



FRANCE
MÉDIAS
MONDE

Mémento de la Formation Professionnelle



La formation en quelques chiffres

France Médias Monde
1350 stagiaires
826 salariés
3035 jours de formation

88 DIF acceptés
Avec une moyenne de
32 heures
de formation par personne

891 stagiaires
466 salariés
1790 jours de formation

61 DIF acceptés
Avec une moyenne de
39 heures
de formation par personne

436 stagiaires
340 salariés
1180 jours de formation

23 DIF acceptés
Avec une moyenne de
28 heures
de formation par personne

23 stagiaires
20 salariés
65 jours de formation

4 DIF acceptés
Avec une moyenne de
30 heures
de formation par personne

1350
PARTICIPANTS
AUX
FORMATIONS

21 000
HEURES DE
FORMATION
DISPENSÉES

Chiffres clés de l'année 2011

Sommaire

<u>Le service formation</u>	Page 3
<u>Le financement de la formation professionnelle</u>	Page 4
<u>Le plan de formation</u>	Page 6
<u>Le DIF - Droit Individuel à la Formation</u>	Page 7
<u>Le CIF - Congé Individuel de Formation</u>	Page 12
<u>Le Bilan de Compétences</u>	Page 15
<u>La VAE - Validation des Acquis de l'expérience</u>	Page 18
<u>Vos Contacts privilégiés</u>	Page 20



Le service formation

Il a pour mission d'accompagner l'ensemble des collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle au travers d'actions de formations et de développement.

Les principales orientations consistent à :

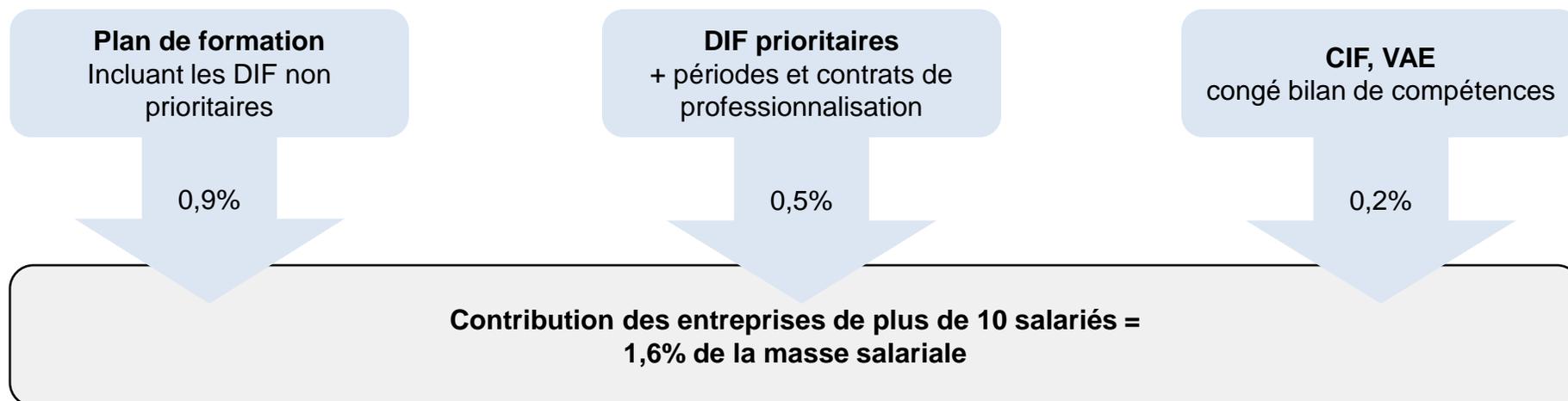
- ❖ Contribuer à la mise en œuvre des enjeux stratégiques de l'entreprise.
- ❖ Favoriser le développement des compétences-clés liées à nos cœurs de métiers.
- ❖ Garantir le respect de la dimension légale et sociale de la formation Professionnelle.

Le financement de la formation professionnelle

❖ Une obligation fiscale

La loi oblige les entreprises, chaque année, à s'acquitter d'une dépense au titre de la formation professionnelle continue représentant 1,6% de leur masse salariale.

