

Observatoire

des métiers de l'audiovisuel

ETUDE DE MISE EN PLACE D'UN GEIQ DANS LA FILIERE CINEMATOGRAPHIQUE ET AUDIOVISUELLE

Étude établie par
E.CAPP

Janvier 2017

Afdas.



CINÉ-
FAEB
RIQUE
ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE
DE CINÉMA ET DE MULTIMÉDIA

Commission
paritaire nationale
emploi formation
de l'audiovisuel



ÉTUDE DE MISE EN PLACE D'UN GEIQ DANS LA FILIÈRE CINÉMATOGRAPHIQUE ET AUDIOVISUELLE

SOMMAIRE

→ I- Le Contexte.....	2
→ II- Les Objectifs.....	2
→ III- L'alternance, présentation générale.....	3
→ IV- La mutualisation d'emplois.....	6
→ V- La filière cinéma-audiovisuelle.....	8
→ VI- Le développement de l'alternance dans ce secteur.....	10
→ VII- Les étapes de création d'un GEIQ.....	12
→ VIII- Première ébauche budgétaire : aides possibles, coûts de fonctionnement prévisionnels.....	14
→ IX- Point de situation à décembre 2016.....	15
→ annexe 1 : typologies de contrats en alternance en fonction des publics.....	17
→ annexe 2 : la rémunération de l'alternant.....	19

I- LE CONTEXTE

En juillet 2013, une étude de faisabilité, financée par la Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) de l'audiovisuel, accompagnée de la Région Rhône-Alpes, de la DIRECCTE et de la DRAC Rhône-Alpes, validait le principe de création d'une école de cinéma en région Rhône-Alpes.

L'association « CinéFabrique », à l'initiative de ce projet, a ouvert cette école, avec principalement le soutien de la Région Rhône-Alpes, des services de l'État et du CNC, à la rentrée 2015¹.

Dans un réel souci de mixité sociale, l'école permet à 30 jeunes garçons et filles de recevoir un enseignement d'excellence dispensé par des intervenants extérieurs, professionnels en activité. L'école forme à 5 métiers : scénario, production, image, son et montage. Les 3 années débouchent sur un diplôme d'école. Par ailleurs dans le cadre d'une convention avec l'Université Lyon 2, cette formation débouche sur une licence professionnelle délivrée par Lyon 2. Le cursus pédagogique se compose : d'une première année en tronc commun, d'une deuxième année en spécialisation et d'une troisième année en alternance.

Dès l'origine du projet de la CinéFabrique, il avait été décidé que la troisième année, année de la Licence Professionnelle, se déroulerait en alternance : sous forme de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation. (voir en annexe les définitions)

II- LES OBJECTIFS

Sachant que la branche fait très peu appel à l'alternance et dans un souci de sensibilisation, le présent rapport² a vocation à sensibiliser les professionnels sur les points suivants :

- le cadre légal de l'alternance en France, ses modalités d'organisation et ses impacts sur les entreprises ;
- la mutualisation d'emplois : cas général et spécificités du GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) ;
- les spécificités de la filière du cinéma et de l'audiovisuel à prendre en compte ;
- les enjeux et les étapes pour permettre le développement de cette modalité d'acquisition de compétences dans ce secteur d'activités.

¹ www.cinefabrique.fr

² Financée par le Ministère de la Culture et de la Communication et la CPNEF de l'audiovisuel

III- L'ALTERNANCE, PRÉSENTATION GÉNÉRALE

L'alternance est une modalité de formation et d'acquisition de compétences qui permet l'apprentissage d'un métier et facilite l'intégration d'une personne à la vie et à la culture d'un secteur.

Cadre général

L'alternance se fonde sur l'idée qu'un métier ne peut s'apprendre totalement au sein d'une école et que les périodes en entreprises doivent faire partie intégrante du processus pédagogique. Ce qui semble particulièrement vrai dans les métiers du cinéma et de l'audiovisuel : on n'apprend vraiment le métier qu'au contact des chefs de postes. Par ailleurs l'alternance permet à chaque entreprise, à chaque chef de poste de décider et de mettre en œuvre des modalités de transmissions. En lien étroit avec l'école, la présence en entreprise doit être conçue comme le complément indispensable des cours donnés à l'école. Le métier ne peut s'apprendre que dans cette respiration entre l'entreprise et l'école. Mais l'alternance permet aussi de responsabiliser la profession par rapport à cette nécessité de formation de ses futurs collaborateurs ce qui lui donne de facto la possibilité d'influer sur le contenu et les modalités de la formation.

