

**ÉTUDE D'OPPORTUNITÉ ET DE FAISABILITÉ POUR LE
RENOUVELLEMENT DE LA CERTIFICATION
« CQP EXPERT TECHNIQUE EN CRÉATION NUMÉRIQUE »
DE LA CPNEF DE L'AUDIOVISUEL**

16.01.2024

Etude présentée par le cabinet Paradoxes Conseil

PARADOXES
Relier les mondes

<i>Introduction</i>	4
METHODOLOGIE DE L'ETUDE	5
<i>Données d'insertion</i>	5
<i>Enquête en ligne</i>	5
Profils des répondants.....	7
<i>Entretiens</i>	10
<i>Visite d'un studio</i>	10
I- LE CINEMA D'ANIMATION EN FRANCE	11
1 CADRAGE ET DONNEES SECTORIELLES	11
<i>Le secteur</i>	11
<i>Les dynamiques</i>	11
<i>Les certifications de la branche</i>	12
2 LES METIERS DU SECTEUR.....	13
<i>Les chiffres de l'emploi</i>	13
<i>Les métiers de l'animation : préproduction, production, postproduction</i>	14
II- LE TECHNICAL DIRECTOR	16
1 LE METIER DE TECHNICAL DIRECTOR	16
<i>Etat des lieux du métier</i>	16
Définition et périmètres	16
Les activités du TD.....	16
Les difficultés du métier de TD.....	21
Des missions et positionnement différents selon la taille et l'organisation du studio.....	22
<i>Le parcours professionnel et les perspectives de recrutement</i>	23
La rencontre avec le métier de TD – histoires de TD.....	23
Profil types	24
Perspectives d'évolution	25
Profil idéal du TD	25
Perspectives de recrutement	30
Modalités de recrutement, types de contrats et salaire.....	31
Difficultés de recrutement.....	33
2 LES EVOLUTIONS DU METIER DE TD.....	34
<i>Les évolutions techniques du secteur ayant un impact potentiel sur les activités et missions du TD</i>	34
<i>La question centrale de la transition écologique</i>	36
III- LE CQP TD	38
1 ANALYSE LIEE AUX BESOINS DU MARCHE	38
<i>Les autres certifications préparant au métier de TD</i>	38
<i>Perception de la certification actuelle</i>	40
<i>Analyse de cohorte</i>	41
2 BILAN DE LA FORMATION CERTIFIANTE	43
<i>Présentation de la formation certifiante</i>	43
Organisme habilité	43
Prérequis.....	43
Communication entre TD et création d'un réseau professionnel.....	44
Difficultés rencontrées par les apprenants.....	45
<i>Modalités d'organisation et déroulement de la formation</i>	45
Hétérogénéité des groupes d'apprenants.....	45
Clôture de formation	45
Tutorat	45
Modalités : distanciel, alternance et AFEST.....	46
Mentorat.....	46

VAE.....	47
Pistes d'amélioration.....	47
Evolutions à envisager sur le référentiel.....	47
Contenus de formation à ajouter.....	47
Avis des certifiés et des studios sur le contenu et les modalités de la formation.....	48
IV- LES SCENARIOS DE CERTIFICATIONS POSSIBLES.....	48
Constat.....	48
Préconisations.....	49
ANNEXE : QUESTIONNAIRE EN LIGNE.....	50
SOURCES UTILISEES.....	58

Illustrations : Cette étude est illustrée à l'aide d'images issues de freepik.com ainsi que de captures d'écran du film consacré aux métiers de l'animation en ligne sur le site de la CPNEF AV (voir les sources en fin d'études)

Les extraits des entretiens menés avec des professionnels ou des commentaires des répondants à l'enquête en ligne sont représentés dans des bulles jaunes comme celle-ci.

Introduction

Le CQP Expert technique en création numérique a été **créé en 2018** par la CPNEF de l'audiovisuel et est **inscrit depuis le 17/06/2021 au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) de France compétences**, au titre des **métiers émergents**. Son enregistrement venant à échéance le **17 juin 2024**, la CPNEF de l'audiovisuel et l'AFDAS ont décidé de réaliser une étude d'opportunité et de faisabilité en vue de renouveler la certification professionnelle au RNCP. Cette étude a été confiée au cabinet Paradoxes conseil.

Historique :



Juin 2018

Etude de faisabilité pour la création d'un certificat de qualification professionnelle de technical director ou infographiste développeur-euse (Co&Sens)

17 juillet 2020



Enregistrement sur la liste des métiers émergents ou en forte évolution de France compétences.



30 octobre 2020

1ere promotion de la formation CQP Expert technique en création numérique.

17 juin 2021



Enregistrement de la certification pour 3 ans au répertoire national des certifications professionnelles de France compétences



13 octobre 2023

Comité de pilotage de lancement de l'étude d'opportunité et de faisabilité confiée à Paradoxes conseil pour le renouvellement de la certification « CQP expert technique en création numérique »

26 février 2024



Début de la 4^e promotion de la formation CQP Expert technique en création numérique



17 juin 2024

Echéance de l'enregistrement du CQP au RNCP

Icons designed by Freepik

L'audiovisuel, constitué de 6 branches professionnelles - la télédiffusion, la radiodiffusion, la prestation technique image et son, la production audiovisuelle, la production de film d'animation et la production cinématographique - représente en France plus de 12 000 entreprises dont 95% sont des TPE et compte plus de 247 000 salariés.



Figure 2 Source : CPNEF de l'audiovisuel

Méthodologie de l'étude

La présente étude a pu s'appuyer sur les promotions de certifiés communiquées par la CPNEF et l'AFDAS, la documentation existante¹ (actes des RADI RAF, étude du cabinet Audiens, etc.) et a été complétée par une enquête en ligne, 20 entretiens avec des acteurs du cinéma d'animation et la visite d'un studio d'animation. C'est l'ensemble de ces données qui sont présentées dans cette étude d'opportunité et de faisabilité pour le renouvellement de la certification « CQP Expert technique en création numérique » de la CPNEF de l'audiovisuel.

Données d'insertion

La CPNEF AV a communiqué pour la rédaction de cette étude d'opportunité les données d'insertion des 20 certifiés ayant obtenu le CQP en 2020 et 2022.

Enquête en ligne

Une enquête en ligne a été administrée via le logiciel Sphinx du 7 novembre au 4 décembre 2023.

Le questionnaire proposé par Paradoxes conseil a été modifié, enrichi, testé, par des membres du comité de pilotage. Il était destiné à l'ensemble des studios d'animation. En fonction du profil du répondant (TD, développeur.se, superviseur.se, service des ressources humaines, directeur.trice de studio/directeur.trice de production, autre profil), des questions différentes s'affichent.

Lors de la première étude d'opportunité pour la création du CQP en 2018 dirigée par Co&Sens, l'enquête en ligne n'avait reçu que 11 réponses exploitables. Afin de recueillir plus de réponses, il a été décidé de proposer un questionnaire suffisamment simple pour que le répondant n'ait pas besoin d'aller chercher des informations complémentaires (nombre de salariés par métier, diplômes des salariés, salaires des salariés, etc.). Par ailleurs, toujours dans le but de recueillir suffisamment de réponses, une seule réponse est rendue obligatoire (celle concernant le profil du répondant) ; permettant ainsi au répondant de ne répondre que partiellement au questionnaire.

¹ Voir Sources page 58

Il a été diffusé par l'AFDAS par mail auprès des studios et par la CPNEF sur ses réseaux sociaux et lors des RAD RAF².

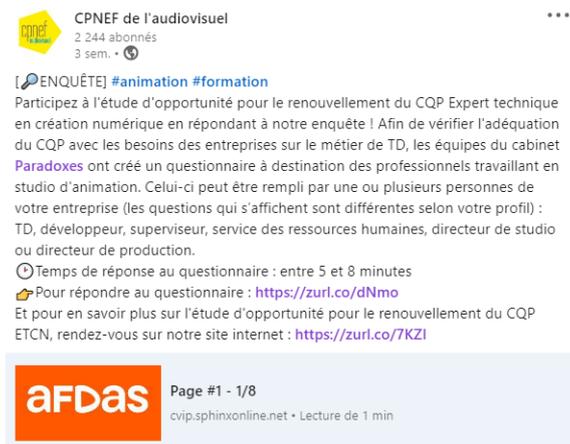
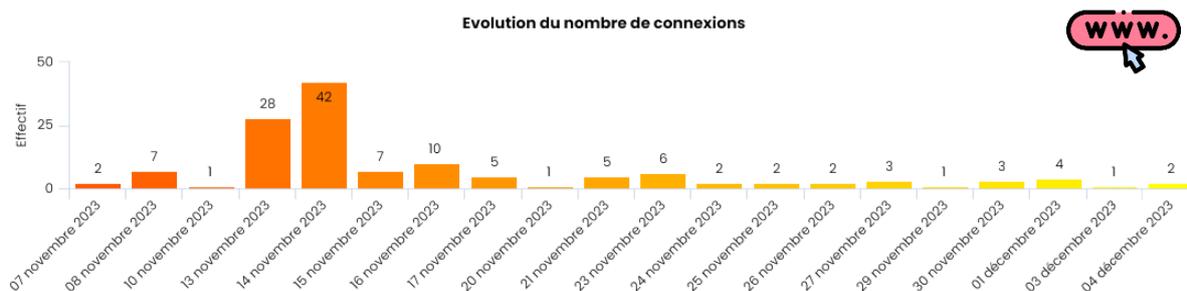


Figure 1 Capture d'écran LinkedIn 06.12.23 – Communication de la CPNEF AV

134 connexions à l'enquête ont été enregistrées :



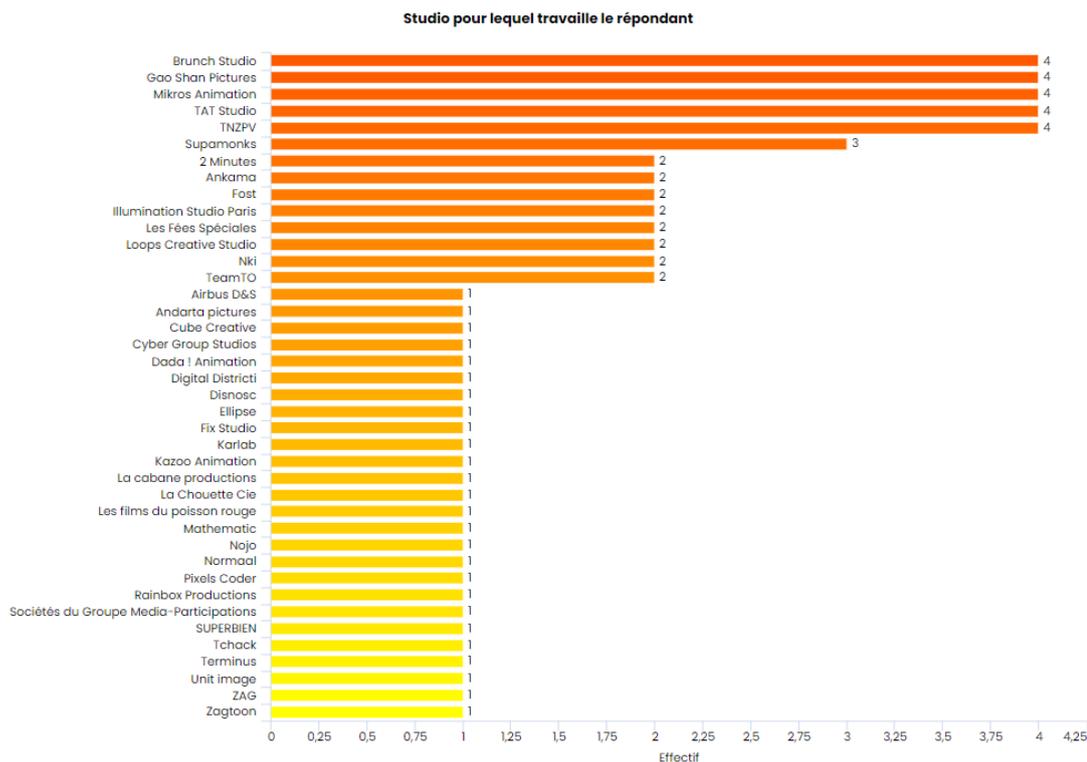
134 professionnels des studios d'animation se sont connectés au questionnaire. 75 d'entre eux ont répondu à un nombre de questions suffisants pour être conservé dans cette enquête. 62 répondants ont achevé le questionnaire, et 13 répondants se sont arrêtés avant la fin du questionnaire mais ont donné des réponses intéressantes qui ont été conservées. 59 réponses vides ou quasi vides³ ont été supprimées.

Ces 75 réponses proposent un **taux de remplissage de 83,9%**. Par ailleurs, il est important de noter que de nombreux répondants ont pris la peine de répondre, parfois assez longuement, aux questions ouvertes. Ces réponses ont été précieuses pour cette enquête.

² <https://www.radi-raf.org/> Les RAD RAF (Rencontres Animation Développement Innovation et Rencontres Animation Formation) sont organisées tous les ans à Angoulême par le Pôle Image Magelis avec le soutien de la CPNEF de l'Audiovisuel, du Centre national du cinéma (CNC), d'AnimFrance, de l'Afdas, d'Audiens et de la Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia (FICAM).

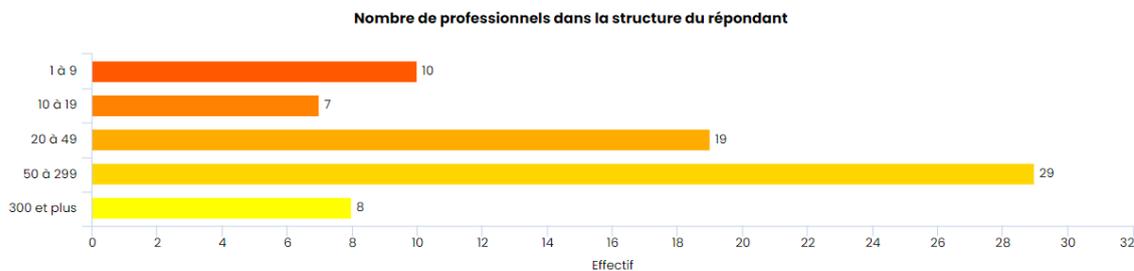
³ Répondants ayant renseignés quelques précisions sur leur profil (métier, studio, région, taille) mais n'ayant pas répondu aux autres questions.

Les studios répondants



40 studios ont répondu à l'enquête par questionnaire, contre 11 studios lors de l'enquête 2018.

La taille des studios



73 répondants ont précisé la taille de leur studio.

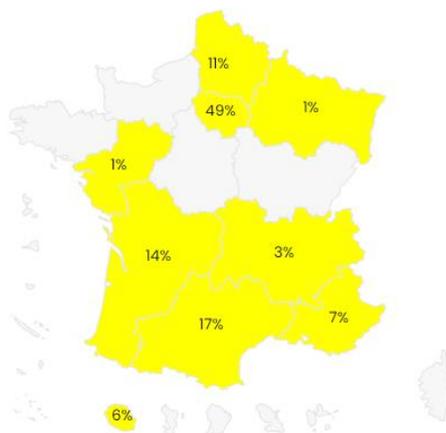
L'on peut noter une sous-représentation des studios de moins de 19 professionnels dans ces répondants. En effet, si l'on compare la taille des studios des répondants avec les chiffres de l'enquête « L'emploi dans la production de films d'animation - Edition 2023 » (Audiens), l'on peut noter qu'en 2022 le cinéma d'animation était constitué de **37%** d'entreprises ayant déclarés au moins une fois **1 à 19 salariés en 2022**, alors que les répondants de notre enquête travaillent pour 23,1% d'entre eux dans des studios employant moins de 19 professionnels. A contrario, alors que 50,6% des répondants travaillent dans des studios employant plus de 50 professionnels, l'on constate que ces studios ne représentent que 38,6% en 2022.

En revanche, comparativement à l'étude 2018, l'enquête 2023 compte plus de petits et moyens studios et moins de grands studios parmi les répondants :

- 13,6% de studios employant 1 à 9 professionnels en 2023 contre 9% en 2018 ;
- 26% de studios employant 20 à 49 professionnels en 2023 contre 18% en 2018 ;
- 50,6% de studios employant plus de 50 professionnels en 2023 contre 64% en 2018.

L'implantation géographique

Région dans laquelle se situe la structure du répondant



72 répondants ont précisé la région dans laquelle se situe leur studio.

