

# Hauts-de-France | Etude prospective emploi et formation

---

**Culture, industries créatives, médias,  
communication, télécommunications,  
sport, tourisme, loisirs  
et divertissement**

**#Industries Culturelles et Créatives**



Plateforme des travaux intersectoriels

---

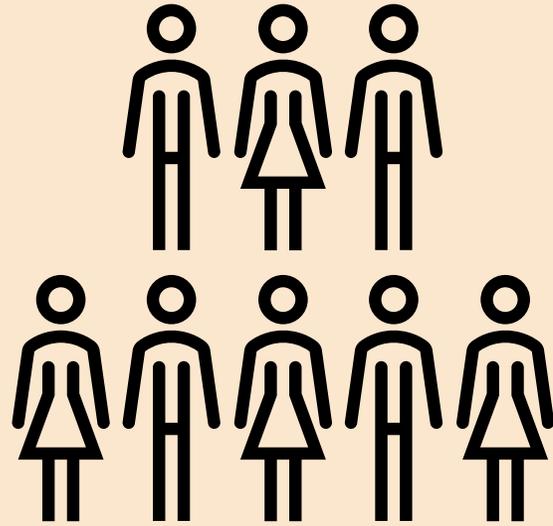
**HAUTS-DE-FRANCE**

# Au programme



- 1. Qui sommes-nous ?**
- 2. Portrait des Hauts-de-France et des Industries Culturelles et Créatives**
- 3. Quelles sont les tendances et les facteurs d'évolution en Hauts-de-France impactant les Industries Culturelles et Créatives ?**
- 4. Quels sont les impacts sur l'emploi dans les Industries Culturelles et Créatives en Hauts-de-France ?**
- 5. Quelles sont les compétences dans les Industries Culturelles et Créatives en Hauts-de-France ?**
- 6. Vers des propositions de plans d'actions concertées pour les Industries Culturelles et Créatives en Hauts-de-France ?**
- 7. AGIR : Quelles sont les actions mobilisables au service des priorités stratégiques des Industries Culturelles et Créatives ?**

# Qui sommes-nous ?



**Direction du Développement et du Réseau  
Délégation Afdas Hauts-de-France**



**Elise ROBBE POLLIART**  
Directrice adjointe du  
développement et du réseau



**Maryline HUMETZ**  
Déléguée Régionale



**Noëlle-Aimée de SOUZA**  
Coordinatrice Emploi-  
Formation

**Direction de la formation professionnelle  
Région Hauts-de-France**



**Franck CUVILLER**  
Direction de la formation professionnelle  
Service pilotage et animation partenariale  
**Chargé de mission**



**Cindy TUYPENS**  
Direction de la formation professionnelle  
Service pilotage et animation partenariale  
**Chargée de mission**

# L'Afdas, c'est...

Un Opérateur de compétences engagé pour « faire savoir, faire comprendre et faire agir »...



## 31 branches :

couvrant les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et divertissement.

## 6 missions régaliennes :

1. Anticiper les évolutions en matière d'emploi.
2. Identifier les besoins en compétences.
3. Développer l'accès à la formation.
4. Promouvoir l'alternance.
5. Apporter un appui technique aux branches.
6. Accompagner les projets d'adaptation à la transition écologique.

## 24 implantations territoriales dont :

**12 délégations régionales**  
**100% de nos collaborateurs en** délégation sont centrés sur le conseil Entreprises et Particuliers

# 72 000

DONT **94%** DE  
**TPE-PME** QUI  
EMPLOIENT MOINS  
DE 50 SALARIÉS

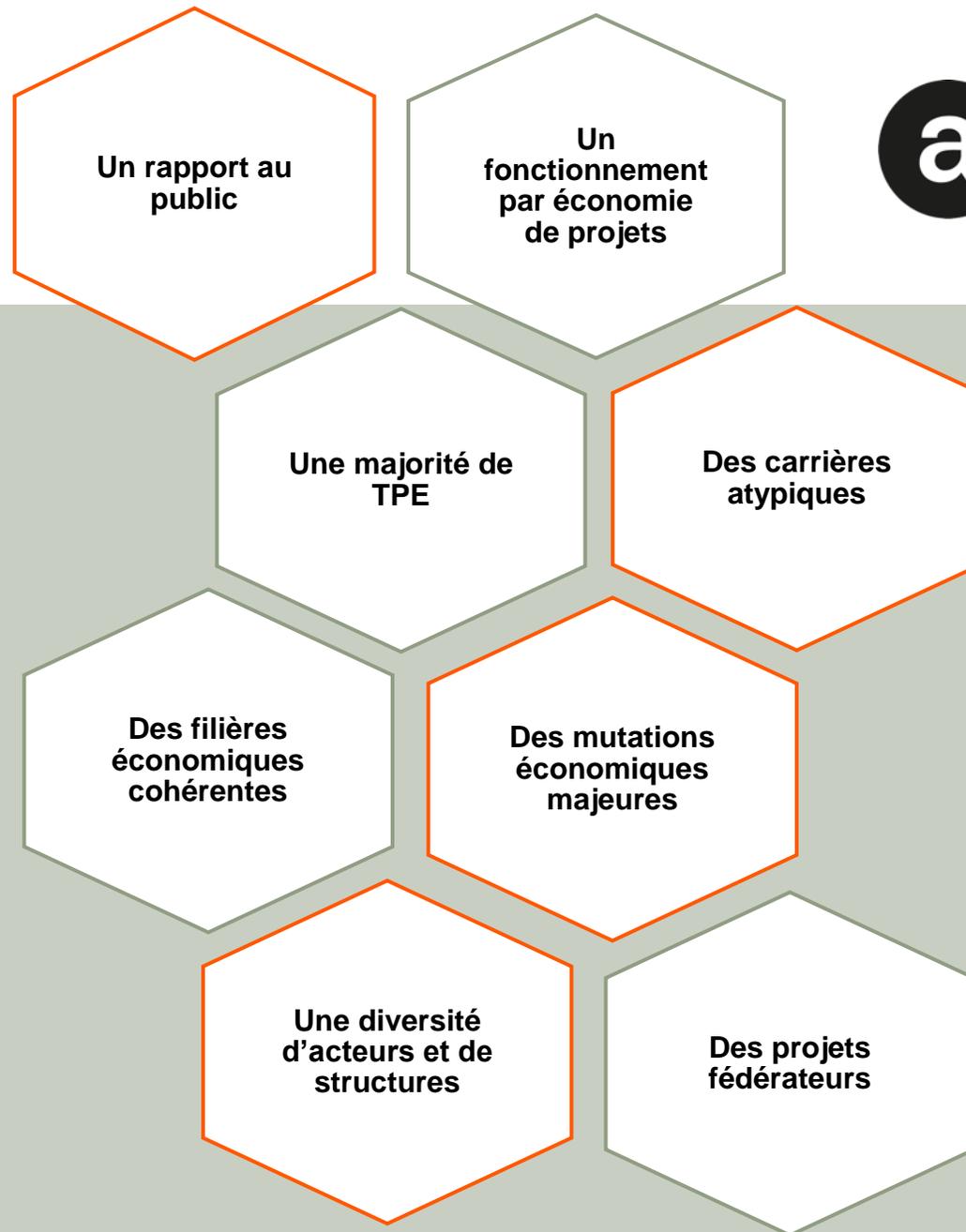
## Une singularité :

### L'accompagnement de publics spécifiques

- Les artistes-auteurs
- Les intermittents du spectacle et de l'audiovisuel
- Les journalistes pigistes de la presse écrite, des agences de presse et de la presse en ligne
- Les sportifs professionnels et les sportifs de haut-niveau
- Les saisonniers

**L'Afdas,  
c'est 31 branches,**

**Avec  
des enjeux partagés,  
des caractéristiques  
communes et un  
même défi !**



# LA RÉGION HAUTS-DE-FRANCE



Région  
Hauts-de-France

## ... le territoire

- 5 départements
- 3838 communes
- 6 003 815 habitants



## ... le conseil régional

- 170 conseillers régionaux
  - Plus de 9 000 agents (5 800 agents lycées)
- 14 antennes de la Région
  - 2 ports régionaux (Calais et Boulogne)
  - 262 lycées publics

## ... les compétences

- Développement économique
- Aménagement du territoire
- Équipements structurants, ports et aéroports
- Autorité organisatrice de l'ensemble des mobilités à l'échelon régional (LOM)
  - Transports ferroviaires régionaux (TER)
  - Transports scolaires et interurbains
- Lycée / Agents techniques
- Formation professionnelle
- Environnement / transition énergétique
- Fonds européens (« autorité de gestion »)
- Culture, tourisme, sport, politique de la ville, logement, et autres compétences partagées



Région  
Hauts-de-France

# Le CPRDFOP

## 4 orientations stratégiques – 2 principes

### AXE 1

- Identifier et répondre aux besoins de qualification ainsi qu'aux besoins en compétences des entreprises et des territoires, en lien avec les mutations éco, sociétales et environnementales.

### AXE 2

- Élever tout au long de la vie le niveau de qualification des publics et favoriser leur insertion et leur intégration professionnelles, en garantissant un accès à la formation pour tous.

### AXE 3

- Construire une stratégie coordonnée d'orientation, d'information et d'accompagnement tout au long de la vie pour tous les publics.

### AXE 4

- Encourager et soutenir les innovations et les expérimentations en Formation et en Orientation pour mieux répondre aux besoins des entreprises, des territoires et de l'aspiration des personnes.

### Principes pour l'action et le partenariat :

- Observer et mieux connaître l'environnement socio économique afin d'éclairer la prise de décision.
- Piloter, suivre et évaluer l'action.

## Financement :

Cette étude s'inscrit dans le  
**programme d'  
APPUI AUX CONTRATS DE  
BRANCHES**

volet 1

« Appui à la connaissance des  
secteurs d'activité, de leurs  
problématiques emploi formation et  
de leurs besoins »  
financé à 80% par  
le Conseil Régional des Hauts-de-  
France et 20% par l'Afdas.



**afDas**

## Périmètre :

Les secteurs de l'Afdas : culture, industries  
créatives, médias, communication,  
télécommunications, sport, tourisme, loisirs  
et divertissement.

## Livrables :

- Le [diagnostic](#)
- Le [rapport](#)
- La [synthèse](#)

## **Commanditaire du projet :**

Afdas

## **Mission conduite par :**



Sauléa

## **En collaboration avec :**



## Durée :

Du 04/05/2022  
au 18/12/2022

Phase 0 :  
lancement et  
cadrage de la  
mission

Phase 1 :  
diagnostic  
partagé

Phase 2 :  
analyse  
prospective

Phase 3 :  
construction d'un  
plan d'actions



# Portrait Hauts-de-France

**6 millions** Habitants

**9%** de la population nationale  
**4<sup>ème</sup>** région la plus peuplée de France

Densité de population : **188,8** hab/km<sup>2</sup>  
Evolution de population : **+0,3 %** en 12 ans

Personnes de moins de 25 ans : **31,8 %**  
Personnes de plus de 65 ans : **17,9 %**

Taux d'activité des 15-64 ans : **71,4 %**  
Evolution du taux d'activité : **+4,4 %** en 10 ans

Niveau de vie médian : **20 360 €**/an  
Taux de pauvreté : **17,6 %**

**155 390** Etablissements actifs employeurs  
Dont Commerce, transports : **60,6 %**  
**7,1 %** des établissements actifs français

**2 122 375** Emplois au lieu de travail  
**8,1 %** de l'emploi national

**539 460** Demandeurs d'emploi (PE)

**10,0%** des demandeurs d'emploi au national

- Part des femmes : **50,4 %**
- Part des moins de 25 ans : **15,2 % (12,3% au national)**
- Part des 50 ans ou plus : **24,7 %**
- Part des DELD : **50,2 %**
- Part des BOETH : **9,6 %**

**Taux de chômage: 8,7% de la population active** (7,0% France métropolitaine)

*Parmi les 15-24 ans :*

Taux de scolarisation des 15-24 ans : **63,1 %**

Jeunes non insérés (NEETS) : **20,2 %**

*Parmi la population de plus de 15 ans non scolarisée :*

Part des Non diplômés : **25,7 %**

**75%** des 18-30 ans sont prêts à quitter les Hauts-de-France, et **80%** des 18-20 ans.

Nombre de projets de recrutement 2023: **207 050**

Part de saisonniers : **24,8 %**

Part de projets difficiles : **50,3%**

- **2 610** Ingén. et cadres d'étude, R&D en informatique, chefs de projets informatiques (71% jugés difficiles)
- **1 100** Employés et opérateurs en informatique (74% jugés difficiles)

Les recruteurs identifient plusieurs freins à l'embauche :

- le nombre insuffisant de candidats (85%)
  - leur profil inadéquat (79%)
  - les conditions de travail (37%)
    - un déficit d'image (23%)
- un manque de moyens financiers (16%)
- les problèmes d'accès au lieu de travail (16%)

# Portrait Hauts-de-France

## Périmètre Afdas

# 3 460

entreprises en  
Hauts-de-France,  
soit 4,8 % du total national

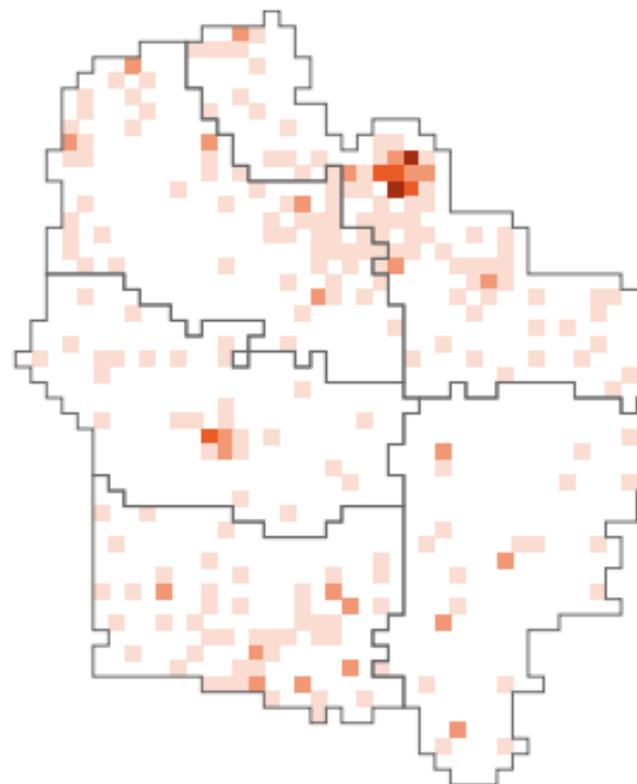
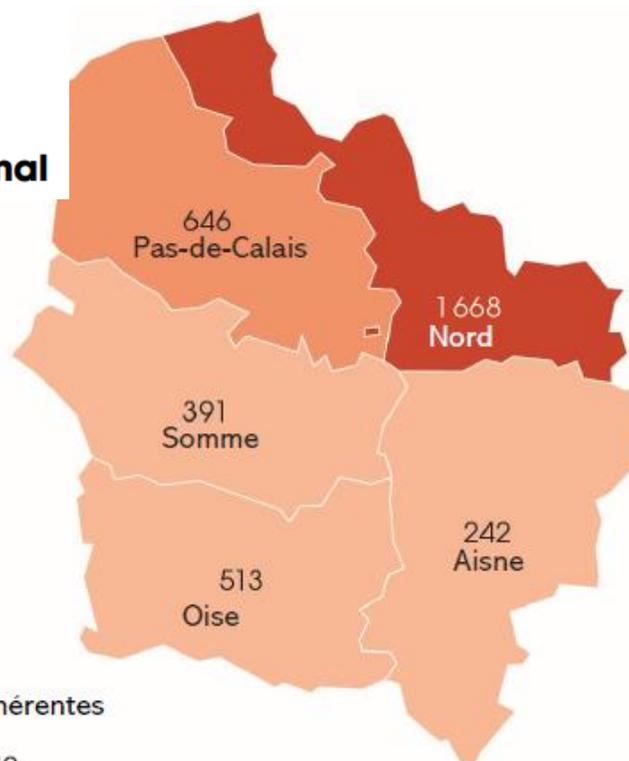
nombre de salariés  
des entreprises adhérentes