L'alternance a donc pour objectif la montée en compétences. Il permet de concilier travail en entreprise et formation théorique sous la forme d'un contrat de travail qui couvre l'ensemble des périodes. Il existe deux types de contrats possibles : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Le choix du contrat le plus adapté à chaque situation dépend du profil de l'alternant³ et de la volonté de l'employeur.

Les alternants sont soumis aux mêmes conditions de travail que les autres salariés de l'entreprise, quelque soit leur profil : congés payés, durée de travail... les entreprises embauchant des alternants doivent donc garantir leurs conditions de travail.

Le rôle de l'employeur :

- favoriser l'insertion professionnelle de l'alternant dans l'entreprise ou la filière ;
- lui donner les moyens nécessaires à sa formation pratique ;
- permettre au tuteur ou au maître d'apprentissage (notions explicitées infra) d'assurer l'accompagnement de l'alternant, tout en exécutant sa propre prestation de travail.

³ *Détails dans Annexe 1*

Coûts

le coût du salaire de l'alternant pour l'entreprise est fonction :

→ du contrat de travail : apprentissage ou professionnalisation ;

→ du profil de l'alternant : âge, niveau d'étude,...

Il se base sur le salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé, ou à défaut sur le SMIC. Des accords de branche ou le contrat de travail peuvent prévoir une rémunération plus favorable⁴.

Par conséquent, il est primordial d'étudier les postes occupés et la convention collective appliquée.

Aides

→ exonérations de charges : les contrats en alternance (apprentissage comme professionnalisation) donne droit à une exonération de tout ou partie des charges patronales⁵. Ces exonérations sont fonction du type de contrat conclu et du profil du salarié. Par ailleurs, une exonération plus importante est accordée aux Groupements d'Employeurs labellisés GEIQ ;

→ aide des Régions pour l'apprentissage : 1000€ minimum versé par les Régions (en fonction des délibérations des Régions) aux entreprises de moins de 11 salariés pour chaque jeune en apprentissage ;

→ aide de l'État pour l'alternance : 814€ pour chaque nouveau contrat de professionnalisation, si la personne a conclu un contrat avec un GEIQ.

Suivi des alternants

L'arrivée d'un alternant dans une entreprise doit être accompagnée. Elle impose la désignation d'un maître d'apprentissage ou tuteur. Il a vocation à accompagner l'alternant dans l'entreprise comme dans sa formation théorique.

Le tuteur ou maître d'apprentissage donne sa cohérence à la formation de l'alternant entre les enseignements théoriques et la pratique en entreprise. Il assure également la liaison avec

⁴ *Détails dans Annexe 2*

⁵ *Les exonérations sont fonction du type de contrat, du salarié et de l'employeur (existence ou non d'un GEIQ)*

l'établissement de formation. En cela, il contribue à vérifier que les acquisitions en entreprise correspondent aux exigences prévues par le diplôme.

Il est à noter que lorsque des apprentis seront en alternance sur des tournages ou sur de la post production (dans le cadre d'un long métrage par exemple) ce seront les chefs de postes (en CDDU, contrat à durée déterminée d'usage au sein de la société de production) qui devront assurer ce rôle de tuteur.

Pour devenir maître d'apprentissage et obtenir l'autorisation de former un apprenti, il faut respecter un certain nombre de critères :

- soit être titulaire d'un titre ou d'un diplôme d'un niveau équivalent à celui préparé par l'apprenti(e) et avoir au moins deux années d'expérience professionnelle dans le métier ;
- soit justifier d'au moins trois ans d'expérience professionnelle et d'un niveau minimum de qualification.

Il n'y a aucune obligation légale de formation pour les maitres d'apprentissage.

IV- LA MUTUALISATION D'EMPLOIS

- C'est une envie de mettre en commun des salariés, elle suppose une démarche volontaire de la part des entreprises.
- Mutualiser, c'est faire en collectif ce que séparément on n'arriverait pas à faire.
- La mutualisation suppose une démarche structurée qui s'inscrit dans la durée.