Si l'on compare ces chiffres avec ceux de l'enquête « L'emploi dans la production de films d'animation - Edition 2023 » (Audiens), l'on peut noter que certaines régions sont sous représentées par rapport à leur poids total dans le paysage de l'animation en France :

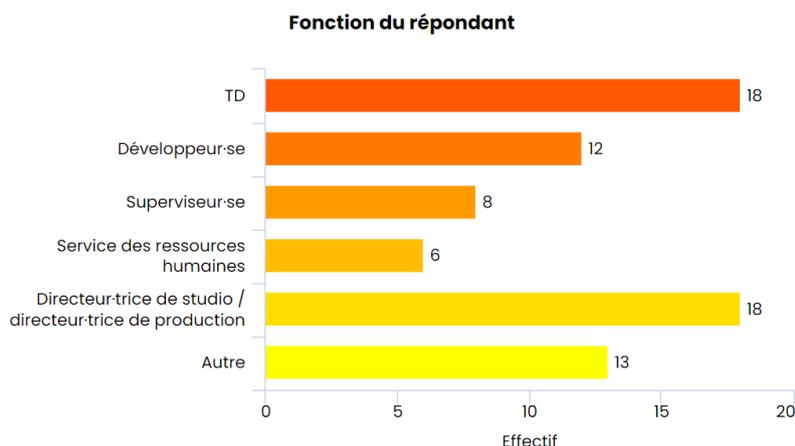
- L'Auvergne Rhône Alpes représente plus de 10% des studios français mais seulement 3% des répondants à cette enquête ;
- L'Île de France représente 57% des studios français mais seulement 49% des répondants à cette enquête.

En revanche, la représentativité de la Nouvelle Aquitaine est ici conforme (14,7% des studios français / 14% des répondants).

Enfin, plusieurs régions sont surreprésentées dans les résultats de cette enquête par rapport à leur poids dans le paysage de l'animation en France :

- L'Occitanie représente 17% des résultats de cette enquête mais seulement 4,2% des studios français ;
- Les Hauts de France représentent 11% des résultats de cette enquête mais seulement 5,2% des studios français ;
- La région PACA représente 7% des résultats de cette enquête mais seulement 2,3% des studios français ;
- La Réunion représente 6% des résultats de cette enquête, alors que l'ensemble des territoires d'Outre-mer ne représente que 0,9% des studios français.

Métiers des répondants

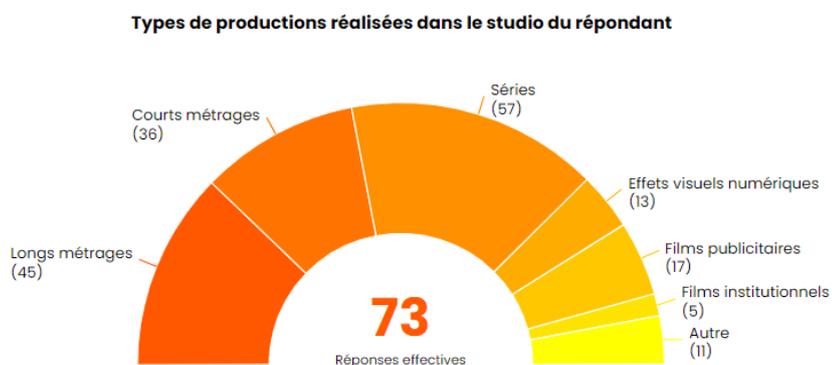


Cette question étant obligatoire, 75 réponses ont été recueillies.

13 répondants ont indiqué d'autres fonctions que celles qui étaient proposées dans le formulaire.

L'on peut notamment noter un demandeur d'emploi (métier non précisé), 4 directeurs.trices techniques/CTO, un.e DSI (directeur.trice des systèmes d'information), un.e directeur.trice des opérations, un.e coordinateur.trice technique des productions, un.e head of CG et co fondateur.trice, un.e lead équipe, un.e producteur.trice / réalisateur.trice, un.e TD Coordinator ainsi que le responsable du CQP ETCN auprès d'Artline (lui-même développeur/TD).

Types de production des répondants



73 répondants ont précisé les types de productions réalisées par leurs studios. Chaque répondant pouvait bien sur indiquer plusieurs types de production.

Entretiens

19 entretiens en visioconférence et un entretien par téléphone ont été menés entre le 8 novembre et le 7 décembre 2023. Ces entretiens d'une durée moyenne d'une heure ont permis d'approfondir les premiers résultats du questionnaire. Une première liste de personnes à interviewer a été proposée par la CPNEF, des répondants au questionnaire ayant accepté d'être contacté pour approfondir leurs réponses ont également été joints. Enfin, Paradoxes conseil a également souhaité interviewer certains professionnels représentant les écoles organisant des formations vers le métier de TD ou le premier (et à ce jour seul) TD ayant obtenu le CQP par la VAE.

Les studios interviewés ont été :

Dada Animation	Malilart	Tchack
DNEG VFX	Mikros	Teamto
Gaoshan Pictures	Supamonks	TNZPV
Illumination	Superprod	
La Chouette Cie	TAT	

Les écoles/universités interviewées ont été Artline, ARTFX et Paris 8 (ATI).

Les professionnels interviewés exercent les professions de :

TD/Dev (8)	Coordinateur.trice technique des productions (1)
Directeur.trice de studio (3)	Direction des opérations (1)
Superviseur.e de TD (2)	Chargé.e de production (1)
RH/ responsable formation (2)	

Visite d'un studio

Le 1er décembre 2023, l'AFDAS, la CPNEF AV et Paradoxes conseil ont été reçus par le studio Supamonks.

I- Le cinéma d'animation en France

1 CADRAGE ET DONNEES SECTORIELLES

Le secteur

192 entreprises actives composent le secteur de la production de films d'animation en 2022. **Le nombre d'entreprises dans le champ a augmenté de +34 % en 10 ans (2013-2022), et +7 % sur les 5 dernières années (2018-2022).**

La France est le 3^e pays producteur de films d'animation.

Les dynamiques

L'année 2022 a été exceptionnelle pour le cinéma d'animation français avec « Miraculous – le film », film le plus cher de l'année et 4^e film d'animation le plus cher de l'histoire.

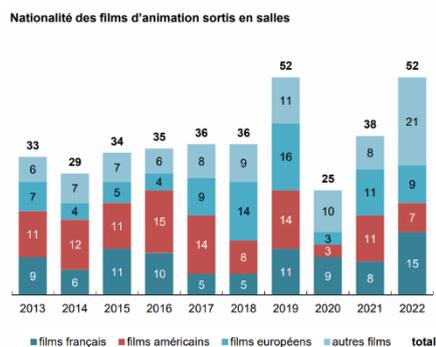


Figure 2 Les tendances du marché de l'animation française - Angoulême, le 23 novembre 2023

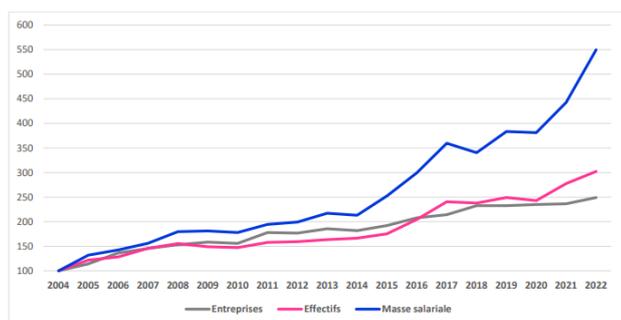


Figure 3 Etude Audiens

L'étude réalisée par Audiens et AnimFrance « L'emploi dans la production de films d'animation (Edition 2023) »

met en lumière la **croissance soutenue du cinéma d'animation en 2022**, aussi bien du point de vue des **créations d'entreprises, des effectifs et de la masse salariale** : « Avec une augmentation entre 2021 et 2022 du nombre d'entreprises de 5%, une augmentation du nombre de salariés de 9% et une augmentation de la masse salariale de 24%, l'année 2022 affiche les niveaux d'activité les plus élevés dans le secteur du film d'animation ».

Néanmoins l'étude nuance cette progression puisque **l'« on constate une stabilisation de l'emploi au cours du 1^{er} semestre 2023 par rapport à la fin de l'année 2022, puis une inflexion à compter du 2nd semestre avec un début de décroissance ».**



Designed by Freepik

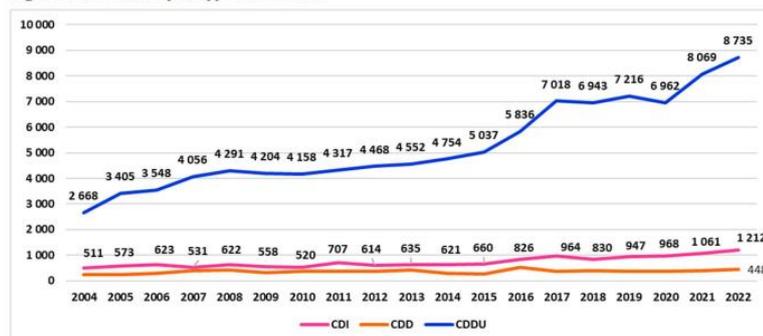
Plus de 10 000 salariés en 2022

En 10 ans, le nombre de salariés a **augmenté de 85%**

Triplement du nombre de CDDU et **doublément** du nombre de salariés entre 2004 et 2022

Cette dynamique est avant tout portée par la **croissance très forte des CDDU**. En effet, si les CDI sont en augmentation avec un passage de 511 CDI en 2004 à 1 212 en 2022 (137 % d'augmentation) due notamment à l'augmentation du nombre de cadres⁴, nécessaires à la structuration des studios, la **croissance du nombre de CDDU** est encore plus forte puisque l'on constate une **augmentation de ces contrats de 227 % entre 2004 et 2022** (2 668 CDDU en 2002 contre 8 735 en 2022).

Figure 4 : Effectifs par type de contrat



Lecture : En 2022, 8 735 techniciens différents ont été déclarés en CDDU au moins une fois par une des entreprises du secteur, ainsi que 1 212 personnes en CDI et 448 personnes en CDD de droit commun.

Figure 4 Etude Audiens

Les certifications de la branche

Les branches de l'audiovisuel détiennent actuellement 5 CQP et 3 CCP, dont plusieurs sont actifs aux RNCP et RS de France compétences :

- CQP Animateur radio
- CQP Restaurateur numérique, option image
- CQP Restaurateur numérique, option son
- CQP Développeur de formats audiovisuels et numériques
- CQP Expert technique en création numérique
- CCP Déployer une démarche écoresponsable dans sa pratique professionnelle
- CCP Interbranche Eduquer aux médias et à l'information
- CCP Intégrer les outils et méthodes 3D Temps réel dans un projet audiovisuel

⁴ Les cadres représentent un peu plus des 3/4 en 2022.

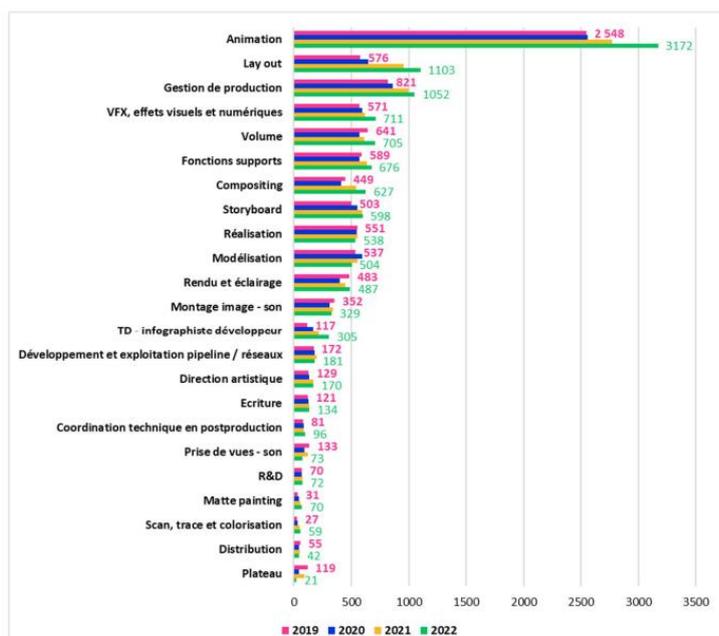
2 LES METIERS DU SECTEUR

Les chiffres de l'emploi

Audiens (groupe de protection sociale paritaire et à but non lucratif, expert des métiers de la création et de l'information) réalise tous les ans une étude qui a pour objectif de connaître la structure des entreprises du secteur de la production de films d'animation, et de mesurer l'emploi et son évolution. Cette étude a été présentée le 23 novembre 2023 lors des Rencontres Animation Formation d'Angoulême.

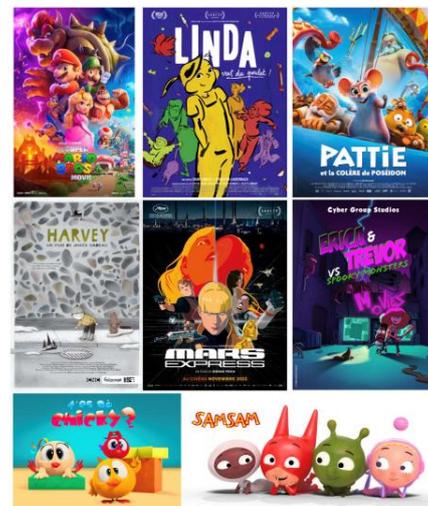


L'on peut constater dans cette étude que **de nombreux métiers du cinéma d'animation ont vu leurs effectifs augmenter en 2022** :



Lecture : En 2019, 551 personnes différentes ont été déclarées dans la famille des métiers de la réalisation, 538 en 2022.

Cette augmentation est particulièrement visible concernant le métier de TD infographiste développeur. L'on peut noter une **augmentation des effectifs de 42% entre 2021 et 2022, et de 267% entre 2017 et 2022.**



Audiens

anim FRANCE

L'emploi dans la production de films d'animation

Edition 2023

Le métier d'animateur représente bien sur une part très importante des effectifs du secteur avec 3 172 personnes différentes ayant été déclarées dans cette famille de métiers, contre 2 548 en 2018.

Nombre de personnes déclarées dans l'année dans le métier de TD - infographiste développeur



Figure 5 Lecture : En 2017, 83 personnes différentes ont été déclarées dans la famille des métiers de TD - infographiste développeur, 80 en 2018.

Les métiers de l'animation : préproduction, production, postproduction

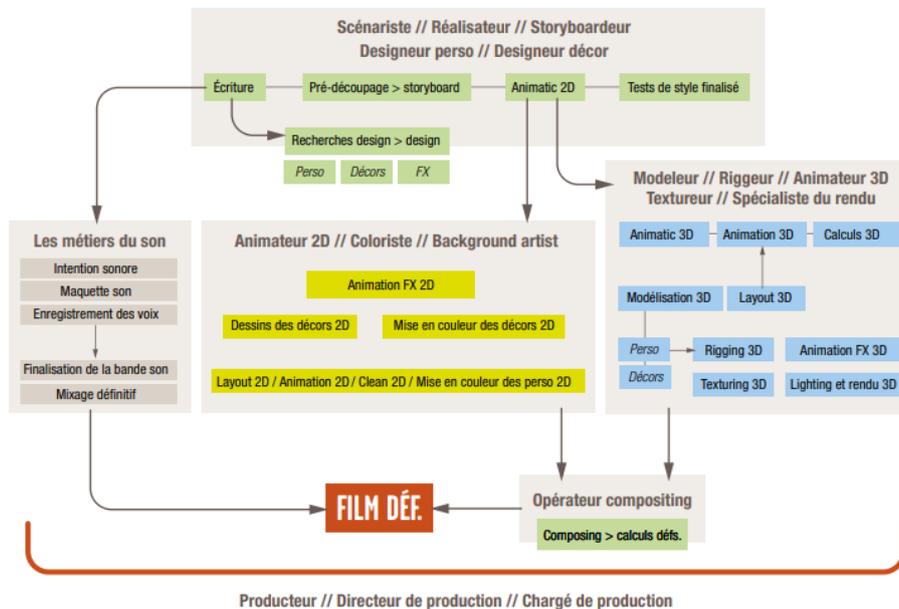


Figure 6 Réalisation d'un schéma de fabrication dans l'animation et de 5 fiches métiers - Travaux réalisés par le RECA (juin 2017)

De nombreux professionnels sont nécessaires à la réalisation d'un film d'animation. L'on peut trouver une description des métiers mobilisés à chaque étape d'un film d'animation 3D sur le site de la CPNEF AV dans le film intitulé « **16 MÉTIERS À DÉCOUVRIR EN 2 MINUTES !** »



Source : CPNEF AV

Chaque studio a son organisation propre et ses départements dans lesquels on pourra trouver des professionnels de l'animation.