## 21 358

en Hauts-de-France  
514018 en France

Nombre d'entreprises adhérentes

240 1 670



## Industries Culturelles et Créatives

- Audiovisuel
- Exploitation cinématographique
- Publicité
- Distribution directe
- Editions
- Spectacle Vivant
- Presse et Agence de presse

1 660 entreprises en Hauts-de-France,  
soit 4,2 % du total national (PTT)

9101 emplois (*étude prospective HDF*)

54% d'hommes en 2019 en moyenne  
(*étude prospective HDF*)

75% de salariés en CDI en moyenne  
(*étude prospective HDF*)

60% de salariés à temps complet en  
moyenne (*étude prospective HDF*)

13% de salariés de moins de 30 ans et  
25% de salariés de 55ans et plus

# Portrait Hauts-de-France Industries Culturelles et Créatives

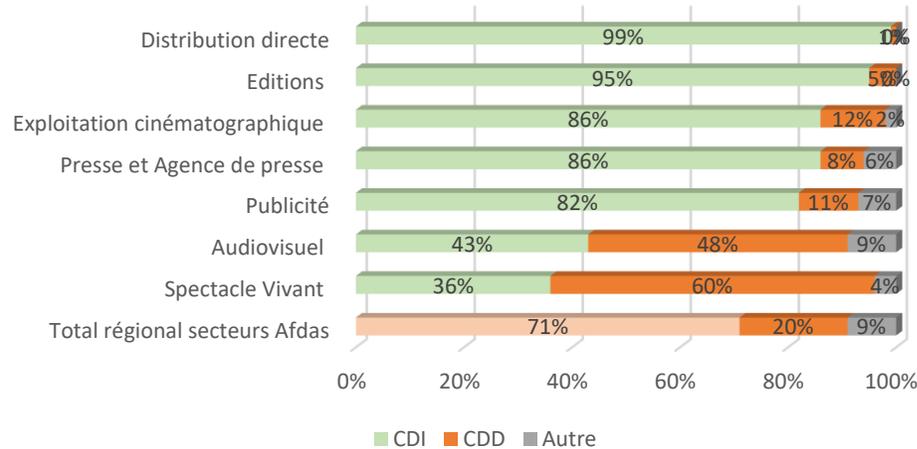
**75% de salariés en CDI**

(en moyenne)

**21% de salariés en CDD**

(en moyenne)

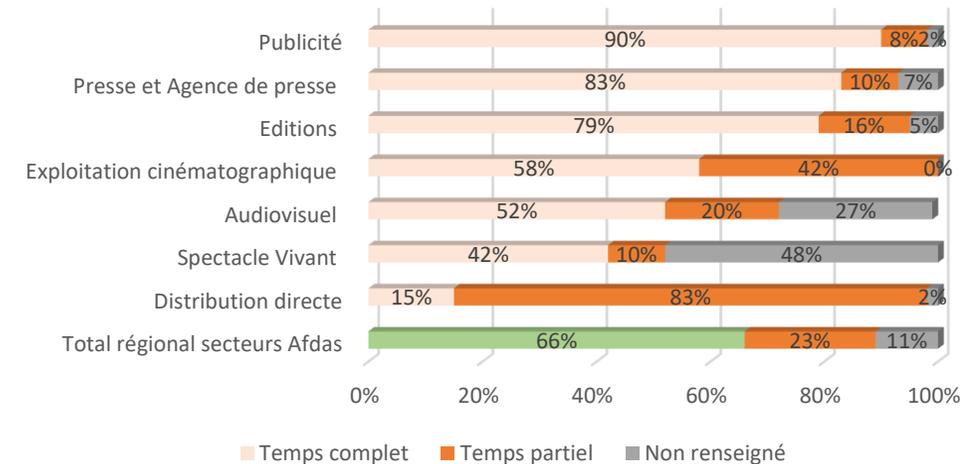
Salariés par type de contrats au 31/12/2019



**60% de salariés à plein temps**

(en moyenne)

Salariés par temps de travail au 31/12/2019



71% des salariés sont en CDI dans les secteurs Afdas (stabilité par rapport à 2014°).

Dans le **Secteur des Editions** la part de salariés en CDI **progress**e de 85% à 95%) à l'instar de la **Presse et agences de presse** (de 74% à 86%).

A l'opposé, les secteurs de l'**Audiovisuel** connaissent un **recul** (de 77% de CDI en 2014 à 43% de CDI en 2019\*) ainsi que le **Spectacle vivant** (de 41% à 36% de CDI en 2019).

66% des salariés des secteurs Afdas travaillent à temps plein.

Ce taux est globalement en augmentation sur cinq ans (62% en 2014). **La part de salariés à temps plein tend à reculer au sein de de l'Audiovisuel (-31%) et du Spectacle vivant (-9%).**

A l'opposé, elle tend à **augmenter** sur cette même période, pour la **publicité (6%) et l'Exploitation cinématographique (6%)**, le **secteur de l'Edition du livre, édition musicale et édition phonographique (12%)** ainsi que le **secteur de la Presse et agences de presse (20%).**

# Portrait de territoire **Afdas Hauts-de-France** Industries Culturelles et Créatives

## Principales familles de métiers selon le genre

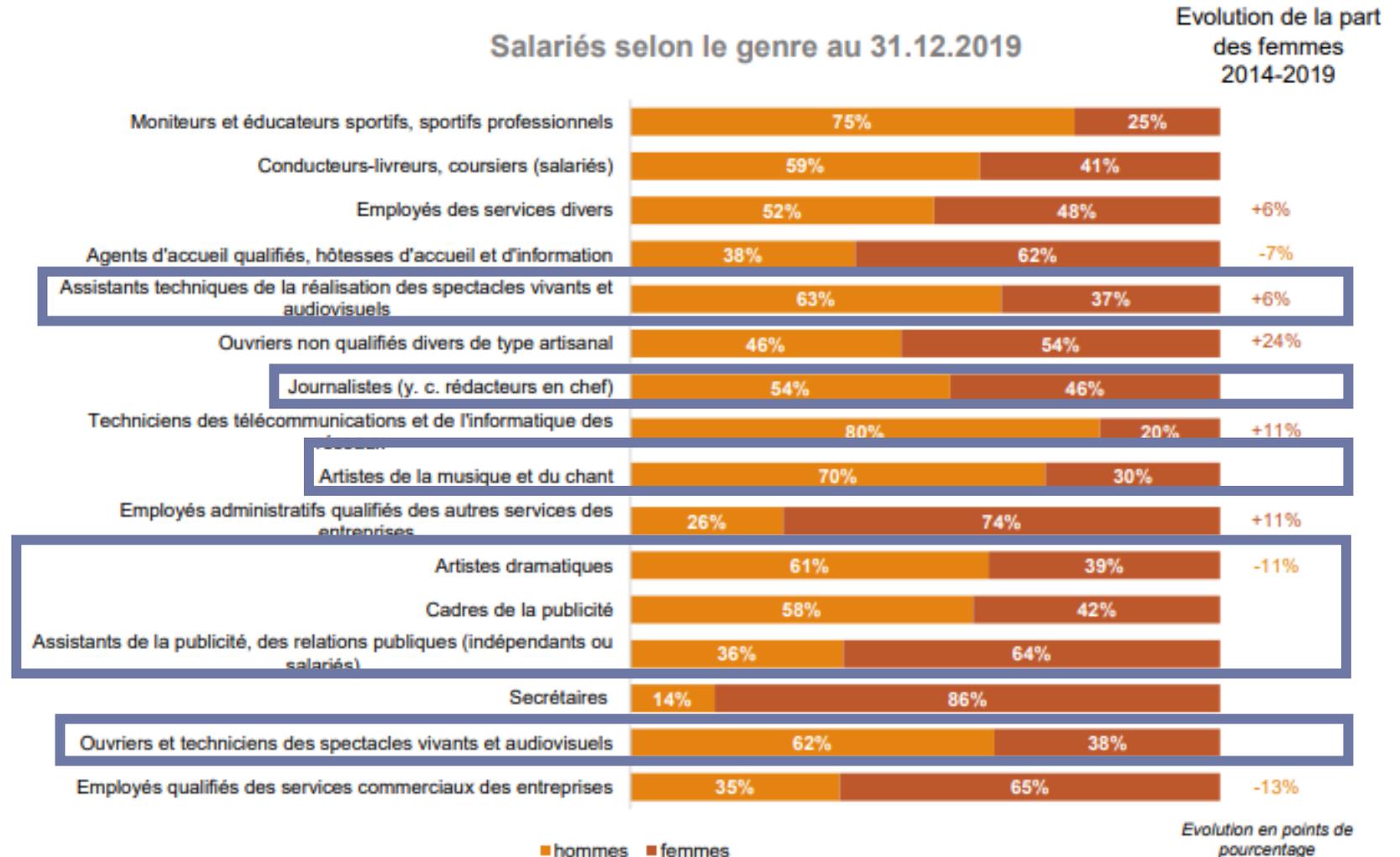
### Métiers les plus masculins :

- Techniciens des télécommunications et de l'informatique des réseaux (80% d'hommes en 2019)
- Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels (75%)
- Artistes de la musique et du chant (70%)

### Métiers les plus féminins :

- Secrétaires (86% de femmes en 2019)
- Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises (74%)
- Employés qualifiés des services commerciaux des entreprises (65%)

Une forte progression de la part des femmes est enregistrée parmi les **Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal**. Une progression notable de la part des hommes est aussi enregistrée parmi les **Employés qualifiés des services commerciaux des entreprises**



# Portrait de territoire des bénéficiaires Afdas en Hauts-de-France, cible publics spécifiques des ICC



## Clé de lecture :

### Bénéficiaires / Stagiaires

Un individu (bénéficiaire) peut réaliser une ou plusieurs actions en tant que stagiaire.

Quand les données concernent les bénéficiaires : un individu qui a suivi plusieurs actions de développement des compétences n'est compté qu'une fois.

Quand les données concernent les actions de développement des compétences : chaque action est comptée.

On distingue :

- [les permanents](#)
- [les salariés intermittents](#)
- [les artistes-auteurs](#)
- [les salariés journalistes pigistes](#)

# Portrait de territoire des bénéficiaires Afdas en Hauts-de-France, cible publics spécifiques des ICC



## Les salariés bénéficiaires intermittents du spectacle

**482**

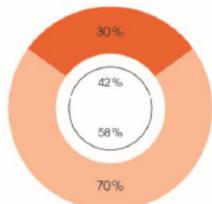
salariés intermittents dans la région Hauts-de-France

soit 3,5% du total national



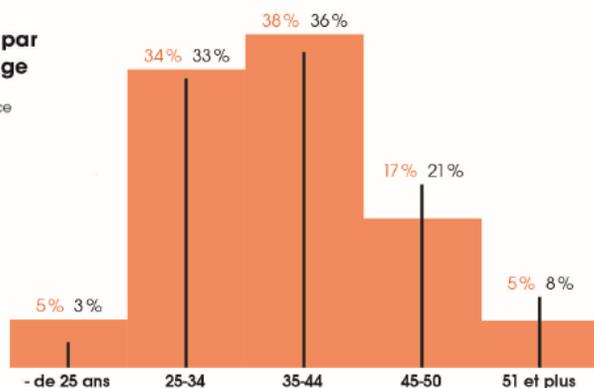
### Part de femmes et de d'hommes

- Femmes
- Hommes
- Moyenne nationale

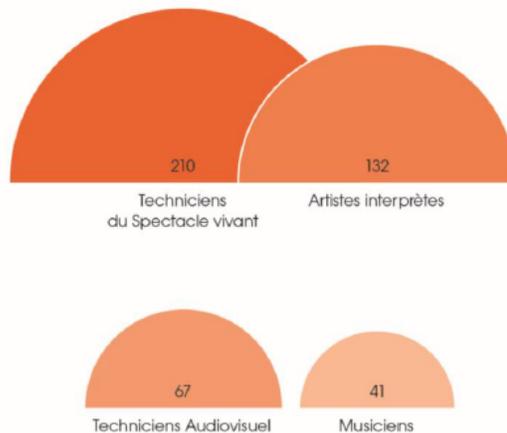


### Répartition par tranche d'âge

- Hauts-de-France
- France



### Répartition par famille de métier



**37 ans** Âge médian de la région  
**38 ans** Âge médian national



## Les artistes-auteurs bénéficiaires

**85**

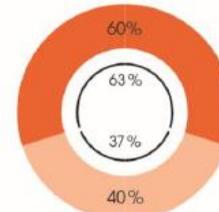
artistes-auteurs dans la région Hauts-de-France

soit 2,8% du total national



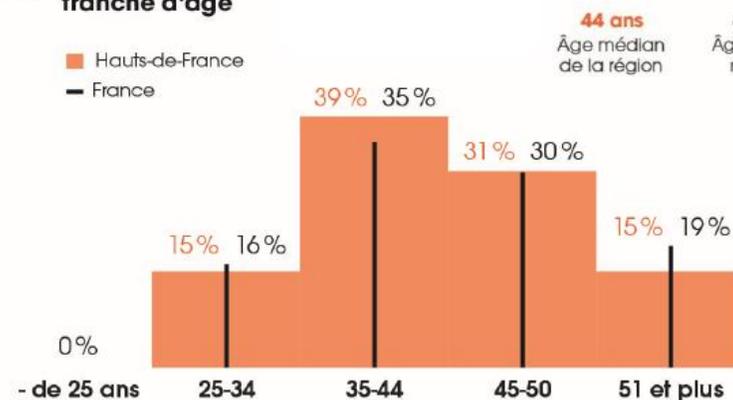
### Part de femmes et de d'hommes

- Femmes
- Hommes
- Moyenne nationale



### Répartition par tranche d'âge

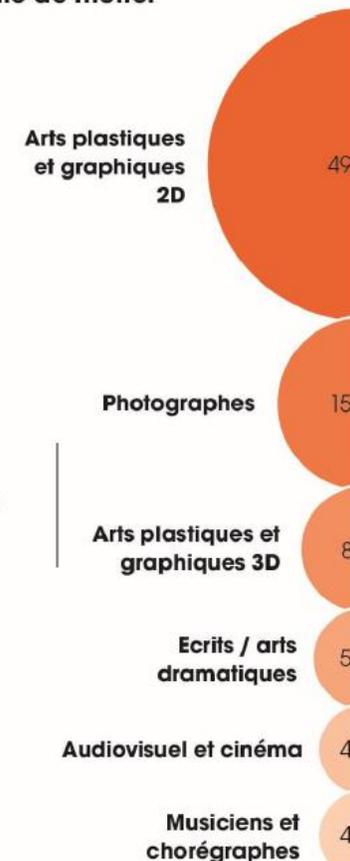
- Hauts-de-France
- France



**44 ans** Âge médian de la région  
**44 ans** Âge médian national



### Répartition par famille de métier



Nb IDS base Afdas 2022  
**2 546**

Nb IDS (source 2021 Pôle Emploi)  
**14 586**

Nb IDS (source 2021 CS)  
**9 459**

Nb IDS éligible Afdas (source 2021 CS)  
**3 967**

Donnée Sécurité Sociale des Artistes-Auteurs 2021

**276 046**  
ARTISTES-AUTEURS

9 170 dans les HDF

564 dans BDD Afdas 2022

# Portrait de territoire des bénéficiaires Afdas en Hauts-de-France, cible publics spécifiques des ICC



## Les salariés bénéficiaires journalistes pigistes

3

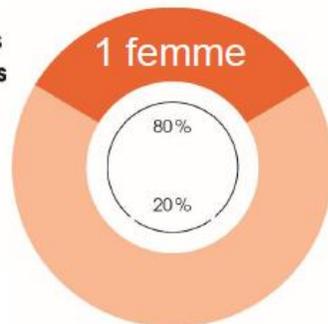
salariés pigistes  
dans la région  
Hauts-de-France

soit 3 % du total national



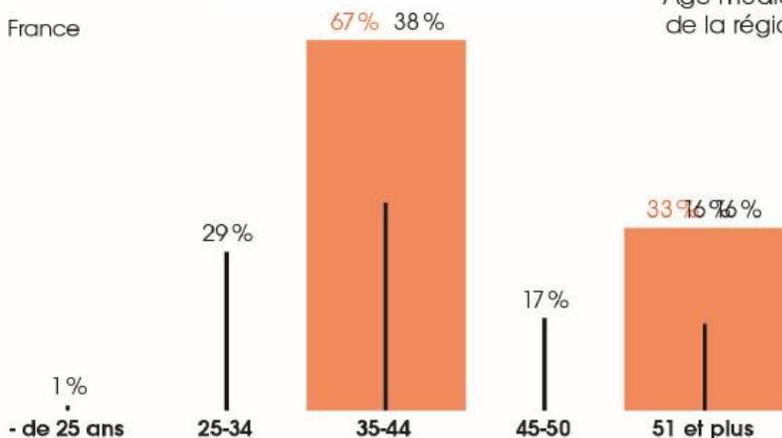
Part de femmes  
et de d'hommes

- Femmes
- Hommes
- Moyenne nationale



Répartition par  
tranche d'âge

- Hauts-de-France
- France



56 ans

Âge médian  
de la région

39 ans

Âge médian  
national



## Les salariés saisonniers

53 305

emplois saisonniers en France en saison d'été  
dans les secteurs des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels,  
de l'Hôtellerie de Plein Air, des Organismes de Tourisme  
et des Casinos