Ce pourcentage se répartit de la manière suivante :





FRANCE
MÉDIAS
MONDE

❖ L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé

Ce montant est versé chaque année à un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA). Celui dont dépend France Médias Monde est l'AFDAS (66 rue Stendhal 75 020 Paris – 01 44 78 39 39 – www.afdas.com).

Un OPCA est une structure associative à gestion paritaire qui collecte les contributions financières des entreprises, qui relèvent de son champ d'application, dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de droit privé.

L'OPCA tire son agrément des pouvoirs publics qui l'autorisent à gérer et à mutualiser les contributions financières des entreprises relevant d'une branche professionnelle donnée, ce qui en fait un collecteur de fonds.

Les missions principales de ces organismes consistent, une fois les fonds de formation collectés, à conseiller les employeurs et les salariés et permettre le financement des formations jugées nécessaires, par les employeurs, à l'accomplissement des missions des entreprises et au maintien ou l'évolution des compétences des salariés.



Le plan de formation

Le plan de formation constitue la modalité principale d'accès à la formation des salariés dont la mise en œuvre est à l'initiative de l'employeur.

En pratique, c'est un document qui recense l'ensemble des actions de formation permettant au salarié une adaptation à son poste de travail, un maintien de ses compétences pour occuper son poste, ou visant à développer ses compétences.

Il est défini chaque année en collaboration avec les directions opérationnelles et répond à la politique de l'entreprise.

Les besoins sont recueillis à l'issue des entretiens annuels, auprès des hiérarchies opérationnelles ou émanent de demandes individuelles.

Dans ce dernier cas toute inscription en formation au titre du plan de formation doit faire l'objet de l'accord préalable de sa hiérarchie.

Le plan se décompose selon les axes suivants :

- ❖ Axe 1 : Formations managériales
- ❖ Axe 2 : Formations liées à la prévention des risques
- ❖ Axe 3 : Formations métiers



Le DIF – Droit Individuel à la Formation

❖ Rappel réglementaire

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) a été mis en place par la loi du 4 mai 2004 dont l'application au sein des entreprises audiovisuelles a été déterminée par l'accord signé entre l'AFDAS et ces entreprises dont la dernière révision date du 22 juin 2010.



Le DIF permet aux salariés de constituer un capital formation à utiliser à leur initiative **en accord avec leur employeur**. A cet effet, chaque salarié qui travaille à temps plein sur une année civile complète, acquiert 21 heures de DIF dans la limite totale de 126 heures.

Le recours au DIF concerne notamment des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.



La loi du 4 mai 2004 prévoit que le recours au DIF s'effectue **prioritairement en dehors du temps de travail**, règle assouplie par l'accord sur le financement de la formation professionnelle dans l'audiovisuel qui prévoit que le DIF peut-être utilisé en partie sur le temps de travail.

❖ Modalités de mise en œuvre particulières

En complément de l'application des règles mentionnées ci-dessus, l'utilisation du DIF pourra être articulée avec le plan de formation, sans se substituer à celui-ci, pour les demandes de formations qui ne relèveraient pas d'un besoin nécessaire et indispensable à l'activité quotidienne des salariés demandeurs.

Cela afin de permettre de répondre le plus largement aux besoins de formation des personnels.

Les modalités d'organisation des formations effectuées dans le cadre du DIF incombent au service formation qui informera les demandeurs, le cas échéant, si ces modalités diffèrent de celles de la demande initiale du salarié.

Les demandes de formation dans le cadre du DIF sont acceptées par le service formation après accord de la hiérarchie du collaborateur.

Le service formation se tient à la disposition des salariés pour leur communiquer un état de leur situation ainsi que les démarches à suivre pour la mise en œuvre du DIF.



Pour des raisons pratiques d'organisation, les demandes, validées par le responsable hiérarchique, doivent parvenir au service formation au plus tard 2 mois avant le début de la formation.

❖ DIF prioritaire

Pour rappel, sont éligibles au DIF prioritaire :

- Les actions de formation aux métiers spécifiques de l'audiovisuel,
- La pratique à finalité professionnelle d'une langue vivante,
- Les actions de mise à niveau ou de perfectionnement des savoirs de base, aptitude à la rédaction, la lecture, le calcul,
- Les formations à l'expression écrite et orale.

Principes de mise en œuvre :

- Si le départ en formation nécessite le remplacement du salarié, les DIF prioritaires sont effectués en dehors du temps de travail (congés, RTT ou jours off d'un cycle).