Les grands principes

- La mutualisation de l'emploi est le partage d'un ou de plusieurs emploi(s) entre des structures ; lesquelles décident d'en assumer, ensemble, le coût et la gestion. La mutualisation permet de prendre en compte les spécificités d'un secteur d'activités et en particulier la taille des entreprises et le rythme de l'activité des entreprises. Les emplois mutualisés sont portés par des Groupements d'Employeurs (GE).
- les Groupements d'Employeurs ont plus de 30 ans d'existence : ils ont été instaurés dans le cadre de la Loi du 25 juillet 1985. C'est donc un dispositif juridiquement encadré par le code du travail qui sécurise le cadre et le fonctionnement.
- Ils concernent tous les secteurs d'activités et toutes les tailles d'entreprises. Le GE est une association dont l'objet social est de mettre à disposition, de ses seuls adhérents, du personnel, en fonction de leurs besoins et de leur activité, et d'apporter à ses membres son aide ou conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.
- Le GE permet, ainsi, aux entreprises de se regrouper pour employer une main-d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter. Il s'agit d'une des formes d'exercice de la pluriactivité : les salariés du groupement d'employeurs effectuent des périodes de travail successives auprès de chacune des entreprises adhérentes au groupement.

Cas spécifique des GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification)

- Un GEIQ est d'abord, et avant tout, un groupement d'employeurs, qui a donc pour objet la mutualisation d'emplois.
- Mais, le GEIQ a pour spécificité l'organisation de parcours d'insertion et de qualification au profit de personnes en contrat d'apprentissage.
- Les GEIQ sont des Groupements d'Employeurs labellisés annuellement sur le respect d'une charte et d'un cahier des charges validé par l'État spécifiant leurs engagements en termes d'insertion et de qualification⁶. Le label est attribué chaque année en juin sur les résultats de l'année précédente.
- Un GEIQ est créé, piloté et géré par les employeurs adhérents. Ils définissent collectivement des orientations et les moyens nécessaires à leur bonne mise en œuvre. L'ensemble des entreprises membres du GEIQ est solidaire du respect de ces orientations.
- Dans le schéma classique de l'apprentissage, les apprentissages théoriques sont fortement liés aux situations concrètes de travail. Le GEIQ agissant comme employeur, cela entraîne l'existence d'un double tutorat professionnel dans l'entreprise et le GEIQ. Par ailleurs, le GEIQ ayant une mission d'insertion, cela impose un accompagnement social et professionnel du salarié par le groupement qui est spécifique.
- les GEIQ ouvrent droit à des aides particulières : exonération de charges plus importante, aides pour l'accompagnement personnalisé à l'emploi, aides nationales et régionales...

⁶ Détails dans « VII- les étapes de création d'un GEIQ »

V - LA FILIÈRE “CINÉMA-AUDIOVISUEL”

Les contraintes propres au secteur

L'industrie du cinéma et de l'audiovisuel est caractérisée par l'organisation cyclique de son activité : écriture et développement, préproduction, production, post-production... À chaque cycle, correspondent des fonctions et des métiers spécifiques qui font appel à des compétences repérées par les professionnels. De plus, chaque période a une durée qui, elle aussi, est bien déterminée (entre 6 et 8 semaines) qui peut être amenée à se décaler dans le temps.

Par ailleurs, la structuration même des entreprises est à prendre en compte. D'un point de vue des ressources humaines, ce sont des entreprises qui comprennent peu de salariés permanents, et font appel, sur les postes techniques, à des salariés du spectacle en CCDU. Ces derniers sont employés sur des contrats courts et constituent directement les équipes qui vont les assister. Ce sont donc eux qui seront en contact direct avec les alternants et seront en situation de formateurs/tuteurs, et non les permanents de la société de production. De même, d'un point de vue organisationnel, les entreprises de production n'ont pas un rythme d'activité linéaire, ce qui est à prendre en compte et à bien anticiper.

Les jeunes en alternance ont vocation à intervenir dans l'ensemble des secteurs de la filière cinématographique et audiovisuelle, depuis l'écriture et le développement jusqu'à la post-production, en passant par le tournage. Les entreprises susceptibles de les accueillir recourent, donc, l'ensemble du spectre du secteur : entreprises de production, prestataires de services, grands groupes ou encore télédiffuseurs... et sont couvertes par une grande diversité de conventions collectives (production cinématographique, production audiovisuelle, industries techniques...). Compte tenu de la diversité des tailles d'entreprises comme des logiques organisationnelles et stratégiques, les postes qui pourront être proposés seront nécessairement très divers. Cette pluralité de situations devra nécessairement être prise en compte et intégrer les spécificités de l'ensemble de la branche.