Source : Insee DSN 2019, retraitement Katalyse

4 767

Journalistes-  
pigistes  
de la presse\*\*

\*\*recensement base Afdas – En 2018, la CCIJP (commission de la carte d'identité des journalistes professionnels) dénombrait 7 833 journalistes pigistes en France

# Portrait de territoire, cible publics spécifiques des ICC

## 1ères pistes d'actions



**Les salariés bénéficiaires journalistes pigistes**



**Les salariés bénéficiaires intermittents du spectacle**



**Les artistes-auteurs bénéficiaires**



**Les salariés saisonniers**



Pistes pour l'action des particuliers :

### Objectif :

- Accroître l'accès à la formation des IDS / AA / Journalistes Pigistes
- Réduire les tensions de recrutement des saisonniers IDS

### Comment ? :

- Multiplier les actions de communication via les têtes de réseaux, les prestataires (FI/FC/Universités), les partenaires sociaux et les partenaires comme Pole Emploi Spectacle et audiovisuel...
- Délocaliser les permanences « Conseils » sur les bassins d'emploi = Afdas Connect (possibilité à distance)
- Multiplier le nombre « d'insides » emploi/compétences et formation lors des festivals, événements de la région ainsi que chez les employeurs d'IDS
- Favoriser les accompagnements « carrières », les dispositifs de mentorat, l'information en réseaux des conseillers parcours sur le territoire
- Envisager des pistes communes intersectorielles de formations et d'action de recrutement pour les saisonniers
- Mise en œuvre d'un COREPS en Hauts-de-France (2023)

# Les principaux enjeux des entreprises et structures régionales du champ Afdas en Hauts-de-France

## Atouts

Un tissu **dense** de petites entreprises et structures

Des entreprises motrices et des acteurs structurants qui favorisent les **dynamiques collectives** d'actions sur l'emploi, la formation ou encore l'attractivité des secteurs et filières, entre autres dans le secteur du spectacle vivant, l'animation, le jeu vidéo, l'audiovisuel...

Une forte **représentation** des secteurs du sport et des espaces de loisirs, d'attractions et culturels en région Hauts-de-France

Des secteurs et des métiers qui bénéficient d'une **image** positive

Des activités qui se **renouvellent**, en particulier en lien avec l'évolution des attentes des clients et des publics

Des entreprises et des structures qui commencent à se mobiliser autour des enjeux **RSE**

## Faiblesses

Des **conditions** d'emploi et des niveaux de **rémunération** qui limitent l'attractivité d'une partie des métiers (saisonniers, temps partiels... mais également les fonctions supports)

Un besoin de **professionnalisation** des organisations, notamment pour les plus petites structures

Des capacités d'investissement en **recherche et développement** limitées dans l'audiovisuel, l'animation, les jeux vidéo

## Opportunités

Une activité redressée pour la majorité des entreprises, des **prévisions** optimistes pour l'ensemble des secteurs

Un **marché** particulièrement porteur pour le secteur de l'audiovisuel et les espaces de loisirs, d'attractions et culturels

Une évolution des attentes des clients et des publics comme source de **renouvellement** des offres et des approches: diversification des activités dans les espaces de loisirs, d'attractions et culturels, VOD et streaming pour l'audiovisuel...

Des filières porteuses et soutenues par les partenaires **institutionnels**: Région Hauts-de-France, Métropole Européenne de Lille...)

Des exigences **RSE** pour l'accès à certains financements qui permettent de repenser une partie des activités et pratiques

Une région particulièrement favorable au développement des activités de l'hôtellerie de plein air, avec un cadre **littoral** apprécié

## Menaces

Des secteurs avec davantage de difficultés pour sortir de la crise due au **Covid** (exploitation cinématographique)

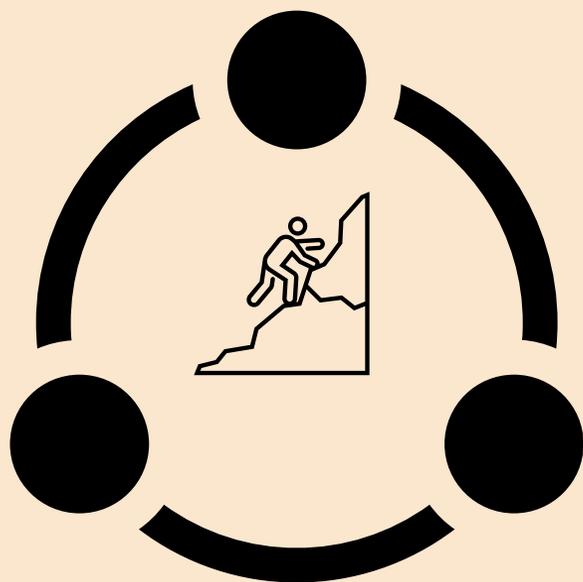
Des difficultés à assumer l'augmentation des **coûts** de l'énergie et des matières premières, par exemple avec la hausse des prix du papier, pour la presse

Des **restrictions** budgétaires qui imposent de repenser les modèles économiques et de financement des activités, notamment dans le spectacle vivant

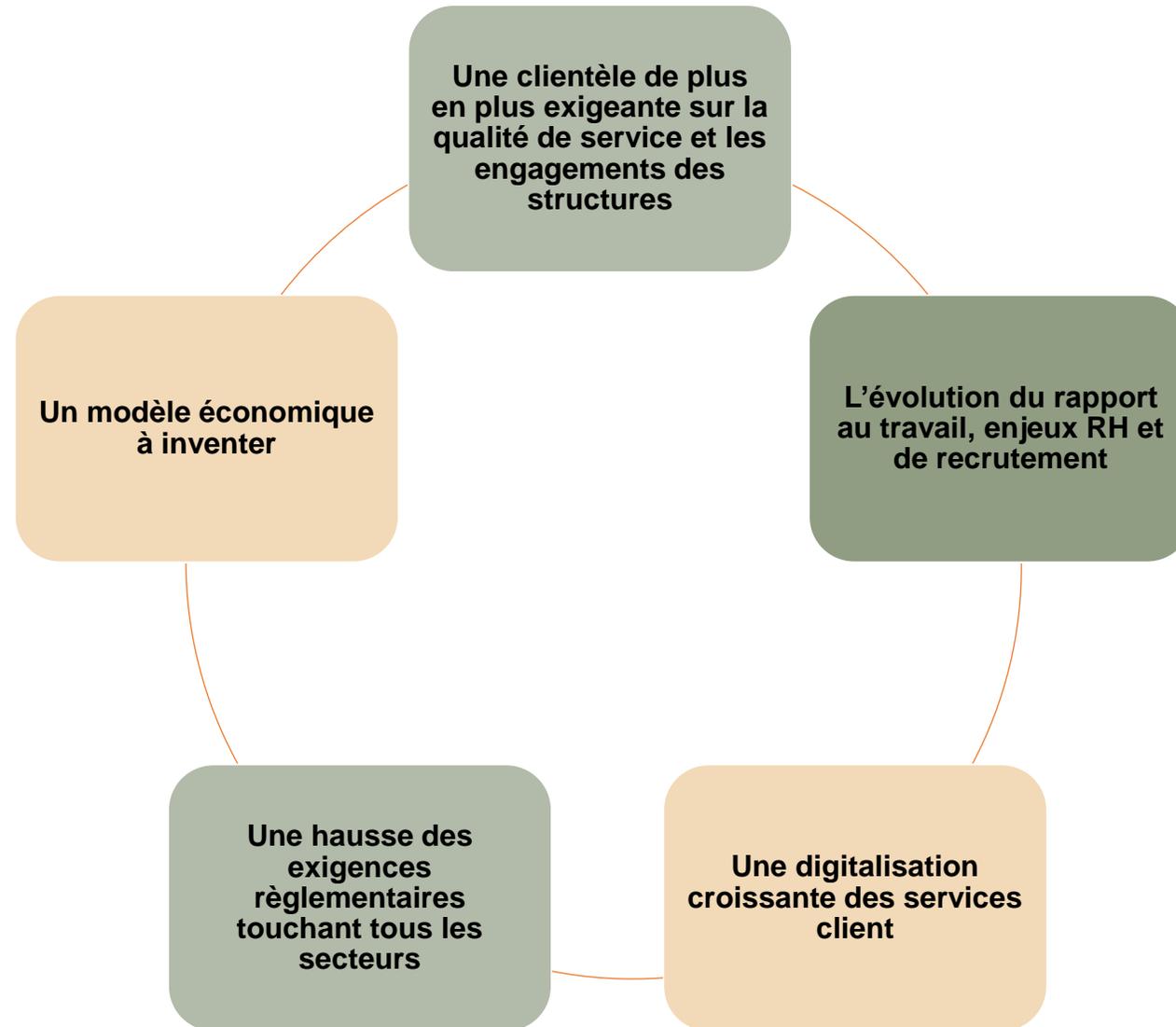
Une croissance trop rapide pour certains sous-secteurs qui comporte des risques en matière de maintien de la **qualité** (audiovisuel)

Des **attentes**, de la part des publics et des consommateurs, plus ciblées (dispositif « oui pub » pour la distribution directe) et évolutives (fréquentation en baisse des salles de cinéma, impactant l'exploitation cinématographique et la distribution de films)

# **Quels sont les facteurs d'évolution en Hauts-de-France impactant les industries culturelles et créatives ?**



# Les facteurs d'évolution et de changement pour les industries culturelles et créatives



# Les principaux facteurs qui font bouger les médias

- Mise en place de **nouveaux modèles économiques** («plateformisation») et de **nouvelles chaînes de valeur**
- Développement d'une **économie de la donnée**
- **Autonomisation des individus** / montée des offres et des contenus amateurs
- **Fragmentation** des publics
- **De nouvelles réglementations et de nouveaux objectifs** en matière de développement durable

## Un modèle économique à inventer

Les acteurs historiques font face à un **enjeu de reconsolidation** du secteur et accentuent la «plateformisation» de leur offre

## La profusion des données influence fortement la création des contenus

La profusion des contenus engendrera un besoin fort de points de repères, de décryptage et de propositions éditoriales.

Des contenus de tous types (amateurs, pros...) coexisteront, la défiance des individus vis-à-vis de l'information restera forte, suscitant un besoin de sensibilisation et de formation à l'information et aux médias.

## Comment rassembler des publics de plus en plus fragmentés ?

Parmi les enjeux :

- Continuer à représenter la société dans son ensemble et sa diversité
  - Identifier les éléments fédérateurs entre les publics. (Ex : offre de live)
  - Adopter une éthique de la parole dans un contexte de discussion de plus en plus libre (modération, nuance vs. opposition, culture du clash)
- Enjeu d'innovation autour de la création française (ou européenne) et des contenus ayant un ancrage local.

## LES COMPÉTENCES QUI SERONT DAVANTAGE MOBILISÉES DEMAIN HORIZONS 2030 -COMMUNICATION ET INDUSTRIES CRÉATIVES

- Connaissance et maîtrise des nouveaux acteurs de la chaîne média
- Gestion de projet
- Développement informatique
- Analyse des données (data analyst)
- Compétences juridiques (réglementation de la data)
- Publicité (connaissance des adtechs\_ Il s'agit de l'association de deux domaines : les nouvelles technologies et la publicité.)
- Compétences liées à la transition écologique



synthese\_evolution\_socioculturelles\_sociovision



L'essor du numérique a révolutionné les pratiques de création et de consommation de contenus éditoriaux, bouleverse le paysage concurrentiel de la publicité et génèrent de nombreux chantiers pour les infrastructures numériques.



- Généralisation du support papier numérique
- Enjeu de la protection du droit d'auteur
- Enjeux de la cybersécurité
- Intégration de la Data dans la création de contenus éditoriaux



- Publicité
- Presses
- Editions



- Automatisation et internalisation d'activité avec l'arrivée des GAFAM et outils « simples » de communication vs achat de prestations



- Publicité



- Développement de chantiers de déploiement de réseaux fixes et mobiles

- Télécommunications



- Exigence d'un haut niveau d'expertises techniques et métiers
- Métiers en tension autour de la fibre et des datacenters



- ⇒ Action de formation PDC
- ⇒ ProA
- ⇒ Alternance

- ⇒ Appui-conseil TD, RH
- ⇒ ODS Cybersécurité
- ⇒ ODS Inclusion



La consommation de contenus éditoriaux papier est très énergivore et la pollution numérique questionne. La hausse des coûts de l'énergie renforce la problématique.



- Développement de démarche RSE
- Eco conception
- Eco production



- Publicité
- Presses
- Editions
- Télécommunications



- Compétences techniques
- Polyvalence des équipes



- ⇒ Action de formation PDC
- ⇒ ProA
- ⇒ Alternance

- ⇒ Appui-conseil RH, RSE
- ⇒ ODS Transition écologique

# Les principaux facteurs qui font bouger la communication et les industries créatives

- Développement de **nouveaux outils numériques**
- Mise en place de **nouveaux modèles économiques** («plateformisation») et de **nouvelles chaînes de valeur**
- Développement d'une **économie de la donnée**
- Un nombre croissant de **tâches exécutées par des machines (ia)** plutôt que par des humains
- **Autonomisation des individus** / montée des offres et des contenus amateurs
- **De nouvelles réglementations et de nouveaux objectifs** en matière de développement durable
- **Fragmentation**, polarisation des publics et crise des sens

**L'ART DE RACONTER LES HISTOIRES BOULEVERSÉ PAR L'ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE**  
Comment réinterpréter et raconter des histoires dans le cadre d'expériences virtuelles, en 3D, immersives, interactives ?