Pour les salariés à temps partiel ou disposant d'un contrat de travail sans RTT, il pourra être dérogé à cette règle.

Les situations seront étudiées au cas par cas.

Il est important de noter que l'utilisation du DIF en dehors du temps de travail donne droit au versement de l'allocation formation dont le montant est calculé sur la base de 50% du salaire horaire net de base rapporté au nombre d'heures de formation effectuées. Cette allocation est versée sur la paie du mois qui suit la fin de la formation, en plus de la rémunération habituelle.

- Si le remplacement n'est pas nécessaire, le salarié pourra souhaiter réaliser sa formation sur son temps de travail. La décision finale sur cette modalité de mise en œuvre reviendra conjointement à la hiérarchie du demandeur et à la DRH.

❖ **DIF non prioritaire**

Pour rappel, relèvent du DIF non prioritaire :

- Toutes les formations à caractère professionnel ne relevant pas de la liste des priorités définies par l'accord de la branche audiovisuelle.

Principes de mise en œuvre :

- Les demandes de DIF non prioritaire sont étudiées au cas par cas. Les formations, qui seraient acceptées dans ce cadre, sont effectuées exclusivement en dehors du temps de travail et donnent droit au versement de l'allocation formation.

- Il pourra être demandé aux salariés souhaitant effectuer des formations entrant dans cette catégorie de reporter la réalisation de celles-ci dans le courant du second semestre de l'année.

❖ Le DIF est portable

Depuis la loi 24 novembre 2009 portant réforme de la formation professionnelle, un salarié peut demander, sous certaines conditions, à recourir au DIF acquis dans sa précédente entreprise.

Principes de mise en œuvre :

- La demande doit être formulée dans les 2 ans qui suivent le début de la collaboration avec son nouvel employeur.
 - En cas d'acceptation de l'employeur, la demande est transmise par celui-ci à l'AFDAS.
 - En cas de refus de l'employeur, le salarié peut demander à l'AFDAS de financer l'action de formation selon les modalités définies par la réglementation.

 - Le montant pris en charge par l'AFDAS sur les fonds de la professionnalisation est celui indiqué sur le certificat de travail remis par son ancien employeur.
- L'heure de formation est valorisée à hauteur de 9,15€, le solde éventuel est à la charge du salarié.**

Exemple en détail de l'acquisition/consommation des droits

Ci-dessous un exemple détaillé de l'acquisition/consommation des droits pour une entrée dans l'entreprise en CDI au 1er février 2011

➤ Du 1er février au 31 décembre 2010 = 19 heures acquises.

Heures disponibles au 1er janvier 2011 = 19 heures.

Ces 19 heures étaient utilisables à partir du 1er février 2011.

➤ Du 1er janvier au 31 décembre 2011 = 21 heures acquises.

Heures disponibles au 1er janvier 2012 = 40. (19h de 2010 + 21h de 2011)

Le salarié souhaite utiliser 35 heures en janvier 2012. Par conséquent, il reste 5 heures disponibles en 2012. (40h – 35h)

➤ Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2012 = 21 heures acquises.

Heures disponibles au 1er janvier 2013 = 26. (solde des droits après formation à hauteur de 5h + 21h de 2012)

➤ Entre le 1er janvier et le 31 décembre 2013, le salarié est en cours d'acquisition de 21 heures.

Heures qui seront disponibles au 1er janvier 2014 = 47. (26h + 21h acquises en 2013)

Compte tenu que l'anticipation de l'utilisation des droits au DIF en cours d'acquisition n'est pas prévue par l'accord relatif à la réforme de la formation professionnelle du 24 novembre 2009, le salarié ne peut prétendre à suivre une ou des formations que dans la limite des 26 heures dont il dispose au 1er janvier 2013.

Le CIF - Congé Individuel de Formation

Le Congé Individuel de Formation (CIF) est le droit pour tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, une action de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Le CIF permet de se perfectionner professionnellement, de changer d'activité ou de secteur professionnel, d'acquérir une nouvelle qualification ou une qualification supérieure.

Le service formation se tient à la disposition des salariés pour toute information, orientation et conseil.

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) dont dépend France Médias Monde est l'AFDAS.