Enfin, une adéquation est nécessaire entre offre de formation et réalité de l'activité professionnelle. Cela nécessite de prévoir suffisamment en amont une adéquation entre les périodes de présence en entreprise et les périodes pédagogiques à l'école.

En conclusion, au regard des modalités d'organisation de l'activité de la branche « cinéma-audiovisuel » et de la diversité des entreprises, et compte tenu des spécificités liées au rythme d'activité (peu de visibilité sur l'activité, obligation d'une grande réactivité, reports réguliers de démarrages de projets...), les structures de productions doivent impérativement pouvoir trouver :

- des compétences spécifiques acquises par les apprentis qui leur permettront une bonne intégration au sein de l'entreprise
- une formalisation administrative la plus indolore possible ;
- une grande souplesse de mise en œuvre.

La solution passe par la mutualisation

Face à ce constat, la solution qui s'avère le plus adaptée passe par la mutualisation des postes d'alternants en créant un GE-GEIQ.

La mutualisation et le GEIQ permettront, en effet, de répondre aux différentes spécificités du secteur :

- des besoins de recrutements ponctuels : en diversifiant les expériences des jeunes alternants et multipliant les mises à disposition, le GE-GEIQ permet l'intégration pour ces futurs professionnels d'une contrainte centrale liée à l'exercice de leur futur métier : l'intermittence.
- un rythme de l'alternance qui s'adapte aux contraintes des entreprises : en mutualisant les personnes en alternance, les entreprises ne seraient pas contraintes de prendre une personne si leur activité ne le permet pas. Les mises à dispositions se répartissent entre tous les membres. Par ailleurs, les entreprises ne rémunèrent les alternants qu'en fonction de leurs besoins.
- peu de contraintes administratives : le GE-GEIQ étant l'employeur des personnes en alternance, c'est à lui que revient cette charge.
- des liens renforcés avec l'école : le GE-GEIQ permet de créer un lien plus fort avec d'un côté l'entreprise utilisatrice et de l'autre la structure de formation. Par ailleurs, les modalités d'organisations permettent une adaptation de l'offre de formation afin de correspondre aux besoins des entreprises.

VI- QUELLES SOLUTIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE DANS CE SECTEUR

Le développement de l'alternance dans le cinéma et l'audiovisuel ne pourra se faire qu'en mutualisant les emplois.

Si le sujet de la mutualisation, des services, des emplois et compétences... est devenu un thème souvent évoqué, il ne s'improvise pas.

Plus précisément, les conditions de réussite d'un tel projet reposent sur 3 enjeux prioritaires : la mobilisation des entreprises, la prise en compte des spécificités de la branche et l'adaptation de l'organisation aux réalités territoriales.

Il faut des entreprises mobilisées

La création d'un GEIQ repose en premier lieu sur les entreprises. Ce sont elles qui sont à l'origine du groupement. Ce sont elles qui en définissent les modalités de gouvernance. Ce sont elles, encore, qui fixent les priorités pour le secteur. Ce sont elles, enfin, qui permettent l'articulation entre besoin des entreprises et offre de service.

Là réside la première priorité : créer un noyau de sociétés suffisamment mobilisées pour créer une dynamique. Par ailleurs, de leur diversité dépendra les hypothèses de mises à disposition.

Pour autant, il reste un point essentiel : la mobilisation des chefs de poste. Ainsi, si les sociétés de production, par exemple, ont vocation à être membres du GEIQ ; ce ne sont pas elles qui constituent directement l'ensemble des équipes. En effet, d'après les pratiques largement répandues, les chefs de postes élaborent eux-mêmes leur équipe (assistants et auxiliaires). Tout laisse à penser que ces derniers ont, par conséquent, vocation à s'impliquer directement dans le choix des personnes en alternance qui peuvent intégrer le staff.

Outre une mobilisation des chefs de poste sur l'importance de l'alternance, plusieurs d'entre eux seront amenés à connaître les étudiants via leur implication dans l'école comme intervenant tout au long de la formation.

Il faut que l'école prenne en compte des spécificités de la branche

- le rythme de l'activité. C'est un enjeu central : comment prendre en compte les contraintes liées à la vie des projets en développement, production et post-production ?
- rythme de l'alternance : innovation et souplesse pédagogique au sein de la maquette pédagogique proposée par l'école, individualisation des parcours en fonction de spécialités, ordonnancement du rythme école entreprise...