Le directeur/directrice de production coordonne l'ensemble des métiers de la chaîne de fabrication qui se déroule en 3 étapes :

- o préproduction
- o production
- o post-production



Source : CPNEF AV

»»» 1^{ère} étape : la préproduction = conception du projet

L'on peut notamment retrouver à cette étape le/la scénariste qui écrit l'histoire, le character designer qui crée et donne vie aux personnages (conçoit leur aspect physique et leur personnalité), le/la concept artist qui dessine les personnages et l'environnement, ainsi que le/la storyboarder.euse qui dessine les cadrages et les actions dans les plans. Le layout artist intervient ensuite pour mettre en place le film plan par plan à partir du storyboard (définit les dimensions en taille réelle, le cadrage, les déplacements, l'attitude des personnages, etc).



Source : CPNEF AV

»»» 2^{ème} étape : la production = fabrication du projet

L'industrie de l'animation 3D s'articule autour d'un pipeline⁵ géré par le département recherche et développement. Ses ingénieurs codent des logiciels qui connectent les différents métiers de la chaîne de production. **Ces experts techniques font le lien entre le développement et les équipes de fabrication.**



Source : CPNEF AV

L'on pourra trouver dans ces équipes de production des modéleurs (interprètent les designs de la préproduction en images de synthèse), des riggers (créent le squelette du personnage qui sera articulé à l'aide de contrôleurs), les animateurs 3D, les graphistes des effets spéciaux, surfacing (définissent la texture, la matière et la couleur de chaque élément de l'image), lighting (mise en lumière des décors et des personnages) etc.

3^e étape la post-production : assemblage final

Cette étape fait notamment intervenir le graphiste compositing qui compile les images rendues en dosant les informations d'ombre, de lumière, de couleur et cetera, le monteur qui assemble le son et les images.

Le son et l'image sont assemblés par le monteur sous la direction générale de la réalisatrice



Source : CPNEF AV

Comprendre l'organisation d'un studio n'est pas toujours simple, même pour les professionnels :

« Quand j'arrive dans un studio, j'ai besoin de quelques semaines pour comprendre comment fonctionne le studio et le pipeline, les choix d'organisation qui ont été faits, etc. Le TD est le point névralgique de tout. Encore aujourd'hui, quand j'arrive dans un nouveau studio, je découvre des départements que je n'avais jamais vus ailleurs car chaque studio a son organisation propre ». (un superviseur de TD)

« Ce qui est difficile, c'est de comprendre comment est organisé le studio, qui est où et fait quoi ? et à chaque production ça change !!! » (un TD)

A ces métiers s'ajoutent des métiers de direction (directeur.trice de studio, de production, , etc.), des fonctions supports (responsable ressource humaine, etc), des fonctions techniques (IT, R&D), etc. **Le métier de TD se retrouve lui à l'interface entre les départements de fabrication et les départements techniques.**

⁵ Pipeline : modélisation et mise en œuvre de l'ensemble des étapes de fabrication en vue d'organiser, d'automatiser et de normaliser toutes les données nécessaires à la fabrication d'un film.

II- Le technical director

1 LE METIER DE TECHNICAL DIRECTOR

Etat des lieux du métier

Définition et périmètres.

La CPNEF de l'audiovisuel indique sur son site⁶ que «l'expert(e) Technique en Création Numérique (ETCN) est au cœur de la relation entre les départements de fabrication (graphistes) et les départements techniques (recherche & développement et infrastructure système). L'expert(e) est en première ligne pour répondre aux besoins immédiats des graphistes, de leurs responsables ou des membres de la production. Son activité repose sur deux pôles : support et prévention. »

Le terme « TD » (Technical Director) pour désigner l'expert technique en création numérique est largement employé par la profession. Il sera utilisé dans cette étude. Il convient de noter que les TD exerçant dans les pays anglo-saxons notamment exercent des missions différentes des TD français. Ils pourraient davantage être comparés aux Superviseurs de TD français.

Les TD parlent d'eux :

« Je crée des outils pour automatiser les tâches répétitives des artistes » (un.e TD titulaire du CQP)

« On est entouré de gens très créatifs avec des images plein la tête, c'est très riche et c'est génial de pouvoir les aider ». « C'est très cool d'avoir un projet sur grand écran à la fin. » (un.e TD titulaire du CQP)

« un technicien de la 3D qui sait aussi faire de la programmation numérique » (un TD aujourd'hui formateur)

« C'est un métier très cool. Plus le temps passe et plus il y a des choses intéressantes à mettre en place, parce que les technologies évoluent. Plus le temps passe et plus on a besoin de TD » (un TD expérimenté)

Les activités du TD

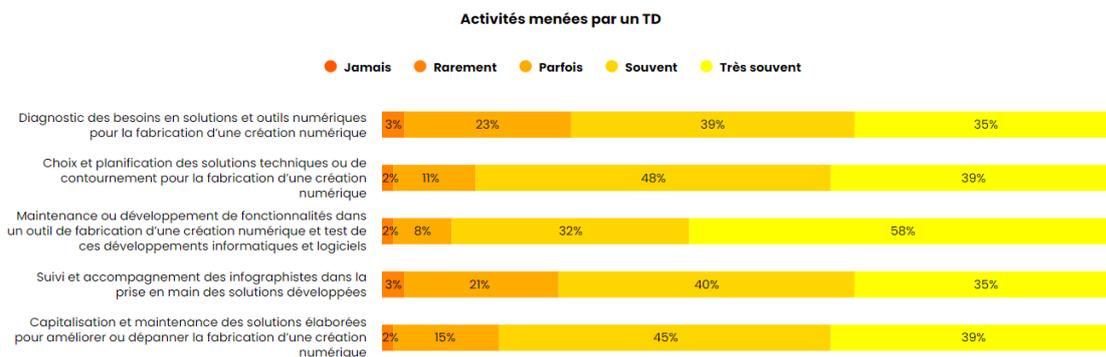


Figure 7 Activités menées par un TD - répondants tous profils



62 répondants ont renseigné la fréquence de 5 activités menées par les TD. Il s'agit des activités mentionnées dans le référentiel de certification.

⁶ <https://www.cpnef-av.fr/les-formations/cqp-expert-technique-en-creation-numerique>



L'on peut constater que c'est l'activité « maintenance ou développement de fonctionnalités dans un outil de fabrication d'une création numérique et test de ces développements informatiques et logiciels » qui serait la plus souvent mise en œuvre puisque 90 % des répondants ont considéré qu'elle était « très souvent » ou « souvent » menée.

Toutes les activités sont au minimum parfois mises en œuvre. Aucune réponse « Jamais » n'a été formulée par les répondants.

Si l'on se penche sur les réponses des seuls TD :

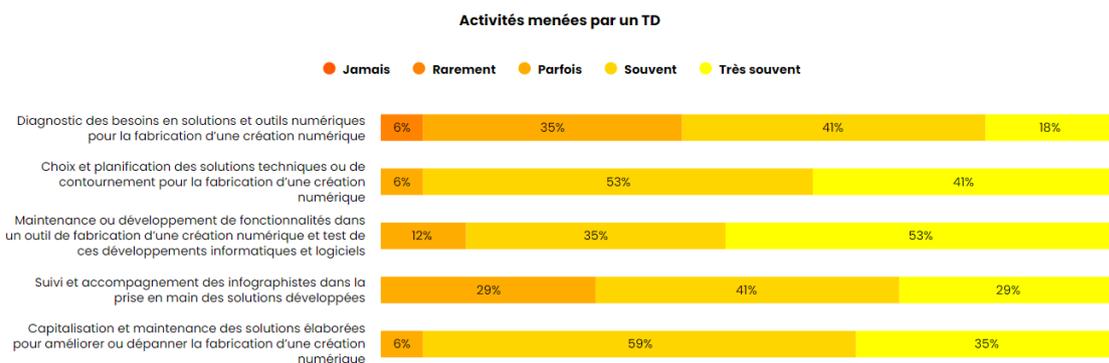


Figure 8 Activités menées par un TD - réponses des seuls TD



17 TD ont renseigné la fréquence de 5 activités menées par les TD.

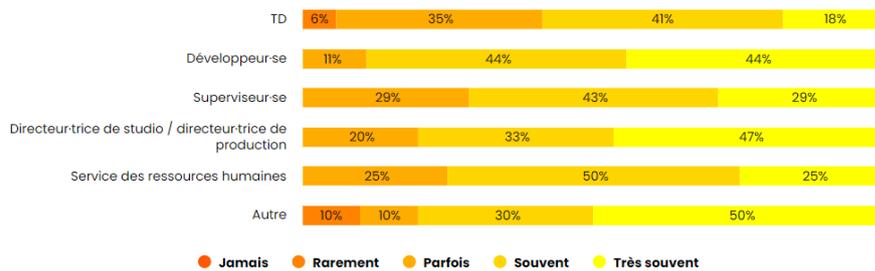
L'activité « maintenance ou développement de fonctionnalités dans un outil de fabrication d'une création numérique et test de ces développements informatiques et logiciels » serait selon 53% des TD répondants « très souvent » mise en œuvre.



En revanche, ce sont les activités « **choix et planification des solutions techniques ou de contournement pour la fabrication d'une création numérique** » et « **capitalisation et maintenance des solutions élaborées pour améliorer ou dépanner la fabrication d'une création numérique** » arrivent en tête puisque 94% des TD estiment les mettre en œuvre « souvent » ou « très souvent ».

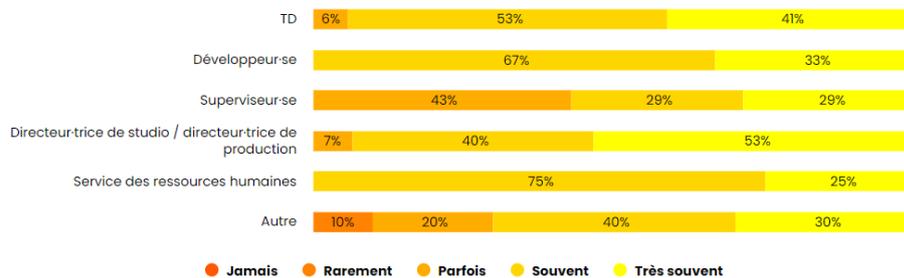
Si l'on ventile les 65 répondants par profils pour chacune des 5 activités :

Activité : Diagnostic des besoins en solutions et outils numériques pour la fabrication d'une création numérique en fonction du profil du répondant



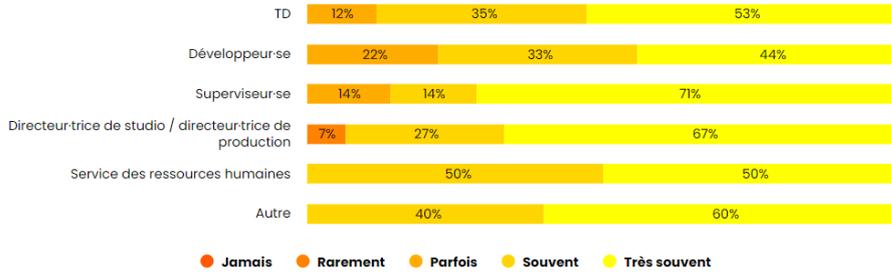
Ce sont les répondants aux profils directeur.trice de studio, directeur.trice de production, développeur.se et « autre » qui considèrent le plus que cette activité relève du TD. L'on constate une différence très nette entre TD d'un côté et développeur.se et directeur.trice de studio ou de production de l'autre côté puisque 18% des TD estiment que cette activité est mise en œuvre très souvent contre 47 % des directeurs.trices de studio ou de production, et 44 % des développeurs.ses.

Activité : Choix et planification des solutions techniques ou de contournement pour la fabrication d'une création numérique en fonction du profil du répondant



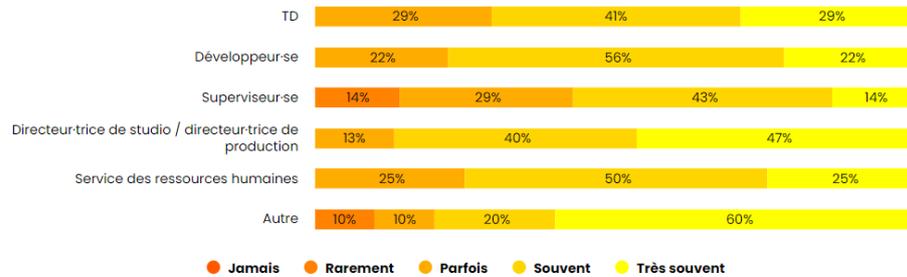
L'on observe pour cette activité une différence assez nette entre TD, développeur.se, directeur.trice de studio ou de production d'un côté et superviseurs.es de l'autre côté puisque 94% des TD, 100% des développeurs.ses et 93 % des directeurs.trices de studio ou de production estiment que cette activité est mise en œuvre « souvent » ou « très souvent » contre 56 % des superviseurs.ses.

Activité : Maintenance ou développement de fonctionnalités dans un outil de fabrication d'une création numérique et test de ces développements informatiques et logiciels en fonction du profil du répondant



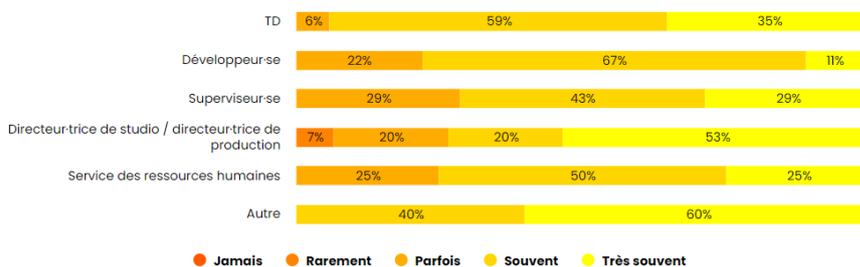
44 à 71 % des répondants ont classé cette activité comme étant « très souvent » mise en œuvre, selon les profils. 7% des directeurs.trices de studio ou de production ont précisé que cette activité n'était mise en œuvre que rarement, mais cela ne concerne en fait qu'un seul répondant (15 répondants).

Activité : Suivi et accompagnement des infographistes dans la prise en main des solutions développées en fonction du profil du répondant



Ce sont les répondants aux profils directeur.trice de studio, directeur.trice de production qui considèrent le plus que cette activité relève du TD avec 87 % de réponses « souvent » et « très souvent », contre seulement 57 % pour les superviseurs.ses.

Activité : Capitalisation et maintenance des solutions élaborées pour améliorer ou dépanner la fabrication d'une création numérique en fonction du profil du répondant



Designed by Freepik



94 % des TD estiment que cette activité est mise en œuvre souvent ou très souvent contre 71 % des superviseurs.ses.



En cas de décision de renouvellement de ce CQP par la CPNEF AV, il conviendra de veiller à la composition des groupes de travail nécessaires à la révision du référentiel de certification afin de prendre en compte la richesse de la diversité des points de vue sur le métier.

Au-delà de ces 5 activités issues du référentiel d'activités du CQP Expert technique en création numérique, les répondants à l'enquête en ligne étaient invités à indiquer d'autres activités via les commentaires. La question des missions et activités des TD a également été abordée lors des entretiens.



designed by freepik

« Débuguer les scènes de travail d'un graphiste, et pas juste les outils. Donc besoin de connaître les DCC, et la chaîne de fabrication. », un Directeur technique / CTO

« **Debug, debug, debug.** 80% du temps du temps les TDs à [nom du studio] font du **support**, lié aux **bugs logiciels**, bugs inhérents aux scènes, assets corrompus, éléments blattés, problème de rendu (motion blur, fx, cfx etc.), et debug d'outils TD ou autres outils. », un TD

« **Recherche et développement (R&D)** : Explorer de nouvelles technologies et techniques pour améliorer la qualité et l'efficacité des productions.