La recevabilité d'un dossier est appréciée par l'AFDAS au moment du dépôt du dossier. Le dossier fait l'objet d'un examen en commission paritaire à l'AFDAS.



Cette commission décide de l'acceptation ou du refus de la demande de CIF. L'entreprise n'intervient pas dans la prise de décision.

❖ Salarié en contrat à durée indéterminée (CDI)

Conditions d'accès :

Un minimum de 2 ans d'ancienneté professionnelle, dont un an au sein de l'entreprise est nécessaire pour pouvoir déposer une demande de CIF.

Procédure :



- Le choix de la formation incombe au salarié et le dossier est à retirer auprès du service formation ou en téléchargement sur le site de l'AFDAS.

- En 1er lieu, le salarié adresse un courrier à son supérieur hiérarchique, **sur lequel il indiquera son accord et apposera sa signature**, pour l'informer de son projet et des dates potentielles d'absence, à temps plein, à temps partiel ou en discontinu.

- Le salarié complète les pages 1 et 2 du dossier et prépare les pièces demandées (fiches de paie des 3 derniers mois, CV, **lettre de motivation**).

- Le salarié fait ensuite compléter les pages 5 et 6 du dossier par l'organisme de formation, qui lui remettra le programme ainsi que le calendrier complet de la formation.

- Le salarié dépose l'original de son dossier auprès du service formation qui se chargera de compléter les pages 3 et 4 portant sur l'autorisation d'absence et les éléments de rémunération du demandeur.



- Le salarié doit alors déposer son dossier à l'AFDAS **au plus tard 3 mois avant le début de la formation**.

❖ Salarié en contrat à durée déterminée (CDD)

Les salariés en CDD peuvent, sous certaines conditions, obtenir le financement d'une formation qualifiante ou de reconversion.

Conditions d'accès :

- Avoir travaillé 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, qu'elle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois.



Pour bénéficier d'une prise en charge par l'AFDAS, le dernier contrat de travail doit avoir été effectué dans l'un des 3 établissements de France Médias Monde ou dans une entreprise relevant de l'AFDAS (spectacle vivant, exploitation cinématographique, distribution de films, audiovisuel, production cinématographique, publicité, distribution directe, loisirs).

- La formation doit débuter dans les 12 mois qui suivent la fin du CDD.

Procédure :

- Pour une demande de CIF, le salarié doit s'adresser au service formation pour faire compléter un Bordereau Individuel d'Accès à la Formation (BIAF).

Ce document est disponible auprès du service formation ou en téléchargement sur le site de l'AFDAS.

- 4 mois minimum avant le départ en formation, le salarié démarre la procédure de demande.



- 3 mois minimum avant le départ en formation, le dossier doit être transmis à l'AFDAS.

Le bilan de compétences



Le bilan de compétences est un outil d'évaluation des compétences, des aptitudes et des motivations d'un salarié dans le but de définir un projet professionnel et, si nécessaire, un projet de formation.

Il permet d'analyser aussi bien les compétences professionnelles que les motivations personnelles.

Pour tout projet de bilan de compétences, il convient de prendre un rendez-vous avec le service formation.

La recevabilité d'un dossier est appréciée par l'AFDAS au moment du dépôt du dossier.

! Les conclusions du bilan de compétences sont strictement confidentielles et appartiennent aux salariés.

! Le dossier (dossier AFDAS et tous les documents obligatoires à fournir) devra impérativement être déposé à l'AFDAS au plus tard 1 mois avant le début de votre bilan.

Le bilan ne peut débuter qu'après accord préalable de l'AFDAS.

❖ Salarié en contrat à durée indéterminée (CDI)

- Les salariés disposent, auprès de l'AFDAS, d'un droit à "congé bilan de compétences", sous réserve de justifier d'une ancienneté professionnelle de 5 ans dont 12 mois au sein de l'entreprise.



Les personnes ayant déjà bénéficié de la prise en charge d'un congé bilan de compétences, doivent respecter un délai de 5 ans avant de déposer une nouvelle demande.

Principes de mise en œuvre :

- Le salariés vient retirer le dossier au service formation ou le télécharge sur le site de l'AFDAS.
- Le salarié choisit le prestataire dans la liste des organismes agréés par l'AFDAS. La liste des prestataires est téléchargeable sur le site de l'AFDAS, ou disponible auprès du service formation.
- Le salarié complète les parties du dossier qui le concernent (Pages 1 et 2).
- Le salarié fait remplir à l'organisme de formation la partie les concernant (Page 3).