Il faut une organisation adaptée

- convention collective : un GEIQ doit impérativement faire le choix d'une convention collective unique. Dans la mesure où les entreprises susceptibles d'adhérer relèvent de conventions collectives différentes, ce choix sera à faire au moment de la création du GEIQ et sera soumis au Ministère de l'emploi pour validation.
- ressources humaines : le GEIQ doit intégrer un certain nombre de compétences : gestion-administration pour le suivi administratif des contrats de travail et la gestion globale du GEIQ, animation-coordination pour les relations avec les partenaires (entreprises, pouvoirs publics...), et enfin suivi des alternants en entreprise.
- organisation territoriale : l'industrie cinématographique et audiovisuelle est fortement concentrée sur certaines zones géographiques. Il sera sans doute nécessaire que le GEIQ s'appuie sur les principaux bassins d'emplois : Ile-de-France, PACA et Rhône-Alpes. Cela nécessitera le choix d'un siège social ainsi que la définition de modalités précises de fonctionnement.
- postes des alternants : quels métiers, quelles fonctions ? À préciser en fonction des spécialisations en articulation avec les besoins des entreprises adhérentes et l'offre de formation proposée.

Il faut des coûts maîtrisés

- 4 grandes catégories de dépenses : le fonctionnement, la rémunération des permanents, la rémunération des alternants (cf. annexe 2) et la formation⁷.
- recettes : adhésions, facturation des mises à disposition des alternants, aides publiques de l'État et des Régions, l'AFDAS, la collecte de la TA via le CFA...⁸

⁷ Détails dans « VIII- première ébauche budgétaire »

⁸ *op. cit.*

VII- LES ÉTAPES DE CRÉATION D'UN GEIQ

La création d'un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) répond à un certain nombre d'étape préalables.

Le GEIQ est un Groupement d'Employeurs (privés ou publics⁹) permettant d'embaucher des personnes en contrat en alternance afin de les mettre à disposition des entreprises adhérentes et de favoriser leur insertion et leur qualification professionnelle.

Les objectifs :

- Organiser des parcours d'insertion et de qualification professionnelle ;
- Effectuer un accompagnement individualisé vers l'emploi des jeunes en alternance ;
- Assurer le suivi de ses salariés pour faciliter leur intégration dans l'emploi.

Les démarches préalables

- Constitution d'une équipe projet comprenant des professionnels (sociétés de production, prestataires, télédiffuseurs...) et au moins une personne ressource pour réaliser l'étude de faisabilité. À ce stade, il est nécessaire d'envisager la création d'une association de préfiguration qui portera l'étude de faisabilité ;
- Sensibilisation des entreprises : il s'agit de commencer à échanger sur le sujet de l'alternance, ses avantages et, ainsi, permettre de susciter l'intérêt pour le projet.
- Créer les conditions pour la réalisation d'une étude de faisabilité préalable : financement de l'étude, modalités techniques de mise en œuvre, comité de pilotage.

L'étude de faisabilité

- réalisation d'un état des lieux des besoins des entreprises ciblées ;
- mobilisation des entreprises qui pourraient adhérer ;
- élaboration du partenariat avec l'OPCA (AFDAS) en vue du financement de la formation et du tutorat/accompagnement des personnes en alternance ;
- modélisation économique de l'activité du GEIQ : étude et analyse précise des coûts de fonctionnement (en fonction de la localisation géographique des adhérents, des spécificités de

⁹ Les employeurs publics ne peuvent pas représenter plus de 50% des mises à disposition

l'activité) et de la rémunération des alternants ; choix de la convention collective ; définition du coût des mises à disposition ; étude des financements mobilisables (Région, État...) ;

→ définition des modalités de gouvernance du Groupement : structuration juridique, modes de fonctionnement, localisation... ;

→ mise en débat du projet en vue de la création.

Les modalités pratiques de la labellisation :

→ un GEIQ est avant tout un GE... il est donc créé en tant que tel : « Groupement d'Employeurs à vocation d'insertion et de qualification ». ce n'est que la labellisation, postérieure à sa création, qui le reconnaitra en tant que GEIQ ;

→ Pour être reconnu GEIQ, le GE doit répondre aux obligations regroupées dans un cahier des charges réalisé par la Fédération Française des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification ;

→ La qualité de GEIQ est reconnue par un label attribué pour une durée d'un an par la Fédération Française sur avis d'une commission nationale ;

→ L'ensemble du réseau des GEIQ labellisés inscrit son action dans le cadre d'une charte nationale établie par le Comité national de coordination d'évaluation (CNCE-GEIQ), qui rappelle leur mission centrale (organiser des parcours d'insertion et de qualification).

