

Révolution numérique, HD, 3D relief: jamais la technologie n'a évolué aussi vite. Dans un monde en perpétuelle mutation, apprendre est plus que jamais une nécessité. Dans ce dossier spécial, "Ecran Total" s'est penché sur l'offre de formation continue. Sans viser à l'exhaustivité, impossible, il dégage les grandes tendances 2010 et met en lumière des établissements aussi incontournables que l'INA Sup, l'école des Gobelins ou la Fémis. Un outil indispensable pour tous ceux qui, des industries techniques à l'animation, en passant par l'écriture de scénario, font l'audiovisuel et le cinéma du XXI^e siècle.

Des formations pour tous



INTERVIEW

CHRISTIANE BRUÈRE-DAWSON

Directrice générale de l'Afdas

**E**cran Total: Quels sont les champs d'action de l'Afdas?

Christiane Bruère-Dawson: L'Afdas couvre les secteurs d'activités du spectacle, de l'audiovisuel, du cinéma, de la publicité et des loisirs, soit 37 000 entreprises et 350 000 personnes [salariés et intermittents]. Nos missions sont l'information, le conseil, l'orientation et le financement. Nous nous adressons à quatre types de public: les employeurs, les salariés, les demandeurs d'emploi et les intermittents. Nous assurons le financement des actions de formation mises en place par les employeurs.

«On a le sentiment qu'un organisme de formation se crée par minute!»

Nous les aidons aussi à trouver des financements complémentaires, des organismes de formation ou, éventuellement, à construire leurs plans de formation. Pour le salarié, trois dispositifs permettent de bénéficier de financements, indépendamment de la politique formation de l'employeur: le congé individuel de formation [CIF], le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience [VAE]. Par ailleurs, l'Afdas gère les droits des intermittents du spectacle. Sur 120 000 intermittents répertoriés par la Caisse des congés spectacle, près de 20 % font appel à nous chaque année. Hélas, les budgets [contributions plus subventions] ne sont pas suffisants pour financer toutes les demandes. Nous devons ici établir avec les organismes de formation

compétents un plan de formation pour les intermittents du spectacle. Dans ce cadre, nos travaux portent non seulement sur l'étude des formations offertes sur le marché, mais aussi sur leur construction lorsqu'elles n'existent pas encore. Il s'agit aussi, bien sûr, et ce n'est pas le plus facile, de contrôler les prix.

E.T.: La législation a évolué, quelles sont les nouveautés?

C. B.-D.: Une nouvelle loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, publiée le 25 novembre 2009 au Journal officiel, modifie certains dispositifs existants. La nouveauté principale porte sur un transfert d'une partie des contributions des entreprises vers un organisme national, le FPSPP [Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels], créé pour financer notamment la formation des demandeurs d'emploi. L'objectif est de mieux orienter le financement de la formation continue vers ceux qui en ont le plus besoin. Parmi les nouveautés introduites par cette loi: la portabilité du DIF. Le salarié licencié conserve son DIF, même s'il intègre une nouvelle entreprise pendant deux ans sous certaines conditions. La Loi introduit également d'autres dispositifs pour sécuriser les parcours professionnels et améliorer le conseil

et l'orientation. L'Afdas organise actuellement des réunions d'information dans toute la France destinées aux entreprises pour les informer sur les modalités de cette nouvelle loi.

E.T.: A-t-elle des conséquences financières sur les budgets formation?

C. B.-D.: Nous avons 13 % de moins en fonds disponibles pour les entreprises et les salariés, puisqu'en tant qu'OPCA [organisme paritaire collecteur agréé] chargé de gérer les dépenses en formation pour les entreprises, nous devons reverser une partie de leur contribution au nouveau FPSPP. Or l'Afdas n'avait déjà pas suffisamment de fonds. L'année dernière, nous avons refusé

environ 20 % des seules demandes des entreprises. En fait, les demandes ont augmenté en même temps que les budgets ont diminué. Avec 92 % d'entreprises de moins de dix salariés, les taux de contribution sont beaucoup plus faibles que pour d'autres secteurs. Pourtant, notre secteur a énormément de besoins en matière de formation continue. Les évolutions techniques appellent à former les professionnels. Pour combler les manques, nous allons chercher des financements auprès du FPSPP, des conseils régionaux, des directions régionales du travail et les fonds sociaux européens. Ces fonds complémentaires représentent 10 % de notre collecte globale, dont le montant total dépasse les 150 M€.

E.T.: Face aux mutations de la filière technique, quelles sont vos actions?

C. B.-D.: Aujourd'hui, nous sommes confrontés à une très forte demande de la part des entreprises issues des secteurs techniques, qui sont les plus touchées par les mutations technologiques. Nous sommes aujourd'hui dans la gestion de l'urgence et dans l'aide à ceux qui sont confrontés au licenciement. Nous avons mis en place avec la Ficam une plateforme pour ce secteur destinée aux salariés et aux entreprises pour trouver le meilleur parcours professionnel. Mais la mutation concerne aussi de nombreuses autres filières.

E.T.: Dans ce contexte, quels sont les principaux dispositifs de formation continue?

C. B.-D.: La période de professionnalisation, financée par l'Afdas, permet de former les salariés aux innovations technologiques. Les salariés peuvent utiliser leur DIF jusqu'à son plafond, qui est de 126 heures. Autre dispositif: le plan de formation de branche qui concerne chacun des secteurs que nous couvrons [exploitation cinématographique, audiovisuel, diffusion, la production, etc.] à l'exception des loisirs et de la publicité. Les plans de formation de branche sont revus tous les ans et sont financés grâce à une mutualisation spécifique. Chaque année, les instances paritaires se réunissent pour définir les offres de formations prioritaires en fonction des enquêtes et des études réalisées auprès des entreprises et des salariés, et selon des budgets disponibles.

E.T.: Comme s'y retrouver face à l'offre foisonnante?

C. B.-D.: En France, on a presque le sentiment qu'un organisme de formation se crée par minute! Avec

44 000 organismes enregistrés par les préfetures, nous détenons le record européen en nombre de structures. Dans ces 44 000, seuls 10 % environ vivent exclusivement d'activités de formation. Qui plus est, les nouveaux textes permettant la portabilité des droits du DIF vont favoriser le développement de l'offre. Certains organismes vont se précipiter. Il y a incontestablement un problème car nous n'avons pas vocation à intervenir dans le choix d'un organisme. Nous conventionnons des formations, pas des organismes. Nous ne labellisons pas. Nous validons une formation pour une personne à un moment donné.

E.T.: Comment nous situons-nous par rapport aux autres pays européens?

C. B.-D.: Malgré les problèmes financiers, la France reste exemplaire dans sa gestion de la formation continue. C'est le seul pays européen que je connaisse qui permet à un salarié au début, au milieu ou à la fin de sa vie professionnelle, de pouvoir notamment changer de métier ou se professionnaliser tout en conservant un salaire. Nous sommes confrontés à un paradoxe: la formation est un droit social et, en même temps, certaines entreprises, qui agissent fréquemment dans le "juste à temps", peinent à anticiper ou à investir dans la formation pour améliorer leur compétitivité. Il reste des progrès à faire... ■

Propos recueillis par S.B. et F.B.

Le 16 avril, le siège social de l'Afdas investira ses nouveaux locaux, d'une surface de 3 000 m². La forte croissance des activités, la prise en charge de l'activité de l'APDS et de quelques observatoires des métiers ont nécessité l'agrandissement de l'espace de travail et d'accueil des publics. Le siège compte 110 collaborateurs (sur 150 au niveau national) et six conseillers y accueillent une moyenne mensuelle de 1 500 personnes.
Nouvelle adresse: 66-72 rue Stendhal, 75020 Paris

CHIFFRES CLÉS

38 000 entreprises cotisent à l'Afdas
157,3 M€ ont été collectés en 2008 auprès des employeurs, complétés par **8 M€** de subventions
121 000 stagiaires ont bénéficié d'une prise en charge financière, dont **16 700** intermittents

RÉPARTITION DES ENTREPRISES COTISANTES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Spectacle vivant: **43 %**
Exploitation et distribution de films: **2,5 %**
Audiovisuel: **20 %**
Publicité et distribution directe: **22 %**
Loisirs: **11,5 %**
Divers: **1 %**

INDUSTRIES TECHNIQUES

Plateformes et tremplins

Les techniciens de l'audiovisuel sont en première ligne pour affronter les mutations technologiques qui bouleversent l'intégralité de leur secteur professionnel.

