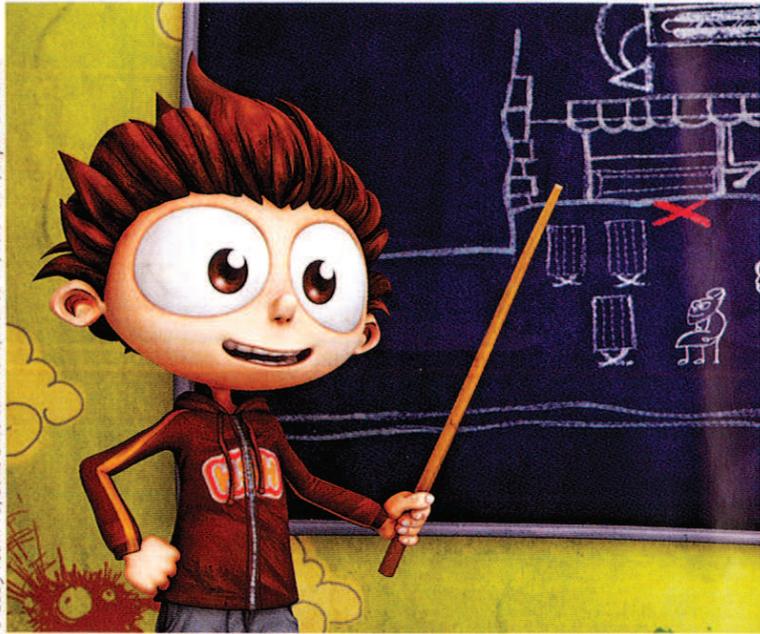


Un GEIQ AV en germe

Fédérer pour mieux former

Évoquée lors des récentes Rencontres Animation Formation, en novembre dernier (lire *Sonovision* n°590), une étude sur la mise en place d'un Groupement des employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) est actuellement en cours. L'idée : fédérer des sociétés pour développer la formation en alternance. Autrement.



TeamTO, ici sur la série Angelo la débrouille, a fait partie des (trop) rares studios à avoir pris des jeunes en alternance au sein du studio dans le domaine de l'animation.

Si le GEIQ a été introduit en 1985 (!) en France, bien peu en connaissent l'existence et ce qu'il recouvre. Souvent considéré avec méfiance par les employeurs, il est aujourd'hui présenté comme une alternative crédible par le CPNEF-AV à la formation en alternance dans le domaine de l'audiovisuel, un cursus lui-même mal aimé. Pour valider (ou non) cette hypothèse, la Commission paritaire a commandé une étude de faisabilité auprès d'Asparagus, une société de conseil créée par Jean Dalichoux.

En France, les sociétés sont encore réticentes à participer à un GEIQ car « l'idée renvoie à un mode de coopération des entreprises pas très développé dans notre pays, explique en préambule Jean Dalichoux. Cela suppose d'accepter du personnel placé parfois sur un même bassin d'emploi, voire dans des sites concurrents ».

Ce dispositif est né du monde agricole en se basant sur le partage de l'usage de temps-machines dont l'in-

vestissement s'avérait trop lourd pour un seul exploitant. Des machines, le mécanisme a glissé aux ressources humaines permettant une mutualisation des coûts et une optimisation du travail pour les personnels engagés. Le fondateur d'Asparagus, qui joue les évangélistes depuis 20 ans, ne tarit pas d'éloges sur le dispositif : « Une fois celui-ci mis en place, c'est un réel consensus qui aide à la production avec des effets induits, comme une meilleure connaissance entre entreprises ». Mais quel intérêt dans le secteur audiovisuel ?

Réfléchir au-delà de l'intermittence

C'est à l'initiative de la CPNEF-AV qu'est née l'idée d'un GEIQ audiovisuel. L'idée serait de proposer à plusieurs sociétés de se fédérer pour mutualiser les coûts de formation de personnels issus de Pôle emploi, d'un organisme de formation ou d'une entreprise (adhérente au GEIQ). Le Groupement se charge, via un représentant unique, de toute la partie administrative de la personne en alternance, du dossier au calendrier et détails de la formation. « Il gère également le planning de la formation, à la fois entre le centre et les entreprises mais aussi, le cas échéant, les temps de présence au sein de chacune des entreprises pour laquelle la personne travaille ».