Collaboration avec d'autres départements : Travailler avec des scénaristes, des réalisateurs, et d'autres membres de l'équipe pour s'assurer que les aspects techniques soutiennent la vision artistique. » un TD

« **Rédaction de documentations** imagées adaptées au public généralement composé de graphistes », un superviseur de TD

« Le positionnement du métier de TD est complexe ! ils vont faire des **outils**, être en contact avec tous les métiers, mais vont se taper des **bugs**, du **debug**, etc. » un superviseur de TD

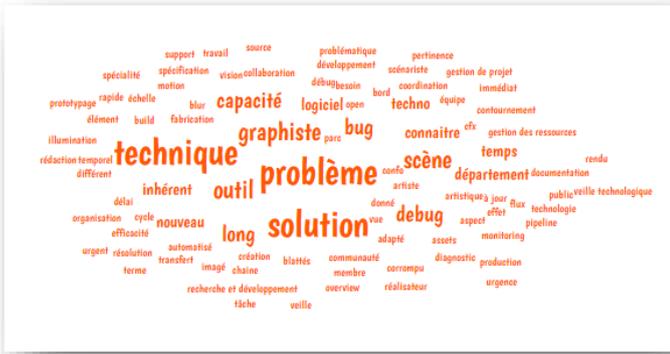
« Avant il fallait faire du **quick and dirty** : maintenant il faut construire mieux, consolider, plus trop de quick ans dirty. Un peu de **dev** » un superviseur de TD

« **La recherche et la veille sont fondamentales.** Réfléchir aux futurs problèmes que l'on aura, ça fera gagner du temps quand le problème arrivera. On ne sait pas quelle technologie aura le vent en poupe dans 5 ou 6 ans. Le TD doit être un peu hors du temps et se poser la question de ce qui va se passer dans 2 ou 3 ans. », un formateur

« Ping Pong permanent entre résoudre des petits problèmes dans l'urgence et des gros problèmes à long terme. », un formateur

Une directrice de studio précise ce qu'elle attend d'un TD :

1. **Faciliter** la vie quotidienne des artistes et techniciens
2. Remplacer les tâches répétitives par des **algorithmes/scripts**
3. **Développer** une interface propre au studio ».



Interrogé sur la **journée type d'un TD**, un TD titulaire du CQP ETCN en 2023 précise « *Il faut faire preuve d'adaptabilité !* » Il décrit une journée de travail ordinaire durant laquelle il avait prévu de continuer à travailler sur un outil. Il se rend alors compte, en faisant des tests, que « *ça ne passe plus* », parce que de nouvelles fonctionnalités ont été déployées. A ce moment-là, la personne en charge du département Maya vient évoquer un problème rencontré sur Maya. Il passe donc sur Maya pour tenter de résoudre ce problème. C'est chose faite en fin de journée, mais il est trop tard pour se remettre sur Unity, il décide donc de finaliser un outil Maya qu'il avait commencé quelques jours plus tôt. Au cours d'une même journée, **le TD aura donc accompli plusieurs types de tâches avec différents outils**. Rien que de très habituel dans la vie d'un TD !

La **veille** est également citée par les répondants comme activité importante du TD.



Designed by Freepik

Les difficultés du métier de TD

Lors du comité de pilotage de lancement de cette étude d'opportunité, des participants ont comparé le TD à un **pompier** qui intervient (tout comme le pompier) sur des **situations d'urgence**. Ce travail dans l'urgence, ce **manque de temps**, peuvent être générateur de **stress**, voire de **burn out**. Ces sujets ont été évoqués lors des entretiens et les professionnels interrogés ne partagent pas systématiquement ce constat.

- « *Beaucoup de tâches de **pompier** donc a du mal à **anticiper**, il faut réadapter en permanence.* » (directrice de production)
- « *On peut comparer les TD aux pompiers ou au SAMU, car ils interviennent sur de **l'urgence**.* » (superviseur de TD)
- « *Le TD va plutôt être le pompier qui **trouve des solutions à un problème urgent*** » (responsable RH)

La **pression**, le **manque de temps** et le **sentiment de ne pas toujours être écoutés** sont aussi des difficultés du métier de TD évoquées lors des entretiens.

- « *Il est souvent **sous pression**. Le TD a sans doute l'impression de ne pas toujours être écouté* » (responsable RH)
- « *Les principales difficultés rencontrées par les TD sont le **manque de temps**, le travail dans **l'urgence**, le dialogue avec les autres studios qui peut être compliqué, la **pression permanente** selon les projets.* » (directrice de production)

Ces différentes contraintes peuvent générer des **situations de stress**, qu'il faudra apprendre à gérer, notamment en **priorisant** ses activités. Néanmoins, tous les TD ne vivent pas la situation de la même façon.

« Le plus compliqué dans le métier de TD c'est la **gestion du stress**. Ne pas se stresser et ne pas stresser les équipes. Il faut des qualités humaines. La technique s'apprend, mais répondre correctement à un ticket est plus compliqué. » (responsable RH)

« La gestion du stress c'est quelque chose d'important : **il faut rester calme** car parfois ça prend du temps de résoudre un problème » (un TD)

« Comprendre le besoin, et l'articulation des choses les unes avec les autres pour ne pas qu'il y ait de bug, c'est une sacrée **pression**, c'est compliqué. Si je fais ça qu'est-ce que ça veut dire pour l'autre ? » (une directrice de studio)

« Gérer la pression et le stress, c'est primordial. **C'est très dur de dire non** quand on aime l'humain. » (une TD)

« Il peut y avoir des périodes de stress, quand on implante une nouvelle technologie et que tout plante. Mais à mon échelle, **pas de stress particulier**. C'est plus les anciens ayant plus de responsabilités. Le stress est présent mais je suis moins impacté. Les graphistes ont un quota, c'est-à-dire un nombre de plans à réaliser, moi je n'ai pas de quota. » (un TD)

« **Ce qui est stressant c'est de ne pas trouver la solution** » (un TD)

« La gestion du stress s'acquière avec l'expérience, on trouve des solutions pour résister. Il faut rester **zen** pour avancer. **Prioriser** c'est important. » (un TD)



Designed by Freepik

Un formateur évoque même « Ce qui peut être inquiétant avec des jeunes sans expérience c'est le risque de burn out. Il y a beaucoup de cas de burnout dans les studios. »



En cas de décision de renouvellement de ce CQP par la CPNEF AV, il conviendra de veiller à ce que les référentiels prennent bien en compte ces risques.

Des missions et positionnement différents selon la taille et l'organisation du studio

Les missions du TD varient en fonction de la taille du studio et de son organisation :

« **Le métier de TD change d'un studio à l'autre en fonction de la taille et de l'organisation**. Il faut être **flexible**. Il faut être suffisamment humble pour repartir de zéro. Chaque CG SUP va avoir envie d'organiser les choses différemment. Les logiciels changent. C'est lié à la taille du studio aussi : **la responsabilité du TD ne sera pas la même**. Dans un plus petit studio on trouvera un TD par prod, voire un seul TD pour tout le studio, alors que dans un grand studio on trouve des TD, des dev, l'IT, la R&D, les render. Commencer par être TD tout seul quand on commence, c'est trop dur selon moi » (une TD titulaire du CQP)

« **Il peut y avoir des variations dans les missions en fonction de la taille du studio**. Petit studio : un TD spécialisé animation et un TD spécialisé image. Grand studio : on peut avoir un TD par département, voire plusieurs. Les très petits studios fonctionnent peut-être sans TD s'ils font de la pub par exemple, mais il y aura forcément quelqu'un de technique au développement. (SRH)

« **Dans un petit studio, un professionnel aura fréquemment la double casquette TD et développeur**. Dans un studio de taille moyenne : il y aura parfois un TD sur un département en particulier. En démarrant dans un petit studio, un TD aura des responsabilités tout de suite. Dans un grand studio, il aura des collègues TD. **Petit studio : le TD est touché à tout, dans un grand studio il sera très spécialisé et pointu** » (un formateur)

Le TD devra être plus polyvalent, autonome et touche à tout dans un petit studio dans lequel il ne pourra pas compter sur le soutien d'une équipe.

Les échanges avec les professionnels et les formateurs permettent de dresser le portrait de deux niveaux de TD et de deux niveaux de formation (voir page 38 et 39) :

Un TD débutant/assistant TD de niveau technicien, qui travaillerait en collaboration avec des TD plus expérimentés.

Un TD plus chevronné, plus autonome, cadre, qui pourrait occuper tous les postes de TD.

Le parcours professionnel et les perspectives de recrutement

La rencontre avec le métier de TD – histoires de TD

Le métier de TD est nouveau et assez mal connu. Les TD qui ont été interviewé en entretien ont indiqué comment ils avaient découvert le métier de TD. Qu'il s'agisse du hasard, d'un échange avec un membre de leur famille ou un organisme de formation, ou de la rencontre avec un studio, il y a autant d'histoires de rencontres que de professionnels !



Un TD a exercé le métier de TD sans le savoir puisqu'après avoir travaillé en infographie, il travaille dans un studio où il s'occupe de la technique. Il s'est formé sur le tas, a appris plusieurs langages dont python, etc. En échangeant avec un autre professionnel de l'animation, il se rend compte qu'il exerce, sans le savoir les fonctions de TD.

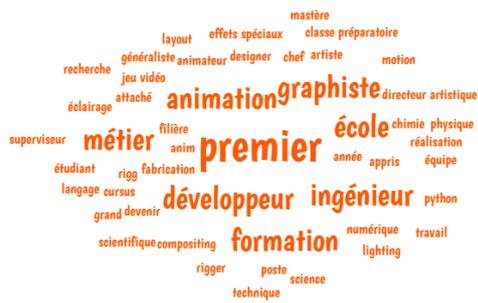
Un TD a découvert le métier par un membre de sa famille qui travaillait dans un studio d'animation. Il est arrivé à ce métier un peu par hasard, après avoir étudié et travaillé dans la robotique, notamment dans un laboratoire de recherche de neurosciences où il s'est fait ses vraies armes en programmation.

Un TD a découvert le métier car un organisme de formation lui en a parlé. Il a suivi une formation initiale d'ingénieur informatique et microélectronique mais ne s'épanouit pas dans ce métier. Après le lycée, il avait hésité entre les études d'ingénieur et l'animation 3D. Il apprend les bases de la 3D en autodidacte et en suivant ensuite une petite formation. C'est à cette occasion que l'organisme lui parle du métier de TD qui répond à ses aspirations.

Une TD a eu connaissance du métier grâce à une conférence d'un studio lors de sa formation en animation 3D.

Une TD a décidé de suivre une formation en 3D après avoir été formée et avoir travaillé dans la mécatronique. Elle a entendu parler du métier de TD lors de sa formation en 3D

Profil types



Les TD et développeurs ayant répondu au questionnaire en ligne étaient invités à communiquer leur précédent métier. 20 réponses ont été enregistrées, ainsi ventilées :

- pour 8 répondants le métier de TD ou développeur.se est leur premier métier ;
- 4 répondants étaient artistes (sauf rigger) (artiste compositing, généraliste 3D, animateur, graphiste lighting, etc) ;
- 3 répondants avaient été rigger, dont un avait été rigger et développeur ;
- 1 répondant avait été directeur artistique dans le jeu vidéo et développeur ;
- 2 répondants avaient été développeurs ;
- 1 répondant avait été motion designer ;
- 1 répondant avait été lay out.

Formation suivie par les TD et Dev



30 TD et Dev ont répondu à cette enquête en ligne. Seuls 17 d'entre eux ont indiqué la formation suivie avant de devenir TD. **3 titulaires du CQP ont également répondu à cette enquête.**

70 répondants ont renseigné le profil idéal du TD.

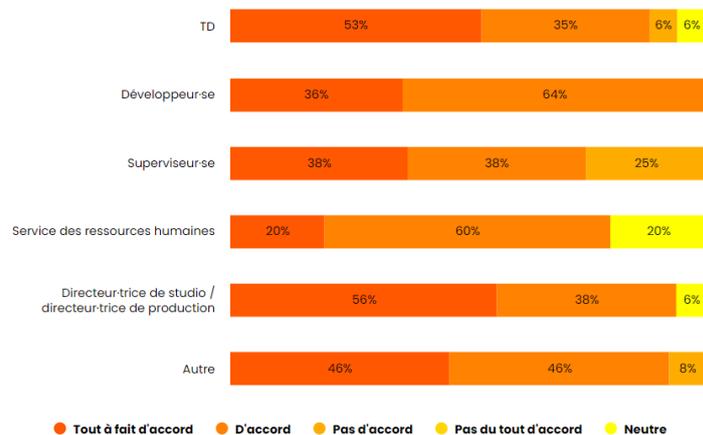
Les répondants sont 90% à considérer que le TD est un.e professionnel.le ayant des compétences en programmation et 86% à estimer que c'est un.e professionnel.le ayant des compétences techniques dans le domaine graphique et artistique.

Si l'on observe les réponses à ces deux questions en tenant compte du profil des répondants, l'on constate :

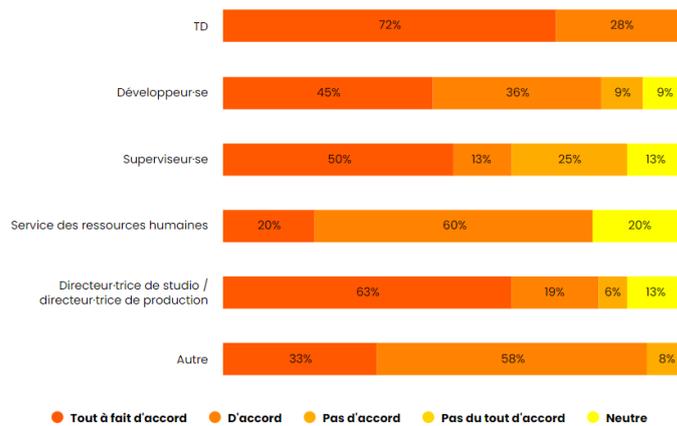
- Les TD sont 53% à être « tout à fait d'accord » avec l'affirmation selon laquelle le TD est un professionnel ayant des compétences en programmation », alors qu'ils ne sont que 36% chez les développeurs.ses, 38% chez les superviseurs.ses mais 56% chez les directeurs.trices de studio ou de production ;
- Les TD sont 72% à être « tout à fait d'accord » avec l'affirmation selon laquelle le TD est un.e professionnel.le ayant des compétences techniques dans le domaine graphique et artistique », alors qu'ils ne sont que 45% chez les développeurs.ses, 50% chez les superviseurs.ses mais 63% chez les directeurs.ses de studio ou de production.

Cela donne une légère avance au profil d'un professionnel ayant des « compétences techniques dans le domaine graphique et artistique »

Le TD est un professionnel ayant des compétences en programmation (Pourcentage de répondants en fonction du profil)



Le TD est un professionnel ayant des compétences techniques dans le domaine graphique et artistique (Pourcentage de répondants en fonction du profil)



On peut constater que les TD considèrent que le profil idéal est plutôt celui d'un professionnel ayant des compétences techniques dans le domaine graphique et artistique.