Les textes officiels :

→ Décret n° 2015-998 du 17 août 2015 relatif aux GEIQ : [ici](#) ;

→ Arrêté du 17 août 2015 relatif aux modalités de reconnaissance des GEIQ : [là](#).

VIII- PREMIÈRE ÉBAUCHE BUDGÉTAIRE

Aides à l'embauche de contrats en alternance

Les aides du contrat d'apprentissage :

- des aides spécifiques versées par la Région : 1000€ ;
- des exonérations de charges :
- des avantages fiscaux : crédit d'impôt d'apprentissage (première année de formation en apprentissage de niveaux III, IV et V) et déduction fiscale de taxe d'apprentissage.

Les aides du contrat de professionnalisation :

- aide au financement de l'accompagnement vers l'emploi dans le cadre du contrat de professionnalisation : 814€ ;
- exonérations des charges sociales patronales.

Autres aides potentielles :

- aide éventuelle de l'État au démarrage d'une nouvelle structure GEIQ au titre du Fonds départemental d'insertion ;
- aide éventuelle de la Région pour les GEIQ ;
- aide des OPCA (en l'occurrence l'AFDAS) pour la prise en charge des dépenses de formation et de tuteurs.

IX- POINT DE SITUATION À DÉCEMBRE 2016

L'étude menée entre janvier 2015 et juin 2016 aura permis de :

- valider l'opportunité du projet ;
- préciser le cadre formel de création du GEIQ ;
- confirmer la mobilisation des partenaires institutionnels : État, Région, CPNEF de l'audiovisuel et AFDAS ;
- mobiliser un « noyau dur » d'entreprises : TSF, AGAT Films...
- sensibiliser les entreprises du secteur (producteurs, télédiffuseurs, prestataire techniques...) sur les enjeux de l'alternance, du développement de l'emploi pour les publics les plus éloignés, du renforcement de la diversité...
- concevoir la phase d'élaboration concrète du GEIQ.
- organiser la 3ème année au sein de l'école « la CinéFabrique ».

La phase de mise en œuvre du projet, doit se dérouler entre septembre 2016 et septembre 2017.

les grandes étapes en sont les suivantes :

→ *mobilisation des entreprises* :

Il s'agit, au-delà du noyau dur, et en s'appuyant sur la présente étude, d'amener les futures utilisateurs du GEIQ à adhérer à l'association porteuse du Groupement d'Employeurs ;

→ *création de l'association porteuse du Groupement d'Employeurs* ;

→ *élaboration du projet, du modèle économique et de l'organisation* :

conception des éléments de contour du GEIQ (statuts et modalités de gouvernance...), finalisation de ses modalités de fonctionnement du GEIQ, édification d'un premier Budget Prévisionnel, détermination des éléments pratiques de partenariat entre le GEIQ et la CinéFabrique, définition des modalités de partenariat avec l'AFDAS : conventions, financement, suivi et évaluation..., identification des aides au démarrage et des différentes formes de soutien des pouvoirs publics...

→ *finalisation et lancement du projet* :

cela concerne, en particulier, le recrutement des permanents du Groupement d'Employeur et la mise en œuvre effective du partenariat avec « la CinéFabrique ».

Point de situation à début janvier 2017

→ *depuis septembre 2016*, le futur bureau du GEIQ se réunit pour faire avancer les points suivants : élaboration des statuts du groupement, recherche d'adhérents, finalisation d'un modèle économique viable répondant aux contraintes du secteurs et aux exigences des Groupements d'Employeurs ;

→ *mobilisation des entreprises* :

Un document synthétique a été élaboré à destination des entreprises du secteur. Un travail a été entrepris par le « noyau dur » du GEIQ pour rencontrer les entreprises, les sensibiliser au projet et recueillir les engagements. Entre 20 et 30 entreprises sont dors et déjà mobilisées pour intégrer le GEIQ dès sa création ;

→ *l'implication des partenaires* :

Un travail de rapprochement est en cours avec les financeurs publics (État, Région) et l'AFDAS pour finaliser le budget provisionnel. Leur soutien est, en effet, essentiel pour permettre au futur GEIQ de fonctionner dans les meilleures conditions. Les GEIQ sont des structures qui font l'objet d'un intérêt certain de la part de ces acteurs. Parce qu'ils permettent le développement de l'emploi en direction de publics précaires, et parce qu'ils permettent la mobilisation directe des entreprises. Par ailleurs, la mobilisation des pouvoirs publics doit permettre la mobilisation de financements dans le cadre des Fonds Européens.