Si, aujourd'hui le système de l'intermittence fonctionne (bien), rien n'indique que de prochaines réformes perturberont le fragile équilibre. Quid alors de la formation des personnels ? La formation en alternance est souvent vécue comme quelque chose de pertinent par les studios, diffuseurs et prestataires du secteur audiovisuel... mais pas chez soi : trop contraignant, trop admi-

nistratif, mal planifié, etc. Tout ce à quoi le GEIQ peut répondre.

Faisabilité : premiers retours

Après quelques semaines de rencontres auprès de studios comme TeamTO, Xilam, Telfrance ou encore Séquences Clés Productions⁽¹⁾, les premiers retours confirment la pertinence de la réflexion. « J'ai observé que certaines entreprises ont déjà pratiqué des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage mais estiment que les formations sont trop rigides dans les calendriers et que les personnes en formation sont absentes lorsqu'on a besoin d'elles », et vice-versa. La demande de calendriers de formation adaptés aux rythmes de production est donc la première des recommandations. Globalement, c'est le mode de gestion de l'offre par rapport au mode de production des entreprises qui pêche, Jean Dalichoux soulignant n'avoir rencontré « aucune critique sur la qualité ou la mauvaise adaptation de l'offre ».

Il est intéressant aussi de noter que, selon la société interrogée, « on ne trouve pas le même contenu de compétences derrière le même intitulé de poste ».

Pour pouvoir étayer l'étude, Asparagus souhaite élargir le nombre de sociétés interviewées, ne s'interdisant naturellement pas de rencontrer les diffuseurs. « Plus on aura de retours d'expérience ou de remarques, plus la pertinence du GEIQ sera consolidée ».

Des conclusions en juin 2014

Si aucun calendrier sur la mise en place d'un GEIQ AV n'est fixé, les premières conclusions devraient être connues en milieu d'année. « Dans un second temps, je me rendrai auprès des structures de formation mais, pour cela, j'ai besoin d'avoir un col-

lectif d'entreprises désireuses de se lancer dans l'expérience derrière moi ». Que faut-il donc penser de ce possible futur GEIQ Audiovisuel ? La réponse est claire... et multiple : « Il ne s'agit pas de concurrencer d'autres voies de formation, mais bien d'élargir les modes de recrutement en apportant une autre approche de l'alternance, ce qui devrait faire évoluer l'offre de formation. On sort ainsi des formations aux contenus immuables pour aller vers des parcours prenant en compte les vrais besoins de l'entreprise ».

Second volet qui est encore plus embryonnaire : le GE. Car si le GEIQ a pour vocation de regrouper des entreprises dans le but de mutualiser les coûts de la formation en alternance, le GE (pour « Groupement d'employeurs ») permet, lui, de mutualiser les ressources humaines d'un secteur. Alors que le GEIQ a vocation à aider à la formation de personnels peu qualifiés qui vont, à l'issue, trouver un emploi, le GE participe d'une



© Theo / Synchro X

Jack Aubert, délégué aux affaires sociales de l'USPA et représentant du secteur auprès des institutions sociales du spectacle (Afdas, Audiens, APDS, FESAC, CPNEF AV), a évoqué l'étude de faisabilité du GEIC Audiovisuel lors des Rencontres Animation Formation 2013.

logique complémentaire en s'appuyant sur des personnes déjà qua-

lifiées, en CDI, qui vont partager leur temps de travail entre les différentes

entreprises du groupement. « Plusieurs des sociétés que j'ai rencontrées sont également intéressées par cet autre aspect du groupement », confirme Jean Dalichoux.

Sans verser dans l'angélisme, ce type de dispositif permettrait donc non seulement de former des jeunes peu qualifiés, via l'alternance, sur des cursus de formation et des plannings de présence en phase avec les réels besoins des entreprises, mais aussi de conserver un bassin d'emploi pérenne et toujours formé au cœur d'un écosystème misant sur la permanence plus que sur l'intermittence. Un vœu pieux ? Tout dépendra de l'engouement (ou pas) des entreprises. Lesquelles peuvent se rapprocher du porteur de l'étude quand elles le souhaitent...

François Chevallier

⁽¹⁾ Interview réalisée le 12 décembre 2013, soit à peine un mois après le lancement effectif de l'étude.

Asparagus espère obtenir au moins une vingtaine de retours d'expérience pour dresser un état des lieux pertinent.