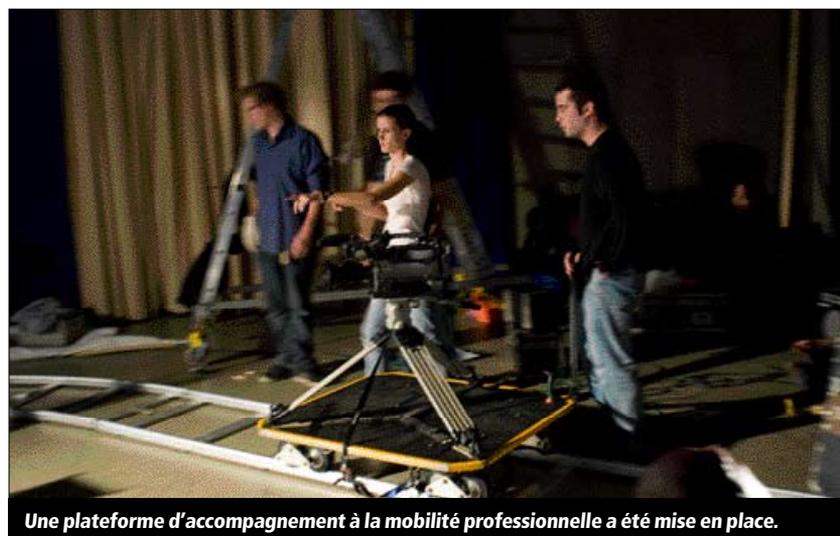
Au cinéma, comme en télévision, la formation continue dans le secteur des industries techniques s'est longtemps opérée de manière informelle, sous une forme proche du compagnonnage. Tous les chefs de postes (caméra, régie, réalisation, montage, etc.) sont en principe secondés par une hiérarchie d'assistants bien établie, dont les tâches sont clairement définies. La transmission du savoir-faire, comme du savoir-être, s'effectuait donc traditionnellement de manière verticale, de maître à apprenti, comme dans tout système dit "artisanal". Plusieurs facteurs exogènes et endogènes ont mis à mal ce modèle traditionnel, qui peine à entrer dans le moule de la formation continue, comme on l'entend généralement en entreprise. On peut citer les contraintes budgétaires de production, dont les postes d'assistant sont les premiers à faire les frais. L'accélération des changements technologiques est un autre facteur qui bouscule les usages dans les métiers avec, par exemple, la dématérialisation des

supports des images et des sons. Les conséquences économiques et technologiques de ces mutations se ressentent naturellement au niveau des entreprises du secteur, qui représentent environ 10 000 emplois.

Un dispositif pilote

Dans l'œil du cyclone, la Ficam met à profit son statut fédérateur pour observer la situation et mettre en œuvre des mécanismes originaux qui pourraient servir de modèles à d'autres secteurs professionnels. "On estime qu'un bon millier de salariés des industries techniques vont voir leur métier se transformer ou disparaître dans les trois ans qui viennent", affirme Jack Aubert, responsable des affaires sociales à la Ficam. *C'est toute la chaîne qui se modifie à travers la dématérialisation des supports. La disparition des cassettes, par exemple, change totalement les métiers concernés dans les régies de diffusion ou le stockage des archives.*

La diminution, voire la disparition, de l'activité de duplication de copies 35 mm pour les salles de cinéma se profile à un



Une plateforme d'accompagnement à la mobilité professionnelle a été mise en place.

horizon qui ne cesse de se rapprocher à vitesse grand V. Consciente de ces mutations, la Ficam a initié une étude en collaboration avec le CNC, la direction régionale du travail de l'emploi et la formation professionnelle, la région Ile-de-France, ses partenaires sociaux et l'Afdas. Elle s'est déroulée de mars à octobre 2009 et a observé, notamment, un fort attachement des salariés au secteur du

cinéma ainsi qu'à leur secteur géographique d'implantation. Par ailleurs, l'étude a constaté de forts clivages selon l'âge des salariés aussi bien au regard de la volonté que de la capacité à s'engager dans une mobilité vers un autre secteur.

Cette étude a débouché sur la mise en place d'une plateforme nouvelle et originale, pilotée par les partenaires sociaux, la CPNEF de l'audiovisuel, l'Afdas, l'Etat

Formation longue durée

(Janvier 2011 - Juillet 2011)

Public : demandeurs d'emploi et salariés

Responsable de salle de cinéma

- Directeur, Régisseur,
- Projectionniste,
- Programmateur, Responsable d'animations,
- Préparation au CAP Opérateur Projectionniste de Cinéma (nouveaux programmes).

Formations conduites par des professionnels du cinéma

Formation numérique

* 5 jours *

Public : tous les responsables et salariés des cinémas

- Les principes du numérique en image et son
- Une cabine de projection numérique
- Préparation d'une séance
- Applications pratiques
- Economie du cinéma numérique

Projecteur NEC NC 1600C - Serveur DOREMI DCP 2000

Flexibilité de journées délocalisées en région.



UFOLIM - 87 000 LIMOGES

Contact : Christine Le Hûe

22 rue du Lieutenant Meynieux

Tel : 05 55 03 36 17 - Fax : 05 55 79 08 42

email : christine.lehue@ufolim.fr - www.ufolim.fr

INDUSTRIES TECHNIQUES



Certains salariés sont encore trop passifs face aux évolutions du secteur.

et la région Ile-de-France. Les publics concernés peuvent bénéficier de cet accompagnement en s'adressant à un guichet unique à l'Afdas. Des entretiens sur rendez-vous peuvent être organisés, ainsi que des réunions collectives, à l'Afdas ou dans les entreprises. Cette démarche régionale s'inscrit dans le dispositif d'actions concertées pour la sécurisation des parcours professionnels et regroupe des services d'information, d'orientation, d'accompagnement et de financement en matière de gestion prévisionnelle des compétences et de formation.

Démarches "pro-actives"

Pour les employeurs, ce dispositif consiste en un appui-conseil en GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et un accompagnement à la mise en place d'actions de tutorat dans l'entreprise. Pour les salariés, la plateforme propose un prédiagnostic personnalisé, une orientation vers des prestataires sélectionnés pour la réalisation de bilans de positionnement et de bilans de compétences, un accompagnement vers la validation des acquis de l'expérience (VAE), des formations de professionnalisation aux technologies numériques et des actions de remise à niveau et de formation en vue d'une reconversion professionnelle. L'ensemble de ces services sont gratuits. Les coûts de formation et de bilan peuvent être pris en charge par l'Afdas, qui dispose d'un budget d'environ 2 M€ pour ce dossier.

"Cette plateforme s'adresse surtout aux PME, qui ne disposent pas forcément d'un service de ressources humaines, précise Jack Aubert. Elle facilite le montage des dossiers et plus d'une centaine de formations sont engagées. Il faut distinguer plusieurs types de formations continues. Il y a celles qui visent à l'adaptation à un métier, comme les techniciens en régie de diffusion, engagés sur des formations allant d'une semaine à un mois. Pour les personnels

menacés par la disparition de leurs métiers, comme les techniciens de laboratoires photochimiques, on regarde des reconversions vers d'autres secteurs, comme le bâtiment ou la restauration, avec des formations de longue durée, de quatre à dix mois. Enfin, pour d'autres personnes, il s'agit de définir leur orientation en faisant des bilans de compétences ou des bilans de positionnement. C'est un dispositif pilote qui pourrait se généraliser sur d'autres secteurs."

"C'est la première fois qu'un secteur du spectacle s'approprie ces problèmes, constate Philippe Couteux, secrétaire fédéral à la F3C-CFDT. On est tous en train d'apprendre sur le tas. Pour ce qui concerne la formation continue, c'est à chacun de faire de la prospective, ce qui peut devenir compliqué pour les plus de 45 ans. Pour les intermittents, un parcours professionnel s'étend difficilement au-delà d'une vingtaine d'années d'activité. Quant aux salariés, certains utilisent leurs droits à la formation pour prendre en charge eux-mêmes leur formation continue. De nombreux projectionnistes ont ainsi devancé le passage au numérique pour se former aux nouveaux projecteurs. Ils savent bien qu'avec le numérique la moitié de leurs postes va être supprimée, surtout si la maintenance du matériel est externalisée."

Certains professionnels ont donc une démarche "pro-active" vis-à-vis de leur formation continue, mais d'autres semblent plus passifs, comme le déplore Philippe Couteux : "On observe un certain fatalisme chez des professionnels, qui savent qu'ils seront touchés un jour ou l'autre par les mutations technologiques, mais qui continuent à vivre comme si de rien n'était. Ils sont un peu comme ces Californiens, qui, conscients qu'un gros tremblement de terre les menace, continuent d'habiter des zones à risques." Un attentisme d'autant plus surprenant que ce n'est pas l'offre qui manque en matière de formations continues. ■

Philippe Loranchet

Formations continues et alternatives

Dans le domaine de la technique audiovisuelle, les professionnels peuvent s'appuyer sur les offres de la formation continue, mais aussi sur d'autres méthodes de transmission du savoir.