Les méthodes de travail évoluent sans cesse, **transformant les métiers en profondeur**. Ceci implique de se former tout au long de la vie. Une nouvelle génération d'outils apparaît, qui rendent faciles des tâches complexes.

**COMMENT VALORISER LES ACTIFS PATRIMONIAUX ET TECHNOLOGIQUES DE LA FRANCE ?**  
Cette question est posée dans les régions

La question de la **souveraineté culturelle et de la protection juridique du patrimoine français et des lieux de tournage** est posée.

Quel **droit à l'image**

L'**expertise en intelligences artificielles, créera des enjeux de compétitivité voire internationale**. La **maîtrise des filières technologiques** sera essentielle au maintien des filières industrielles sur le territoire national.

**LES COMPÉTENCES QUI SERONT DAVANTAGE MOBILISÉES DEMAIN**  
**HORIZONS 2030 -COMMUNICATION ET INDUSTRIES CRÉATIVES**

- **Transformations techniques importantes et rapides qui nécessitent :**
  - Une formation technique tout au long de la vie
  - Des investissements coûteux pour acquérir les dernières technologies, particulièrement pour les écoles
  - Le recrutement d'enseignants ayant une expérience de terrain
- **Formation sur les moteurs 3D en temps réel** (pour la production d'animation, en réalité augmentée, pour l'habillage graphique...)
- **Elargissement des compétences acquises dans les écoles de jeux vidéos** aux besoins des concerts virtuels, des plateaux télé etc.
- **Culture générale, compréhension du monde et socle commun de connaissances sur son secteur**
- **Compétences liées à la transition écologique**



synthese\_evolution\_socioculturelles\_sociovision

# Les facteurs d'évolution de l'activité

## Les salariés des branches Afdas en région : Facteurs d'évolution des métiers (Audiovisuel)



Audiovisuel : Graphisme, effets visuels numériques	Audiovisuel : Ecriture et conception de projets individuels	Audiovisuel : Image et son	Audiovisuel : Gestion de production
<ul style="list-style-type: none"><li>• Adapter aux nouveaux support comme la VR et le mapping</li><li>• Evolution des logiciels et technologies associées (3D temps réel, logiciels hybrides 2D/3D...)</li><li>• Vulgarisation et simplification des outils nécessaires</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Concurrence et manque de débouchés</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Concurrence des indépendants</li><li>• Vulgarisation et simplification des outils nécessaires</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evolution des technologies, évolution des usages liés aux plateformes de streaming qui intègrent le métier de producteur délégué, ne laissant plus que la production exécutive aux prestataires externes</li><li>• Obligation de gérer plus</li><li>• Plus de besoins d'encadrement des projets</li></ul>

### Métiers émergents identifiés :

- « Développeurs, « technical artists » : techniques issus de l'univers du jeu vidéo dont nous auront besoin en cinéma d'animation, mais qui n'y sont pas nécessairement formés.



⇒ Poursuivre les actions concertées TDR / Studios d'animation/ Pole Emploi Totem/OF/Conseil régional afin de définir les sessions de formations planifiées, priorisées, concertées en ayant le souci de simplifier les accès à la formation en réponse aux besoins = simplification et réactivité

⇒ Sécuriser les parcours d'intégration post formation initiale : mentorat, expérimentation d'embauche d'alternants, étude d'opportunité d'un groupement d'employeurs  
⇒ Accompagner les dirigeants/ les encadrants à l'accueil et la fidélisation des talents, objectif créer un vivier d'attractivité en HDF

# Les principaux facteurs qui font bouger le spectacle et la création

- Développement de **nouveaux outils numériques** couplés à l'émergence de **nouveaux codes culturels**
- Développement d'une économie du digital et de la donnée
- Une société **qui dématérialise une partie de ses interactions** (écrans, relations à distance...) **et crée un déficit d'expériences physiques**
- Un nombre croissant de **tâches exécutées par des machines (ia)** plutôt que par des humains
- **De nouvelles réglementations et de nouveaux objectifs** en matière de développement durable
- Le retour en force de la sphère **locale**
- **Autonomisation des individus** / montée des offres et des contenus amateurs
- **Fragmentation**, polarisation **des publics**, crise des sens
- Société du **principe de précaution et du risque 0**, (maintien du capital santé)

## RENFORCER LA VOCATION DE PROXIMITÉ ET DE LIEN SOCIAL

Les acteurs historiques font face à un **enjeu de reconsolidation** du secteur et accentuent la «**plateformisation**» de leur offre

## L'HYBRIDATION : UN AXE PORTEUR POUR LES SPECTACLES ET L'ACCUEIL DES PUBLICS

Les acteurs historiques font face à un **enjeu de reconsolidation** du secteur et accentuent la «**plateformisation**» de leur offre

## COMMENT TROUVER SON PUBLIC ?

Les acteurs historiques font face à un **enjeu de reconsolidation** du secteur et accentuent la «**plateformisation**» de leur offre

## LE SPECTACLE VIVANT COMME LABORATOIRE DE L'ÉCOLOGIE CONCRÈTE ?

Les acteurs historiques font face à un **enjeu de reconsolidation** du secteur et accentuent la «**plateformisation**» de leur offre



synthese\_evolution\_socioculturelles\_sociovision

## LES COMPÉTENCES QUI SERONT DAVANTAGE MOBILISÉES DEMAIN HORIZONS 2030 -COMMUNICATION ET INDUSTRIES CRÉATIVES

Compétences numériques pour les métiers de la logistique et de la production (ex : planification, appel

- **Compétences techniques pour la création et la diffusion de l'image** (liées au développement des écrans Led)

- Formations à la **technicité des nouveaux outils** actuels dans le cadre de spectacle à plus forte composante numérique

- **Compétences marketing** (identification des publics)
- Compétences autour de la **data pour les métiers liés à la billetterie**

- Compétences **évènementielles** (gestion de projets)
- Compétences liées à la **transition écologique**
- Besoin de formations initiales pour certains métiers essentiels au déploiement de structures spécifiques au spectacle vivant

– Ex : rigging (accroche de structure), avec des personnes venant de l'alpinisme ou du bâtiment.

– Ex : électriciens de spectacle

# Les facteurs d'évolution de l'activité

3 facteurs d'évolution sont principalement retenus par les entreprises répondantes :

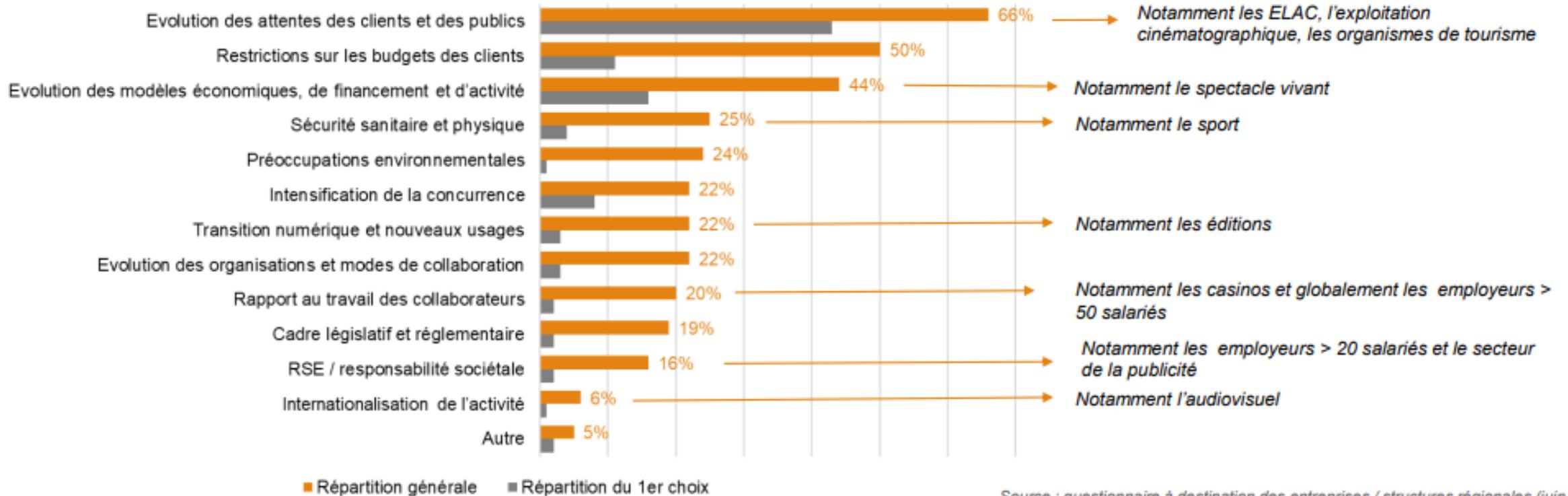
- **Evolution des attentes des clients et des publics** pour 66% des structures (43% l'ont choisi en première réponse)
- **Restrictions sur les budgets des clients** pour 50% des structures (mais 11% seulement l'ont choisi en principal facteur d'évolution)
- **Evolution des modèles économiques, de financement et d'activité** pour 44% des structures

Les autres propositions sont retenues par 16% à 25% des entreprises

L'internationalisation est citée par 6% des structures seulement.



Facteurs d'évolution de l'activité identifiés par les répondants  
(réponses multiples et hiérarchisées)



Source : questionnaire à destination des entreprises / structures régionales (juin 2022)



**Pendant la période d'arrêt des activités accueillant du public, une partie des salariés ont envisagé une évolution professionnelle / reconversion vers des secteurs avec des rythmes de travail plus réguliers.**



- Départs des salariés
- Difficultés de recrutement
- Tensions sur le marché du travail
- Manque de candidats avec les compétences recherchées



- SV et Audio
  - Technicien
  - Administration de production



- Tensions qui pourraient se renforcer à l'aune des grands événements notamment JOP 2024



- SV
  - Technicien du SV (son, lumière)
  - Prestations techniques (structures démontables)



- Polyvalence des équipes
- Refonte des process de recrutement, intégration et fidélisation
- Renforcement de l'attractivité des métiers
- Diversification des viviers de recrutement



- ⇒ Action de formation PDC
- ⇒ ProA
- ⇒ Alternance dont contrat pro expérimental
- ⇒ Appui-conseil RH, RSE
- ⇒ ODS Inclusion
- ⇒ POEC



La fermeture des salles de cinéma et de spectacle a transformé les habitudes de consommation des spectateurs qui se sont tournés vers les plateformes de diffusion en ligne + bouleversement de la chronologie des médias qui autorise la diffusion rapide sur les plateformes.



- Choix stratégique dans un modèle économique contraint
- Evolution nécessaire du modèle économique
- Développement et diversification de l'offre



- SV
- Exploitation cinématographique



- Polyvalence des équipes
- Compétences commerciales, marketing, design de l'offre



- ⇒ Action de formation PDC
- ⇒ ProA
- ⇒ Alternance

⇒ Appui-conseil RH, Rebondir



**La transition numérique impacte les processus de création, production, diffusion et commercialisation. La crise sanitaire a accéléré cette mutation. Demain, l'intelligence artificielle les modifieront encore davantage.**



- Modification des processus
- Evolution très rapide des logiciels métiers
- Billetterie en ligne



- SV
- Audiovisuel
- Exploitation cinématographique



- Renforcement des compétences techniques
- Polyvalence des équipes



- ⇒ Action de formation PDC
- ⇒ ProA
- ⇒ Alternance

- ⇒ Appui-conseil RH, Transformation digitale
- ⇒ ODS Cybersécurité



Secteurs d'activité et public plutôt précurseurs en matière de développement durable, la question de la responsabilité sociétale s'impose depuis la sortie du confinement. La hausse des coûts de l'énergie renforce la problématique



- Développement de circuit court
- Zéro déchet
- Eco conception



- SV
- Audiovisuel
- Exploitation cinématographique



- Compétences techniques
- Polyvalence des équipes



- ⇒ Action de formation PDC
- ⇒ ProA
- ⇒ Alternance

- ⇒ Appui-conseil RH, RSE
- ⇒ ODS Transition écologique

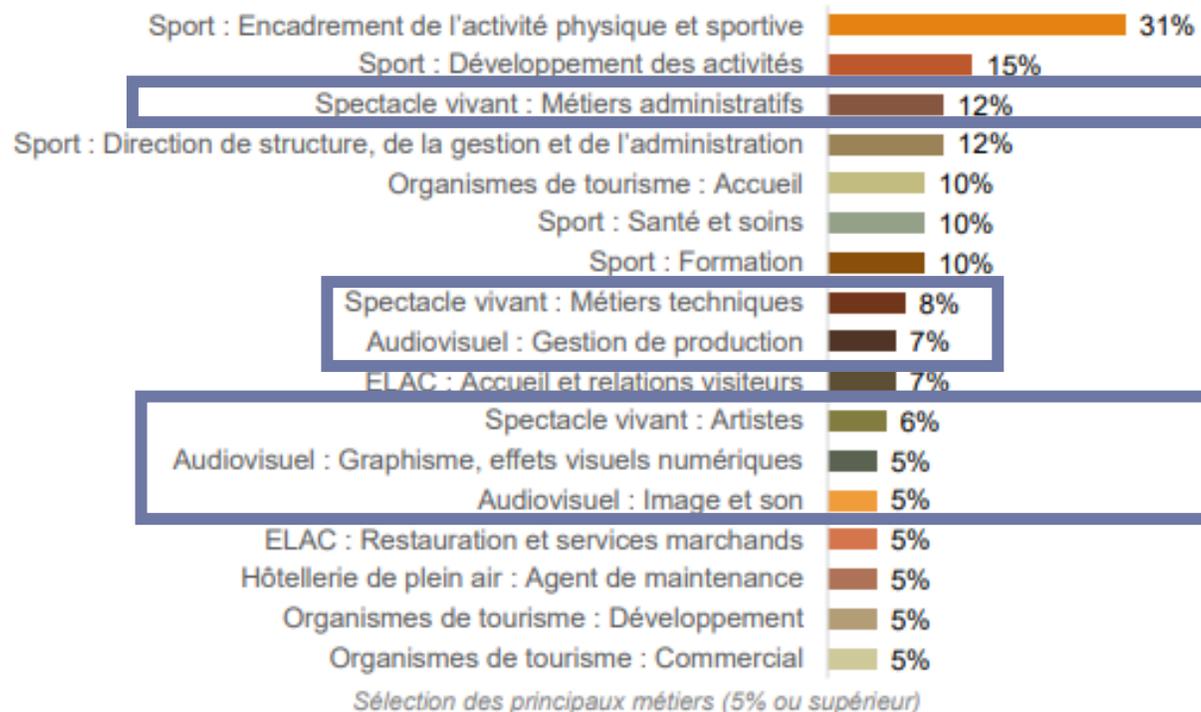
# **Quels sont les impacts sur l'emploi dans les Industries Culturelles et Créatives en Hauts-de-France ?**



