

Observatoire

des métiers de l'audiovisuel

# ETUDE D'OPPORTUNITE ET DE FAISABILITE D'UN GEIQ DANS LES SECTEURS DU CINEMA ET DE L'AUDIOVISUEL

Étude établie par  
Jean Dalichoux  
d'Asparagus

Mai 2014

**Afdas.**

Commission  
paritaire nationale  
emploi formation  
de l'audiovisuel



**ETUDE D'OPPORTUNITE ET DE FAISABILITE D'UN GEIQ DANS LES SECTEURS DU CINEMA ET DE L'AUDIOVISUEL  
BILAN FINAL**



Contact : Jean Dalichoux, ASPARAGUS, [jean.dalichoux@asparagus.fr](mailto:jean.dalichoux@asparagus.fr) ou 01 60 92 41 20/ 06 37 21 96 37

**Projet de  
Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification  
dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel**

**Bilan final – septembre 2013/mai 2014**

**1. Rappel de la commande**

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de l'Audiovisuel (CPNEF-AV) a engagé depuis plusieurs années un travail sur la formation en alternance dans le secteur des métiers de la production, de la diffusion ou des prestations techniques pour la radio, la télévision ou le cinéma. Ce travail s'illustre par de nombreuses études qui ont tracé quelques perspectives.

Parmi celles-ci, la mise en place d'un GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) est apparue comme un moyen adapté d'instiller au sein des entreprises des contrats d'insertion en alternance.

En effet, l'alternance dans les entreprises du secteur relevant de l'AFDAS, l'OPCA du secteur est encore peu développée.

Dés lors, la mise en place d'un GEIQ peut apparaître une solution adaptée. En effet, le GEIQ étant articulé autour des contrats d'apprentissage et/ou de professionnalisation, les entreprises du secteur pourraient progressivement élargir leurs modes d'intégration des jeunes. Le GEIQ ne se substitue pas aux modes de recrutement et d'intégration traditionnels des entreprises. Il élargit la palette de l'offre de solutions proposées aux entreprises.

L'enjeu de l'étude est de voir l'opportunité de créer un GEIQ mais il convient également de mesurer un intérêt des entreprises pour un GE.

La CPNEF-AV, en lien avec d'autres partenaires, a lancé un appel d'offres remporté par ASPARAGUS.

Il convient ici de souligner la particularité dans laquelle s'inscrit cette étude. Il ne s'agit pas d'une demande formalisée par un groupe d'entreprises ou un syndicat professionnel, qui sont traditionnellement les structures sur lesquelles reposent les études de faisabilité. Il s'agit d'une demande portée par une instance nationale paritaire. Les entreprises concernées ne sont pas demandeurs a priori du projet de groupement d'employeurs.

Il reste que dans le cadre de l'activité de cette branche professionnelle, un dispositif de mutualisation des ressources humaines peut être une solution opportune.

## **2. Présentation rapide d'un GEIQ**

Un GEIQ est un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

Schématiquement, le GE tend à partager au sein d'un collectif, des salariés ayant des compétences reconnues. Celles-ci peuvent liées aux fonctions supports (ressources humaines notamment, secrétariat, ....) ou aux fonctions « cœur de métier » (ingénieur méthode, qualitatif, ....). De façon privilégiée, il va embaucher les personnes en CDI ou en CDD de longue durée.

Le GEIQ vise à former des personnes afin qu'elles puissent être embauchées au sein d'une entreprise membre du collectif. Le GEIQ s'entend avant tout comme un sas permettant aux salariés de se qualifier en vue de sortir du GEIQ pour intégrer une structure adhérente.

Ainsi, le GEIQ se distingue du GE, non par sa nature juridique, mais par son objet.

Ce fort accent sur la formation professionnelle et sur l'accompagnement socioprofessionnel font la spécificité GEIQ, qui, au titre de ces actions spécifiques, est reconnu par l'Etat et bénéficie du label GEIQ qui témoigne de la qualité des actions réalisées.

Signalons que le GE peut également mettre en œuvre des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage. Ce n'est pas l'exclusivité du GEIQ.

Il reste que la réussite d'un groupement d'employeurs passe par la mobilisation des entreprises. C'est donc avant tout et essentiellement la volonté d'un certain nombre d'entreprises qui permettra la mise en place en place ou non de cet outil.

On se reportera en annexe (PJ n°1) pour compléter l'information sur les GEIQ.