Stagiaires de la formation Steadycam, organisée par le Cifap et Panavision.

Les fabricants de logiciels ou de matériels audiovisuels se livrent entre eux une course à la nouveauté qui tend plutôt à s'accélérer. Pour les utilisateurs salariés ou intermittents, il est donc nécessaire, voire indispensable, de rester en phase avec les nouvelles versions ou nouveaux matériels pour demeurer opérationnels dans leurs fonctions. De plus, ce ne sont plus seulement aux nouveaux outils qu'il convient de se former, mais aussi aux changements d'usage et de métiers qu'ils induisent.

"L'ère numérique change totalement les méthodes de travail pour l'orienter vers l'informatique, constate Gabrielle Folleville, responsable des ressources humaines chez TNSF (Technicolor Network Services France), qui emploie plus de 320 permanents et autant d'intermittents. Les vérificateurs de bandes vidéos travaillent maintenant sur des fichiers numériques, que connaissent mieux des BTS informatique qu'audiovisuel."

TNSF essaie de faire en sorte que chacun de ses employés ait au moins une formation dans l'année. Ceci dans un contexte difficile, puisque la loi sur la réforme de la formation continue de novembre dernier contraint l'Afdas à consacrer 13 % de ses ressources globales au financement du FPSPP (Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels), orienté en faveur des formations des salariés de faible qualification et les demandeurs d'emploi. "Nous sommes au

nous rend beaucoup plus exigeants vis-à-vis des organismes de formation. Nous travaillons en effet avec eux à une optimisation des coûts."

Mise en place de partenariats

Alors que les formations à la bureautique, sur Word ou Excel, peuvent se contenter d'une salle de cours équipée de PC, les formations techniques pointues font intervenir du matériel complexe et très coûteux, comme l'explique Stefan Faudeux, directeur d'Avance Rapide, qui organise S3D Campus, une nouvelle formation transeuropéenne consacrée à la production de films en relief, du 24 au 28 mai prochain à Paris : "Nos 35 stagiaires auront une journée consacrée à l'étalonnage et la confor-

matation, sur des stations Quantel, Assimilate et Autodesk, dont les tarifs normaux de location sont hors de portée des budgets des organismes de formation. Il faut donc

mettre en place des partenariats."

S3D Campus bénéficie d'une aide de financement du programme Media de l'Union européenne, car elle va former, sur cinq jours, des réalisateurs, producteurs et directeurs de production à la création de contenus en relief en Europe, qui accuse déjà un retard de phase sensible par rapport à la production américaine.

Le relief est assurément un thème dans l'air du temps qui n'a pas échappé à Jérôme Kanapa, directeur du Cifap, organisme de formation initiale et continue depuis douze ans. "Nous faisons des

«Les stages du secteur nécessitent souvent du matériel coûteux»

PLUS DE 2000 PROFESSIONNELS CONCERNÉS

Si tous les professionnels sont intéressés de près ou de loin par la formation continue, 2000 salariés du secteur sont directement concernés par le passage au numérique et ont fait l'objet d'une étude spécifique, qui les répartit comme suit : environ 280 développeurs, monteurs et tireurs, 125 chefs d'équipe, chimistes, spécialistes de sensitométrie et contrôle qualité, environ 1100 techniciens d'exploitation vidéo, 350 adaptateurs, 180 calligraphes et 120 détecteurs.

INDUSTRIES TECHNIQUES

formations au relief depuis plusieurs années. Elle couvre les problématiques de production, de prise de vue, d'effets spéciaux et de montage. L'année dernière, nous avons effectué quatre sessions de huit stagiaires sur deux semaines en partenariat avec Panavision." Toujours avec Panavision, le Cifap organise également des stages de formation continue sur la prise de vue numérique au format RAW, sur des caméras comme la Red ou l'Arri D-21.

Vidéo Design, de son côté, propose également une formation sur la prise de vue cinéma avec appareil photo numérique qui remporte un grand succès: "Il y a un très grand intérêt de la part des chefs opérateurs et réalisateurs pour ce type de prise de vue, constate son fondateur, James Simon. Nous avons d'ailleurs doublé notre surface pour intégrer un plateau de prise de vue. La demande est également toujours très forte pour Final Cut en montage et After Effects en trucage. Les monteurs cherchent aussi à se former aux effets visuels, car on peut leur demander de réaliser eux-mêmes des effets, comme les titrages ou l'incrustation"

Pour James Simon, c'est avant tout une exigence de polyvalence qui est à la base des motivations de ses stagiaires. "La production est en crise mais, en même temps, on observe la multiplication de petites chaînes et l'arrivée de nouveaux entrants, qui ont besoin de programmes. Du coup, il faut savoir faire de l'image, du son et même du montage. La demande se porte surtout sur des formations courtes pour coller à la réactivité demandée aux intermittents." Vidéo Design prépare également des stages de formation à la prise de vue en relief, mais attend très concrètement la disponibilité de la caméra monobloc relief de Panasonic, dont la disponibilité est prévue pour l'automne prochain.

Spécialisation et reconversion

La motivation des stagiaires est naturellement un facteur essentiel pour la réussite d'une formation continue, mais elle ne suffit pas, comme l'explique Richard Billeaud, directeur de la formation professionnelle continue à l'École nationale supérieure Louis-Lumière: "Nous aidons les professionnels à bien formuler leurs besoins, parfois avec un bilan de compétences pour trouver la meilleure cohérence dans le projet. Nous faisons davantage de la formation sur les métiers que sur les outils." L'ENS Louis-Lumière organise des stages d'une durée d'une à quatre semaines, qui comprennent six stagiaires au maximum. Également situé dans l'est parisien, l'INA est naturellement l'un des grands centres de formation continue, avec une palette très vaste de sujets traités (lire également page 20).

De nombreuses écoles de formation initiale proposent également des formations continues, souvent orientées vers des logiciels de montage. "Les formations au montage image et son s'avèrent très demandées, indique Anne-Laure Boselli, directrice de la communication pour 3IS. Ce sont des modules de trois à cinq jours sur Avid ou Final Cut Pro." 3IS travaille en outre à la création d'un master "Création et réalisation d'un documentaire", qui ouvrira à la rentrée de septembre.

De son côté, le groupe Esra comprend également un département de formation continue, créé en 1990 à Paris. Il propose des stages courts spécialisés destinés aux professionnels dans le cadre de plans de formation mais aussi des stages longs de reconversion s'adressant à des professionnels ou à des amateurs passionnés souhaitant acquérir une compétence.

Apprentissage en interne

Il ne faut cependant pas oublier que la formation continue des techniciens de l'audiovisuel est aussi prise en charge en interne dans les entreprises. Chez Mikros, par exemple, des sessions de formation interne sur des logiciels pointus, comme Nuke pour le compositing, sont réalisées par les utilisateurs les plus expérimentés à l'attention de nouveaux utilisateurs. Euro Media France, qui compte 370 salariés permanents, s'appuie également sur ses compétences en interne: "Les professionnels sont généralement très attachés à la transmission de leur savoir-faire, note Sophie Chaumont, responsable des ressources humaines d'Euro Media France. C'est pourquoi nous mettons en place des contrats d'alternance qui nous permettent d'accueillir des jeunes salariés qui peuvent découvrir en interne leur futur métier. Nous mettons également l'accent sur le tutorat, qui permet à des collaborateurs seniors de transmettre leur expérience avant de partir en retraite. Cela leur permet de boucler la boucle en quelque sorte. Il ne faut pas perdre de vue que nous sommes sur des métiers de passion."

Pour la SFP, les formations continues ont beaucoup été orientées vers la maîtrise de la haute définition ou la transmission HF, mais des besoins se font également sentir sur d'autres aspects du travail: "Les formations au management ont un bel avenir devant elles, estime Sophie Chaumont. La gestion des ressources humaines est loin d'être innée." Au-delà de la maîtrise des outils, la formation continue sert aussi à renforcer le lien qui lie employeurs et employés. Elle symbolise la considération que portent les premiers aux seconds en prouvant qu'ils sont prêts à investir dans leurs compétences présentes ou futures. ■ Ph. Lo.

FORMATION CONTINUE ELECTRONIQUE



Les formations à distance ne représentent que 5% des formations dans le secteur de l'audiovisuel, mais des outils se mettent en place. La société Elephorm, par exemple, a édité une centaine de DVD de formations aux logiciels de traitement d'images et de sons.

