

# LES ASSISES DU RECA : LE STAGE



Le 12 octobre dernier ont eu lieu au sein des locaux du CNC les Assises du stage, organisé par le RECA (Réseau des Écoles de Cinéma d'Animation). Les gestionnaires et directeurices des établissements de formations, privés comme publics, ont fini par reconnaître la difficulté croissante de leurs élèves à trouver des stages en entreprise, que ce soit en cours d'étude ou pour valider leur cursus. Différent·es acteurices du secteur professionnel étaient donc réunis pour tenter de trouver des pistes de solutions : AnimFrance, le principal syndicat patronal du milieu, Guillaume Oury, de l'association TeamAnim, Lucile Boileau, qui a mené une étude chez Supamonks sur l'intégration des jeunes diplômé·es en sortie d'école, ainsi que Christine Mazereau, la présidente du RECA, Céline Durieux, la directrice de studio de Fost, et Fahim Boukhelifa, le directeur de LISAA.

Après quelques rappels juridiques donnés par Anim France, les intervenant·es sont vite rentré·es dans le vif du sujet : comment aider les élèves et jeunes diplômé·es à décrocher un stage ? Diverses propositions, solutions et critiques pour leur faciliter la tâche ont été proposées, mais de manière générale, un éléphant dans la pièce demeure : il y a trop de formations en école d'animation en France par rapport à ce que peut absorber le secteur, en stage et en premiers emplois.

Le RECA ne concentre pas l'ensemble des écoles, il en existe bien d'autres en dehors de celui-ci. Elles n'étaient, de fait, pas invitées, bien qu'elles soient tout autant, voire davantage, concernées par les besoins de stage de leurs élèves, car elles n'ont pas nécessairement le réseau professionnel du RECA à disposition. Un intervenant faisait remarquer qu'en 2023, c'était 1300 élèves d'écoles appartenant au RECA qui avaient besoin d'un stage pour valider leur année, et 2400 au total qui étaient en recherche de stage. Avec 8700 et quelques salarié·es en CDDU (intermittence du spectacle) dans le secteur du film d'animation, statut que visent la plupart des diplômé·es qui sortent tout juste d'école, comment réussir à insérer professionnellement l'équivalent d'un cinquième du nombre de salarié·es du secteur ? Lucile Boileau extrapolait dans son étude que plus de 2600 diplômé·es cherchaient à s'insérer professionnellement chaque année, que ce soit en stage ou en premier emploi, là où on comptait près de 1300 primo-entrant·es (personnes inscrites pour la première fois à Pôle Emploi) annuel·les dans notre secteur professionnel. Jean-Luc Ballester, du SNTPCT, qui a lu un communiqué de ses élèves en recherche stage, montre bien que ceux-ci ne sont pas dupes quant au nombre de stages disponibles.

Où disparaissent alors les jeunes diplômé·es ? Celleux sortant de cursus 3D auront peut-être plus de chances pour trouver un stage en dehors du film d'animation, le champ d'application de leurs connaissances étant plus large : architecture, ingénierie, communication, etc. Il est probable qu'un certain nombre de personnes en recherche de stage finissent, à défaut, par se mettre à leur compte (auto-entrepreneur), proposant commissions et courtes animations à des client·es privré·es. D'autres finissent par changer de milieu professionnel, ou retournent à l'école, celles-ci embauchant parfois leurs alumni en tant que professeur·es (on vous en reparle bientôt dans un article dédié au fonctionnement des écoles payantes d'animation en France).

Lucile Boileau faisait par ailleurs remarquer que même en trouvant un stage, celui-ci ne débouche pas systématiquement sur un emploi, loin de là. Elle avait observé, lors de son étude, un renouvellement des salarié·es environ tous les cinq ans, expliquant la moyenne d'âge extrêmement jeune de notre milieu professionnel mais également la difficulté à vivre décemment de nos compétences et de nos métiers, malgré nos expériences passées.

Le stage est à recadrer, mais les cursus en école d'animation nécessiteraient également quelques contraintes quant à leur nombre d'élèves et à leur gestion pédagogique. Des classes de plus de 20 élèves, allant parfois jusqu'à 40, ne permettent pas un apprentissage correct de nos métiers d'arts appliqués. Pas plus qu'un cursus de 3 ans qui comprend une année de prépa ou une année généraliste d'arts appliqués. De même, le coût des écoles et leur manque de transparence fait qu'on l'on retrouve généralement les mêmes profils, issus des mêmes sphères socioculturelles, qui aussi bons soient-ils, restreignent par leur uniformité les capacités de notre secteur professionnel. A moins qu'Anim France et SPI se chargent auprès de France Compétences de changer l'obligation de stage pour l'obtention d'un diplôme RNCP et de changer ce qui est reconnu ou non comme stage, ces Assises du Stage auront tout au plus engagé un débat intéressant et utile.