Les répondants à l'enquête en ligne et les professionnels interviewés ont été interrogés sur ce profil idéal. Si l'on compile tous les qualificatifs utilisés pour décrire le TD idéal, on peut dire que :



Le TD doit être :

- créatif
- curieux
- diplomate
- pédagogue
- toucher à tout
- autonome

Le TD doit aimer :

- aider
- chercher des solutions
- la belle image
- la technique

Le TD doit savoir :

- anticiper
- analyser
- coder
- communiquer
- écouter
- gérer les priorités
- proposer
- s'adapter

Le TD doit comprendre :

- la chaîne de fabrication d'un film

Le TD doit avoir :

- sensibilité artistique
- Un gout pour la technique
- la tête bien faite

« Le TD est une personne viscéralement attachée à l'idée de comprendre pourquoi quelque chose ne fonctionne pas » (un.e développeur.se)

On le voit, les **avis sont partagés** quand il s'agit de définir le profil idéal du TD et de choisir entre un profil d'informaticien ayant des compétences en programmation ou d'un professionnel ayant des compétences techniques dans le domaine graphique et artistique :

Certains professionnels penchent davantage pour le profil informaticien.ne / développeur.se :

« Un développeur ayant une **profonde connaissance de son domaine d'expertise** qu'il soit logiciel ou plus générique, étant en mesure d'apporter des solutions et automatisations permettant de faire face aux challenges techniques et artistiques. » (TD)

« Connaître la "réalité terrain" (logiciels, solutions, langages) est une bonne chose, mais si on ne sait pas programmer correctement ça ne sert à rien. Donc pour moi il faut avant tout avoir de **solides connaissances sur les bonnes pratiques, l'architecture, et comment répondre efficacement aux demandes.** » (TD)

« S'il faut faire un choix entre profil graphiste et dev : le profil ingénieur dev est meilleur car il a la **capacité à mettre en place une organisation, à gérer le code**, c'est plus facile quand profils très techniques mais la vision du contexte des graphistes va manquer. Notre précédent TD était graphiste et il s'en est hyper bien sorti, le nouveau est ingénieur et est très bien aussi, il n'y a pas vraiment de profil idéal. » (un directeur de studio)



Designed by Freepik

Alors que d'autres penchent davantage pour le profil graphiste/artiste :

« Pour moi c'est quelqu'un qui a déjà travaillé en tant qu'artiste dans le domaine qu'il veut couvrir en tant que TD. Il faudrait qu'il sache programmer, ce serait un plus mais pas obligatoire. » (un.e directeur.trice de studio / de production)

« Le profil idéal pour devenir TD est une personne qui aime la partie technique de son travail. C'est une personne qui est à l'aise dans la résolution de problèmes et qui sait regarder au-delà de son poste de travail ou département (une bonne vision d'ensemble des process de fabrication). Savoir développer n'est pas important, mais il va falloir l'apprendre. Le développement en TD n'est pas autant encadré et standardisé que dans d'autres domaines. C'est pourquoi il faut **beaucoup d'autonomie et de capacité d'adaptation**. Une dernière qualité est la soif d'apprendre car c'est un métier où il faut se renouveler constamment et suivre les avancées de l'industrie tout au long de sa carrière. » (un développeur.se)

« Pour moi le profil idéal est une personne qui vient du milieu de l'animation et qui évolue vers un poste de TD. Cette personne pourra comprendre rapidement les problématiques qui lui seront posées et facilement échanger avec les responsables. » (CTO)

« Je pense que le profil pour devenir TD est celui d'un artiste avec une curiosité pour la technique, le fonctionnement des logiciels. Quelqu'un qui ne subit pas ses outils. Idéalement, un bon TD est quelqu'un d'un peu fainéant qui se rend compte que l'on peut automatiser les processus ennuyant pour se concentrer sur les étapes où les artistes se font plaisir. » (un.e TD)

Certains professionnels considèrent que les deux profils peuvent convenir :

« Ça pourrait être un graphiste qui s'est mis à la programmation pour se faire des petits outils ou à l'inverse un développeur de formation qui s'est intéressé au milieu des VFX/Anim et a eu envie de se professionnaliser là-dedans » (un.e superviseur.se)

« Le profil idéal d'un TD est une **personne qui aime résoudre des problèmes, qui aime chercher des solutions** ou optimiser des solutions déjà mises en place pour les faire évoluer. Il faut que cette personne ait un goût pour l'image et une très grande compréhension technique. Pour moi il faut qu'un TD sache à minima scripter, connaisse les logiciels 3D (pas tous mais une compréhension de la philosophie du soft) et une grande capacité à communiquer (comprendre les problèmes des utilisateurs, trouver des solutions et expliquer les outils qu'il a créés pour que l'utilisateur le comprenne) » (SRH)

« C'est un **profil métis entre dev et graphiste** mais surtout capable de s'adapter à la situation et à son auditeur (souvent un graphiste paniqué) donc avoir une **bonne communication** » (Directeur technique / CTO)

« Le TD est avant tout un pont et un **"liant"** entre la **Production et la R&D**. Il doit avoir la compréhension forte de la production (et des parties artistiques) ainsi que celles techniques de la R&D. C'est le meilleur moyen selon moi pour pouvoir répondre aux besoins des utilisateurs, et de la manière la plus efficace. » (superviseur.e de TD)

Un TD a pris le temps d'écrire un long commentaire sur le profil que doit avoir un bon TD :

« **Compétences techniques dans le domaine graphique et artistique** : un TD efficace doit avoir une solide compréhension des principes artistiques, y compris la composition, la couleur, la lumière, la texture, et la mise en scène. Cette connaissance permet au TD de contribuer de manière significative au processus créatif, en collaborant étroitement avec les artistes et en veillant à ce que les aspects techniques soutiennent la vision artistique du projet.

Compétences en programmation : la programmation est cruciale pour un TD, qui doit souvent écrire des scripts ou des outils personnalisés pour automatiser des tâches, résoudre des problèmes complexes ou optimiser les flux de travail. La maîtrise de langages comme Python, C++ ou MEL (Maya Embedded Language) est souvent requise. Ces compétences permettent au TD de travailler efficacement avec les logiciels d'animation et de modélisation 3D, ainsi qu'avec les systèmes de rendu.

Capacités de résolution de problèmes : le TD est souvent confronté à des défis techniques et artistiques uniques. La capacité à résoudre des problèmes de manière créative est donc essentielle. Cela implique une compréhension approfondie des outils et des techniques disponibles, ainsi que la capacité à innover et à expérimenter pour trouver des solutions efficaces.

Compétences en communication et en gestion d'équipe : le TD doit communiquer efficacement avec des équipes d'artistes, de programmeurs et d'autres techniciens. La capacité à traduire des concepts techniques en termes compréhensibles pour les non-techniciens est essentielle. De plus, la gestion d'équipe et la capacité à collaborer sont cruciales pour mener à bien les projets.

Connaissance des logiciels et technologies de pointe : Un TD doit être à jour avec les derniers logiciels et technologies utilisés dans l'industrie. Cela inclut non seulement les logiciels de modélisation et d'animation 3D, mais aussi les systèmes de rendu, les logiciels de compositing, et les technologies émergentes comme la réalité virtuelle et augmentée.

En résumé, le profil idéal pour un TD combine des compétences techniques et artistiques, des compétences en programmation, une forte capacité à résoudre des problèmes, d'excellentes compétences en communication et en gestion d'équipe, ainsi qu'une connaissance approfondie des logiciels et technologies de pointe. »

Un superviseur de TD précise que le profil idéal dépend également du studio et de son organisation :

« Veut-on être support aux artistes et donc avoir une bonne compréhension des artistes ou plus proche d'un développeur (on a moins besoin de connaître trop précisément les outils) ? Mes TD sont des développeurs qui ne connaissent pas grand-chose au cinéma d'animation. Par contre, nous avons des artistes techniques qui sont intégrés dans les équipes et qui font le pont avec les équipes de TD. Tout est faisable ! Néanmoins, pour être TD, comprendre de quoi on parle, avoir été artiste, y avoir touché, c'est plus facile. Mais je viens de ce milieu donc mon regard est peut-être faussé. Dans un petit studio, une personne trop spécialisée, qui ne connaît pas l'animation, c'est impossible. »

« Du fait de son profil, un TD a une capacité à faire des ponts entre des mondes différents. Le TD a les deux côtés, il comprend le problème artistique et peut également dialoguer avec les informaticiens. Il est artiste et informaticien. Les deux. Il faut aimer le code et la belle image. » (un enseignant)

Perspectives de recrutement

Il est difficile de faire un état des lieux du marché de l'emploi des TD. En effet, il s'agit d'un métier relativement nouveau, de niche (en 2022, seuls 305 TD étaient en activité), avec un marché caché qui semble important.



Designed by Freepik

Jobotropo

21 annonces de studios en recherche de TD ont été relayées sur Jobotropo entre le 18 avril et le 17 novembre 2023. Néanmoins, une partie importante des recherches ne fait pas l'objet de publications sur les sites spécialisés.

Les professionnels interrogés lors des entretiens précisent que les TD sont toujours très recherchés malgré les difficultés du secteur de l'animation en 2023.



Designed by Freepik

« Les TD sont très recherchés. Je reçois des appels assez réguliers de studios en recherche de TD. Les étudiants trouvent facilement à la sortie du master et des studios viennent les chercher. Pour ceux qui veulent être TD ou Rigg, ils sont embauchés avant la fin de la formation. » (Enseignant master ATI Paris 8)

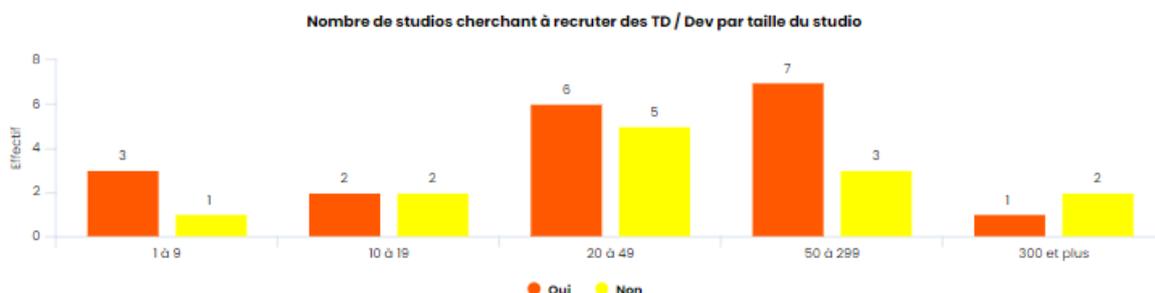
« Il y a quelques embauches de TD malgré le contexte. Les studios organisent leur pipe. Ils créent des outils pérennes. Le site Jobotropo c'est le dernier recours. » (une RH)

« Je pense que l'IA va remplacer les artistes et qu'il y aura besoin de plus en plus de TD. » (une directrice de studio)

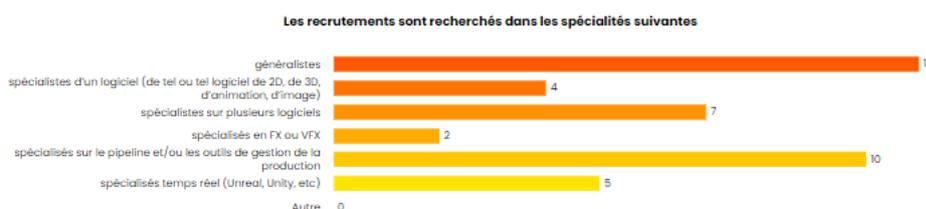
« L'année 2023, est une année de creux pour le marché de l'emploi du cinéma d'animation car Netflix a coupé beaucoup de projets. En revanche il y a toujours des recrutements de TD car c'est un métier en tension » (un formateur)

« Les métiers de TD, Dev et IT sont indispensables, s'ils ne sont pas là, ça bloque tout. Un animateur, on sait qu'on peut en trouver, si on en a un de moins, on peut se débrouiller. Un TD ou un dev absent, on est très embêté. » (un directeur des opérations)

59% des répondants à l'enquête ont indiqué que leur studio cherchait à recruter des TD/développeurs pour leur prochain projet.



Les 32 répondants⁷ interrogés ont précisé si leur studio était en recherche de TD ou pas.



19 répondants ont renseigné les éventuelles spécialités de TD recherchées.

Modalités de recrutement, types de contrats et salaire

Les professionnels interviewés dans le cadre de cette étude ont mentionné les moyens qu'ils utilisent pour recruter :

- annonces sur des sites spécialisés (Jobotrope et LinkedIn notamment) ;
- participation à des jurys d'écoles spécialisées dans l'animation pour repérer les candidats potentiels ;
- conférences pour présenter le studio dans des écoles d'animation ;
- accueil de stagiaires ou d'alternants ;
- bouche à oreille ;
- mise à contribution du réseau professionnel ;
- annonce sur le site Internet du studio, voire sur ses réseaux sociaux

⁷ Cette question était posée aux superviseurs, RH, responsables de studios ou de production.

« En tant que TD/Dev, je ne suis pas habituée à chercher du travail. » (une TD)

« Nous utilisons **Facebook, LinkedIn et l'APEC**, ainsi que le bouche à oreille et le réseau. Lors de notre dernier recrutement de TD nous avons mis une annonce sur Facebook et LinkedIn, mais avons trouvé en sollicitant les candidats potentiels ayant le profil « Open To Work » sur LinkedIn. Nous n'utilisons pas les services de chasseurs de tête spécialisés dans le secteur de l'animation, mais nous avons déjà été approchés. » (Une chargée de production)

« Je cherche à recruter un TD par **bouche à oreille**, quelqu'un avec une certaine expérience déjà **recommandé**. Le TD travaillera seul dans le studio donc il lui faut déjà une bonne dose d'expérience car il aura tout à monter. Il faut quelqu'un qui ait de l'expérience car il y a tout à créer. Pour d'autres postes, j'aurais passé des annonces, mais là, c'est trop spécifique. Habituellement pour recruter, nous passons des annonces sur Facebook et sur notre site, parfois également sur LinkedIn (mais ça ne marche pas le mieux). Ce qui marche le mieux, c'est **Facebook**. »



84 % des professionnels des studios d'animation avaient le statut **d'intermittent du spectacle** (CDDU) en 2022 (étude Audiens). 8 TD ont été interviewés pour cette étude. Parmi eux l'on dénombre 4 professionnels en CDI, 3 en CDDU, un en attente de contrat.



Deux des TD interrogés lors des entretiens ont évoqué leurs rémunérations. Il s'agit de deux TD titulaires du CQP en CDDU.

Le titulaire du CQP obtenu en 2020 gagnait 140 € lors de son premier contrat post CQP. Il gagne aujourd'hui 160 €, mais considère qu'il pourrait prétendre à un salaire journalier de 190 €.

Le titulaire du CQP obtenu en 2022 était artiste pour son studio avant le CQP et gagnait 110 € à son poste. Lors de son premier contrat de TD un salaire journalier de 160 € lui a été proposé et il est aujourd'hui passé à 170 €.

Les annonces d'emplois consultées sur le site Jobotropo ne précisent pas les rémunérations proposées.

Lors de l'enquête en ligne, **tous les studios qui ont déclaré avoir des perspectives de recrutement de TD ont indiqué qu'ils rencontraient des difficultés de recrutement**. Invités à commenter ces difficultés, ils évoquent tous la **rareté de ces profils** sur le marché du travail :



- « Profils rares et souvent jeunes »
- « Le profil de TD n'est pas commun, même si aujourd'hui il commence à y avoir des formations ça reste compliqué de trouver des personnes pour occuper ces postes »
- « Peu de profils techniques en sortie d'études »
- « Métier émergent dans le domaine de l'animation, peu de profils existants sur le marché et encore moins à la Réunion »
- « Manque de candidats formés et opérationnels »
- « Profil rare ayant des connaissances artistiques + techniques + maîtrise de Unreal Engine »
- « Rareté des profils, notamment expérimenté, connaissances approfondies de la 3D et de ces logiciels pouvant manquer dans certains parcours Dev... »
- « Manque de profil dédié aux spécificités du secteur, concurrence de secteurs plus rémunérateurs (banque, web...) »

2 LES EVOLUTIONS DU METIER DE TD

LES EVOLUTIONS DU METIER DE TD

Avez-vous constaté des évolutions dans le métier de TD depuis ces 3 dernières années ?

Oui Non

Si oui, lesquelles ?

Intégrez-vous la transition écologique dans le métier de TD ?

Oui Non

Si oui, quels sont les impacts majeurs ?

Pour certains répondants, le métier n'a pas évolué mais c'est la place du TD au sein du studio qui a évolué :

« Le métier reste quasiment le même mais ils sont **de plus en plus sollicités** car on demande au studio de fabriquer des projets toujours plus ambitieux, de plus en plus vite sans que les tarifs de fabrication n'augmentent réellement. Les TD sont donc plus sollicités pour créer des outils permettant aux équipes de fabrication d'aller plus vite sans que la qualité finale ne soit altérée » (Service des Ressources Humaines)

Des répondants ont évoqué des évolutions dans l'organisation du travail ou des studios :

Un répondant considère que le TD se spécialise : « La spécificité du TD par rapport à un domaine » (lead équipe) alors qu'au contraire un autre a une vision opposée « Être plus généraliste » (un TD)

« Le télétravail est de plus en plus plébiscité. » (Un TD)

« Il intervient de plus en plus tôt sur le projet. » (Directeur de studio de production)

Pour certains le métier prendrait davantage en compte l'aspect artistique : « Des notions artistiques sont de plus en plus requises afin de mieux comprendre les besoins des artistes. » (une directeur.trice de studio ou de production)

Enfin un TD a évoqué comme évolution principale le fait que son métier est de plus en plus connu : « Le métier commence à être de plus en plus connu. Il y a plus de communication à ce sujet. » Un TD

Le métier de TD est récent. Les répondants à l'enquête en ligne étaient néanmoins invités à évoquer les évolutions de ce métier. Ce thème a également été abordé lors des entretiens individuels.

Mais ce sont avant tout les évolutions techniques/technologiques qui ont été évoquées.

Les évolutions techniques du secteur ayant un impact sur les activités et missions du TD

Lors de l'enquête en ligne et des entretiens, les professionnels du secteur ont évoqué plusieurs évolutions récentes impactant l'activité des studios et des TD, comme l'IA qui a été très fréquemment citée par les répondants ou le temps réel⁸ par exemple. Tous les professionnels ne sont néanmoins pas du même avis concernant l'impact sur le TD, et donc l'intégration de ces thèmes dans le CQP ETCN. S'agit-il simplement de nouveaux outils ou cela va-t-il venir bouleverser les activités du TD ?