Ces formations sont également accessibles en ligne moyennant un abonnement ponctuel ou forfaitaire (369 € l'année). La formation électronique est très développée aux États-Unis, moins bien dotés que la France en matière de mécanismes d'aide à la formation continue.

FRANCE TÉLÉVISIONS

Une formation interne diversifiée et corporate

Plus de la moitié des effectifs du groupe audiovisuel public bénéficie chaque année d'une formation continue, qui marie apprentissage et culture d'entreprise.



Alain Dupeyron, directeur de l'Université France Télévisions.

que le buzz et comment le créer ? Quels sont les nouveaux comportements des téléspectateurs face à l'offre délinéarisée ? "La vocation de l'université est triple, indique Alain Dupeyron, son directeur. La première est de délivrer des formations qui collent directement aux besoins de l'entreprise, de la ligne éditoriale à la technique. La seconde de construire une culture de groupe par le partage des expériences et le brassage des hommes. Et, enfin, de développer un pôle innovation avec des conférences sur les problèmes d'actualité, où l'on réfléchit aux conséquences de l'innovation sur les métiers de l'audiovisuel. Nous sommes donc dans une logique de formation et de corporate."

Accompagner les mutations

Si FTV a choisi la voie de la formation continue en interne, alors qu'il existe pléthore de formations de qualité à l'extérieur, c'est qu'il s'agit le plus souvent de formations "étagées", conçues pour toutes les entreprises du secteur. L'Université France Télévisions, elle, élabore des formations "sur mesure" pour le groupe. "Quand nous souhaitons développer les web-TV régionales, nous formons nous-mêmes les gens à ce nouveau média en fonction de nos besoins précis, précise Alain Dupeyron. Ce qui ne nous empêche pas de travailler avec des organismes extérieurs." Six filières de formation continue sont proposées. Le département "Ligne managériale et transformations" a vocation d'activité transversale aux autres départements et s'adresse à la ligne managériale du groupe, afin de développer et partager une culture stratégique accompagnant le projet de FTV. "Information et éditions multisupports" s'adresse prioritairement aux métiers de journalistes

ainsi qu'à ceux qui participent à la réalisation des éditions hors métiers techniques. "Technologies et innovation" couvre les activités technologiques et techniques liées à l'image, au son, à la lumière, au montage ainsi qu'à l'informatique (process, réseaux). L'activité du département a une double orientation : accompagner en permanence les évolutions technologiques ou organisationnelles et conduire des opérations de reconversion ou d'élargissement de compétences. "Ressources humaines et développement" pilote les actions liées à toutes les fonctions relevant des RH et du management. Le cursus de développement des RH mis en œuvre s'adresse à l'ensemble des salariés de la filière. L'université veut par ailleurs créer un gisement interne de formateurs occasionnels.

"Stratégie antenne qualité et satisfaction du téléspectateur" concerne le programme, la programmation, la filière production. Les fonctions commerciales, marketing et communication font partie de ce département. Une partie des formations est conduite en lien avec "Ligne managériale

comptabilité, achats, informatique appliquée et les nouveaux outils qui y correspondent), ainsi que la logistique. Point de passage essentiel pour l'évolution des métiers, l'université voit ainsi passer chaque année plus de 50 % des effectifs du groupe (6 000 personnes sur les 10 000 que comptent le groupe) pour 17 000 jours de stages annuels. "Cela se fait en relation avec la direction formation de FTV et après entretien entre le manager et le salariés", note Alain Dupeyron. Les stages se déroulent à Paris, mais les formateurs se déplacent aussi en région et dans les DOM TOM."

Top management

Il existe ainsi trois types de formateurs : des occasionnels internes, qui ne sont donc pas des professionnels de la formation et qui sont en poste à FTV, des intervenants externes labellisés FTV et des organismes de formation extérieurs quand il s'agit d'une formation rare. "Enfin, l'une des originalités est que le top management intervient dans les stages, conclut Alain Dupeyron. Certes, ni Patrick

« L'Université de FTV dispense 17 000 jours de stage par an »

et transformations". Face au contexte de mutations actuel, une orientation particulière au global média est privilégiée. Enfin, le département "Fonctions supports et modernisation" accompagne les actions concernant toutes les fonctions supports de l'entreprise (finances, administration,

de Carolis ni Patrice Duhamel n'ont eu le temps de venir, mais tous les DG du groupe, directeurs de chaînes, etc., sont intervenus dans différents stages, notamment de management, pour parler de la politique stratégique du groupe." Une université décidément très corporate... ■ Philippe Latil

DIXIT

Quand un producteur devient formateur

Producteur avant tout, c'est après avoir fondé le SPI (Syndicat des producteurs indépendants, qui s'appelait alors S2PA) que, à l'occasion de réunions avec ses confrères, Jean-Pierre Fougea a constaté un réel manque en matière de fondamentaux tels que "les droits d'auteur, les contrats, la sophistication des financements, la réglementation, et surtout les bases de la dramaturgie, ce qui nous empêchaient de discuter valablement d'un scénario avec ses auteurs".

Jean-Pierre Fougea a alors commencé à éditer des livres sur la production et l'écriture. Il vient de sortir son 220^e ouvrage (Comment écrire un film en 21 jours, adapté de l'américain par Gérard Krawczyk). Puis il a conçu des formations courtes, de quatre et six jours, répondant à la question de base

s suivante : "Quelles formations aurais-je voulu avoir comme formation lorsque j'ai débuté ce métier ?"

Aujourd'hui, il mène trois activités totalement complémentaires : la production (Chloé Production), l'édition (éditions Dixit), et la formation (Dixit formation). Dixit propose sept formats de formation. Chacune d'elles est dirigée par un spécialiste du secteur traité : le documentaire avec Patricia Boutinard-Rouelle, la fiction télé avec Marie-Françoise Mascaro, le financement avec Isabelle Terrel et Christophe Vidal, les droits d'auteur et les contrats avec Maître Karine Riahi, la distribution et le marketing avec Jean Labadie, les nouveaux médias avec Jérôme Chouraqui, la dramaturgie et la structure narrative avec Robert McKee.

Aux côtés des directeurs de stages, plus de 50 professionnels viennent transmettre leur savoir. En 2009, 1 060 professionnels se sont formés chez Dixit, majoritairement des producteurs et leurs collaborateurs, des réalisateurs, des scénaristes ainsi que des salariés de chaînes TV. La majorité des formations sont complètes plusieurs mois à l'avance. En projet, outre une quinzaine de livres à sortir dans les dix-huit mois, Jean-Pierre Fougea va mettre sur le marché une formation innovante : "Grâce à ma collaboration avec Vincent Colonna, qui a fait un travail colossal sur l'analyse des séries, nous allons lancer "Série télé", dont l'objectif est de transmettre les règles et principes fondateurs permettant de mieux initier, concevoir, écrire, décomposer et contrôler les projets de série télé." ■ Florence Bonvoisin

SCÉNARIO

L'écriture, un métier qui se travaille

Fondé en 1996, le CEEA (Conservatoire européen d'écriture audiovisuelle) a pour fonction de professionnaliser des auteurs de fiction, débutants ou non, à l'écriture audiovisuelle. Au-delà de

Côté intervenants, on trouve aussi bien des professionnels en activité que des universitaires, "qui ont davantage de recul sur l'objet scénario". Cependant, le directeur du CEEA pointe un certain nombre de para-



Le CEEA, à Paris, propose trois stages de formation continue d'écriture de scénario.

sa formation longue (sur deux ans) qualifiante – à laquelle les élèves accèdent uniquement par concours –, à la pédagogie efficace et efficiente (le taux d'intégration professionnelle est de 70 %), le CEEA, que dirige Patrick Vanetti, a mis en place il y a six ans trois stages de formation continue d'écriture de scénario. Ces formations plus courtes s'adressent aux professionnels qui cherchent à affiner ou conforter leurs connaissances ou à se réorienter.

Un titre homologué

"Direction littéraire et expertise scénaristique" a pour objectif d'aider les stagiaires à acquérir des outils fondamentaux en analyse dramatique qui permettent d'appréhender un projet, d'en estimer les qualités dramatiques et d'en renforcer le potentiel. "Écrire la fiction télé en 52 minutes" fonctionne comme un atelier d'écriture et permet de s'aguerrir aux contraintes particulières de l'écriture sérielle télévisuelle au travers du développement d'un concept de série. "Écrire une comédie" vise à leur donner les outils et techniques narratives spécifiques tout en maîtrisant les nécessités du genre et de ses sous-genres. Ces deux dernières formations sont à la fois théoriques et pratiques.

