des prochaines élections professionnelles, la formation SSCT (organisme de formation choisi par les élus mais formation payée par l'employeur) a été budgétée hors PDC.

- Cursus journalistes (rédaction / image)
- Cursus être acteur de son projet professionnel
- Cursus réussir sa carrière au féminin
- Cursus savoir se familiariser avec les outils informatiques et numériques
- Cursus LED, mise en image



### Cursus sur mesure :

- Cursus finance – Siège et régions
- Cursus gestion de crise – Pôle Outre-mer
- Cursus communication – France 3, et Pôle Outre-mer
- Cursus programmation TV les 1ères – Pôle Outre-mer
- Cursus scripte - France 3 et Martinique

1 session en 2025 de 8 places (dont 1 CDI de Martinique). Les salariés ne sont pas encore identifiés.

Le cursus est composé de 4 modules (donc 32 stagiaires), chacun durant de 14 à 35h. En tout, la formation durera 420h/salarié (60 jours).

**La commission regrette que les scriptes CDD de Martinique ne puissent pas bénéficier de ce cursus.**

**La commission a fait remonter le besoin d'un cursus pour les administrateurs de bases de données en Outre-mer. L'UFTV étudiera la demande avec la responsable formation du Pôle, notamment pour déterminer si la réponse est une action ponctuelle sur une ou plusieurs stations, ou un cursus qui est plus long à coordonner.**

UCC / 35 à 70h / collaborateurs FTV avec CC Validée / 12 stagiaires

Les stagiaires n'ont pas été encore identifiés.

## Focus formation des managers

### Axe 5 – La formation, pierre angulaire de la construction d'une culture managériale 2/2

- ✔ **Des formations adaptées aux managers en fonction de leurs besoins**
  - Premiers pas dans le management - Manager niveau 1 (prise de fonction/débutant)
  - Cursus managérial hors module 3 - Manager niveau 2
  - Accompagnement des Codirs - Manager tous niveaux
  - Prise de fonction et accompagnement managérial - Manager niveau 3
- ✔ **Détail du module 3 du cursus managérial ouvert à tous les managers, cursus et hors cursus**
  - Contrôle interne et gestion des risques
  - Dialogue social, enjeux, modalités et acteurs (managers)
  - Diversité, intégrer la diversité dans sa pratique managériale
  - Droit du travail
  - Finance et gestion au quotidien
  - Harcèlement, sensibilisation aux harcèlements moral, sexuel et agissements sexistes
  - QVT
- ✔ **Des formations dédiées au management d'équipes**
  - Développer la culture du feed-back
  - Identifier et prévenir les situations sensibles
  - Réguler et prévenir les conflits avec les outils de la médiation

La commission s'interroge sur le rôle que l'entreprise souhaite faire endosser aux managers. Qu'y a-t-il derrière la « culture managériale » de FTV ? S'agit-il de faire des managers des courroies de transmission du haut vers le bas ? Des tampons entre les demandes de terrain et les décideurs ? Des accompagnateurs de la pénurie sans rien expliquer aux collectifs de travail ? Les élus constatent une centralisation des lieux de décision, une rigidification des postures des fonctions managériales et RH et une réduction du dialogue social.

Si le central n'assume pas la réduction des effectifs pour diminuer les coûts, il laisse les managers opérationnels à la manœuvre et cela peut créer des dégâts : pas de prévention des risques, perte de sens au travail, déshumanisation.

Qu'en est-il des **élus managers** ? Pour l'UFTV et les chargées de développement RH présentes, il n'y a aucune discrimination à opérer avec les managers en poste. Pourtant :

- **l'Accord sur les parcours professionnels des représentants du personnel** du 24 juillet 2024 indique, Chapitre 4 Garanties apportées en matière de formation des représentants du personnel : « *Il sera proposé aux représentants du personnel exerçant des responsabilités de management dans l'exercice de leur mandat une formation à l'initiation au management.* ». C'est bien éloigné du cursus des autres managers
- en novembre 2024 les managers ont été invités à participer à un **webinaire** animé par des avocats de Francis Lefebvre et intitulé « *Les entretiens, types, formes et conséquences* ». Si les représentants du personnel managers ont d'abord été conviés, ils ont ensuite été supprimés de l'invitation. L'explication donnée est « *une erreur de fichiers de destinataires* ». C'est surtout la démonstration d'une **discrimination syndicale assumée**.

## Focus formation aux enjeux climatiques

Exemples de formations (305 stagiaires) :

Traiter l'information sur les enjeux climatiques et la biodiversité (module 1) / 14h / journalistes / 132 stagiaires (dont 30 ultramarins)

Adapter ses contenus aux enjeux climatiques et de la biodiversité (module 2) / 14h / journalistes / 60 stagiaires

CSRD / Reporting environnemental (Phase 1) / 4h / COMEX & CA/ 13 stagiaires

CSRD / Reporting environnemental (Phase 2) / 7h / Direction financière + ref RSE + membre RSE COPIL / 100 stagiaires

La commission déplore le rythme trop lent du déploiement de ces formations à destination des rédactions.



## Focus Nouvelle-Calédonie

Exemples de formations décidées suite aux émeutes (49 stagiaires) :

Former aux réseaux sociaux (fonctionnement, formats, codes...) / pôle numérique et fil info / 13 stagiaires

Fake News, comment détecter et reconstruire l'information / journalistes / 12 stagiaires

Savoir protéger ses équipes et gérer les agressions en reportage / cadres / 8 stagiaires

Savoir se protéger et gérer les agressions en reportage / journalistes, techniciens, encadrement / 16 stagiaires

Pour la Commission  
La présidente, Chantal Fremy  
Le 4 décembre 2024