⁸ La CPNEF de l'Audiovisuel a mis en place une certification sur le temps réel : <https://www.cpnef-av.fr/les-formations/CCP-3D-temps-reel>

Certains répondants ont évoqué des **outils de plus en plus complexes** :

« Les logiciels sont de plus en plus pointus et accessibles dans leur code. (ex Blender). » (un.e directeur.trice de studio)

Des répondants ont mentionné de **nouveaux outils/logiciels** :

« Intégration de nouveaux outils (temps réel, IA), Utilisation de nouveaux langages et outils de programmation (JS, Rust, Go, Docker) » (un.e développeur.se)

« Intelligence artificielle, Architecture Réseau, REST. » (un.e TD)

« Le temps réel, les outils open-source (CGWire, USD, Blender, OpenPype, Ayon...), Python3, les types hints et la CI/CD. » (un.e développeur.se)

« L'arrivée de l'IA et du temps réel demandent de nouvelles approches de fabrication et de développement » (un.e CTO)

« Il devient de plus en plus important d'avoir des notions autour des API «REST». Shotgrid/Ftrack/Deadline l'utilisent. Avant, on apprenait sur le tas. En version courte, ces API uniformisent la façon de communiquer de façon sécurisée avec des logiciels/serveurs présents sur internet. La décentralisation continue de la fabrication y est pour beaucoup. (un.e développeur.se)

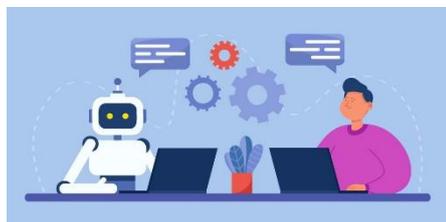
De **nouvelles problématiques ou façon de travailler** ont pu être évoquées :

« Compréhension et prise en compte des **enjeux de sécurité (TPN)** pour le développement de leurs outils. » (Directeur.trice de studio / directeur.trice de production)

« Alors 3 ans c'est un peu court mais l'arrivée du **cloud computing** remanie les cartes. » (un TD)

Les missions ont pu également se développer :

« La confusion entre td et dev se fait moins. "Un td doit désormais savoir développer", ce avec quoi je ne suis pas d'accord. » (un.e superviseur.se de TD)



Designed by Freepik

L'Intelligence Artificielle impactera-t-elle le métier de TD ? Devra-t-elle être intégrée au CQP ? Les professionnels interrogés en entretien ont des **avis très partagés sur l'IA**. Comme dans tous les secteurs professionnels, ils s'interrogent sur les conséquences de l'IA sur leurs métiers :

« Le TD sera le plus à même de comprendre les tenants et les aboutissants et de **conseiller**. Mais j'ai des a priori, notamment en termes de pollution. Il faut à la fois attendre et ne pas rater le coche. Il faut que le TD ait des notions, mais ça bouge tellement, tous les jours, que c'est difficile d'en avoir des notions. » un TD

« Il faut faire de la **veille en IA** notamment. Mais nous sommes le nez dans le guidon donc pas le temps d'en parler beaucoup même pour la stratégie d'ensemble du studio. » un superviseur de TD

« Je n'ai pas vraiment d'opinion et de vision à long terme. Dans les faits, **je ne vois pas d'implémentation de l'IA dans les studios**. » Un TD certifié en 2023

« L'IA nous impacte forcément. Mais je vois tout et son contraire. L'IA est déjà là dans certains logiciels (Photoshop par exemple), ça va permettre d'optimiser les postes. Mais faire mieux et plus vite ? Il faut voir. **Les compétences des TD vont devoir inclure ça**. Des sociétés vont adopter des schémas de travail qui vont utiliser leur propre IA et d'autres vont juste utiliser des logiciels qui intègrent IA. J'ai du mal à avoir une vision très objective du sujet. » Directeur de studio

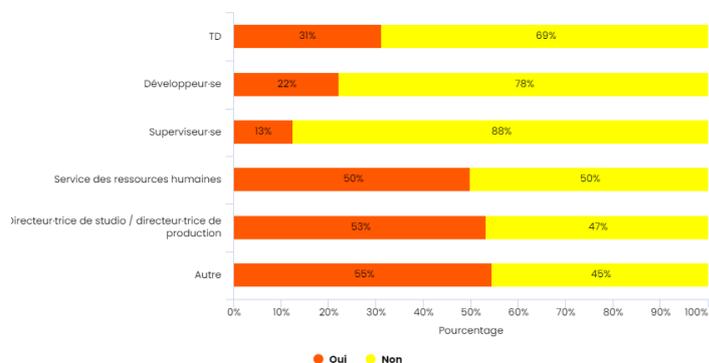
La question centrale de la transition écologique⁹

38% des 63 répondants ont constaté des impacts majeurs de la transition écologique sur le métier de TD. L'on constate des différences très marquées selon le profil des répondants :



Designed by Freepik

Pourcentage de répondants intégrant la transition écologique dans le métier de TD par profil



13% des superviseurs de TD considèrent que la transition écologique impacte le métier de TD, contre 53% des directeurs.trices de studio / de production.



Designed by Freepik

Les répondants à l'enquête en ligne et les professionnels interrogés en entretien se sont exprimés sur les impacts de la transition écologique dans les activités du TD.

Certains professionnels considèrent que le TD a un rôle à jouer :

Certains studios ont engagé des démarches de transition écologique :

« Nous avons engagé du temps TD afin de réduire notre impact carbone. » (un.e directeur.trice de studio)

Les TD peuvent être **prescripteurs** :

« Je pense que la transition écologique n'impacte pas directement les TD dans leur quotidien mais les TD peuvent être prescripteurs de nouvelles solutions plus éco responsable. » (SRH)

« Il faut intégrer la question écologique dans le référentiel, car les TD peuvent avoir un vrai impact dans les choix. Les notions écologiques, la fresque du climat, le contenu du CCP écoresponsabilité, le temps réel doivent être intégrés, ainsi que l'intelligence artificielle, le RGPD, le prompt, le TPN (norme de protection des donnée (mais pas seulement) des studios américains). » (SRH)

⁹ La CPNEF de l'Audiovisuel a créé le CCP « Déployer une démarche écoresponsable dans sa pratique professionnelle » : <https://www.cpnef-av.fr/les-formations/ccp-deployer-une-demarche-ecoresponsable>

Selon certains répondants **le TD peut avoir un impact en donnant l'alerte en tant que consultant technique ou en créant des outils moins énergivores :**

« Les studios ne s'y intéressent pas assez en général. Quantité de données sont générées par rapport à l'utilisation qu'on en a. Ce n'est pas encore bien rentré dans l'esprit collectif. Le sujet concerne les TD : doit-on générer cette donnée ? faut-il le faire systématiquement ? faut-il conserver toutes les données ? **Ce n'est pas le TD qui a le dernier mot mais il peut s'y intéresser et donner une alerte car un TD est un consultant technique.** Certaines données sont gardées alors qu'on n'en a pas besoin. Ces alertes peuvent être très simples, quand il y a des calculs très lourds qui ne servent pas par exemple. » (un TD, titulaire du CQP en 2022)

« Créer des outils les plus écoresponsables, qui permettent un gain de temps de calcul par exemple. » (un directeur de studio)

Prendre en compte la transition écologique est possible mais nécessite de prendre plus de temps :

« Au quotidien on n'y pense pas dans le métier de TD. Le studio se penche là-dessus. **Théoriquement on pourrait programmer des outils qui utilisent moins de ressources et sont plus durables. Ça voudrait dire qu'il faudrait prendre le temps de développer ces outils de manière optimisée. Mais nous n'avons pas toujours le temps.** » (un TD)

Le bilan carbone va devoir être fait :

« Concernant la gestion des **bilans carbone**, tous ces processus de calcul de ce qu'on consomme, c'est nouveau, on ne s'en occupe pas actuellement. Comment va-t-on répondre à ces problématiques ? **Il faudra des justificatifs de bilan carbone pour avoir les aides du CNC. Est-ce le TD qui va s'en occuper ? Ce sont des tâches répétitives, il faudra l'envisager.** (...) Si on fait un bilan carbone, on va peut-être devoir réagir sur certaines choses. C'est une problématique dont j'ai conscience. **Il faut parler de transition écologique dans la formation. C'est important. Il manque la vision globale de ce qu'on consomme en temps réel. S'il n'y a pas de limite, des calculs qui ne servent à rien, des machines qui restent allumées, etc., ça existe partout. Les jeunes qui arrivent dans les studios font plus attention, c'est en train de changer** » (un TD)

Certains professionnels considèrent que la transition écologique ne relève pas du TD :

Le TD travaille avec les outils qu'on lui donne, il n'est pas responsable des choix du studio, ce qui n'empêche bien sûr pas la réflexion :

« Tout le monde s'intéresse à l'écologie, on est impactés. C'est une bonne chose l'écoresponsabilité. Le principe d'intégrer le bilan carbone, l'éco production, etc. mais ça ne change pas le principe pour le TD : **il travaille avec les outils qu'on lui donne. Ils peuvent porter des solutions c'est un plus. Mais les méthodes ont les a.** » (un directeur de studio)

« Le cinéma d'animation est un secteur qui pollue. Il y a des choses à jouer côté studio, côté IT. En revanche **coté TD, il n'a pas de portée réelle sur comment sont gérées les machines et les serveurs.** Je ne suis pas favorable à la responsabilité individuelle, je préfère une réflexion systémique : que fait-on de la chaleur des serveurs ? Qui sont les clients et quels sont les messages du film ? On passe 7 heures par jour à travailler, il faut que ça aille dans le sens de notre **éthique.** » une TD titulaire du CQP

« A quel moment le TD peut-il rentrer dans l'équation ? Comment pourrait-il faire ? **C'est au studio de faire des pas en avant, pas au TD.** » (un superviseur de TD)

« C'est tout le monde qui doit s'en emparer (...). Il n'y a pas de TD dédié à ce sujet. C'est une nouvelle contrainte qui devra être prise en compte. C'est à la direction de porter cela et d'embarquer tout le monde. **Si on met cette compétence dans un CQP on fait porter la responsabilité au TD. C'est le studio qui doit être formé dans sa globalité.** » (un directeur de studio)

« Les fermes de rendu ont un impact carbone conséquent. C'est une question et une problématique. **Le TD n'est décisionnaire de rien du tout.** (...). C'est le studio qui doit faire des efforts comme dans chaque entreprise. » (un TD)

On le voit, le cinéma d'animation est une industrie polluante qui utilise des fermes de rendu¹⁰ et des logiciels très énergivores, de nombreux ordinateurs fréquemment remplacés, etc. **La transition écologique est donc une préoccupation de certains professionnels.** Par ailleurs, le CNC a mis en place **l'éco conditionnalité des aides** qui oblige désormais les studios à produire leurs **bilans carbone**s. Lors des entretiens, deux professionnelles ont évoqués des collègues (pas spécifiquement des TD) ayant quitté la profession ou réfléchissant à une **reconversion pour des raisons écologiques**. De plus, les professionnels des studios d'animation sont souvent jeunes, et ce public a souvent des convictions écologiques fortes. Il paraît donc important d'aborder la transition écologique dans ce CQP. Néanmoins, **les avis sont très partagés** : le TD peut faire des propositions de nouvelles solutions et alerter, mais il ne faut pas lui faire porter une trop lourde responsabilité. **Une solution pourrait être d'introduire cette question du développement durable dans la veille technique que fait le TD, qui pourrait donc avoir ce prisme de la transition écologique.**



Designed by Freepik

III- LE CQP TD

1 ANALYSE LIEE AUX BESOINS DU MARCHE

Les autres certifications préparant au métier de TD

2 certifications enregistrées au RNCP peuvent préparer au métier de TD (ces certifications ont une visée plus large que le métier de TD) :



Master arts plastiques mention Création numérique, Parcours Arts et technologie de l'image virtuelle (ATI) de l'Université Paris 8¹¹ : il s'agit d'une certification de niveau 7 enregistrée de droit au RNCP. Ce master est « une formation généraliste à l'image numérique et à la réalité virtuelle (synthèse d'image 3D pré-calculée ou 3D temps réel) dans des domaines diversifiés :

le cinéma d'animation 3D, la post-production numérique et les effets spéciaux, les jeux vidéo, la réalité virtuelle et la réalité augmentée. Elle est fondée sur l'acquisition d'une double compétence artistique et technique ». Les certifiés s'insèrent dans différents métiers, notamment infographiste 3D généraliste ou spécialisé et motion designer, concepteur artistique communication multimédia, concepteur de jeux vidéo, développeur logiciel de réalité augmenté, TD

¹⁰ Une ferme de rendu (plus connue sous la désignation anglophone de render farm) est une grappe de serveurs dont l'objectif est de calculer le rendu des images de synthèse. Le rendu d'images est une activité très gourmande en calcul. Source Wikipédia : https://fr.wikipedia.org/wiki/Ferme_de_rendu

¹¹ <https://www.univ-paris8.fr/-Master-Arts-et-Technologies-de-l-Image-virtuelle-630->

(TechnicalDirector) généraliste ou spécialisé , chef de projet 3D ou développeur, R&D. Une trentaine d'étudiants sont formés tous les ans, dont **environ 10 TD tous les ans.**

ARTFX

**SCHOOLS
OF DIGITAL
ARTS**

Mastère directeur technique en jeu vidéo et effets spéciaux d'ARTFX¹², enregistré au niveau 7 à France compétences avec l'intitulé « Réalisateur numérique » (RNCP34932). Cette certification a été enregistrée pour 5 ans le 14 septembre 2020 au RNCP.

4 à 5 certifiés issus de ce mastère sont embauchés comme TD tous les ans. Cette certification a pour objectif de former aux métiers de superviseur animation 3D appelé également chef animateur ou directeur

d'animation, superviseur lighting/rendu 3D, superviseur effets spéciaux, superviseur compositing, superviseur matte painting, character designer, directeur artistique ou concept artist, directeur technique programmation, responsable pré-visualisation, directeur de production ou de post production, réalisateur, game designer, level designer, créateur d'entreprise spécialisée dans le domaine de l'image de synthèse et infographiste 3D.



La majorité des écoles de formation aux métiers du cinéma d'animation proposent à leurs étudiants de réaliser un film lors de leur dernière année d'étude. Lors de ces travaux de groupe, des étudiants vont prendre en charge les aspects plus techniques de la création d'un film d'animation. Ils vont ainsi découvrir le métier de TD, et certains choisiront cette voie et seront embauchés comme TD à l'issue de leur scolarité. Cependant la formation suivie n'aura pas été une formation de TD.

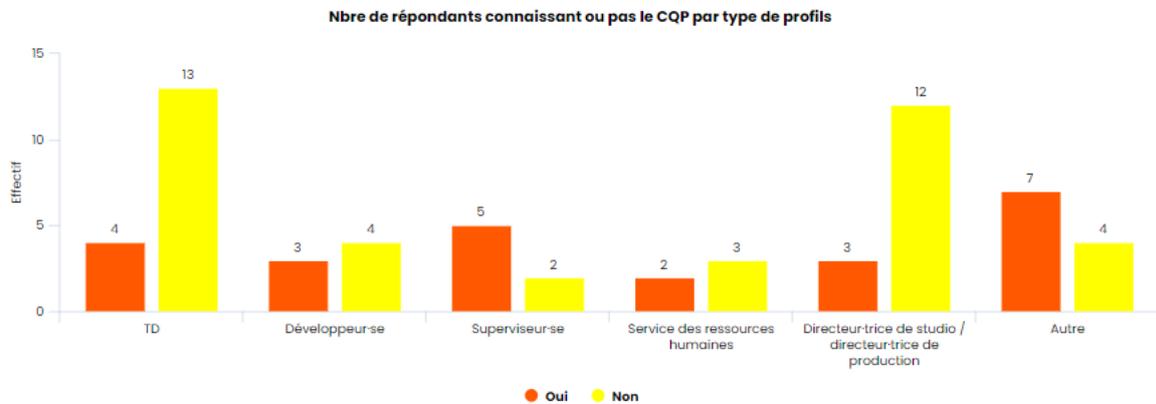
Les 2 certifications forment des TD au niveau 7 et non pas au niveau 6 comme le CQP ETCN. Le niveau de responsabilité et d'autonomie de ces TD ne sera donc pas identique (voir page 23).