"Nous mettons les stagiaires en situation active", explique Patrick Vanetti. Notre principe, c'est : apprendre en faisant. Nous sommes là pour leur faire découvrir un maximum d'outils parmi lesquels ils pourront ensuite puiser à loisir." Si les matinées sont consacrées à une approche généraliste et analytique, voire historique, de la comédie ou de la série télé, les après-midi se passent en ateliers d'écriture en demi-groupes. Les deux formations à l'écriture s'achèvent par des séances de pitchs oraux.

doxes douloureux. Alors que les scénaristes – même chevronnés – ne demandent pas mieux qu'à se former davantage et que, en face, producteurs et diffuseurs réclament de plus en plus de compétences, le statut d'auteur ne donne pas accès à la formation continue. "N'importe qui peut se faire financer nos stages, sauf les scénaristes !" Le CEEA s'efforce donc d'être le plus accessible financièrement parlant. "Initiation à l'adaptation audiovisuelle d'un texte littéraire" vient également d'être créé à l'attention des auteurs de l'écrit et du livre. Ce stage et d'autres, à l'initiative du Motif, sont financés pour les auteurs par la région IDF et des sociétés d'auteurs, qui tentent ainsi de pallier le problème de la formation professionnelle continue des auteurs.

Surtout, le CEEA propose désormais aux scénaristes d'obtenir le titre professionnel de scénariste, titre officiel de niveau 1 (master) enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles. Identique à celui remis aux étudiants au terme de la formation initiale, ce titre fait officiellement de l'activité de scénariste un métier. "La VAE [validation des acquis de l'expérience], encadrée par la loi, est un moyen fort pour les auteurs d'œuvres audiovisuelles d'affirmer leur professionnalisme." Pour Patrick Vanetti, "plus la profession sera reconnue comme telle, plus elle confirmera la nécessité du besoin de formation continue pour les scénaristes et les auteurs. C'est aussi par la VAE que le droit à la formation professionnelle continue pour les scénaristes en activité deviendra incontournable." Quoi qu'il en soit, le CEEA continuera à faire en sorte que les scénaristes restent d'abord des artistes auteurs, des "fournisseurs de sens et de contenu", avant d'être des techniciens. ■ Olivier du Jaunet



G O B E L I N S
L'ÉCOLE DE L'IMAGE

VIDEO & SON 2010

- Maîtriser les nouveaux outils de tournage à budget réduit (fiction, clip, pub, etc.) avec un appareil photo reflex numérique (en partenariat avec NIKON) ou avec une caméra RED
- Maîtriser les moyens de tournage légers sur supports P2, SxS, XDCam, ...
- Dériver les supports P2 et XDCam avec After Media Composer ou Final Cut Pro
- After Effects pour la 3D relief
- Maîtriser la production audio
- Se perfectionner au montage audio

FORMATION CONTINUE INTER ET INTRA-ENTREPRISE

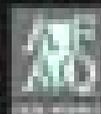
ENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS APRÈS DE :

Véronique DA SILVA | 01 40 79 92 34
vdasilva@gobelins.fr

RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ DE L'OFFRE SUR :

www.gobelins.fr

La formation continue est certifiée



INA SUP

Une offre sans équivalent

Avec un catalogue de stages couvrant l'ensemble des métiers de l'audiovisuel, INA Sup occupe une position inégalée dans le paysage de la formation continue audiovisuelle.



L'institut de Bry-sur-Marne accueille chaque année 5 000 stagiaires.



L'INA Sup est leader en matière de gestion de bases de données audio et vidéo.

En trente ans, l'Institut national de l'audiovisuel (INA) s'est imposé comme un acteur majeur de l'enseignement professionnel audiovisuel. "Notre spécificité est de couvrir l'ensemble des métiers de l'audiovisuel, de la conception à l'archivage des programmes en passant par leur réalisation et leur diffusion. C'est unique en France et même en Europe", rappelle Patrick Montigon, responsable du département formation professionnelle d'INA Sup. Avec un catalogue de 300 stages dans dix filières professionnelles, l'institut de Bry-sur-Marne accueille 5 000 stagiaires par an venant de 400 entreprises et institutions. TF1, Canal+, Arte, BFMTV ou Direct 8 lui font confiance.

A l'étranger, ce sont les télévisions suisses, du Maghreb ou d'Afrique qui font appel à elle. Sans parler de divers projets aux Moyen-Orient ou de la création d'une INA en Pologne, baptisée "NINA". Pour mener à bien sa mission, l'INA Sup dispose de 7 000 m² de salles de cours, studios et autres bancs de montage. Le matériel est en grand nombre et à la pointe de la technologie. "Nous sommes obligés de suivre les évolutions technologiques, et cela va de plus en plus vite", confirme Patrick Montigon. "En même temps, l'histoire montre que l'industrie ne va pas aussi vite que les innovations, poursuit Patrick Montigon. Les entreprises ont besoin à chaque fois d'amortir leur investissement en matériel avant de passer à l'étape suivante. Ainsi, le passage à la HD n'est pas aussi rapide qu'il aurait pu l'être, car il fallait d'abord pour les chaînes éponger les équipements numériques. Aujourd'hui, elles amortissent la HD." Quoi qu'il en soit, l'INA Sup bénéficie d'un plan d'équipement annuel conséquent et donc d'un matériel que d'autres organismes de formation ne pourraient mettre en place.

La demande de formation étant souvent portée par une évolution technologique, les tendances actuelles portent sur la haute définition, le média global, les systèmes de gestion médias à l'heure du numérique et le relief. "Il y a depuis deux ans une forte demande de nos clients autour de la HD, précise Patrick Montigon. Et l'on retrouve là une autre spécificité de l'INA Sup : 50 % de notre activité sont des stages en catalogue et 50 % des stages sur mesure, créés à la demande du client. Pour la HD, nous avons des formations en catalogue, mais, pour certaines entreprises, nous avons mis en place des stages qui approfondissaient encore plus tel ou tel point technique ou des approches stratégiques spécifiques à chaque entreprise."

Média global

Le média global est le second pôle d'intérêt des entreprises audiovisuelles. L'idée est d'apprendre à créer des programmes en pensant à tous ses modes d'utilisation sur différents supports. Et de maîtriser toutes les technologies disponibles autour d'internet permettant, par exemple, l'interactivité. A l'intérieur des formations média global, l'INA Sup propose des stages sur l'utilisation du Web par les téléspectateurs. Il s'agit d'aider les entreprises audiovisuelles à s'adapter aux nouveaux modes de consommation du public (ce que je veux, ou je veux, quand je veux et sur n'importe quel écran). "Ces deux formations sont liées car, d'un côté, on parle de la technique du Web et, de l'autre, du contenu du Web, souligne Patrick Montigon. L'INA Sup, et c'est important, a toujours accordé une grande importance aux contenus. Car, sans le contenu, la technique n'a aucun intérêt !"

Egalement très demandées, les formations aux systèmes de gestion des médias à l'heure du numérique. Désormais, il n'y a plus ni cassettes ni bandes, juste des fichiers. De plus le travail est devenu "collaboratif", différents professionnels pouvant intervenir sur un fichier (journaliste, monteur, etc.). C'est le "workflow". Et avec lui est apparu l'"Asset management", soit un système de gestion des différents médias qui organise et gère des contenus numériques, de plus en plus riches et nombreux. La sécurité des systèmes informatiques est aussi devenue un point essentiel.

Dernière tendance : le relief. "Nous menons une veille sur le sujet. On ignore encore la vitesse de déploiement de cette nouvelle technologie. Nous avons déjà une offre technique dans notre catalogue de stages que nous allons développer à l'automne prochain", annonce Patrick Montigon. Chaque année, en effet, de nouveaux stages viennent compléter le dispositif. A la dernière rentrée, ce sont 18 formations sur le média global qui voyaient ainsi le jour...

Deux secteurs enfin d'importance pour INA Sup : le son et l'archive. Avec l'avènement de la HD, le son a aussi évolué de manière importante avec le 5.1, et l'INA

Sup couvre ce domaine. Enfin, le traitement des archives fait aujourd'hui partie intégrante du dispositif audiovisuel. "Pour la gestion des grosses bases de données vidéo et audio, nous sommes sans concurrent", rappelle Patrick Montigon.