## **3. Actions conduites**

La méthodologie que nous suivons généralement pour la réalisation d'études de faisabilité s'articule autour d'un comité de pilotage de lancement, suivi de la phase de mobilisation des entreprises (rencontres individuelles et collectives) puis de la rencontre des partenaires. Enfin, une ultime phase concerne la formalisation du projet (environnement juridique, économique, mode d'organisation, ....).

Notre méthodologie repose également sur la prise en compte des réalités de fonctionnement de la branche professionnelle telle qu'exprimée par ses représentants. En l'espèce, lors de la réunion du comité de pilotage de lancement de septembre 2013 (PJ n°2), les membres présents ont fait état de la difficulté de réunir collectivement pour une réunion d'information les entreprises ciblées.

Lors de cette réunion, il a notamment été décidé que la prospection des entreprises se déroulerait non pas par sollicitation directe de notre part, mais après identification par les représentants des commanditaires d'un certain nombre d'entreprises.

Les rencontres individuelles ont donc été privilégiées.

Sur le choix des entreprises à rencontrer, l'AFDAS avait édité pour cette réunion (PJ n°3) un état des lieux des entreprises du secteur ayant une pratique de l'alternance. Ces entreprises pourraient porter de l'intérêt au projet de GEIQ. Le comité de pilotage a décidé dans un premier temps de mobiliser des entreprises différemment.

De fait, les entreprises avec lesquelles nous avons été en contact nous ont été communiquées principalement par Monsieur Aubert, président de la CPNEF-AV et par Monsieur Larue, délégué adjoint aux affaires sociales, Fédération des Industries du Cinéma Audiovisuel Multimédia (FICAM).

Les phases 2 (rencontres avec les partenaires) et 3 (modélisation du projet d'un point de vue juridique et économique) n'ont pas été formellement engagées compte tenu du retour des échanges avec les entreprises.

En revanche, compte tenu des retours des entretiens et de la volonté du comité de pilotage paritaire d'ouvrir le champ de l'emploi partagé au secteur, nous nous sommes rapprochés de trois groupements d'employeurs qui fonctionnent sur Paris.

Les trois groupements d'employeurs rencontrés sont le GE Mezzanine (producteurs indépendants de cinéma), le GEmploi (multisectoriel autour de Cap Digital) et le GE Paris Mix'emploi (GE du spectacle).

L'analyse croisée des entretiens que nous avons eus conduit à privilégier une solution tournée vers le GE Paris Mix'emploi qui intervient dans le champ culturel, se développe et souhaite s'ouvrir à d'autres entreprises. Le GE Mezzanine entre dans une phase de consolidation après une croissance importante et ne souhaite pas, pour l'instant, s'ouvrir à de nouveaux adhérents. Enfin le GEmploi n'a pas, stricto sensu, d'activités qui se rapprochent de celles suivies par les entreprises rencontrées.

C'est pourquoi, tant que le GE/GEIQ audiovisuel n'est pas lancé, il pourrait être opportun que les commanditaires se rapprochent du GE ParisMix'emploi afin d'échanger plus profondément sur les modes de fonctionnement de ce GE, et le cas échéant, proposer aux entreprises rencontrées dans le cadre de la présente étude, d'adhérer à cette structure.

Enfin, nous avons conduit des entretiens avec un syndicat professionnel, participé à la journée des Rencontres formation d'Angoulême, échangé avec un journaliste en vue de la parution d'un article dans une revue professionnelle et participé à une réunion de la commission sociale d'un syndicat professionnel.

<b>Rencontre avec les syndicats</b>		
Syndicat des producteurs indépendants	Laurence Raoul	Responsable affaires sociales
	<b>Autres</b>	
GE Mezzanine	Echanges avec ce GE basé à Paris et qui fédère des producteurs indépendants	
GEmploi	Echanges avec ce GE basé à Paris et qui inscrit son action autour de Cap Digital	
GE Paris mix emploi	Echanges avec ce GE basé à Paris et qui inscrit son action autour de Paris Mix et qui fédère des entreprises du secteur culturel	
Rencontres Animations Formation		Angoulême
Entretien avec un journaliste		Revue Sonovision
Commission sociale	CPA	

#### 4. Synthèse des entretiens avec les entreprises

Durant notre étude nous avons rencontré les entreprises suivantes :