Elles auront, malgré tout, eu le mérite de pousser le RECA à se remettre partiellement en question et annoncer son évolution : la charte deviendrait contraignante, et le label RECA plus difficile à obtenir, obligeant les écoles à montrer patte blanche et une certaine transparence. Il n'est pour l'instant pas question de pousser à des mesures avec un impact fort et immédiat, comme la réduction du nombre d'élèves par classes, des cours sur le fonctionnement du travail en studio d'animation, la formation des professeur·es et intervenant·es pour s'assurer de la qualité des cours donnés etc.

Durant les Assises, plusieurs gestionnaires pédagogiques ont fait remarquer qu'il faudrait, par exemple, éviter d'avoir des professeur·es qui ne travaillent plus activement dans le milieu depuis plus de cinq ans, afin de s'assurer qu'iels soient à jour avec les dernières technologies, pipelines et workflow des studios de production. La refonte du RECA est donc à surveiller de près, nous reviendrons dessus lorsqu'elle aura été précisée.

Parmi les propositions et critiques de solutions pour faciliter les recherches de stage en studio d'animation, certaines sont pour le moins originales, pour ne pas dire naïves, d'autres vaudraient la peine d'être creusées :

- **Centraliser les offres et candidatures de stage**

La plupart des studios ne postent pas d'offres en ligne, à moins qu'il ne s'agisse de profil renfort / rustine, d'emplois déguisés donc. Les personnes en recherche de stage postulent d'elles-mêmes toute l'année et les studios passent également souvent directement par les écoles quand ils cherchent un·e ou plusieurs stagiaires. La tentative d'Anim Connect de 2021, dont on vous parlait dans [un précédent article](#), a été un échec, que reconnaît volontiers Stéphane Le Bars, d'Anim France. Une centralisation de la demande (et non de l'offre) implique un accès aux travailleuses, et pas uniquement aux recruteuseuses, contrairement à ce qu'avait fait Anim Connect.

- **Regrouper les employeurs pour mutualiser la gestion des stages et s'échanger les stagiaires**

Ce serait compliqué à mettre en place dans le sens où trois mois sont juste suffisants pour se former sur un type de production donnée. Si échange il y a, les élèves auront moins l'occasion de voir en profondeur leur première production et les studios risquent de s'en débarrasser selon leurs besoins immédiats.

- **Faire des partenariats avec les studios**

Cela existe déjà dans certaines écoles et elles peinent malgré tout à trouver des stages corrects à toutes leurs élèves. Le problème ne vient toujours pas du manque de communication entre écoles et studios mais du nombre de places disponibles par rapport au nombre d'élèves en recherche.

- **Avoir un temps de formation en studio obligatoire pour les tuteurices**

C'est Lucile Boileau qui soulève la question : il faut que les tuteurices soient un minimum formé·es, préparé·es à accueillir les stagiaires pour rendre l'exercice moins rédhibitoire et former au mieux les stagiaires, les rendre plus employables dans la foulée. Selon la durée, ce temps de formation ne serait possible que si les personnes tutrices ne sont pas prises sur une production spécifique, ou si elles sont suffisamment secondées / assistées pendant la production pour pouvoir dégager du temps de formation, ce qui n'est en général pas le cas. Il faudrait enfin prévoir un budget de formation dédié au sein des studios.

- **Adapter la recherche au recruteur**

Les studios du SPI (Syndicat des Producteurs Indépendants) privilégient les rencontres face à face plutôt qu'un mail qui se perd dans la masse. Encore faut-il que quelqu'un soit disponible pour accueillir la personne. Mais cela peut en effet changer du formulaire sur le site du gros studio dont on ne sait jamais s'il sera vu et ouvert par qui que ce soit. La mesure peut cependant s'avérer discriminante : tous les étudiant·es en recherche n'auront pas nécessairement le temps et/ou l'argent de se déplacer dans chacun des studios qui les intéressent.

- **Organiser des résidences et/ou aides à la création de book et demo reel en entreprise**

Les Intervalles existent en partie pour cela et d'autres groupes proposent une aide identique (serveurs Discord Anim Anim et Animate, chaîne youtube de professionnel·les etc.). Mais les retours d'entreprises récoltés par Team Anim laissent à penser que les studios cherchent des personnes à qui ils n'ont pas à apprendre leur fonctionnement. Des cours de gestion de production, d'état des lieux du secteur professionnel et de droit du travail pourraient potentiellement pallier ce problème. Cela ne va par ailleurs pas augmenter le nombre de stages disponibles, juste préparer quelque peu mieux les élèves aux réalités du marché de l'emploi. Cela met également en avant le fait que les entreprises ne voient pas le stage comme une phase d'apprentissage, mais attendent des profils littéralement prêts à emploi. Les RADI-RAF 2023 ont en parallèle proposé, via plusieurs RH de différents studios voulant organiser un webinaire pour les étudiant·es sur leur manière de travailler et comment faire pour candidater. L'intervenante qui présentait la proposition, venue de TNZPV, a insisté sur son amour des lettres de motivation, pourtant peu utiles dans nos métiers, à moins d'être scénariste.