Toujours plus de demandes

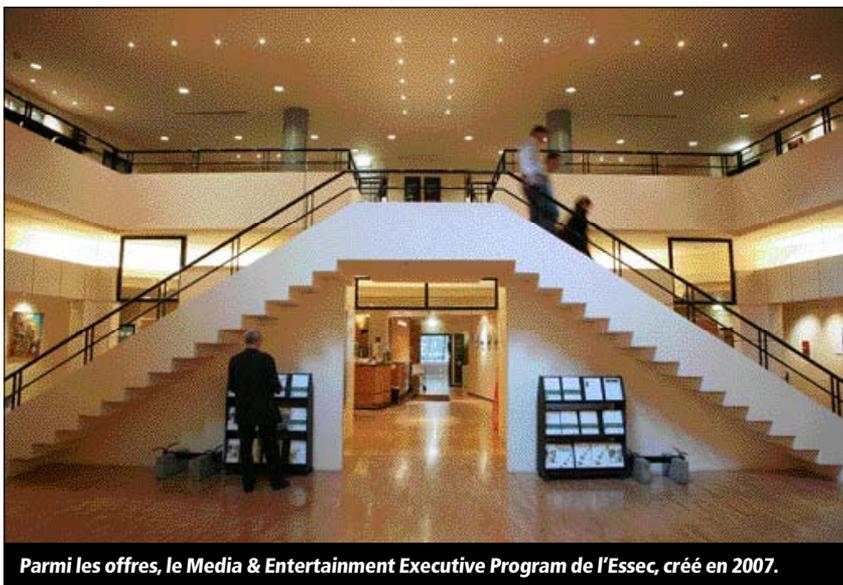
INA Sup est aujourd'hui sollicitée par tous les professionnels : chaînes TV, même si France Télévisions dispose désormais de son université interne (lire page 18), sociétés de production, le plus souvent à titre individuel, et intermittents du spectacle. L'institut a, certes, ressenti les effets de la crise, le budget formation étant un pourcentage de la masse salariale. Le chiffre d'affaires stagnera probablement en 2010, mais INA Sup peut se réjouir, dans un univers très concurrentiel, d'avoir su préserver sa part de marché.

De nouveaux clients sont également arrivés : services de communication d'entreprise, chaînes de la TNT, comme Direct 8, ou missions à l'étranger. "Les chaînes nous font confiance, conclut Patrick Montigon. Nous sommes fortement concurrencés sur des filières « faciles », comme le montage. Mais, pour la technique « dure », nous sommes quasiment en monopole." ■ Ph. La.

10 FILIÈRES, 300 STAGES

Les formations INA SUP se divisent en dix filières : Photographie, Image et lumière, Montage, Postproduction et effets spéciaux, Son, Journalisme, Techniques de l'audiovisuel, Web et média global, Patrimoine audiovisuel, Conception, écriture et réalisation, Management et gestion de production. Quelques exemples de nouveaux stages 2010 : Services de VoD : les stratégies européennes gagnantes, Gérer une production à base d'archives audiovisuelles, Les bases du métier de scénaristes en télévision, La lumière et l'ingénieur de la vision en HD, Marketing des contenus et nouveaux service medial global, Monter en HD, Stockage numérique de masse en audiovisuel, Vidéo en 3D...

GRANDES ÉCOLES ET UNIVERSITÉS



Parmi les offres, le Media & Entertainment Executive Program de l'Essec, créé en 2007.

Des sessions sur mesure

Les cadres de l'audiovisuel et de l'entertainment qui souhaitent développer leur stratégie peuvent se tourner vers les grandes écoles et universités, qui ont créé des filières spécifiques.

Former des cadres de l'audiovisuel en activité est également l'apanage des grandes écoles de commerce et des prestigieuses universités. Dans un environnement média en pleine mutation, celles-ci proposent depuis quelques années des formations de qualité destinées à des professionnels de l'audiovisuel venant de tous horizons. L'objectif? Leur permettre de se mettre à la page ou d'aborder avec sérénité une reconversion dans le secteur audiovisuel.

A l'Essec, on a ainsi pris le parti de créer en 2007 le Media & Entertainment Executive Program. La formation se déroule à La Défense d'octobre à mai, avec sept sessions de travail de deux ou trois jours en fin de semaine (samedis compris). Les 20 jours de formation s'articulent autour d'un projet stratégique de groupe et les séances de cours sont complétées par des rencontres-débats réunissant des conférenciers professionnels des médias et de l'entertainment. Le coaching et l'accompagnement managérial axé sur les questions de leadership font indéniablement partie des points forts de la formation. «*Nous offrons la possibilité aux managers à haut potentiel de développer des projets, avec une gestion de l'innovation et un coaching,* explique Judith Andrès, directrice académique du programme. *Nous jouons un rôle de catalyseur d'expériences et de ressources.*» La formation inclut également des sessions de formation produites

et animées par des enseignants et experts américains. La moyenne d'âge des participants est de 39 ans et ces derniers proviennent de tous les secteurs des médias et de l'entertainment (production et diffusion de contenus, développement et commercialisation des nouvelles technologies, musique, jeux vidéo, agences média...). Chaque année, ce sont ainsi une vingtaine de professionnels qui intègrent le programme.

Outils d'excellence

A la Sorbonne également, on offre aux cadres de l'audiovisuel des outils d'excellence pour mener à bien leurs projets. En 2002, un enseignement spécifique dédié aux professionnels en activité a été créé au sein du master droit et administration de l'audiovisuel (droit, économie et gestion de l'audiovisuel - D2A), parallèlement à sa formation initiale. Dirigée par le professeur Pierre Sirinelli, spécialiste du droit de la propriété intellectuelle, et Joëlle Farchy, professeur de sciences de la communication, la formation continue fait également appel à de nombreux professionnels du secteur. Au final, le spectre est large et tous les pans du secteur audiovisuel sont abordés : économie, droit privé et public, production et programmation des chaînes de télévision, financement des œuvres cinématographiques ou encore gestion et marketing des entreprises.

«*Essec, Sorbonne, Sciences Po... proposent des formations managériales de prestige*»



EAVE is a professional training, project development and networking organization for audiovisual producers. Working with a worldwide network of partners we are involved in programmes for producers in Europe, Russia, Latin America, the Arab world, Asia and Africa.

Discover our workshop programmes:

EAVE European Producers Workshop

EAVE's flagship programme has been running for over 20 years and has created a thriving network of over 1000 European producers. It is a year-long programme focused on 3 intensive weeks featuring professional development through working on the development of fiction and documentary projects.

EAVE Film Finance Forum

an update on European film finance

EAVE Film Marketing Workshop

a hands-on workshop on the latest trends in marketing

FUENTES

for producers from Latin America and Europe

TIES THAT BIND

for producers from Asia and Europe

INTERCHANGE

for producers from Europe and the Arab world

BEYOND BORDERS

for producers from Africa and Europe

www.eave.org



EAVE 238c rue de Luxembourg L-8377 Bertrange
Tel: (+352) 44 52 10 1 Fax: (+352) 44 52 10 70
eave@eave.org www.eave.org

GRANDES ÉCOLES ET UNIVERSITÉS



Dispensée depuis 2007 sur une année, la formation pluridisciplinaire met également fortement l'accent sur des rencontres approfondies avec des personnalités du secteur ainsi que sur l'international, avec l'organisation d'un séminaire annuel. De tous horizons (chaînes TV, opérateurs télécoms, sociétés de production, cabinets d'avocats), les participants de la formation élaborent enfin tout au long de l'année

un projet professionnel sous la direction d'un tuteur. Notons que le financement de la formation peut être pris en charge dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation, du droit individuel à la formation (DIF) ou encore de la période de professionnalisation.

Responsabilités managériales

Autre exemple parmi d'autres, celui de Sciences Po. A l'institut d'études politiques de Paris, l'Executive Master Management des médias s'adresse aux cadres du secteur audiovisuel, mais également aux journalistes désireux d'évoluer vers des postes d'encadrement. Son programme est conçu pour offrir des outils pratiques nécessaires à la prise de responsabilités managériales dans une entreprise de média. De la même façon que pour les formations continues de l'Essec et de la Sorbonne, son organisation (une douzaine de séminaires courts, des séquences d'un jour et demi en fin de semaine) est adaptée aux emplois du temps professionnels. A travers les modules, les participants sont ainsi amenés à s'interroger sur le droit de la presse, le management de journalistes ou encore le marketing éditorial. ■ Rémi Jacob

ÉCOLE DES Gobelins

A la pointe du transmédia

Si l'école Gobelins s'est fait une excellente réputation dans le domaine de l'animation, ce n'est que la face émergée de l'iceberg : l'école, qui propose des formations initiales et continues, et des stages, se démarque également par son large éventail de formations, dont l'animation n'est qu'une spécialité parmi d'autres. Précisément pour la formation continue, Gobelins forme chaque année 1 400 personnes (contre environ 700 élèves par an en formation initiale) dans des domaines aussi variés que le son, la photo ou encore la communication graphique. Plusieurs formules sont possibles : des formations sous forme de cursus complet, sous forme de modules à la carte, et enfin des formations sur mesure, à la demande des entreprises. La formation la plus courte dure une douzaine d'heures ; la plus longue, plus de 400 heures. Les cours sont assurés par des professionnels vacataires, et non des permanents.