<b>Entreprises rencontrées</b>	<b>Prénom et Nom</b>	<b>Fonction du contact</b>
XILAM	Camille Wiplier	Directrice Studio
TELFRACTE	Severine Tisserand	Charge RH et administratif
TEAM TO	Guillaume Hellouin	PDG
ROBIN & CO	Christophe Baillot	Responsable administratif et financier
	Siga Diawara	Chargée des permanents
SEQUENCES CLES PRODUCTIONS	Guy Soubigou	Directeur des productions
GO-N PRODUCTIONS	Emmanuel de Franseschi	producteur exécutif
Waynel Post-productions	Sidonie Waymel	Directrice adjointe
LN & Cie	Laurent Gallard	Co-gérant
AMP Visual TV	Etienne Mathis	Directeur général délégué
Seenk	Luc Irles	Chef comptable
<b>Entreprises sollicitées sans suite</b>	<b>Nom</b>	<b>Fonction du contact</b>
ENDEMOL	Elhadeff	
SAMKA PRODUCTIONS	Kaminka	
EURO MEDIA France	Antelmi/Gateau	Responsable formation/DRH
KEI CLAP PRODUCTION	Lombard	Assistante
ZYLO	Marrache	Comptable
NON STOP		
4.21	Gayrard	Directeur
Radio Days	Lam	Directrice

ECLAIR GROUP	Cotton/Perruchot	RRH/ Responsable RH Groupe
STEREOGRAM	Lecerf	Directeur
DC AUDIOVISUEL	Durance	Directeur
MIRADA Sarl	Malfoy	Comptable
RETAIL MEDIA	Yousfi	Comptable
SMARTJOG SA	Garnier/Delmas	RRH/DRH

Sur les 34 entreprises sollicitées par mail, téléphone, nous en avons donc rencontré 10.

Chaque rencontre s'articule autour de la présentation détaillée du projet de GEIQ et d'un échange qui repose sur un questionnaire (PJ n°4).

Les entreprises que nous avons sollicitées et qui n'ont pas donné suite ont été destinataires du support de présentation.

Parmi ces entreprises, conformément aux souhaits du comité de pilotage de février 2014, nous avons sollicité un certain nombre d'entreprises qui avaient été identifiées comme pouvant être intéressées par le projet. Seule, une d'entre elle, SEENK, nous a répondu favorablement pour un entretien.

## **5. Bilan des entretiens**

La configuration de l'étude (portée par la CPNEF-AV et non pas par les entreprises elles-mêmes) nous a conduits à être plus dans une **posture d'information sur le projet que sur une réelle étude de faisabilité**. Les entreprises rencontrées n'ont pas exprimé a priori de besoins spécifiques en termes de formation, de problème de recrutement, ....(voir synthèse des entretiens remise lors du comité de pilotage de février 2014)

Lors des rencontres nous nous sommes trouvé dans une position de présentation d'un projet, de recueil d'avis plus que dans une analyse incarnée des besoins des entreprises compte tenu de la saisonnalité de leur production, de départs à la retraite, de postes non pourvus, .... Autrement dit, les raisons qui fondent l'intérêt d'une entreprise à se lancer dans le dispositif GEIQ (ou groupement d'employeurs) ne semblaient pas partagées par les entreprises rencontrées.

En ce sens, les éléments très concrets sur lesquels s'appuie le modèle de questionnaire n'ont pas pu donner lieu à une réelle exploitation. Ainsi, à ce jour, il ne nous est pas possible de quantifier les profils et le nombre de salariés que pourrait avoir le GEIQ ou le groupement d'employeurs.

Il ressort, en revanche, assez nettement des échanges que l'attente est plus marquée dans la mise en place d'un groupement d'employeurs qui pourrait, outre le partage de salariés qualifiés, mettre en place quelques contrats d'insertion en alternance.

C'est une configuration tout à fait possible ; de nombreux groupements d'employeurs recourent à des contrats d'insertion en alternance.



Dans le cadre des entretiens complémentaires que nous avons conduits pour l'étude, nous avons rencontré le GE Mezzanine (voir ci-après). Ce groupement d'employeurs met en œuvre des contrats de professionnalisation parmi ses salariés.

#### **Synthèse des échanges avec la responsable du GE sur le contrat de professionnalisation**

L'analyse portée sur la mise en œuvre de ce type de contrat est positive. Actuellement, le GE Mezzanine a une jeune salariée en BTS. L'objectif est clair : à l'issue du contrat de professionnalisation, si les conditions le permettent, un CDI lui sera proposé au sein du GE. Parmi les points à noter, la responsable rappelle que l'aspect scolaire n'est pas à négliger. A cet effet, elle se rend régulièrement au sein de l'organisme de formation afin de faire le point sur la progression pédagogique de la salariée. Celle-ci est d'ailleurs sollicitée pour rédiger des fiches de bonnes pratiques sur ses acquis en formation pour les autres salariés du GE. Il convient également d'éviter l'isolement de la salariée. Celle-ci est mise à disposition prioritairement chez des adhérents proches du siège du GE afin que la directrice puisse aller la voir régulièrement et ainsi échanger avec les utilisateurs.