# Les projets de recrutement en Hauts-de-France : Industries Culturelles et Créatives

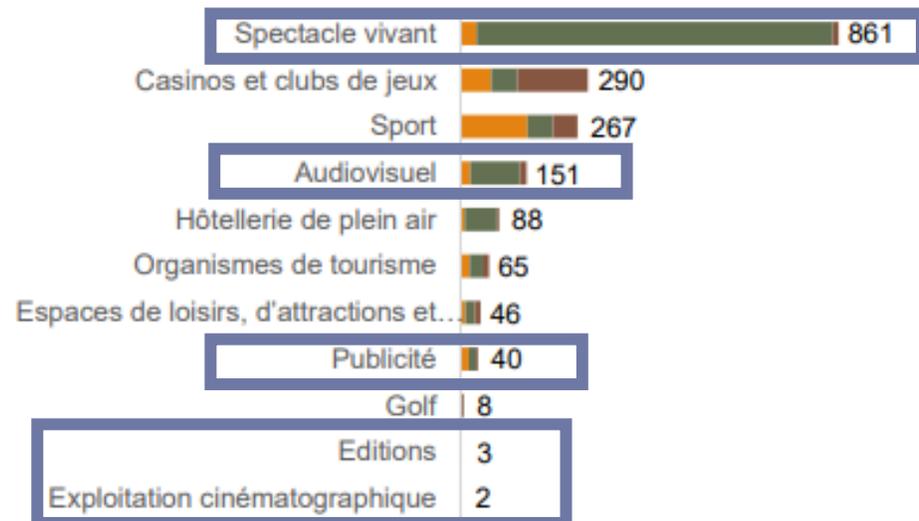
## Projets de recrutement à 3 ans

### Métiers pour lesquels sont anticipés des projets de recrutement (en % de structures répondantes)



- 55% des structures envisagent au moins 1 création nette d'un nouvel emploi durable (c'est-à-dire la création d'au moins un nouveau poste dans les structures répondantes)
- 45% devront remplacer au moins un salarié en contrat court
- 41% anticipent le remplacement d'un salarié permanent dans les 3 années à venir

Taille des structures	Moyenne des créations nettes d'emplois durables prévues pour les 3 années à venir	Moyenne des remplacements contrats courts prévus pour les 3 années à venir	Moyenne des recrutements pour départs prévisibles pour les 3 années à venir
Moins de 5	0,71	2,96	0,26
De 5 à 9	1,31	2,73	0,77
De 10 à 19	1,9	2,25	1,05
De 20 à 49	6,68	10,88	2,32
50 et plus	7,64	56,67	14,5
<b>Total</b>	<b>2,29</b>	<b>8,14</b>	<b>1,9</b>



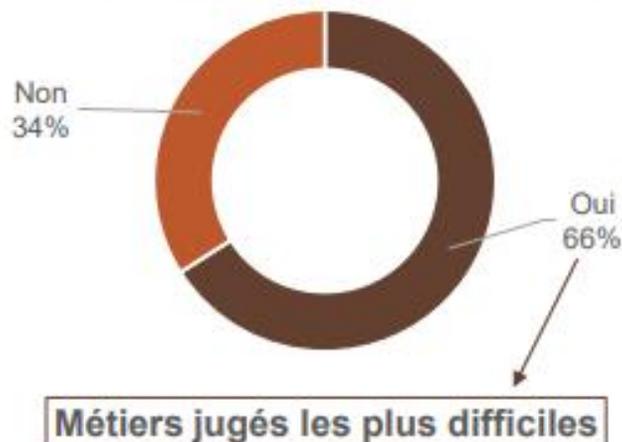
- Créations nettes d'emplois durables prévues pour les 3 années à venir
- Remplacements contrats courts prévus pour les 3 années à venir
- Recrutements pour départs prévisibles pour les 3 années à venir

163 structures total

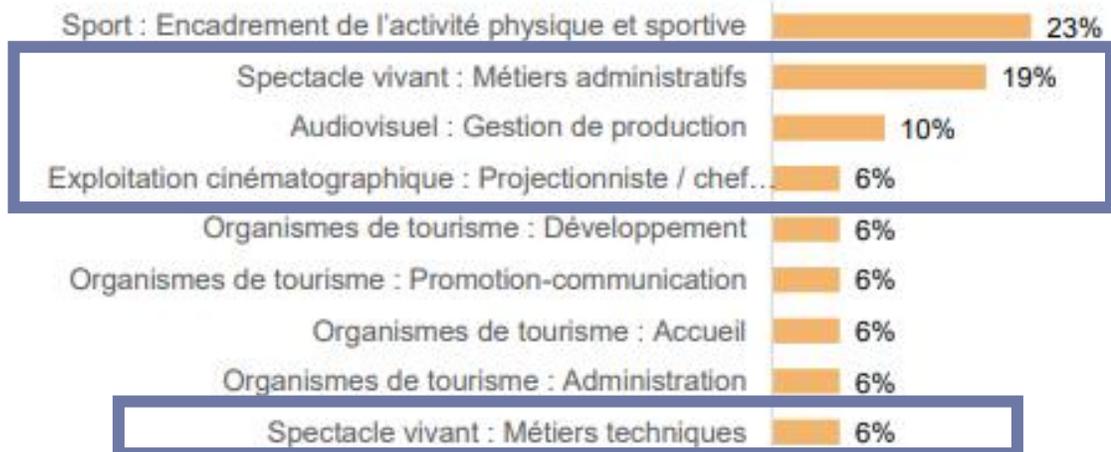
# Les projets de recrutement en Hauts-de-France

## Les projets de recrutement identifiés par l'enquête

Difficultés de recrutement pour les recrutements en cours et à venir de salariés  
(hors alternants en CDD, contrats de moins de six mois, intermittents,...)



### Métiers jugés les plus difficiles



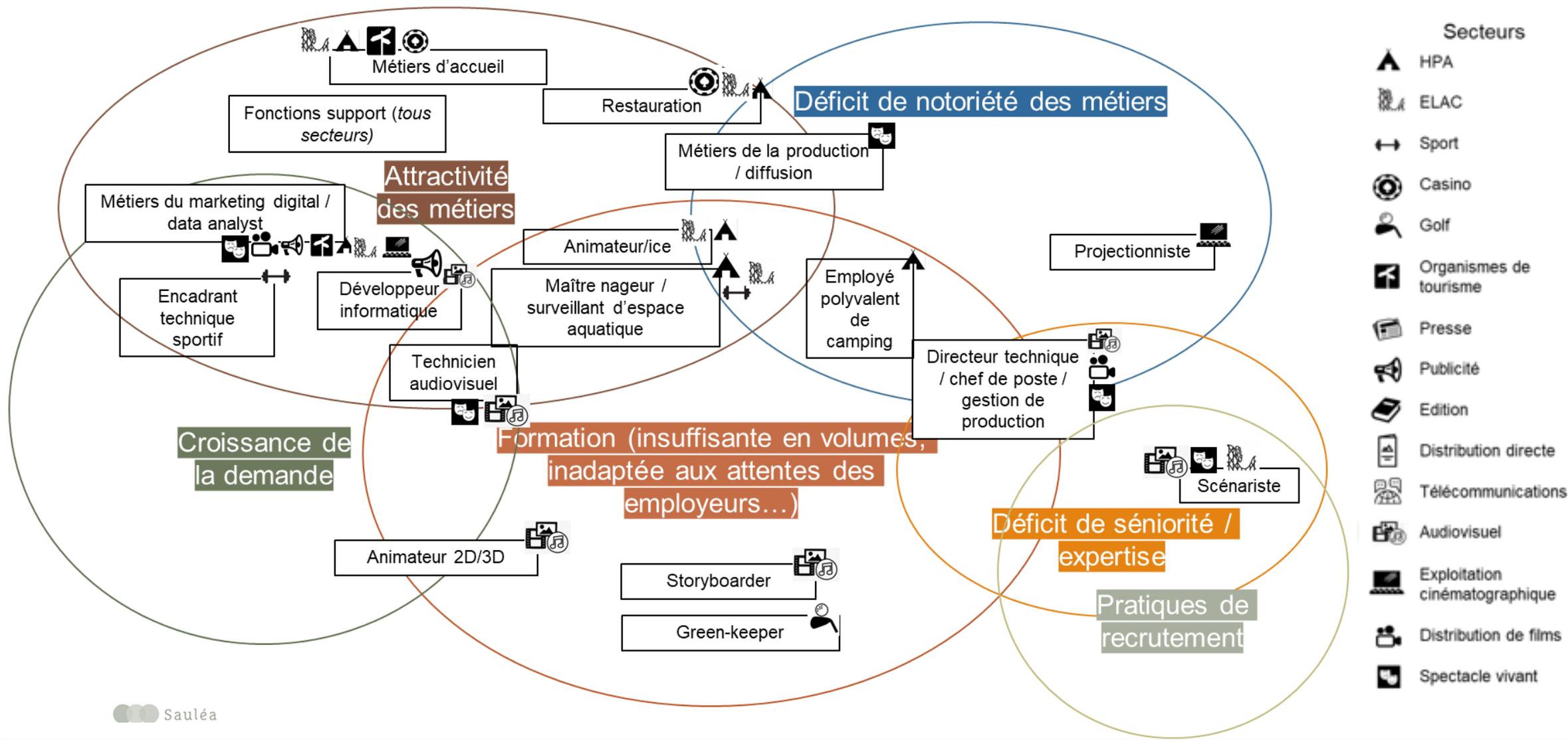
Sélection des principaux métiers (5% ou supérieur)

### Motifs des difficultés anticipées



Questionnaire structures : difficultés de recrutement questions optionnelles (47 réponses)

# Les métiers à enjeux et leurs principaux facteurs d'évolution



Sauléa

La première entrée de ce schéma est celle des facteurs explicatifs des tensions au recrutement ou des besoins en adaptation des compétences repérés dans le cadre de l'étude. Chacun de ces facteurs eux étant représenté par une bulle (attractivité, notoriété des métiers, croissance de la demande...). La seconde entrée est celle des métiers (représentés par des rectangles) et la troisième celle des secteurs (représentés par des pictogrammes). Chacun de ces métiers, rattaché à un plus ou plusieurs secteurs, a été positionné dans la bulle correspondant au facteur explicatif des enjeux qu'il rencontre, ou à l'intersection de plusieurs bulles lorsque ces facteurs sont pluriels. Ainsi, pour illustration, le métier de « maître-nageur / surveillant d'espace aquatique » souffre d'un déficit d'attractivité et d'une offre de formation insuffisamment adaptée. Pour résoudre les tensions au recrutement et adapter les compétences des postulants comme des professionnels en poste, il s'agira pour les partenaires d'agir sur ces deux leviers.

# Les métiers à enjeux en région HDF : ICC et communication

## 1 Industries culturelles et créatives

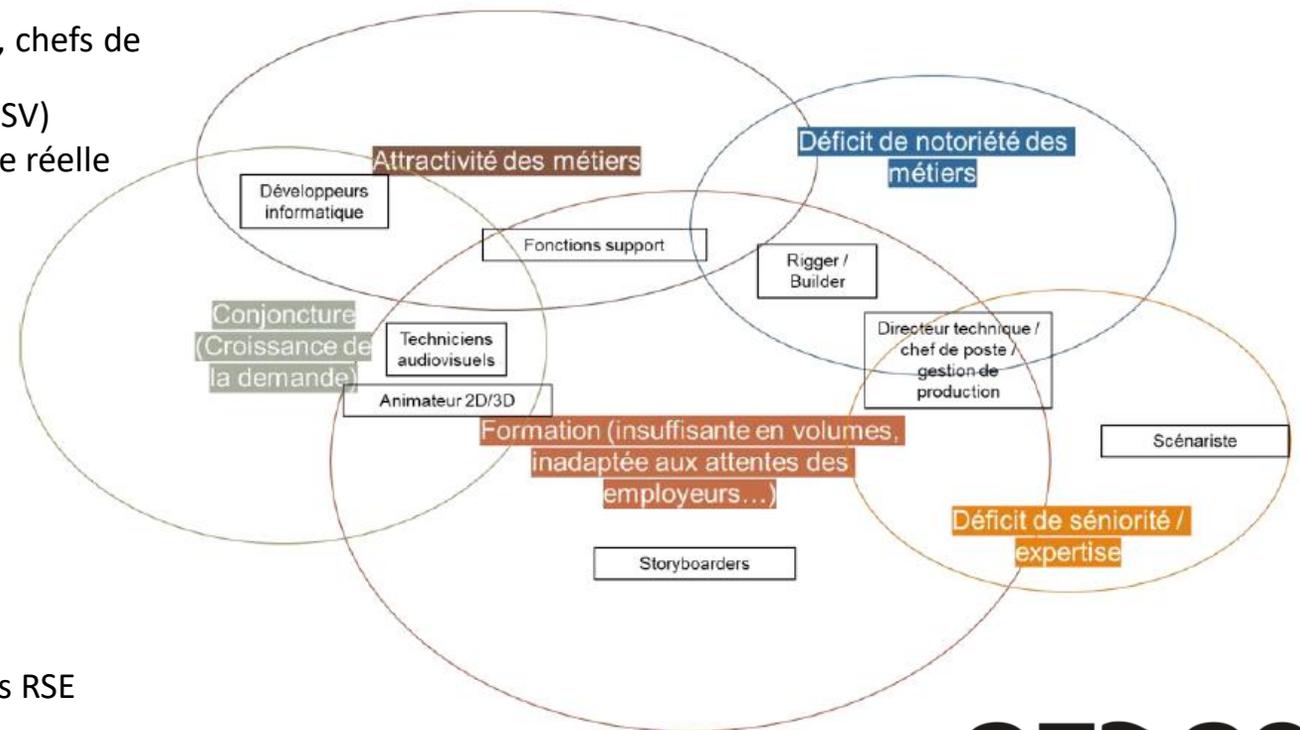
- Les animateurs 2D et 3D, techniciens audiovisuel et techniciens de plateaux (chef opérateur, régisseur...)
- Tous les métiers liés au marketing digital et data analyst
- les rigger / builder
- Storyboarders
- Directeurs / managers de productions, directeurs techniques, chefs de postes,
  - Administration, diffusion et production en compagnie (SV)
  - Chargé(e) de production studios animation/Prise de vue réelle
- Scénaristes
- Développeurs informatiques jeu vidéo
- Management intermédiaire
- Les fonctions supports

## 2 Métiers en croissance

- Le videomapping
- Les activités de recherche et développement
- Les activités de post-production, effets spéciaux
- Les fonctions liées au développement durable et aux questions RSE

## Publicité

- Les métiers du marketing digital et data analyst
- Développeurs informatiques



# Fonctions support : les propositions de pistes d'actions

## Fonctions support

Leviers	Acteurs clefs à mobiliser	Outils clefs
Actions de formation continue – spécialisation sur l'industrie concernée	Ecoles spécialisées (Projet d'un DU comptabilité audiovisuelle porté par SérieMania) Afdas	Plan de développement des compétences Compte Personnel de Formation (CPF) Alternance
Attractivité par rapport à d'autres secteurs	Branche, employeurs, Région, OF	Actions d'information métiers Modules d'acculturation à proposer dans quelques parcours clefs



## Pistes pour l'action des particuliers :

### Objectif :

- Favoriser les mobilités intersectorielles
- Expertiser par l'accès à la formation des demandeurs d'emploi, nouvellement embauchés à des parcours d'intégration et de formation spécialisés

### Comment ? :

- Favoriser des actions sectorielles de connaissances des métiers
- Mettre à jour la cartographie des formations post-France 2030
- ODS Inclusion
- Envisager la mutualisation de certains emplois supports multi-employeurs, groupement d'employeurs ?
- Modules d'acculturation ICC sur quelques parcours clés via le Campus des Métiers et Qualification d'excellence Images et Design
- ...