Les formations proposées dans le domaine de l'animation consistent principalement en "la maîtrise d'outils pour s'inscrire dans un processus de réalisation", indique Didier Pilon, sous-directeur, en charge de la formation continue. Le volet Animation-3D permet en effet de se former à différents logiciels, comme Maya ou 3ds Max. Mais la maîtrise du logiciel n'est pas une fin en soi, insiste Didier Pilon : "Nous apprenons à faire quelque chose et non pas à utiliser un logiciel." Ainsi, un module proposé permet d'apprendre à obtenir un "rendu réaliste" avec Maya ou la "modélisation architecturale" avec 3ds Max.

L'école, qui assure une veille technologique pointue de façon à anticiper les demandes et suivre les évolutions, est particulièrement en pointe dans le domaine du cross-média, du transmédia, et plus généralement de la convergence. "Nous sommes en réflexion permanente pour améliorer la formation." Il suffit de jeter un œil à la plaquette de présentation de l'école : une grande partie des cursus et modules proposés sont des nouveautés. "Nous remettons à plat l'ensemble de notre offre chaque année", précise Didier Pilon.

Côté nouveautés, le son aura bientôt sa filière à part en formation continue. On peut également annoncer, hors formation continue, la mise en place prochaine d'une nouvelle Summer School, dédiée aux étudiants du monde entier, spécialisée dans la photo culinaire. ■ Brigitte Baronnet

ANIMATION

Des enseignements à la carte

Si l'offre de formations dans le secteur de l'animation n'est pas toujours adaptée à la demande, certaines écoles se distinguent en privilégiant un apprentissage sur mesure.



La formation continue est l'un des grands axes de développement de l'Ecole Méliès.

Ecole Georges Méliès, une formation "on demand"

Plutôt que d'avoir un catalogue de formations détaillé, l'Ecole d'animation Georges Méliès, située à Orly (94), a pris le parti de proposer des formations au cas par cas, en fonction de la demande des professionnels. Comme se plaît à le dire Dimitri Granovsky, directeur adjoint, l'Ecole Méliès fait de la formation "on demand". L'idée étant de répondre rapidement à une demande précise de professionnels, "de s'adapter aux besoins immédiats". "L'important est d'avoir les ressources au moment donné", poursuit-il.

Ainsi, l'école possède une base de formateurs issus du milieu professionnel, à laquelle elle peut faire appel en fonction des demandes. Une grande variété de formations est possible : maîtriser des logiciels, apprendre le caractère design, la mise en scène, l'éclairage, ou avoir des cours sur une période bien précise de l'histoire de l'art. "Il est possible d'appliquer l'ensemble des sujets que nous abordons en formation initiale à la formation continue", résume Dimitri Granovsky. En continue comme en initial, l'un des mots d'ordre de l'école est de "trouver un équilibre entre l'artistique et le technologique".



L'établissement, qui était à l'origine une association, a été créée en 1999 et n'a cessé de se développer. La formation continue a été mise en place il y a trois ans et fait partie "des grands axes de développement de l'école". S'est ajouté à elle, il y a deux ans, "l'atelier" (une prépa intégrée pour entrer en formation initiale), et, il y a un an, la formation professionnelle. D'autres nouveautés devraient voir le jour à la rentrée prochaine, comme l'installation d'une résidence d'artistes, et la création d'une formation à la production, "qui se déclinerait probablement en formation initiale et en formation continue".

Emile Cohl, du crayon au logiciel

Tout comme l'Ecole Georges Méliès, l'Ecole Emile Cohl ne dispose pas de catalogue mais est à la disposition des professionnels pour des formations à la carte. La formation continue n'occupe qu'une petite partie des enseignements dispensés par l'établissement, basé à Lyon. L'école Emile Cohl a pour spécialité le dessin "au sens large", comme le précise Emmanuel Perrier, son directeur délégué. "Cela va de l'animation au storyboard, en passant par l'illustration, le modèle vivant... En formation initiale, nos élèves apprennent la bande dessinée, le jeu vidéo, le dessin animé. La BD est une matière très complète : on y apprend les textes, les personnages, l'ambiance graphique, le storyboard", poursuit-il. Tous les cours dispensés en initial peuvent être adaptés pour des formations continues. L'école offre également la possibilité d'apprendre à maîtriser certains outils, par exemple pour la 3D.

ANIMATION

Parmi les sociétés ayant fait appel à la formation continue de l'École Emile Cohl, Eden Games ou encore Ubisoft. Cette dernière cherchait à "repandre le coup de crayon, se souvient Emmanuel Perrier. Il s'agissait de cours de retour aux sources pour apprendre le dessin, continuer à progresser, à développer le style artistique." L'école propose également des formules en cours du soir.

10 formations au catalogue de l'EMCA

Depuis 2000, l'EMCA, l'école des métiers du cinéma d'animation, propose de la formation continue, à côté de la formation initiale, qui occupe la grande majorité des enseignements dispensés dans cet établissement basé à Angoulême. Le catalogue dédié à la formation continue comporte dix formations, dont la moitié concerne à elle-seule la maîtrise du logiciel Maya. La modélisation, l'animation ou encore le rendu avec le logiciel Maya sont, par exemple, enseignés.

Une formation à Photoshop fait partie des autres logiciels pour lesquels un enseignement est disponible. Les autres formations proposées sont le compositing sous fusion ou combustion, l'animation flash, le storyboard pro et enfin l'éclairage. Ces formations sont accessibles à la demande de particuliers ou d'entreprises souhaitant requalifier des salariés. ■

B.B.

RENÉ BROCA

Auteur de l'étude "La formation et l'emploi dans le secteur de l'animation", (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'audiovisuel, 2009).

«La rencontre entre l'offre et la demande n'est pas assez encadrée»

Ecran Total : Selon vous, pourquoi si peu de formations continues de qualité sont-elles répertoriées dans le domaine de l'animation ?

René Broca : Je formulerais la question un peu différemment. Il peut y avoir ponctuellement des actions de formation professionnelle de qualité. Ce qui manque, c'est un cadre clair qui organise plus efficacement la rencontre entre la demande et l'offre de formation continue. En d'autres termes, une vraie politique de formation continue exigerait que soient remplies deux conditions : que le secteur professionnel prenne en compte le moyen terme et qu'une véritable évaluation des organismes et des actions de formation continue soit entreprise systématiquement.

E.T. : Qu'entendez-vous par "moyen terme" ?

R.B. : Le secteur de l'animation doit se donner les moyens organisationnels de dépasser ce que j'ai appelé dans mon étude "la dictature de l'immédiat" : une entreprise exprime un besoin de formation lié au démarrage imminent d'une production. A mon avis, il serait souhaitable que soit prise en compte la dimension du moyen terme, ce qui suppose la

possibilité d'une vision de l'évolution du secteur et de ses enjeux. Cela passe notamment par une démarche collective, recensant les besoins au niveau du secteur et essayant de les quantifier et de les qualifier. Il restera évidemment nécessaire de répondre à des besoins singuliers et urgents, mais il faut aussi pouvoir prendre en compte des besoins stratégiques, dont la satisfaction aurait un effet structurant. J'en donnerai deux exemples : des formations d'excellence, sur un certain nombre de qualifications, et des actions d'accompagnement des évolutions techniques pour les catégories de personnels les moins jeunes. Il est par ailleurs regrettable que beaucoup de très bonnes formations initiales se désintéressent de la formation continue, parce qu'elles ne sont pas structurées pour y répondre et/ou parce que la demande ne porte que sur des situations d'urgence.

E.T. : Depuis la publication de votre étude, y a-t-il des retombées, des velléités d'aller dans le sens des pistes de réflexion que vous avez formulées ?

R.B. : Les rencontres animation-formation qui se sont tenues début décembre à Angoulême ont donné une impulsion nouvelle en faisant passer la réflexion à une dimension collective. Un dialogue structuré entre les parties prenantes – écoles, entreprises, institutions –, dont je déplorais l'absence, a été initié. Ces rencontres ont permis une appropriation des enjeux par les uns et les autres, ce qui s'est traduit par des échanges riches et nombreux. C'était un premier pas nécessaire. Echanges et réflexions se poursuivent depuis au sein de groupes de travail. Toutes les questions ne sont pas traitées au même rythme, mais une dynamique a été impulsée, qu'il faudra naturellement continuer d'alimenter. ■ *Propos recueillis par B.B.*

L'étude "La formation et l'emploi dans le secteur de l'animation" réalisée par René Broca en janvier 2009 est disponible sur www.observatoire-av.fr. En plus d'aborder les incertitudes de la formation continue et de détailler le fonctionnement de l'Afdas, cette analyse explore les problématiques de la formation initiale et le marché de l'emploi.