- **Ouvrir plus d'alternance**

A part pour les postes en production (assistant·e, chargé·e, directeurice de prod), qui restent longtemps en studio et qui ont un travail de fond sur un projet plutôt que des *shots* et *assets* précis sur lesquels travailler, cela rend le statut difficilement applicable à des postes d'artistes-technicien·nes. La plupart des délais de production ne nous permettent pas d'accompagner correctement une personne qui ne serait pas en temps plein, nous passerions notre temps à lui faire des récapitulatifs de ce qu'elle a raté pour qu'elle parvienne à suivre, et ne pourrions lui donner que des tâches très courtes, qui n'impactent pas les plannings lors de ses absences.

- **Faire évoluer le cadre légal des stages, pour que soit compris l'alternance, l'apprentissage, les juniors entreprises, pour valider les diplômes**

L'alternance étant déjà difficilement applicable, il faudrait une étude de fond pour déterminer la bonne mise en pratique de ces autres statuts d'apprentissages.

- **Faire des courts-métrages locaux et/ou caritatifs en école pour s'entraîner au monde professionnel**

Ils pourraient potentiellement remplacer le court-métrage de fin d'étude. Cela ne permettra pas pour autant d'ouvrir plus de stages que ceux existants actuellement et il faudra que ces courts remplacent au besoin les stages. Un encadrement serait évidemment nécessaire pour éviter toute dérive de travail gratuit.

- **Encadrer la durée des stages entre trois à quatre mois**

Beaucoup s'accordent sur ce point : en dessous de cette durée, cela laisse tout juste le temps de former une personne à un workflow et pipeline de production, alors qu'au-dessus de celle-ci, le stage pourrait devenir un emploi junior. La majorité des personnes présentes étaient plutôt en faveur de cet encadrement, pour s'assurer de l'utilité du stage et de sa viabilité. Intéressant de noter qu'au RADI-RAF, c'est un autre son de cloche qui se fait entendre, avec un stage de 4 à 6 mois pour rendre la stagiaire plus aisément embauchable. Sachant que, dans les sociétés appartenant à la SPI, on compte 40% de stages qui débouchent sur des embauches, 20% dans le sondage de Team Anim, une simple différence de deux mois peut paraître un peu maigre pour faire décoller ce pourcentage.

- **Rendre les dates de stages plus flexibles**

La plupart des écoles ouvrent les stages de mai à octobre au plus tard, ce qui fait que toute la demande se concentre sur quelques mois. Mais cela risquerait d'empêter sur la durée de leur cursus même en réduisant leurs heures de cours. Et l'idée serait difficilement possible pour les écoles demandant un court de fin d'étude à leurs dernières années.

- **Restreindre l'accès au stage aux 3ème et 5ème années**

Il est vrai qu'un stage en 2ème année, cela ne sert pas à grand-chose. Pourtant, certaines écoles encouragent leurs élèves en ce sens, voire à faire des stages tous les ans. Et vu le nombre d'aspirant·es stagiaires, prioriser celleux qui sont en fin de cursus (Licence / Bachelor et Master) serait un premier pas pour le désengorgement des places de stage.

- **Financer des dispositifs d'accompagnement incitatifs comme la prime tutorale**

L'idée mérite d'être citée mais elle nécessiterait en parallèle une mise à disposition plus importante des tuteurices en cours de production, ou des leads en CDI et donc disponibles pour former des stagiaires entre deux projets. Les studios devraient par ailleurs dégager un budget spécifique pour ce dispositif. A moins que la prime ne provienne d'ailleurs ?

- **Augmenter la rémunération des stages**

Cela n'aidera pas les élèves à trouver leur stage de fin d'étude à proprement parler mais ça pourra faciliter leur déplacement sur le territoire quand iels ne sont pas d'Ile-de-France et donc, leur ouvrir potentiellement quelques portes supplémentaires.

- **Pour la 3D : élargir ses recherches au-delà des studios d'animation, en VFX, culturel, événementiel, industriel, patrimoine etc.**

La solution est viable mais éloigne les diplômé·es du secteur professionnel qu'iels visaient en premier lieu. Cela peut être malgré tout un pis aller, voire une découverte utile sur un autre milieu professionnel. Elle peut aussi permettre d'élargir son champ de compétences techniques.

Quelles solutions potentielles seront favorisées par les écoles et entreprises, sans encadrement aucun du gouvernement, puisque la plupart des établissements de formation sont privées ? Cela dépendra nécessairement des interlocutrices qu'elles choisiront d'écouter, des contraintes proposées par le RECA et du suivi des autres écoles, en dehors du dit réseau.