Le responsable du master ATI précise : « Je suis en accord avec la vision de deux niveaux de TD et de deux niveaux de formation (un TD « assistant TD » débutant / Un TD plus chevronné et solide, un TD technicien et un TD cadre). Plus il aura résolu de problèmes en formation plus le TD deviendra un bon TD. À ATI, nous leur soumettons plein de problèmes, donc ils sont bons ! »

¹² <https://artfx.school/formation/mastere-directeur-technique-programmation-images-vfx-effets-speciaux-jeu-video/>

Perception de la certification actuelle

Seuls 39% des répondants connaissent le CQP Expert technique en création numérique (62 répondants).



L'on constate notamment qu'il est **mal connu des TD et directeurs.trices de studio/ de production.**

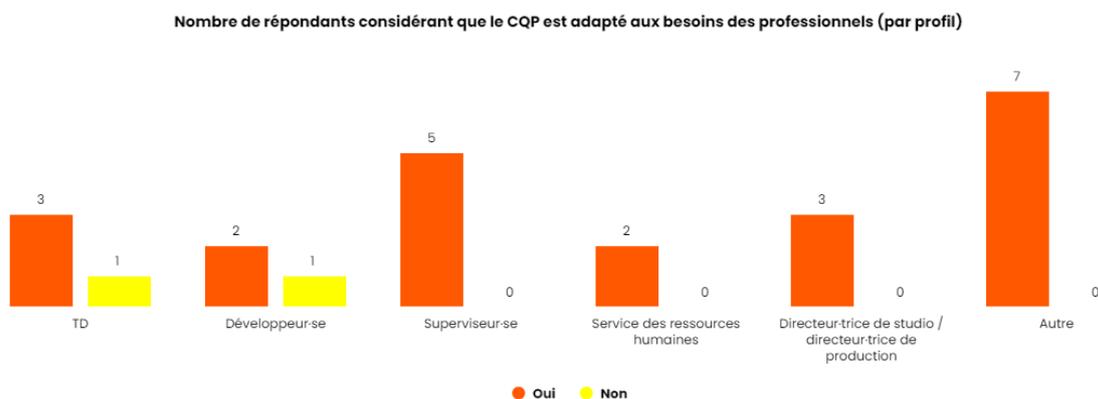
12 studios différents ont accueilli des certifiés en contrat de professionnalisation en 2020, 2021 et 2022 :

Cube Creative
Fortiche Production
Illumination Mac Guff
Karlaby

Les Fées spéciales
Mikros Animation
SAS FLUXO DIGITAL
SCHMUBY PRODUCTIONS

Studio Hari
Supamonks
Tat studio
Teamto

92% des répondants connaissant le CQP considèrent qu'il est en adéquation avec les besoins des professionnels (24 répondants).



France compétences exige la communication d'au minimum deux promotions¹³ pour enregistrer un dossier de certification au RNCP. Les données¹⁴ relatives à ces deux promotions ont été communiquées par la CPNEF de l'Audiovisuel dans le cadre de cette étude d'opportunité :

- 1^{ère} promotion : 2020 : 7 certifiés
- 2^{ème} promotion 2022 : 13 certifiés (dont 1 par VAE)

La communication de ces 2 promotions doit permettre à France compétences d'apprécier :



Designed by Freepik

« 1° l'adéquation des emplois occupés par rapport au métier visé par le projet de certification professionnelle s'appuyant sur l'analyse d'au moins deux promotions de titulaires ;

2° l'impact du projet de certification professionnelle en matière d'accès ou de retour à l'emploi, apprécié pour au moins deux promotions de titulaires et comparé à l'impact de certifications professionnelles visant des métiers similaires ou proches. »

» Il s'agit des deux premiers critères fixés par l'article R. 6113-9 du code du travail pour l'enregistrement d'une certification professionnelle au RNCP.

Les informations communiquées ont permis d'analyser l'origine des candidats, leur insertion à 6 mois et à 2 ans. **L'on constate une très bonne insertion dans les métiers visés (TD) avec 89% en moyenne à 6 mois et 79 % à moyen terme. L'insertion dans l'emploi de manière générale (peu importe le métier exercé) est excellente** puisqu'elle est de 100 % à 6 mois et de 95% à moyen/long terme.

	Origine des candidats							Situation à 6 mois		Situation actuelle	
	Diplôme ou niveau d'étude				Expérience Professionnelle			Emploi dans la cible	Emploi (cible et hors cible)	Emploi dans la cible	Emploi (cible et hors cible)
	Niveau 7 et 8	Niveau 6	Niveau 5	Niveau 4	Sans	Avec dans le métier visé	Avec hors du métier visé				
2020	57%	29%	14%	0%	29%	14%	57%	100%	100%	100%	100%
2022	38%	38%	8%	15%	0%	33%	67%	83%	100%	67%	92%
TOTAL	45%	35%	10%	10%	13%	25%	63%	89%	100%	79%	95%

13 « La promotion s'entend donc dans ce contexte comme : un ensemble de candidats ayant obtenu la même certification ou le même projet de certification durant une période de référence a minima annuelle pour l'ensemble des voies d'accès et permettant l'examen, par France compétences, de l'adéquation des emplois occupés, par rapport au métier visé, ainsi que l'impact du projet de certification professionnelle en matière d'accès ou de retour à l'emploi. » (Vademecum RNCP)

14 Données en cours de compilation (les rémunérations ne sont communiquées que pour 20% des certifiés, les types de contrats pas toujours précisés)

2 BILAN DE LA FORMATION CERTIFIANTE

Présentation de la formation certifiante

La formation menant au CQP Expert technique en création numérique se déroule en alternance (contrat de professionnalisation). Les périodes de formation se déroulent entièrement à distance et en AFEST.

Organisme habilité



L'institut Artline est habilité pour former et organiser l'évaluation du CQP ETCN. Il s'agit d'une école en ligne proposant essentiellement des formations certifiantes en 3 ou 5 ans dans les domaines de la 3D, du cinéma d'animation, du game design pour le jeu vidéo.

4 personnes se sont succédé en tant que coordinateurs de cette formation au sein d'Artline depuis la mise en place.

Prérequis

Les prérequis indiqués sur le site de France compétences et sur le site de l'organisme de formation ne sont pas similaires.

Site de France compétences :

Le cas échant, prérequis à l'entrée en formation :

Les candidats doivent pouvoir prouver une première pratique du codage informatique et des logiciels de traitement de l'image en cours dans l'animation, niveau initiation ou intermédiaire.

Figure 9 Capture d'écran site France compétences 08.01.2024

Site d'Artline :

Pré-requis de candidature :

- Avoir moins de 26 ans ou être inscrit à Pôle emploi
- Être issu.e d'une formation en informatique et/ou en animation 3D

Figure 10 Capture d'écran site Artline 08.01.2024



Designed by Freepik

Le responsable pédagogique du CQP au sein d'Artline a précisé en interview « **Le CQP TD est très intéressant pour ceux qui ont déjà une des 2 compétences et besoin d'obtenir la 2e.** Le plus courant ce sont des graphistes qui apprennent le développement dans leur coin. » « On cherche des états d'esprit plutôt que de vraies compétences à l'entrée du CQP. En revanche si le candidat ne connaît ni la 3D ni la programmation, le gap à franchir est trop important, ça ne passera pas. Si le candidat connaît la programmation mais pas la 3D, ça passe. Si le candidat est graphiste mais ne connaît pas la programmation, c'est possible mais il faudra vraiment s'accrocher ». »

Un certifié 2022 qui ne savait pas coder à son entrée en formation, ce qui l'a mis en difficulté : « J'avais suivi quelques tutos YouTube sur le code mais il y a un monde entre ça et ce dont on a besoin dans un studio : faire un script en python. Le tuteur avait peu de temps disponible. Ce n'était pas simple pour lui. A certains moments je me suis senti un peu démuni. Peut-être que dans une entreprise plus petite, avec des outils moins complexes ça aurait été plus facile. Je ne pensais pas que ça aurait été un tel challenge. Il m'aurait fallu 2 semaines intensives de python au minimum avant la formation. »



Les prérequis devront être précisés et harmonisés. Des formations complémentaires pourraient éventuellement être proposées avant le démarrage du CQP pour les candidats ne réunissant pas tous les prérequis.

Communication entre TD et création d'un réseau professionnel

Il y a de l'entraide entre les TD, et plus largement entre studios. Le **réseau** est important. Le responsable pédagogique du CQP a regretté de n'avoir pas réussi à créer davantage de lien entre les apprenants. Les certifiés confirment que les liens n'ont pas forcément été très nombreux, mais cela ne leur a pas forcément manqué. C'était également le cas les années précédentes.

Deux apprenants 2023 :

« **Je n'ai pas manqué de rencontres durant la formation.** J'ai créé des liens à distance avec les autres apprenants. Quelques exercices ont été faits en **groupe**. Mais je n'ai pas de news depuis la fin du CQP. Nous n'avions pas de lien fort. Nous nous sommes vus uniquement lors des visios. Nous nous étions créé un **canal sur le Slack de l'OF**. Un des apprenants avait créé une **salle virtuelle** : le mercredi (journée dédiée aux cours) une salle de visio était ouverte pour venir travailler et venir se poser des questions. Je m'en suis servi quelques fois »

« Ne pas se voir ne m'a pas manqué »

Deux apprenants 2022 :

« Au début, nous n'avions aucun contact. Mais à force d'avoir des lives, nous nous sommes connus. Nous avons créé un **chanel discord pour échanger sur les exos**, ce qui n'était pas compris. Des exercices se sont faits en **binôme**. Nous nous sommes vus une fois, mais nous n'avons pas gardé de lien. Nous n'étions pas à Paris, mais à Toulouse, Angoulême, etc. »

« Créer des **temps échange entre stagiaires** serait intéressant ».

Une apprenante 2020

« Je trouve que **d'est primordial de se rencontrer** pour les personnes de la promo, certains d'entre nous avons pu nous retrouver à notre initiative à Paris. Je n'ai pas gardé de liens avec les autres apprenants du CQP. »



Le **réseau professionnel** qu'une personne noue est important, particulièrement dans un métier comme celui de TD où les **opportunités professionnelles** ne font pas systématiquement l'objet d'annonce sur des sites de recrutement mais ou les recommandations du réseau et la bouche à oreille ont davantage de poids. Le TD doit commencer à se créer son réseau dès la formation. Il pourrait donc être intéressant de promouvoir les échanges lors de cette formation. Les travaux de groupe pourraient contribuer à ces échanges.

Difficultés rencontrées par les apprenants

Deux apprenants ont rencontré des difficultés avec leurs studios. Les studios ont cherché à licencier les apprenants car une production s'arrêtait. Artline a contacté le studio et ils ont pu faire le point. La situation a été réglée facilement.

Modalités d'organisation et déroulement de la formation

Hétérogénéité des groupes d'apprenants

Les niveaux des apprenants à l'entrée en formation sont très hétérogènes. Cela peut poser problème.

« Pour les trois quarts de la promotion, les exercices étaient une formalité car les autres apprenants connaissaient déjà le code. Deux personnes notamment étaient développeurs et n'avaient pas de difficulté. Elles ont commencé à apprendre de nouvelles choses au bout de 3 mois de formation. (un certifié 2022)

Clôture de formation

Une apprenante 2020 n'a pas indiqué le CQP ETCN sur son profil LinkedIn. Interrogée à ce sujet, elle précise que c'est une erreur. Elle évoque alors l'absence de cérémonie de remise d'un certificat, cela aurait fini le cadre de la formation selon elle. *« Toute la formation étant dématérialisée, cela ne permet pas d'intégrer qu'on est en train d'acquérir des compétences dans un dispositif. Cela invisibilise le processus de formation. Il faudrait une clôture plus officielle. Je savais que j'étais en formation, mais ce n'était pas une formation lourde. »*

Tutorat

Un tuteur dirige au quotidien l'apprenant dans le studio. Le responsable pédagogique du CQP a échangé par mail avec les tuteurs, au démarrage de l'Afest mais le lien tuteur-Artline est assez distendu, et pourrait être renforcé. Le responsable pédagogique du CQP souhaiterait faire une réunion mensuelle avec les tuteurs pour échanger sur les problématiques.

Le tuteur peut être TD, superviseur ou lead : il doit être en capacité de mettre en œuvre les exercices et de les évaluer.

Les studios souhaiteraient être informés sur le programme précis de la formation :

« Il va falloir communiquer sur ce qui se fait à travers la formation : qu'est-ce que les apprenants apprennent ? A quel moment ? Il faut un lien avec l'OF, il faut des programmes avec le calendrier, car il ne faut pas lancer l'apprenant trop vite sur certains sujets. » (un directeur de studio)

Modalités : distanciel, alternance et AFEST



La distance :

Cette modalité **correspond bien au besoin** des studios et des apprenants.

Alternance :

Tous les professionnels interrogés en entretien sont **favorables à l'alternance**. Les studios pratiquent beaucoup l'alternance.

Le rythme de l'alternance est très important. Celui proposé par Artline convient tout à fait (1 journée de formation / 4 journées de travail en studio) car il permet aux apprenants TD de travailler sur des projets (une journée d'absence ne pose pas de difficultés alors qu'une semaine d'absence serait plus difficile à gérer).

L'AFEST :

La liste des compétences, les durées de formation, etc. sont communiquées aux tuteurs qui les mettent en place dans les studios. Le responsable pédagogique fait le point, s'assure que toutes les compétences sont abordées, mais n'a cependant pas de pouvoir coercitif.

Le bilan est mitigé concernant l'AFEST : relativement positif coté studio malgré la complexité de la mise en place, plutôt négatif coté apprenants :

« ça correspond au besoin ». (studio)

« Le côté AFEST ça s'est bien fait. Pour les étudiants, ça a été compliqué. » (studio)

« L'AFEST c'était dur pour tout le monde. Le tuteur devait trouver les sujets et quelque chose à faire qui n'intéresse pas forcément l'entreprise. Je n'ai pas beaucoup récupéré de cette AFEST. Selon l'entreprise dans laquelle on travaille et le tuteur, on n'aura pas la même chose en AFEST, dans mon studio les bonnes pratiques ne sont pas forcément là, donc c'était difficile de revoir ça. » (apprenant TD)

« L'AFEST était compliqué car j'avais beaucoup de lacunes. La première AFEST est arrivée trop tôt : il fallait faire un outil pour servir la production. Les demandes n'arrivent pas forcément au moment où on voit ça dans la formation. Concernant les compétences à valider dans les AFEST, ce n'est pas forcément possible car les studios ne peuvent pas inventer des outils utiles à la production s'il n'y a pas de demande au moment de l'AFEST. » (apprenant TD)

« J'ai moins aimé l'AFEST. Les exercices n'étaient pas représentatifs de ce qui se fait au quotidien, dans la vraie vie ça ne se passe pas comme ça. Ça faisait trop scolaire, par rapport au reste. » (apprenant TD)

Mentorat

Le responsable pédagogique d'Artline joue le rôle de mentor durant la formation. Il répond notamment aux questions des apprenants. Néanmoins, certains apprenants précisent qu'à distance en asynchrone, le moindre blocage sur un exercice est paralysant et qu'il faudrait pouvoir contacter le mentor par téléphone ou en visio et non pas seulement par chat.

VAE

Un certifié a obtenu le CQP par VAE. Il a fait un excellent retour sur la VAE et l'accompagnement par Artline.

Il a pu bénéficier des rendez-vous réguliers avec Artline pendant la rédaction de son dossier. Cette rédaction a pris 6 à 8 mois. Lors de l'oral avec le jury, il a présenté un de ces projets.

« C'est un très bon exercice pour réfléchir à comment et pourquoi on fait les choses. (...) J'adore mon métier donc ce n'est pas difficile d'écrire dessus ! Le plus compliqué a été de savoir quels sujets répondaient aux compétences et les sélectionner. C'était très enrichissant. (...) L'objectif du dossier et de la soutenance n'était pas de dire comment j'avais fait mais comment j'en étais arrivé là, le cheminement, et comment j'aurai pu faire mieux. »

Pistes d'amélioration

Evolutions à envisager sur le référentiel

Le responsable pédagogique du CQP considère que les compétences sont très axées solution, mais qu'il n'y a pas de compétences liées à la 3D.

Il s'interroge également sur la compétence liée à la vidéo (« Structurer et enregistrer une vidéo de démonstration ») : un TD doit-il obligatoirement savoir-faire une vidéo ? Pourquoi se focaliser sur la vidéo alors qu'il faudrait aussi savoir faire les Gif animés par exemple ?

Il conviendra également de mettre à jour le référentiel de certification en fonction des évolutions des activités et compétences du TD (voir page 34 et suivantes).