Si le bilan de compétences se fait sur le temps de travail, il faut :

- Adresser un courrier au supérieur hiérarchique pour l'informer du projet de réaliser un bilan de compétences.
- Lui remettre le calendrier prévisionnel des absences, au plus tard 60 jours avant le début du bilan.
(Le supérieur hiérarchique devra indiquer son accord en signant le courrier de demande).
- Apporter le dossier au service formation pour renseignement de la partie employeur (Page 4) et finalisation.



Si le bilan de compétences se fait hors temps de travail, le salarié peut directement envoyer son dossier à l'AFDAS.

❖ Salarié en contrat à durée déterminée (CDD)

Les salariés sous CDD peuvent solliciter l'AFDAS pour la prise en charge financière de votre congé bilan de compétences s'ils sont demandeur d'emploi et que le Pôle Emploi a refusé de prendre en charge ce bilan, et si le dernier contrat à durée déterminée a été réalisé au sein de France Médias Monde ou dans une entreprise relevant du champ d'application de l'AFDAS.

Comment effectuer la demande de bilan de compétences ?

Pour la préparation du dossier, le service formation est à la disposition des demandeurs.
Le dossier doit être retiré auprès de l'AFDAS.



Le dossier doit être transmis à l'AFDAS au plus tard 30 jours avant le début du bilan de compétences.



La VAE - Validation des Acquis de l'expérience

La VAE permet à toute personne engagée dans la vie professionnelle, exerçant le même métier depuis au moins 3 ans, de voir reconnaître son expérience et ses compétences professionnelles.

Ce dispositif permet d'acquies un diplôme à finalité professionnelle, un titre figurant sur une liste validée par la Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNCP) ou une certification professionnelle inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Liens utiles :

www.infovae-idf.com

www.vae.gouv.fr

Pour quelles raisons demander une VAE ?

- La VAE est un moyen de faire reconnaître ses compétences et ses expériences ;
- Elle peut être aussi utilisée dans le cadre d'une reconversion ou d'une évolution professionnelle.

Comment effectuer une demande de VAE ?

Pour la préparation du dossier, le service formation est à la disposition des salariés.

- Dans le cadre du DIF

- Le salarié doit effectuer les démarches par lui-même pour trouver l'organisme accompagnateur et valideur.
- Il soumet ensuite sa demande de DIF complétée au service formation, qui instruira le dossier.
- Le salarié participe à des ateliers préparant à la rédaction des dossiers et à la soutenance devant le jury.
- La demande de VAE et toutes les pièces du dossier sont ensuite soumises à un jury.
- **Le jury décide seul** des modalités de validation de titre après soutenance de son dossier par le salarié.

- Dans le cadre du congé VAE

- Le salarié doit effectuer les démarches par lui-même pour trouver l'organisme accompagnateur et valideur.
- Il complète le dossier AFDAS et le remet au plus tard 75 jours avant le début du congé VAE.
- L'AFDAS rend sa décision.
- Le salarié participe à des ateliers préparant à la rédaction des dossiers et à la soutenance devant le jury.
- La demande de VAE et toutes les pièces du dossier sont ensuite soumises à un jury.
- **Le jury décide seul** des modalités de validation de titre après soutenance de son dossier par le salarié.



Le jury est indépendant de l'entreprise et de l'organisme qui accompagne le salarié dans sa démarche.

Vos contacts

❖ Coordonnées du service formation

RH_Formation@francemm.com

Olivier LAFON
Responsable de la Formation
80, rue Camille Desmoulins
92130 Issy-les-Moulineaux
olivier.lafon@rfi.fr
Tél. +33 1 84 22 72 48

Olivia LE FEBVRE
Chargée de la Formation
olefebvre@france24.com
Tél. +33 1 84 22 74 82

Romain GILLON
Chargé de la Formation
romain.gillon@rfi.fr
Tél. +33 1 84 22 72 73



❖ Coordonnées OPCA

AFDAS
www.afdas.com
66, rue Stendhal
75020 Paris
Tél. +33 1 44 78 39 39