FORMATION CONTINUE

Se former au numérique pour se projeter dans l'avenir

DES PERSPECTIVES NOUVELLES POUR ASSURER LE DEVENIR DES PROJECTIONNISTES

► Technicien d'exploitation d'équipement culturel (TEEC)

Titre certifié niveau IV (RNCF)
567 heures de formation

À partir de septembre 2010

Publie : titulaires du CAP d'opérateur projectionniste

En CIF : 4 mois continus

En période de professionnalisation : 2 jours par semaine pendant 41 semaines

En contrat de professionnalisation : par regroupements de 5 semaines

► Savoir préparer et effectuer une séance en cinéma numérique

Durée : 2 jours

Publie : directeurs de salles de cinéma

Session : en juin 2010

FORMATIONS COURTES À DESTINATION DES OPÉRATEURS-PROJECTIONNISTES

Les stages peuvent avoir lieu dans notre centre de formation ou dans votre cinéma.

► Le cinéma numérique

Durée : 5 jours

Prochaines sessions : du 17 au 21 mai, du 31 mai au 4 juin & du 7 au 11 juin 2010

► Projection numérique en relief et gestion des contenus alternatifs

Durée : 1 jour

► Gestion des pannes et entretien des projecteurs numériques

Durée : 1 jour

À partir de juin 2010

Informations, dates, tarifs, modalités de financement et de prise en charge, nous contacter :

www.afomav.fr - 01 30 69 63 91

3ifomav

Lieu des stages : 17 rue Solans - 79001 Niort - Administration : Tour de Pausling - 7 rue Descazes - 79100 Trépoigny-Treigny

EXPLOITATION

De la projection en cabine à la **direction de salle**

Pour une remise à niveau ou une évolution de poste, deux sociétés et une école se partagent la formation continue.



Le CAP d'opérateur projectionniste intègre désormais l'aspect numérique.

Pour exploiter un cinéma, il est nécessaire d'être titulaire d'un CAP d'opérateur projectionniste, afin d'être habilité à projeter un film. Quand on est employé à l'accueil ou à la caisse, il est possible, via la formation continue, de passer en cabine. Deux sociétés ont pignon sur rue : l'Association de formation aux métiers de l'audiovisuel (Afo-mav) et Formats6. Le CAP intègre dorénavant l'aspect cinéma numérique. Pour les opérateurs qui souhaitent se remettre à niveau ou les exploitants qui envisagent

de s'équiper, les deux centres proposent aussi des stages de perfectionnement. Après avoir appréhendé les nouvelles formes de projection numérique, il est aussi possible de suivre une formation continue menant à la direction d'une salle par l'intermédiaire de la Fémis et de Formats6.

Afomav

L'Afomav est une association gérant le centre de formation d'apprentis des métiers de l'audiovisuel, sous convention avec le

conseil régional d'Ile-de-France et sous contrôle du rectorat de Paris. En ce qui concerne la formation continue, l'établissement propose une préparation au CAP d'opérateur projectionniste aux employés de cinéma qui souhaitent évoluer vers la cabine (dans le cadre du plan de formation de l'entreprise), mais aussi un stage CAP d'opérateur projectionniste en complément de cours par correspondance pour ceux qui ne peuvent pas se déplacer sur Paris.

L'association présente en outre deux formations projection numérique : "Savoir préparer et effectuer une séance en cinéma numérique" (deux jours), destinées aux directeurs de salle, et "Le cinéma numérique pour l'opérateur projectionniste" (cinq jours), formation tournée vers les opérateurs projectionnistes en poste. Les formations se déroulent dans les locaux parisiens de l'Afomav (13^e).

Formats6

Contrairement à l'Afomav, Formats6 n'a pas vocation de CFA (centre de formation d'apprentis), et son action est totalement tournée vers la formation continue. Outre la formation "classique", CAP d'opérateur projectionniste, la structure, gérée par Luc Entreinger et située à Forcalquier (04), propose des stages de perfectionnement technique, soit en maintenance (une semaine), soit en projection numérique (trois jours), mais aussi une

session sur la sécurité en salle (21 heures) et la possibilité de passer le service de sécurité incendie et d'assistance aux personnes (SSIAP). Toutes s'adressent aux exploitants, directeurs et opérateurs. Enfin, Formats6 propose une formation d'assistant directeur de cinéma.

La Fémis

Après la création, en 2003, d'une filière de formation initiale de distribution-exploitation, la Fémis (Ecole nationale supérieure des métiers de l'image et du son) propose depuis novembre 2009 une formation de directeur d'exploitation cinématographique. Ce stage doit permettre à des professionnels de gérer et diriger un cinéma performant et moderne, de développer le rayonnement et l'audience de leur salle de cinéma, en lien avec l'environnement culturel, socio-économique et institutionnel, et de se représenter les enjeux de la création cinématographique. La formation est axée sur le management, la gestion, les évolutions technologiques, le développement de la culture cinématographique et l'écriture d'un projet professionnel sous la conduite d'un tuteur. Cette formation s'adresse aux salariés d'exploitations cinématographiques (exploitants, directeurs ou assistants directeurs de salles privées ou publiques, directeurs techniques...). ■ *Emma Deleva*

Se former via **Media**

Alors que peu d'organismes de formation continue s'adressent aux distributeurs (outre des stages d'anglais), le programme Media de la Commission européenne soutient une soixantaine de formations, allant de plusieurs jours à quelques mois, à destination des scénaristes, producteurs, distributeurs et même exploitants. Plusieurs axes sont proposés tant dans la production, le marketing, mais aussi les nouveaux médias.

Produire en Europe

Avec le développement des coproductions, le montage financier devient de plus en plus complexe. Plusieurs formations continues essaient d'aider les producteurs à s'y retrouver. Les entrepreneurs de l'audiovisuel européen (EAVE) est un organisme de formation continue professionnelle destiné aux producteurs européens indépendants du cinéma et de la télévision (fiction et documentaire), organisé avec le soutien du Fonds national de

soutien à la production audiovisuelle du Luxembourg et du Programme Media Plus de l'UE. Son programme phare, European Producers Workshop se déroule toute au long de l'année sur trois sessions d'une semaine chacune dans trois pays. Au programme : Développement, packaging, financement et l'arrivée de l'œuvre sur le marché. Ces sessions résidentielles sont complétées par des plages de formation à distance utilisant des outils en ligne développés pour la formation. Les membres du réseau EAVE ont un accès illimité à une base de données recensant plus de 1 000 producteurs européens, à tous les documents pédagogiques et au contenu en ligne des ateliers annuels, ainsi qu'à la newsletter électronique mensuelle publiée par EAVE.

Les jeunes producteurs désireux de se former peuvent aussi opter pour les Maia Workshops (www.fabulafilm.com), tandis que les plus expérimentés se tourneront plutôt vers la formation de l'association Ateliers du cinéma (www.ace-producers.com).

Clés du financement et marketing

En 2008, EAVE a fusionné avec le programme de formation luxembourgeois Strategics et organise le Film Finance Forum au Luxembourg chaque année. La Fémis propose aussi L'Atelier, une formation d'un an destinée aux jeunes

producteurs et distributeurs européens. Elle se déroule en France, en Angleterre et en Allemagne sous forme de six sessions. Parmi les autres ateliers proposés, L'institut Erich Pommer propose des séminaires sur les droits à l'image et leurs aspects légaux et financiers.

Autre sujet en vogue auprès des exploitants et des distributeurs : le marketing de la salle et du film. EAVE, depuis sa fusion avec Strategics, propose le Film Marketing Workshop sur quatre jours au Luxembourg, tout comme celui de cinq jours organisé par la Fundación cultural media, à Ronda (Espagne). Côté exploitants, les directeurs de salle art et essai peuvent parfaire leurs notions marketing au cours de la formation annuelle organisée par la Confédération internationale des cinémas d'art et essai (Cicae).

Nouvelles technologies

Avec l'augmentation des projections en 3D, la demande de formation est haute. A côté de la formation nouvelle lancée par Avance Rapide se déroule une master class organisée par the European Film Academy, ainsi qu'un séminaire proposé en Irlande par FAS (Film Screening). Tous les renseignements sur ces formations et bien d'autres sont disponibles sur le site de Media et peuvent être financées via des organismes de financement tel que l'Afdas. ■ *E.D.*