# ICC Identifications des métiers : les propositions de pistes d'actions

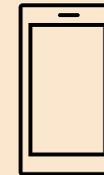
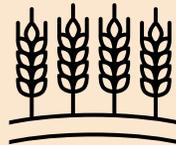
Pistes pour l'action :

Les métiers identifiés :

- **Animateurs 2D/3D** → Attirer les bons profils, adapter les cursus de formation aux besoins de compétences (développer les formations de niveau 6 et ou CQP : enjeux de certification)
- **Managers intermédiaires** → Accompagner la montée en compétences des managers en continu
- **Storyboarders** → Favoriser l'entrée sur le marché de l'emploi par le mentorat et accompagner la montée en compétences en interne
- **Administrateur / Gestionnaire de production audiovisuel (studios d'animation)** : Attirer de nouveaux talents et mettre en place un action de formation préalable à l'embauche, les accompagner à la prise de poste
- **Techniciens audiovisuels** : Accompagner la montée en compétences en continu (streaming, prise de vue live, videomapping)
- **Scénaristes** : accompagner les nouveaux entrants et les parcours d'excellence avec les programmes d'incubations et de formation / [Nouveau : Portrait de scénariste de série télévisuelle \(23/05/2023\)](#)
- **Développeurs informatiques (jeu vidéo)** : retravailler l'attractivité métier en effectuant une communication ciblée sur les débouchés du jeu vidéo dans les écoles et cursus dédiés et développer des partenariats nouveaux comme la grande école du numérique
- **Designer d'interface / UI Designer (jeu vidéo)** : retravailler l'attractivité métier en effectuant une communication ciblée sur les débouchés du jeu vidéo dans les écoles et cursus dédiés et développer des partenariats nouveaux comme la grande école du numérique



# Quelles sont les compétences dans les Industries Culturelles et Créatives en Hauts-de-France ?



# ... Et leurs impacts sur les métiers et les compétences



- Une exigence accrue sur les **compétences relationnelles et d'accueil** pour tous les métiers en contact avec la clientèle
- Une grande diversité d'activités nécessitant une diversité des besoins et une certaine polyvalence: **accueil, restauration, animation et vente, maintenance, entretien et nettoyage, ...**



- Des **nouvelles compétences « écologiques »**: expertise stratégique (concevoir et piloter une démarche RSE / d'éco-conception), expertise technique (prendre en compte les enjeux environnementaux à toutes les étapes des processus de production), gestes métiers (intégrer la préoccupation écologique au quotidien)
  - Référent développement durable/RSE, éco-manager
  - Conduite et gestion de projets / structures
  - Support (RH)



- Les **compétences numériques et digitales** (digitalisation de l'activité et des organisations, gestion de la donnée): Expertise stratégique (piloter la digitalisation des processus métiers, des outils de production et d'exploitation), expertise technique (piloter des projets digitaux), Gestes métiers (intégrer les nouveaux outils dans sa pratique quotidienne)
  - Data Analyst, Web Analyst, Data Manager
  - Tous les métiers sont impactés

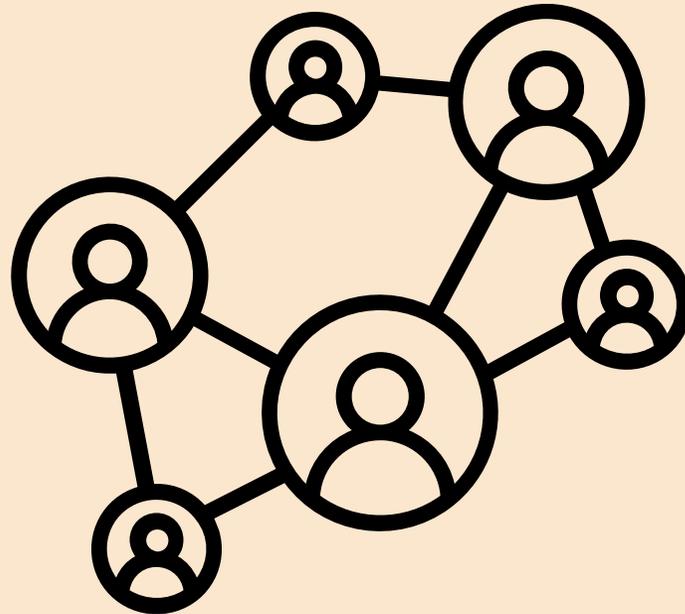


- Les **compétences juridiques / réglementaires** pour s'adapter aux évolutions (RGPD, Cybersécurité, nouvelles normes environnementales, amplification des normes sécuritaires notamment en lien avec l'accueil du public)
  - Référent cybersécurité, RGPD, Conduite et gestion de projets / structures, Support (juridique), Supports juridiques, Création, référents ou agents de prévention cyberharcèlement



- Les **compétences RH**: Professionnalisation de la gestion des entreprises (Stratégie et développement, Gestion administrative et financière), Accompagnement des changements organisationnels et managériaux (Management, RH, Marque Employeur)
- Les **compétences Marketing au service de l'offre de services**: Renforcement de la présence, la transparence et la proximité auprès de ses clients et de ses publics, Accompagner ses clients / publics, renforcer sa posture de conseil.
  - Social média manager, Community manager, UX Designer
  - Développement des activités (communication)

# **Vers des propositions de plans d'actions concertées pour les Industries Culturelles et Créatives en Hauts-de-France ?**



## Les secteurs, entreprises et structures

### Action N°1 : Comprendre et anticiper les évolutions des attentes et des pratiques des clients et des publics

- Accompagnement à l'évolution des pratiques commerciales (information sur les prix et les services, techniques de prospection...) en cohérence avec les évolutions des attentes et des pratiques des publics et des consommateurs
- Ingénierie des projets collaboratifs et appropriation des réponses en groupement aux marchés

### Action N°2 : Renforcer, professionnaliser les fonctions supports

- Développement des compétences en ingénierie de projets, en ingénierie économique et financière
- Mutualisation d'outils métiers SI, juridiques, achats (solutions logicielles RH et gestion, conseil juridique, prestations de services de sécurité, matériels et équipements de plateaux...)

### Action N°3 : S'inscrire dans des démarches RSE

- Mise à disposition de ressources sur la RSE
- Partage de pratiques entre structures

## Les salariés

### Action N°4 : Sécuriser les emplois, développer les parcours et les mobilités intersectorielles

- Création de groupements d'employeurs dans les secteurs qui n'en comporteraient pas déjà
- Organisation de rencontres territoriales interbranches pour échanger sur les besoins de recrutement et identifier les passerelles
- Développement de l'attractivité sectorielle de la marque employeur

### Action N°5 : Mieux structurer/exercer la fonction employeur

- Formation des dirigeants
- Partage de connaissances
- Echange de pratiques, retours d'expériences

### Action N°6 : Développer des démarches QVCT

- Conseil, appui-conseil aux entreprises
- Mutualisation d'outils tels que les fiches actions et « bonnes pratiques » issues des appuis-conseil RH réalisés, les ressources mises à disposition par l'ANACT...

## Les publics spécifiques

### Action N°7 : Attirer et accompagner les intermittents et les artistes-auteurs

- Développement qualitatif des échanges avec les acteurs de l'emploi sur les intermittents du spectacle (connaissance du statut, des métiers et des besoins)
- Sensibilisation des intermittents, des artistes-auteurs et journalistes pigistes sur les dispositifs de soutien (droit à la formation, etc.) directement ou par l'intermédiaire des acteurs du réseau

## Le marché du travail

### Action N°8 : Valoriser / communiquer sur l'image des métiers

- Information / communication sectorielle-territoriale
- Sensibilisation à l'accueil de stagiaires

### Action N°9 : Favoriser les mobilités

- Identification du positionnement du métier, identification du caractère transférable des compétences vers un autre métier et/ou un autre secteur (cartographies, prospective)

Source : [synthèse](#) étude prospective périmètre Afdas, HDF, mars 2023

## Les besoins en compétences

### Action N°10 : Adapter et développer l'offre de formation sur les métiers dynamiques

- Analyse des besoins en formation spécifiques au métier et à ses évolutions
- Contractualisation avec l'appareil de formation, conventions de partenariats avec les acteurs de la formation professionnelle
- Ingénierie pédagogique
- Formation des formateurs

### Action N°11 : Développer et innover dans l'alternance

- Promotion de l'alternance comme réponse aux besoins en compétences
- Promotion des formations de tuteurs et maîtres d'apprentissage
- Accompagnement de l'ingénierie pédagogique des organismes de formation, notamment pour l'adaptation des rythmes d'alternance au fonctionnement en mode projet des entreprises et structures

**AGIR :**

**Quelles sont les actions mobilisables  
au service des priorités stratégiques  
des Industries Culturelles et Créatives?**



# L'Afdas, Apporteur de Services et de Solutions

Clic sur l'icône



**Recruter vos  
futurs salariés et  
alternants**



**Développer les  
compétences de  
vos collaborateurs**



**Financer et  
assurer le suivi  
des actions de  
formation**



**Mettre en œuvre  
un projet RH sur-  
mesure**



**Impulser une  
démarche  
responsable dans  
votre entreprise**

Contrat d'apprentissage

Le Plan de développement  
des compétences

L'espace adhérent MyA

Appui Conseil

Contrat de  
professionnalisation

L'offre de formation  
Thématique

La gestion déléguée

Les subventions

- Inclusion
- Luttres contre les VHSS
- Transition Ecologique
- Egalité professionnelle
- Handicap
- Prévenir les cybermenaces

# Nouveauté : FNE-FORMATION 2023 : Mobilisez-vous dès maintenant

**#Transitions, Grands événements Sportifs : formez pour cultiver et préserver votre capital compétences !**

## WEBINAIRE : Afdas Decrypt

Mercredi 21 juin 2023

De 14:30 à 15:30

Inscrivez-vous en suivant ce lien :



#Entreprises



afDas

**#Transitions,  
Grands Événements Sportifs,  
Formez pour cultiver et préserver  
votre capital compétences !**

### FNE-Formation 2023 : Mobilisez-le dès maintenant

Transition écologique, transformation numérique, organisation et mise en œuvre de grands événements sportifs... Quel que soit votre secteur d'activité, vous pouvez être concernés.

**En savoir plus**

Cliquez sur le lien :



**Développer les  
compétences de  
vos collaborateurs**

Les subventions

**Action N°1 : Comprendre et anticiper les évolutions des attentes et des pratiques des clients et des publics**

→ **Développer des plans de formations en lien avec vos projets stratégiques, structurants et exceptionnels**

## **La Région Hauts-de-France propose le dispositif Appui au Développement des Ressources Humaines (DVRH)**

### **Objectifs:**

- **Préserver et développer l'emploi**
- **Soutenir la compétitivité des entreprises**
- **Renforcer l'employabilité des salariés**

### **Méthode : Soutenir des plans de formation en lien avec des projets stratégiques, structurants et exceptionnels**

- **Implantation d'entreprises**
- **Développement économique**
- **Difficultés économiques**

### **Montant de l'intervention régionale : % d'intervention selon l'intérêt régional du projet :**

- **Nombre d'emplois créés ou maintenus**
- **Formations certifiantes**
- **Formations transférables**
- **La situation de l'entreprise**
- **Projet répondant aux priorités régionales**
- **Effort particulier pour les travailleurs fragilisés**



**Région  
Hauts-de-France**

**Action N°1 : Comprendre et anticiper les évolutions des attentes et des pratiques des clients et des publics**

**Action N°2 : Renforcer, professionnaliser les fonctions supports**

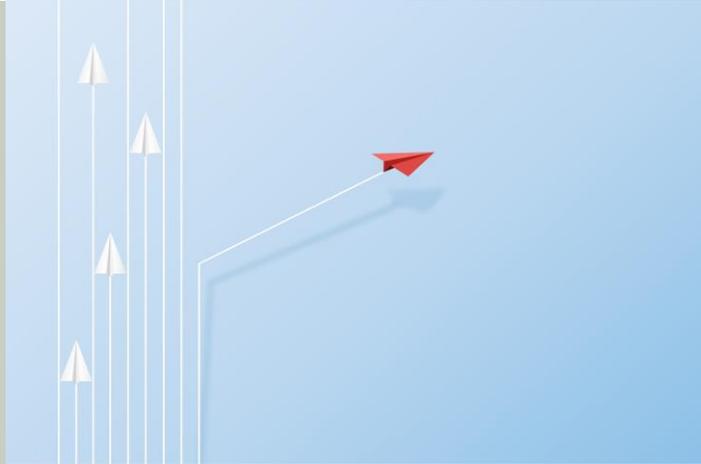
**Action N°6 : Développer des démarches QVCT**

**Action N°10 : Adapter et développer l'offre de formation sur les métiers dynamiques**

**A vos côtés pour...  
Développer les compétences  
de vos collaborateurs**

# Le plan de développement des compétences

Quel financement ?



**Plan de développement  
des compétences  
Moins de 50 salariés\***



**Plan conventionnel\***

Pour aller plus loin : [Lien](#)

*\*dans la limite des fonds disponibles*

**Action N°1 : Comprendre et anticiper les évolutions des attentes et des pratiques des clients et des publics**

**Action N°6 : Développer des démarches QVCT**

**À vos côtés pour...**  
**Mettre en œuvre votre projet RH sur-mesure**

# Vous accompagner : Les appuis-conseils

Action N°1 : Comprendre et anticiper les évolutions des attentes et des pratiques des clients et des publics

Action N°6 : Développer des démarches QVCT



Professionaliser vos pratiques et outils RH

Digitaliser vos pratiques

Investir votre sécurité numérique

Relancer votre activité suite à la crise sanitaire

Appui-conseil RH

Appui-conseil Transformation Digitale

Appui-conseil Cybersécurité

Appui-conseil Rebondir

Déployer votre démarche RSE

Développer vos pratiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Favoriser l'égalité professionnelle

Retrouver des perspectives suite à une baisse d'activité durable ou une évolution de votre secteur

Appui-conseil RSE

Appui-conseil Handicap

Appui-conseil Egalité professionnelle

Appui-conseil RH-Transco

→ **Lien**

## Des offres à tiroirs, qui s'adaptent à **vos besoins et les réalités terrain**

### Sensibiliser



Découvrir les **enjeux de la transition écologique** et **créer l'appétence** pour approfondir le sujet

### Former



**Professionaliser** les managers, RH, salariés, grâce à des **méthodes et outils ciblés**

### Accompagner



Doter l'entreprise d'un **plan d'actions structuré** en faveur de sa démarche RSE

# Nouveauté : Autodiagnostic RSE

Action N°3 : S'inscrire dans des démarches RSE

L'Afdas, à vos côtés pour vous aider à initier une démarche responsable dans votre structure au service de votre performance économique et de votre attractivité !



## Un outil simple et intuitif pour :

- Evaluer vos actions
- Visualiser la maturité de votre profil RSE
- Obtenir un plan d'actions personnalisé en lien avec les offres de services Afdas
- Accéder à un centre de partage de bonnes pratiques

Réaliser votre Autodiagnostic dès maintenant !



# Pourquoi une offre de services VHSS ?

Les violences et les harcèlements sexistes et sexuels se manifestent de façon systémique et généralisée dans l'ensemble de la société et **n'épargnent aucun secteur.**

Ces violences peuvent aussi bien survenir dans un contexte personnel que professionnel.