→ *la formalisation de l'Association* :

Des projets de statuts ont été élaborés. Ils sont, actuellement, en cours de validation définitive

les prochaines étapes

→ mars - avril 2017 : création de l'association, recrutement des permanents ;

→ mai – juin 2017 : adhésions des entreprises membres du GEIQ, répartition des futurs alternants en fonction des périodes en entreprises ;

→ septembre 2017 : démarrage des contrats en alternance.

ANNEXE 1 : TYPOLOGIES DE CONTRATS EN ALTERNANCE EN FONCTION DES PUBLICS

Dans le cadre d'une formation en alternance, il vous est possible de proposer deux types de contrat à votre salarié : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Les modalités de choix du contrat adapté à votre situation dépend du profil de votre alternant.

Tous deux répondent au même objectif de montée en compétence du salarié en combinant travail en entreprise et formation théorique. Cependant, les modalités d'exécution de ces contrats diffèrent notamment sur la durée du contrat, la durée de la formation et la rémunération associée.

Deux types de contrat pour des publics différents

Le contrat d'apprentissage, dans le cadre de la formation initiale, s'adresse aux jeunes de 16 et 25 ans. Des dérogations existent notamment :

pour les personnes reconnues travailleur handicapé ;

pour les créateurs ou repreneur d'entreprise.

Le contrat de professionnalisation, dans le cadre de la formation continue, s'adresse aux :

jeunes âgés de 16 à 25 ans ;

demandeurs d'emploi et âgé de 26 ans et plus ;

bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), l'allocation adulte handicapé (AAH) ou d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Quel est l'objectif de chaque contrat ?

Le contrat d'apprentissage permet d'obtenir une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le contrat de professionnalisation permet d'obtenir une qualification soit :

enregistrée au RNCP (diplôme ou titre) ;

reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Quelle est leur durée ?

Le contrat de professionnalisation est souvent conclu à durée déterminée (CDD) mais peut également être conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, auquel cas les règles spécifiques s'appliquent en début de contrat et ce, durant toute l'action de professionnalisation.

Le contrat d'apprentissage peut à présent être conclu à durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée avec une période d'apprentissage en début de contrat.

La durée de l'apprentissage ou de la période d'apprentissage varie en fonction du contrat choisi :

de 6 mois à 4 ans pour un contrat d'apprentissage ;

de 6 mois à 12 mois réglementairement pour un contrat de professionnalisation, voire 24 mois par accord de branche.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la durée de la formation représente au moins 400 heures en moyenne par année de formation. Dans le cadre du contrat de professionnalisation la formation représente entre 15 à 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation sans pouvoir être inférieure à 150 heures (sa durée peut être différente selon l'accord de branche).

En l'espèce, dans le cadre de la Licence Professionnelle, dispensée par la CinéFabrique, la formation dure environ 800h et les périodes de mise à disposition en entreprises, représentent environ : 840h.

ANNEXE 2 : LA RÉMUNÉRATION DE L'ALTERNANT

Dans le contrat d'apprentissage, la rémunération de l'apprenti varie en fonction du déroulement de la formation et de l'âge de l'apprenti.

En revanche, dans le cadre du contrat de professionnalisation, la rémunération varie en fonction du niveau de la formation initiale de l'alternant et de l'âge de ce dernier.

Dans le cadre de jeunes préparant une Licence professionnelle, cette rémunération, pour les contrats d'apprentissage est calculée sur la base d'une 2ème année.

Contrat d'apprentissage			
Ancienneté dans le contrat	moins de 18 ans	18-20 ans	21 ans et +
1 ^{re} année	25 % du Smic	41 % du Smic	53 % du Smic*
2 ^e année	37 % du Smic	49 % du Smic	61 % du Smic*

* : ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

Contrat de professionnalisation			
Formation initiale	16-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
Inférieure au bac pro	55 % du Smic	70 % du Smic	85 % du minimum conventionnel sans être inférieure au Smic
Supérieure ou égale au bac pro	65 % du Smic	80 % du Smic	

Des accords de branche ou le contrat de travail peuvent prévoir une rémunération plus favorable.