Contenus de formation à ajouter

Les certifiés et les studios se sont exprimés sur la formation certifiante lors des entretiens.

Ils ont évoqué des contenus/thèmes de formation qu'ils auraient aimé trouver dans le CQP :

- 3D
- Communication
- Gestion de la pression et du stress
- Gestion de conflit
- Gestion de la demande client et priorisation des tickets
- Bonnes pratiques de la programmation
- Debugs
- Programmation

"La gestion de la demande client est centrale dans le métier de TD et est oubliée dans la formation. C'est compliqué pour un TD. Les tickets et la gestion des tickets, la notion d'urgence doivent être abordés. Les tickets sont classés par niveau d'urgence. Il faut être capable d'analyser l'urgence et prioriser : par quel ticket commencer ? C'est le quotidien d'un TD. Il faudrait en formation prévoir des cas d'usages avec des tickets qui sont incompréhensibles par exemple : comment faire ? Retourner voir le demandeur ? Essayer de comprendre ? etc. La formation se concentre sur les projets techniques. Gérer la pression et le stress, c'est primordial et ce n'est pas vu en formation. C'est très dur de dire non quand on aime l'humain. Quand on est TD, on n'est pas dev, il faut savoir s'arrêter et passer le relais au dev. Il faut aussi savoir demander de l'aide." (Une certifiée)

« Les TD doivent parfois régler des conflits entre les équipes d'un point de vue technique. La gestion de conflits manque dans le CQP actuellement, ainsi que la gestion des priorités » (Studio)

« J'aurai bien aimé des cours sur la communication, la gestion des priorités et la gestion du stress, surtout au début quand je manquais de connaissances et de compétences. J'ai du mal à parler avec quelqu'un quand je ne comprends pas de quoi il parle. » (un certifié)

« Savoir lire le log d'un crash c'est indispensable. Pas assez de cours de debugs de logiciels pendant la formation. »

Avis des certifiés et des studios sur le contenu et les modalités de la formation

« D'un côté, Il prépare l'employé à naviguer dans la complexité du suivi et des échanges entre les différents départements (identification des problèmes, communication aux bons interlocuteurs). En revanche sur la partie technique, le développement et la résolution de problèmes repose beaucoup sur l'entreprise qui doit énormément accompagner l'apprenti. Je ne sais pas si la formation peut pallier cela en si peu de temps. Dans certaines formations plus longues, des "piscines" mettent les élèves à l'épreuve dans la recherche de solution et la gestion des deadline. Ils sont aussi formés sur des petits projets ou un gros projet global tout le long de la formation. » (un.e développeur.se)

« Cette formation est un complément pour quelqu'un qui connaît déjà le langage Python et qui connaît déjà les étapes de productions d'un film d'animation 3D. C'est un très bon complément ou l'on apprend des choses utiles pour le métier de TD, cependant il n'y a clairement pas assez d'heure de cours pour former quelqu'un qui serait juste graphiste et qui ne saurait pas programmer, si la personne est développeur python cela me semble plus envisageable mais il faut avoir des bases de 3D avoir déjà ouvert le logiciel avoir des bases en animation et/ou en moteur de rendu a minima. » (un.e certifié.e)

« Le CQP est perfectible. C'est une bonne chose de le renouveler. Il faudrait néanmoins revoir les critères de sélection à l'entrée, les rendre plus exigeants, ou permettre une formation en amont. Il faut un minimum de formations en code et en animation. Les cours en vidéo n'étaient pas en résolution d'image et j'ai eu des difficultés pour lire ce qui était à l'écran par exemple. » (un.e certifié.e)

IV- LES SCENARIOS DE CERTIFICATIONS POSSIBLES

Constat

Le CQP est encore **mal connu** puisque 61% des répondants à l'enquête en ligne ne connaissaient pas son existence. (voir page 40 de cette étude). Néanmoins, **les studios ayant recruté via le CQP en sont satisfaits**. (p 41) et 92% des répondants connaissant le CQP considèrent qu'il est **en adéquation avec les besoins des professionnels** (p 40).



Les TD ayant obtenu ce CQP sont **très bien insérés dans le métier de TD** et dans l'emploi (p 42).

Le **nombre de TD** est en forte croissance avec **267% d'augmentation en 5 ans** (p 13), les studios sont en **recherche de TD** malgré un contexte moins favorable en 2023 (p 30 et 31) et **peinent à en recruter** (p 33).

Aucune autre formation n'existe, même si 2 certifications sont assez complémentaires à ce CQP (p 38 et 38).

Préconisations



Cette certification répond au besoin des studios d'animation et réunit toutes les conditions pour un renouvellement d'enregistrement auprès de France compétences. Paradoxes conseil préconise donc de renouveler cet enregistrement.

Des **évolutions** sont néanmoins possibles :

1



Considérant les difficultés de recrutement des studios, **le nombre de certifiés pourrait être augmenté**. L'on peut envisager d'accueillir **plus de candidats dans chaque session** ou d'habiliter **plusieurs organismes de formation** à organiser la formation et les évaluations.

Bien qu'en tension le métier de TD ne concerne que peu de professionnels. Il serait donc souhaitable d'augmenter ce nombre de certifiés de manière **progressive** afin de garantir la **pérennité de la qualité d'insertion des certifiés** indispensable à l'enregistrement auprès de France compétences.

Pour rappel, les certifiés en poursuite d'études ou exerçant leur activité professionnelle en dehors du marché du travail français ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'insertion dans les métiers et dans l'emploi (critères 1 et 2 de l'enregistrement au RNCP).¹⁵

2



La **question de l'apprentissage** a également été évoquée lors de ces travaux. A ce jour les CQP ne sont pas accessibles via l'apprentissage, et il serait nécessaire de transformer le CQP en TFP pour accueillir des apprentis (Titre à Finalité Professionnelle). Il est possible de proposer plusieurs voies d'accès pour une certification. Juridiquement la seule voie d'accès que doit mettre en œuvre obligatoirement le certificateur est celle de la VAE.

3



Les **nouvelles activités et compétences** dévolues aux TD devront être prises en compte dans le référentiel de certification. Le groupe de travail qui mettra à jour le référentiel existant, le comité de pilotage et la CPNEF devront décider des évolutions à apporter (intégration de compétences autour de l'IA et du temps réel ? Prise en compte de la transition écologique ? etc)

4



La **communication** vers les studios et les candidats potentiels pourrait être renforcée afin de certifier davantage de TD et ainsi répondre au besoin des studios.

¹⁵ Vademecum RNCP P45

ANNEXE : QUESTIONNAIRE EN LIGNE



Enquête pour le renouvellement du CQP Expert technique en création numérique aussi appelé "CQP TD"



Pourquoi cette enquête ?

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) a été créé en 2020 pour former au métier de **technical director (TD)** ou infographiste-développeur. Celui-ci a été enregistré pour 3 ans par France compétences en 2020, ce qui permet une reconnaissance officielle et nationale de cette nouvelle certification. 20 TD ont été formés depuis 2020 grâce à cette nouvelle certification.

Aujourd'hui, la Commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) de l'audiovisuel et l'Afdas lancent une étude d'opportunité en vue du **renouvellement du CQP ETCN « Expert technique en création numérique » (TD)**, dont les formations sont actuellement dispensées par l'Institut Artline.

Ce questionnaire en ligne vise à vérifier que le **CQP correspond aux attentes des entreprises sur ce métier.**

Ce questionnaire peut être rempli par une ou plusieurs personnes de votre entreprise (les questions qui s'affichent sont différentes selon votre profil) : **TD, développeur-se, superviseur-e, service des ressources humaines, directeur-riche de studio, directeur-riche de production.**

En cas de difficulté vous pouvez contacter Annaïg TALARMIN, cabinet Paradoxes Conseil, au 06 30 57 24 22.

Pour plus de renseignements sur le CQP, vous pouvez consulter le site de la CPNEF de l'audiovisuel : [CQP Expert technique en création numérique](#)

Nous vous remercions de bien vouloir y répondre **au plus tard pour le 1er décembre 2023.**

Quelle est votre fonction actuelle ? *

La réponse à cette question est obligatoire.

TD
Développeur-se
Superviseur-se
Service des ressources humaines
Directeur-trice de studio / directeur-trice de production
Autre

Si 'Autre' précisez :

Actuellement pour quel studio d'animation/structure travaillez-vous ?

En moyenne, combien de professionnels travaillent dans votre structure ?

Dans quelle région se situe votre structure ?

Auvergne-Rhône-Alpes

Bourgogne-Franche-Comté

Bretagne

Centre-Val de Loire

Corse

Grand Est

Hauts-de-France

Île-de-France

Normandie

Nouvelle-Aquitaine

Occitanie

Pays de la Loire

Provence-Alpes-Côte d'Azur

Guadeloupe

Guyane

Martinique

La Réunion

Mayotte

Quels sont les types de productions réalisées par votre studio ?

Longs métrages

Courts métrages

Séries

Effets visuels numériques

Films publicitaires

Films institutionnels

Autre

Si 'Autre' précisez :

Combien de TD / Développeur.se votre studio emploie-t-il aujourd'hui ?

Ces professionnels appartiennent-ils aux "spécialités" suivantes ?

- généralistes
- spécialistes d'un logiciel (de tel ou tel logiciel de 2D, de 3D, d'animation, d'image)
- spécialistes sur plusieurs logiciels
- spécialisés en FX ou VFX
- spécialisés sur le pipeline et/ou les outils de gestion de la production
- spécialisés temps réel (Unreal, Unity, etc)
- Autre

Si 'Autre' précisez :

Je me définis comme ...

- généraliste
- en production, soit généraliste (intervenant sur plusieurs logiciels), soit spécialiste (de tel ou tel logiciel de 2D, de 3D, d'animation, d'image)
- spécialisé en FX ou VFX
- spécialisé sur le pipeline et/ou les outils de gestion de la production
- spécialisé temps réel (Unreal, Unity, etc)
- Autre

Si 'Autre' précisez :

De combien de TD / Développeurs.ses se compose votre équipe aujourd'hui ?

_____ ▲▼

Ces professionnels appartiennent-ils aux "spécialités" suivantes ?

- généralistes
- spécialistes d'un logiciel (de tel ou tel logiciel de 2D, de 3D, d'animation, d'image)
- spécialistes sur plusieurs logiciels
- spécialisés en FX ou VFX
- spécialisés sur le pipeline et/ou les outils de gestion de la production
- spécialisés temps réel (Unreal, Unity, etc)
- Autre

Si 'Autre' précisez :

Votre studio cherche-t-il à recruter des TD / développeurs.ses pour votre prochain projet ?

Oui

Non

Dans quelle spécialité cherchez-vous à recruter ?

- généralistes
- spécialistes d'un logiciel (de tel ou tel logiciel de 2D, de 3D, d'animation, d'image)
- spécialistes sur plusieurs logiciels
- spécialisés en FX ou VFX
- spécialisés sur le pipeline et/ou les outils de gestion de la production
- spécialisés temps réel (Unreal, Unity, etc)
- Autre

Si 'Autre' précisez :

Rencontrez-vous des difficultés pour recruter ces profils ?

Oui

Non

Si oui, lesquelles ?

LE PROFIL DU TD

Selon-vous, quel est le profil idéal pour devenir TD ?

Veillez cliquer sur la barre pour indiquer votre choix.

Un professionnel ayant des compétences techniques dans le domaine graphique et artistique

Tout à fait d'accord

Pas du tout d'accord

Un professionnel ayant des compétences en programmation

Tout à fait d'accord

Pas du tout d'accord

Pouvez-vous nous en dire plus sur ce profil idéal pour devenir TD ?

LES ACTIVITES DU TD

A partir des activités issues du référentiel d'activités et de compétences du CQP, indiquez celles qui sont selon vous menées par un TD et selon quelle fréquence :

	Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Très souvent
Diagnostic des besoins en solutions et outils numériques pour la fabrication d'une création numérique	<input type="checkbox"/>				
Choix et planification des solutions techniques ou de contournement pour la fabrication d'une création numérique	<input type="checkbox"/>				
Maintenance ou développement de fonctionnalités dans un outil de fabrication d'une création numérique et test de ces développements informatiques et logiciels	<input type="checkbox"/>				
Suivi et accompagnement des infographistes dans la prise en main des solutions développées	<input type="checkbox"/>				
Capitalisation et maintenance des solutions élaborées pour améliorer ou dépanner la fabrication d'une création numérique	<input type="checkbox"/>				

Voyez-vous d'autres activités réalisées régulièrement par un TD non citées ci-dessus?

Oui

Non

Si oui, lesquelles ?

LES EVOLUTIONS DU METIER DE TD

Avez-vous constaté des évolutions dans le métier de TD depuis ces 3 dernières années ?

Oui

Non

Si oui, lesquelles ?

Intégrez-vous la transition écologique dans le métier de TD ?

Oui

Non

Si oui, quels sont les impacts majeurs ?

Quelles sont selon vous les possibilités d'évolution professionnelle pour un TD (métiers connexes, nouvelles compétences, etc.) ?

VOTRE AVIS SUR LE CQP EXPERT TECHNIQUE EN CREATION NUMERIQUE (aussi appelé CQP TD)

Connaissez-vous le CQP d'« Expert technique en création numérique » (communément appelé CQP TD) dont la formation est actuellement dispensée par l'Institut Artline ?

Oui

Non

Selon-vous, correspond-il aux besoins du métier actuel ?

Oui

Non

Pourquoi ?

Votre studio a-t-il recruté des titulaires du CQP Expert technique en création numérique (TD) ?

Oui

Non

Si oui, combien ?



Si non, pourquoi ?

Seriez-vous prêt à accueillir un TD en contrat d'apprentissage ?

Le contrat de d'apprentissage est une modalité de formation qui permet de « travailler en apprenant » et « d'apprendre en travaillant », grâce à un système d'alternance entre des périodes de formation théoriques en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes d'activité en entreprise.

Son objectif est l'insertion professionnelle ou le retour à l'emploi réussi du jeune salarié par l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les compétences du titre ou du diplôme professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) préparé, mais aussi en lien avec les besoins de l'entreprise.

Oui

Non

Si non, pourquoi?

Est-ce important pour vous de recruter un titulaire du CQP Expert technique en création numérique (TD) ?

Oui

Non

Je ne sais pas

Etes-vous titulaire de ce CQP ?

Oui

Non

Seriez-vous intéressé par l'obtention de cette certification en VAE ?

La validation des acquis de l'expérience (VAE) peut permettre à un individu ayant une expérience professionnelle, d'obtenir, sur décision d'un jury, un diplôme, un titre ou certificat de qualification sans avoir à suivre une formation.

Oui

Non

Je ne sais pas

VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL ET DE FORMATION

Quel métier exerciez-vous avant de devenir TD ou développeur.se ?

Avez-vous suivi une formation afin de devenir TD / développeur.se ?

Master arts plastiques mention Arts et technologie de l'image virtuelle (ATI) de l'Université Paris 8

Mastère directeur technique en jeu vidéo et effets spéciaux d'ARTFX

Autre

Si 'Autre' précisez :

Etes-vous régulièrement sollicité-e par des studios d'animation qui souhaitent vous recruter sur leurs projets ?

Oui

Non

Souhaitez-vous nous en dire plus sur ces contacts ?

CONCLUSION

Acceptez-vous d'être recontacté.e pour ...

Un entretien (téléphone, visioconférence, présentiel) d'approfondissement

Oui

Non

Un groupe de travail

Oui

Non

Pouvez-vous nous laisser vos coordonnées (mail et/ou téléphone) afin d'être recontacté.e ?

Voyez-vous d'autres informations à ajouter ?

Oui

Non

Vos commentaires

SOURCES UTILISEES



Designed by Freepik

[Film sur les métiers du cinéma d'animation - site de la CPNEF AV « 16 MÉTIERS À DÉCOUVRIR EN 2 MINUTES ! »](#)

[Réalisation d'un schéma de fabrication dans l'animation et de 5 fiches métiers - Travaux réalisés par le RECA \(juin 2017\)](#)

[L'emploi dans la production de films d'animation \(Edition 2023\) par Audiens et AnimFrance : Étude réalisée par Audiens, qui a pour objectif de connaître la structure des entreprises du secteur de la production de films d'animation, et de mesurer l'emploi et son évolution.](#)

[Les tendances du marché de l'animation française, CNC, Angoulême, le 23 novembre 2023](#)

[Etude de faisabilité pour la création d'un certificat de qualification professionnelle de technical director ou infographiste développeur.euse – étude réalisée par Co&Sens](#)