**L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Sécuriser l'environnement de travail de ses collaborateurs est plus que jamais incontournable.**

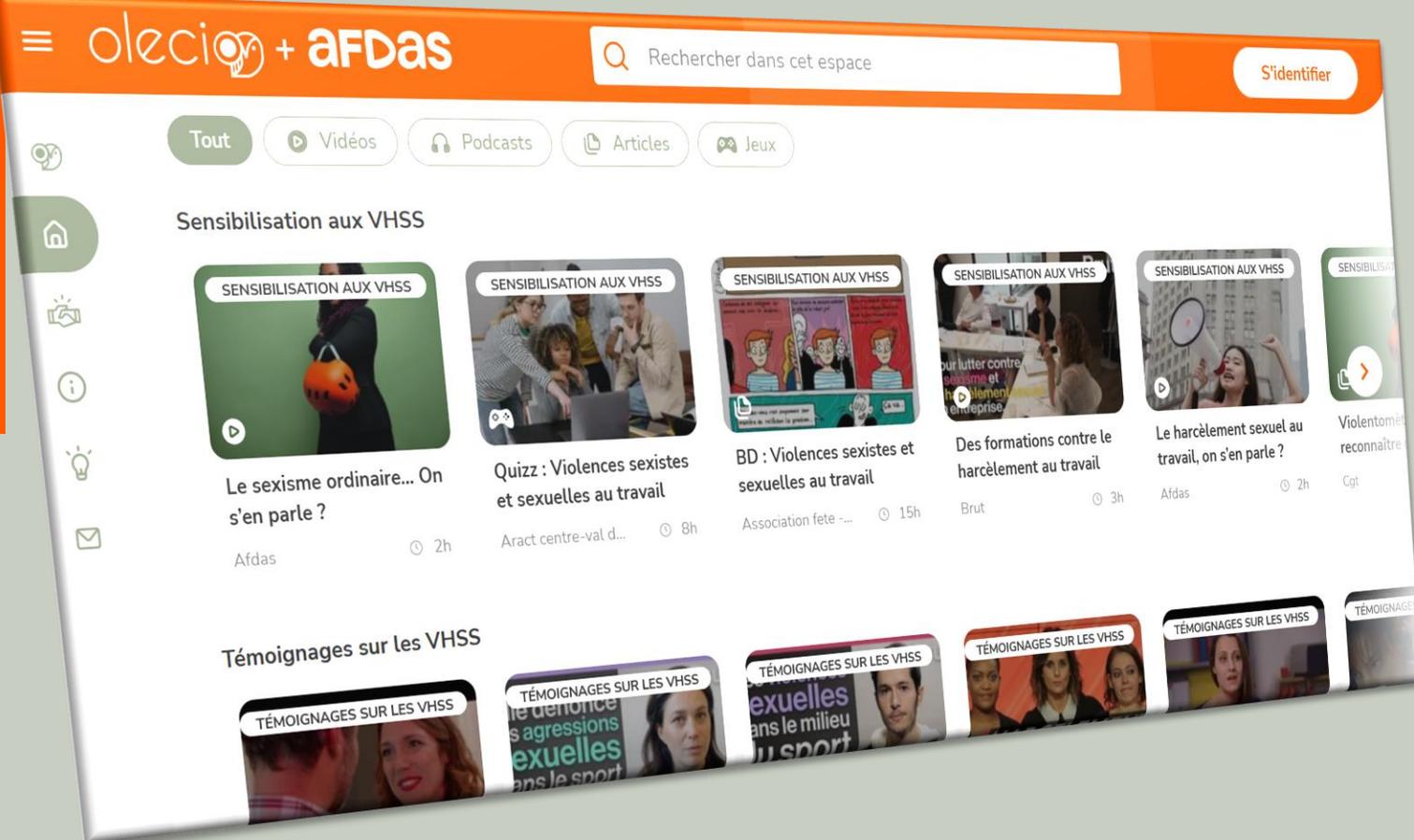
## Quelques **chiffres** :

- Une **1 femme sur 5** estime avoir été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle
- Dans plus de **4 cas sur 10**, c'est un collègue qui est à l'origine du harcèlement
- **50% des femmes actives** ayant subi des faits de harcèlement sexuel déclarent que ces agissements sont courants sur leur lieu de travail
- Seules **30% osent en parler** à une personne et moins d'un quart à sa direction

Action N°3 : S'inscrire dans des démarches RSE

# Sensibiliser

Une bibliothèque de ressources pour comprendre et inciter à agir



- + Une plateforme en ligne dédiée à la thématique des VHSS qui centralise des contenus multimédias
- + Pour tous, entreprises, structures, particuliers, organismes de formation, partenaires institutionnels
- + En accès libre pour consulter des ressources à tout moment

# Des plaquettes pratiques pour tout connaître du dispositif



[Appui-conseil RH](#)



[Appui-conseil RSE](#)



[Appui-conseil Transformation Digitale](#)

Action N°3 : S'inscrire dans des démarches RSE

## Action N°3 : S'inscrire dans des démarches RSE



https://rev3-entreprises.fr



[Dynamique rev3](#) - [Accompagnements](#) - [Financement](#) - [Créateurs de projets](#) - [Collectifs rev3](#) - [Agenda](#) - [Actualités](#)



[Nous contacter](#)

# TRANSFORMONS LES HAUTS-DE-FRANCE

Entreprises, participez à la belle aventure rev3  
et développez durablement votre business !

### ACCOMPAGNEMENT REV3

La CCI, premier accélérateur des transitions, vous accompagne pour transformer votre modèle économique.

### FINANCEMENT REV3

Entreprises et collectivités, découvrez un dispositif de financement unique en France au service de vos projets.

### BOOSTER D'INNOVATION

Porteurs de projets et créateurs de solutions, passez à la vitesse supérieure avec les accélérateurs rev3 !

### ESPRIT D'EQUIPE

Parce qu'il n'y a pas de grande réussite sans grande équipe, rejoignez un collectif rev3.

[Retour à la page d'accueil](#)

## | Flashdiag Énergie |



Comment réduire la consommation énergétique de votre entreprise ?

[Je fais l'auto-diagnostic](#)



# Recruter autrement : INCLUSION

Être guidé pour recruter  
autrement

L'appui au  
Recrutement

Sécuriser vos recrutements  
en dotant votre futur salarié  
des compétences requises  
avant l'embauche

Le dispositif  
Préparation Opérationnelle à  
l'Emploi

Former votre nouveau  
salarié au métier tel qu'il est  
exercé dans votre Entreprise

Le contrat  
professionnalisation  
sur mesure

Avoir une meilleure visibilité  
sur les évolutions de votre  
secteur

L'observatoire des métiers  
L'observatoire de l'emploi  
cadre

Diversifier votre sourcing et  
recruter sur des métiers en  
tension

Le dispositif  
Hope

Former vos talents de  
demain

Le contrat  
professionnalisation  
Le contrat d'apprentissage

## APPUI AUX CONTRATS DE BRANCHE: Volet 3 Accompagnement des hubs emploi-formation

- Il permet d'organiser, à l'échelle des territoires ou à l'échelle régionale, des événements portant simultanément sur l'emploi, la formation, l'attractivité des métiers et les échanges de bonnes pratiques emploi/formation, et favorisant les articulations entre les acteurs de l'économie, de la formation/orientation et de l'innovation

## INITIATIVE TERRITORIALE POUR L'EMPLOI ET L'INSERTION (ITIE)

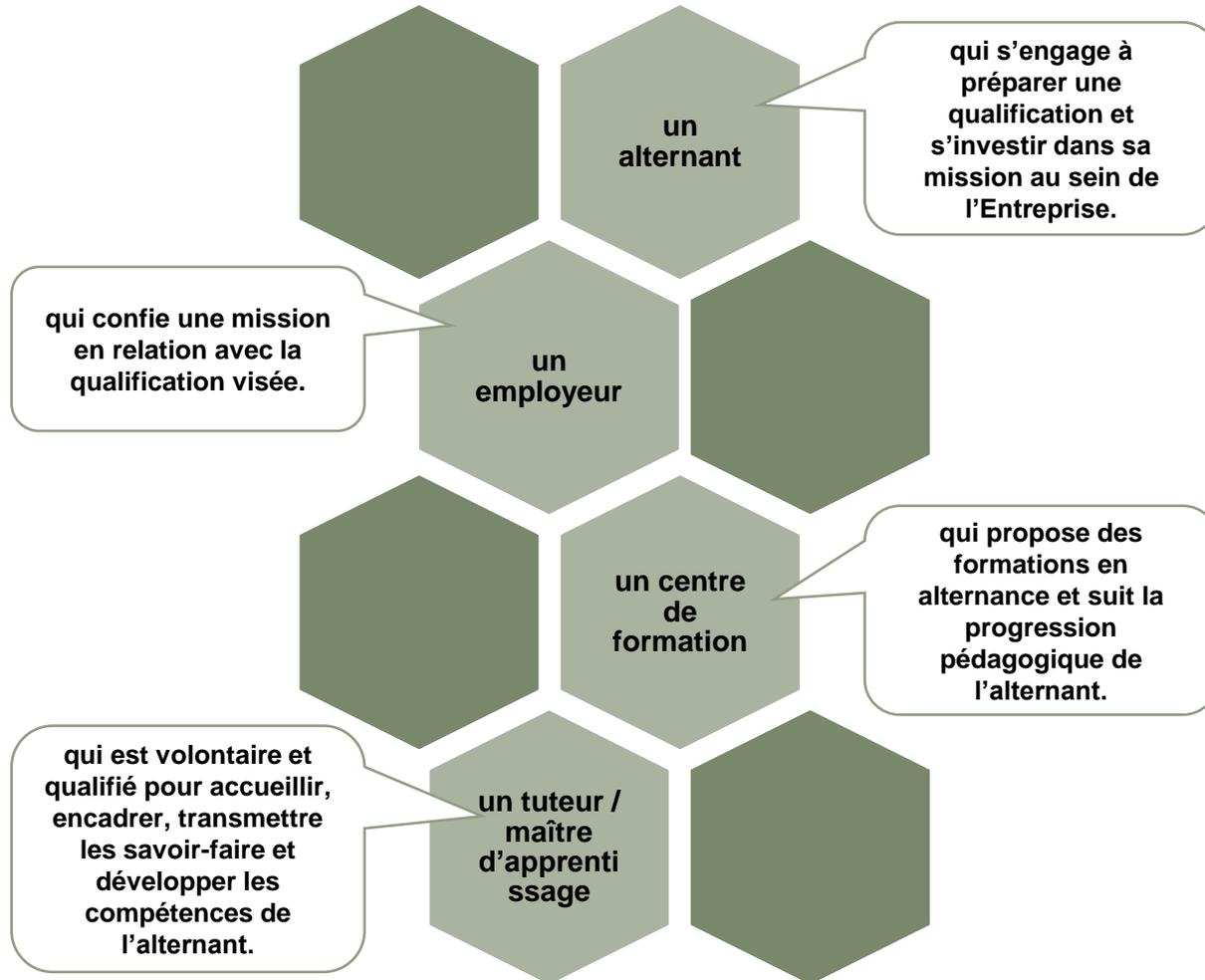
- Vous êtes un collectif d'acteurs basé en région Hauts-de France et ancré dans votre territoire. Vos structures publiques ou privées y compris entreprises agissent dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'insertion.
- Vous souhaitez, ensemble, faire mieux et différemment sur les problématiques non résolues dans ce champ et ceci au service des publics demandeurs d'emploi notamment et des entreprises.
- La Région Hauts-de France lance cet appel à projets pour soutenir vos initiatives concertées.
  - <https://guide-aides.hautsdefrance.fr/dispositif985>



Action N°11 : Développer et innover dans l'alternance

**A vos côtés pour...**  
**Recruter vos futurs salariés et alternants**

## Recruter vos futurs salariés et alternants



## Contrat de professionnalisation / d'apprentissage... les dispositifs à mobiliser pour l'accès à la certification des CDD !

Le + : 6 000 €  
d'aide à l'embauche  
jusqu'au 31/12/2023



[Calculez le coût de votre recrutement en alternance](#)

# Sécurisez l'intégration de vos alternants en situation de handicap grâce au parcours de formation 100% digitalisé !

The screenshot shows a web interface for a digital training platform. On the left is an orange sidebar with the AFDAS and AGEFIPH logos and a list of categories: Handicap & emploi, c'est possible !; Être tuteur / maître d'apprentissage; Déficience visuelle; Déficience auditive; Troubles cognitifs divers dys; Troubles du spectre autistique; Déficience intellectuelle; Handicaps mineurs; Troubles psychiques; Maladies chroniques invalidantes; and Évaluation finale. The main content area has a black header with 'Accueil', 'Contact', and 'Admin'. Below the header, it says 'Bienvenue dans votre espace de formation' and 'Mode d'emploi'. A paragraph explains that the digital path is based on the 'maître d'apprentissage-tuteur' competency framework. The main area displays eight modules in a 2x4 grid, each with a 0% progress bar. The modules are: 1. Handicap & emploi, c'est possible ! (illustration: yellow bird-like figure); 2. Être tuteur / maître d'apprentissage d'un alternant en situation de handicap (illustration: green figure with magnifying glass); 3. Déficience visuelle (illustration: person in wheelchair); 4. Déficience auditive (illustration: person at a desk); 5. Troubles cognitifs divers dys (illustration: laptop with brain diagram); 6. Troubles du spectre autistique (illustration: person with thought bubbles); 7. Déficience intellectuelle (illustration: person with thought bubbles and 'DÉFICIENCE INTELLECTUELLE' text); 8. Handicaps mineurs (illustration: group of people).

[Accéder au module](#)

Action N°7 : Attirer et accompagner les intermittents et les artistes-auteurs

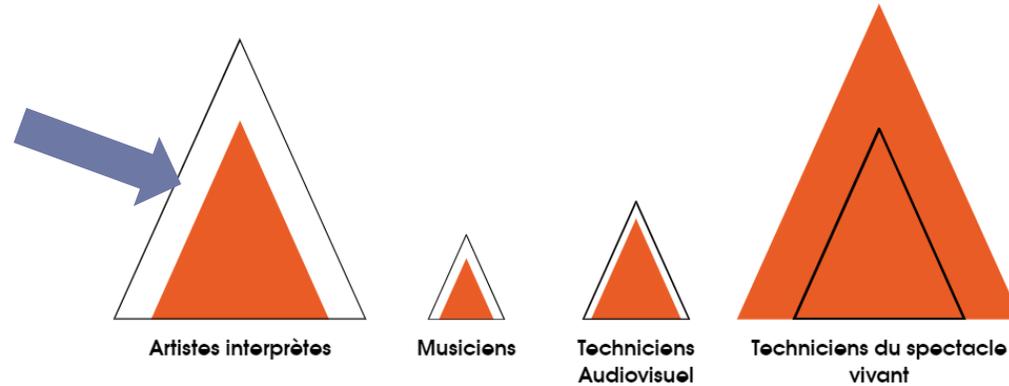
**(Re)Découvrez l'offre de service de l'Afdas  
pour vous former !**

## Action N°7 : Attirer et accompagner les intermittents et les artistes-auteurs



### Répartition des salariés intermittents du spectacle ? par famille de métier

▲ Hauts-de-France  
△ Moyenne nationale



Artistes Interprètes	Musiciens	Techniciens de l'audiovisuel
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rendre plus lisibles les formations et les dispositifs d'accompagnement</li> <li>- Poursuivre les travaux suite à la création de l'observatoire des arts visuels</li> <li>- Multiplier les actions d'information sur les bassins d'emploi</li> </ul>	<p>Besoin de rendre plus lisible les offres de formation existantes et les dispositifs d'accompagnement plus accessibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombreuses actions de formation en Préparation Opérationnelle à l'Emploi</li> <li>- Besoin de sécuriser davantage les parcours de recrutement post-formation (Alternance ? AFEST?)</li> </ul>

# L'offre de services aux particuliers



**Être accompagné  
dans votre projet**



**Connaitre les  
dispositifs et les  
modalités d'accès  
à la formation**



**Déposer votre  
dossier de  
formation et  
assurer son suivi**



**Découvrir nos  
offres de  
formation  
responsables et  
engagées**

Un ensemble de **services** pour vous accompagner dans votre projet.  
A chaque étape de vos démarches, nos conseillers sont disponibles pour vous aider !