En ce qui concerne l'étude et sur la base de l'échantillon d'entreprises, certes encore limité, nous ne sentons pas d'appétence particulière pour un GEIQ. Et nous insistons sur le fait que les entreprises qui ont recouru à l'alternance en direct n'ont pas témoigné d'intérêt particulier.

Peu d'entreprises rencontrées ont une réelle connaissance des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage (avec toutefois un bémol pour les entreprises Waymel postproduction et AMP Visual TV).

La plupart des entreprises rencontrées n'y ont pas recours ou de façon limitée.

Celles qui ont mis en œuvre l'alternance ont un regard critique principalement sur les rythmes d'alternance « nous avons le jeune quand nous n'avons pas grand-chose à lui proposer et nous ne l'avons pas en période de haute activité ».

La critique porte également sur la lourdeur (plus supposée que réelle) de la mise en œuvre de tels contrats.

L'offre de formation existe ; elle est adaptée à la demande mais demeure encore trop peu à l'écoute des besoins de la plupart des entreprises.

Dans les deux derniers cas, le GEIQ pourrait donc apporter une solution en pesant sur l'offre de formation et en externalisant la procédure administrative. Il pourrait être également une réponse pour la question de l'intégration des personnes handicapées.

Le modèle économique des entreprises rencontrées est pour nombre d'entre elles relativement complexe et ne permet pas de se projeter sur des recrutements permanents à l'issue du GEIQ.

Enfin, il ressort des entretiens que les postes qui pourraient être pourvus relèvent des métiers techniques. Il peut s'agir soit de métiers portant sur les fonctions support (comptabilité, secrétariat), soit sur les métiers techniques du secteur (non encore spécifiés à ce jour). Les métiers artistiques ne peuvent entrer dans un processus de mutualisation compte tenu de leurs spécificités.

## **6. Conclusion**

Au travers de notre pratique issue de la réalisation d'un nombre conséquent d'études de faisabilité d'un GEIQ ou de GE, nous observons que le lancement d'une telle structure suppose que soient remplies un certain nombre de conditions. Nous les présentons dans le tableau ci-après.

<b>Conditions</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>	<b>Observations</b>
Territoire adapté	X		
Mobilisation réelle et consciente d'un certain nombre d'employeurs		X	
Besoins en main d'oeuvre récurrents		X	
Postes de travail adaptés		X	
Mises à disposition successives	X		
Volume d'heures de travail suffisant		X	
Partenaires prêt à coopérer			
Modèle juridique	X		
Modèle économique	X		

A ce stade, nous devons constater que le projet de mutualisation d'emplois dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel n'est pas mur. Il reste que nous avons rencontré la plupart des entreprises sur le projet de mise en place d'un GEIQ, dispositif complexe dans une branche professionnelle où l'action collective, la formation professionnelle et la structure des emplois peuvent apparaître comme des freins.

Ces freins peuvent être en partie dépassés dans un GE où l'axe formation est par définition moins prégnant que dans un GEIQ où le contrat de professionnalisation est la norme.

Face à ce constat, quelques pistes sont proposées au commanditaire :

- poursuivre une information régulière sur la mutualisation d'emploi dans les divers supports de communication développés par la branche professionnelle afin de préparer le terrain ;
- se rapprocher du GE Paris mix'emploi afin de faire connaître l'offre de services de ce GE aux entreprises rencontrées ;
- réunir les entreprises rencontrées afin de recueillir leur avis sur la mise en place d'un GE spécifique – et dans ce cas là- reprendre l'étude.

Dans l'hypothèse où la reprise de l'étude serait actée, nous joignons, à titre indicatif, des modèles de statuts, règlement intérieur, budget et de présentation qui pourront servir de base au travail. (PJ n°5)

**Liste des annexes :**

PJ n°1 : présentation d'un GEIQ

PJ n°2 : Comité de pilotage de lancement

PJ n°3 : Liste entreprises AFDAS contrat de professionnalisation

PJ n°4 : Modèle de questionnaire

PJ n°5 : Modèles