# Les actions de formation éligibles

Se perfectionner, élargir son champ de compétences

Action N°7 : Attirer et accompagner les intermittents et les artistes-auteurs

## L'OFFRE DE FORMATION « MÉTIERS »

**291**  
**stages**  
**Afdas**

- ❑ Un catalogue d'offres répondant aux besoins en formation des intermittents et de artistes auteurs
- ❑ Des stages spécifiques pour chaque catégorie professionnelle
- ❑ Ouverts à tous mais priorité à la catégorie professionnelle concernée

Coût pédagogique intégralement financé par l'Afdas

## L'OFFRE DE FORMATION « TRANSVERSALE »

**Offre**  
**Clé en**  
**main**  
**Afdas**

- ❑ Des organismes de formation référencés par appel d'offre
- ❑ Formations adaptées à vos besoins de montée en compétences transversales.
- ❑ Ex : sécurité, communication digitale, droits d'auteurs, PAO, transition écologique ...

Coût pédagogique selon des barèmes définis

Formations métiers hors catalogue: Coût pédagogique selon des barèmes définis

# Les offres de formations sélectionnées pour vous

Un moteur de recherche dédié

### Trouver une formation ou un organisme

Rechercher une formation par mot-clé

Exemples : Excel, anglais, sport, Intermittents, nom d'organisme ...

Du rechercher par offres : Clé en main, Métiers

Préciser un ou plusieurs publics (facultatif)

Lancer la recherche

Rechercher un organisme

OK

Entrer un nom, SIREN, SIRET, N° de déclaration d'activité, pour vérifier la présence d'un prestataire

Ou rechercher par offres : Clé en main, Métiers

- \* Artistes-Auteurs
- \* Intermittents
- \* Clé en main
- \* Clé en main - Transition écologique
- \* Clé en main - VHSS

Préciser un ou plusieurs publics (facultatif)

- \* Intermittents - Artistes musiciens
- \* Intermittents - Artistes interprètes (hors musiciens)
- \* Intermittents - Techniciens du cinéma et de l'audiovisuel
- \* Intermittents - Techniciens du spectacle vivant
- \* Auteurs - Photographes
- \* Auteurs - Arts plastiques et graphiques 2D/3D
- \* Auteurs - Ecrit et arts dramatiques
- \* Auteurs - Cinéma et audiovisuel
- \* Auteurs - Musique et chorégraphie

➔ Accédez directement au catalogue dédié :  
[aux salariés intermittents](#)  
[aux artistes auteurs](#)

Action N°7 : Attirer et accompagner les intermittents et les artistes-auteurs

**Toujours plus d'accès à la formation**  
**Découvrez les autres acteurs et dispositifs**

# Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Un dispositif individuel, mobilisable en toute autonomie et tout au long de sa vie professionnelle, jusqu'au jour de son départ à la retraite.

- ❑ Connaître le **montant total de ses droits, alimenté une fois par an.**

**jusqu'à 500 € par an dans la limite de 5 000 €**

- ❑ **Trouver la formation éligible au CPF**, en ligne ou près de chez soi.
- ❑ **S'inscrire directement** à une session de formation de son choix.
- ❑ **Payer directement** sa formation, **sans intermédiaire.**

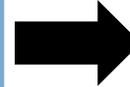
→ Rendez-vous  
sur votre  
compte CPF ←



# Le Compte Personnel de Formation (CPF)

## ACTIONS DE FORMATION ELIGIBLES

- ❑ **Formations diplômantes ou certifiantes.**  
*Ex : Diplômes, certifications en langues étrangères, langue des signes, bureautique, marketing digital...*
- ❑ **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).**
- ❑ **Bilans de compétences.**
- ❑ **Permis catégorie B et poids lourds.**
- ❑ **Actions de formation, d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs/repreneurs d'entreprises.**



## FINANCEMENT DU COÛT PEDAGOGIQUE

Prélèvement du budget disponible directement sur le compte.

### Abondements possibles pour les demandeurs d'emploi

- Pôle Emploi
- Région
- **Afdas\***
  - Pour financer le reste à charge éventuel lorsque le crédit disponible sur le CPF est insuffisant, **et dans la limite de 1.350 € (droits CPF compris)**

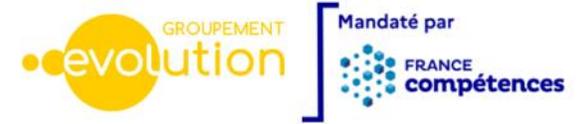
*\*depuis le 21/07/2022*

**Actualité  
2023**

*La loi de finances pour 2023 pose le principe d'une participation du titulaire du CPF au financement de la formation. Les modalités de ce « reste à charge » doivent être précisées par **décret**. Seraient exonérés de cette participation les demandeurs d'emploi et les salariés bénéficiant d'un abondement de leur employeur pour financer une formation.*

# Le Conseil en Evolution Professionnelle

**MON CONSEIL  
EN ÉVOLUTION  
PROFESSIONNELLE**



Un accompagnement sur-mesure	Pour tous les actifs	Accompagnement personnalisé
	Gratuit et confidentiel	En présentiel ou distanciel

Adapté à vos besoins	Faire le point sur sa situation professionnelle	Évoluer dans son entreprise ou dans son métier
	Développer ou faire reconnaître ses compétences	Trouver une formation
	Changer de métier	Créer ou reprendre son entreprise

Contactez dès maintenant un conseiller  
au **0 800 942 952**

# Lancez-vous avec l'appui-conseil carrière dédié aux salariés intermittents !



- Faire un bilan de sa situation professionnelle
- Développer ou faire reconnaître ses compétences
- Connaître ses droits à la formation
- Identifier les formations en lien avec son projet
- Anticiper et préparer son évolution dans son secteur ou un autre secteur
- Bénéficier d'un regard extérieur pour faire le bon choix
- Réfléchir sereinement à la poursuite de sa carrière

# Intermittents du spectacle et de l'audiovisuel **aFDas**  
DEMAIN SERA FORMATION

**L'appui-conseil carrière, portez un autre regard sur vos talents.**



Vous souhaitez faire un bilan de votre situation professionnelle ? Développer et faire reconnaître vos compétences ? Préparer votre évolution professionnelle ?

**100% financée**

Lancez-vous avec l'appui-conseil carrière dédié aux intermittents du spectacle et de l'audiovisuel !

Parce qu'un regard extérieur vous permet de prendre de la hauteur, les partenaires sociaux représentant votre profession et l'aFDas ont imaginé une réponse souple, adaptée à votre besoin et 100% financée\*.

**GOUVERNEMENT** PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES



**[+ d'info sur notre page web dédiée](#)**



# Un accompagnement Afdas souple, adapté à vos besoins et 100% financé\* !



Des **conseillers**  
spécialistes du spectacle  
vivant et de l'audiovisuel

Des rendez-vous  
**individuels et**  
**personnalisés**

Des **ateliers collectifs**  
thématiques

De **nombreuses**  
**ressources** en ligne

Des modules de formation  
en **e-learning**

Des **webconférences**  
thématiques



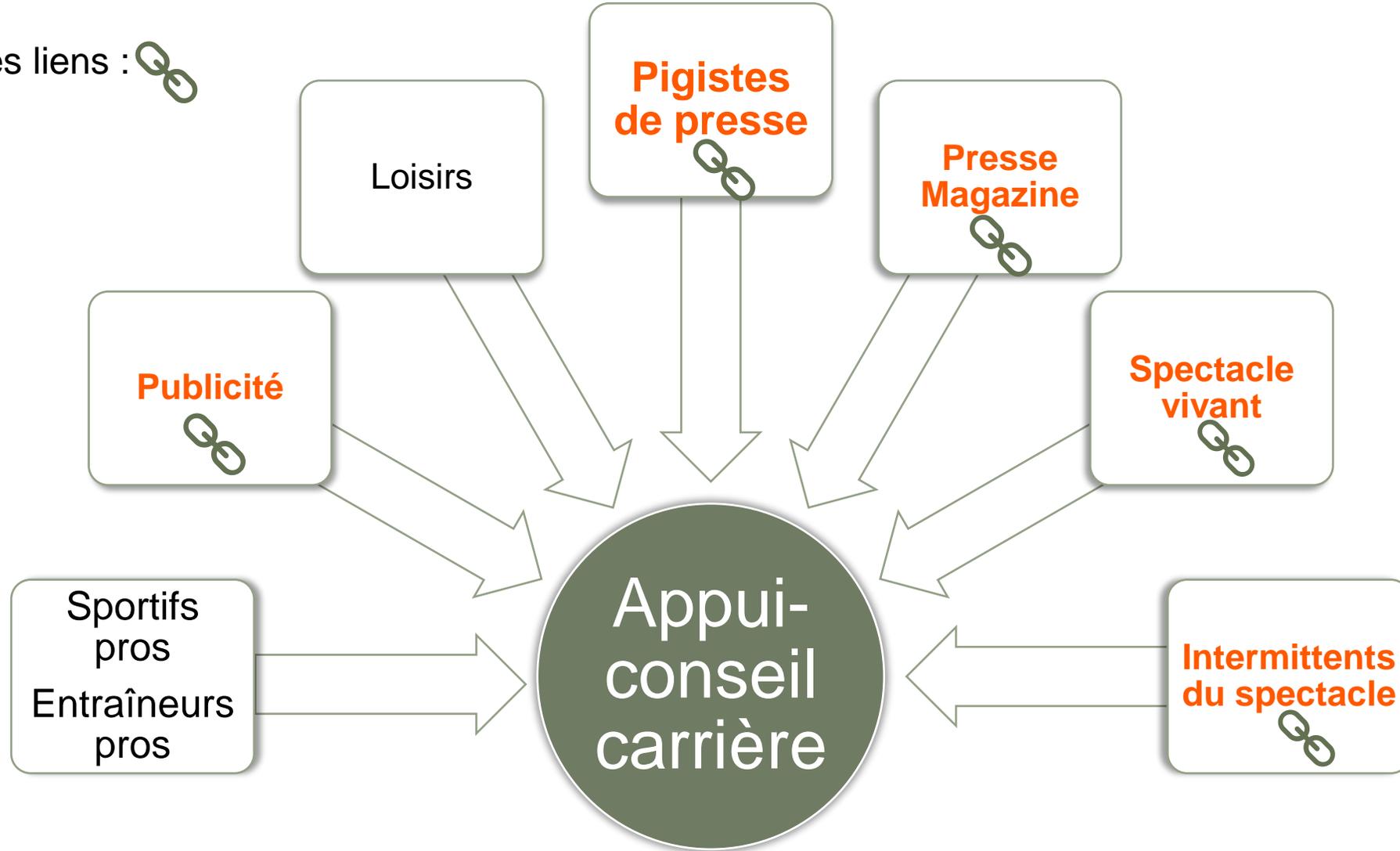
Contactez dès maintenant un conseiller Afdas  
au **01 44 78 34 58** ou par mail à l'adresse **[accids@afdas.com](mailto:accids@afdas.com)**

# Les appuis-conseils carrière : ICC



Secteurs professionnels et publics concernés

Cliquez sur les liens : 



Action N°7 : Attirer et accompagner les intermittents et les artistes-auteurs

Condition d'accès à la formation pour les Artistes auteurs

# L'organisation de l'Afdas dédiée aux Artistes-Auteurs

5 catégories d'auteurs – 5 commissions



Arts Graphiques  
et Plastiques  
2D/3D



Ecrits et Arts  
Dramatiques



Musique et  
Chorégraphie



Cinéma et  
Audiovisuel



Photographie

Un Conseil de Gestion

Les commissions étudient la mise en place des formations Métiers référencées, les projets individuels hors formation catalogue Afdas, et les nouveaux prestataires de formation.

# Vos conditions d'accès

Action N°7 : Attirer et accompagner les intermittents et les artistes-auteurs

MONTANT CUMULE RECETTES ARTISTIQUES

PERIODE CONCERNEE  
(hors année en cours)

6 762 € brut

3 ans

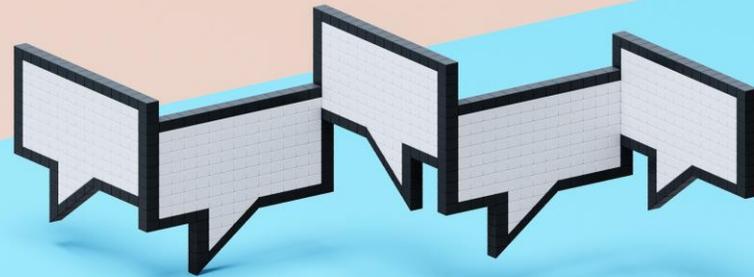
10 143 € brut

5 ans

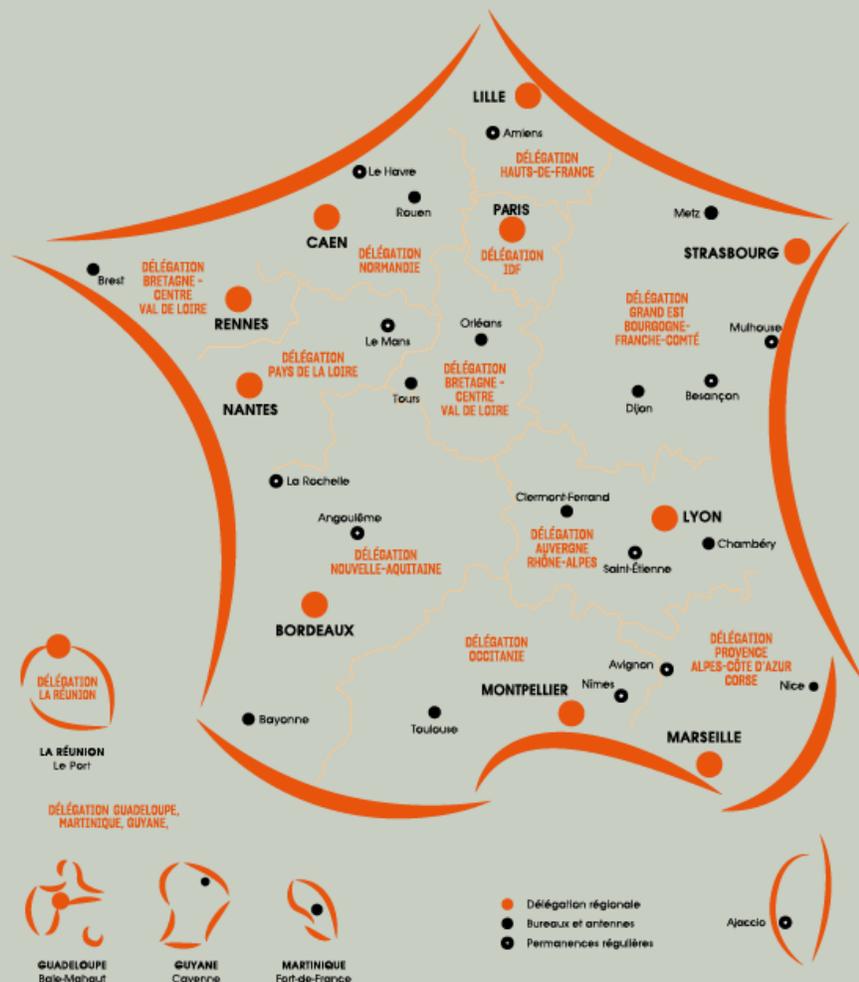


Être affilié(e) à la sécurité sociale des Artistes-Auteurs de l'URSSAF

Des questions ?



# Restons connectés



Une question ? Besoin d'être accompagnés ?



Contactez-nous depuis votre espace adhérent  
**MyA rubrique « demande de contact »**



Appelez-nous au **01 44 78 39 39**  
du lundi au vendredi de 9h à 17h en continu



Participez à un atelier thématique animés  
par les conseillers depuis le site internet  
de l'Afdas **rubrique « Agenda »**

#ICC

Délégation Régionale Hauts-de-France



Sauléa



Région  
Hauts-de-France



**MERCI**

**#ICC**

**Délégation Régionale Hauts-de-France**



Sauléa



Région  
Hauts-de-France



**A bientôt**