

Enquête annuelle des besoins en métiers et compétences

aFDas
LES OBSERVATOIRES



**Les besoins en recrutement
des prestataires techniques
de l'audiovisuel – Synthèse**

Octobre 2024

La mission a été réalisée dans le cadre de l'Engagement de Développement et des Compétences (EDEC) Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme, accord conclu entre les représentants des secteurs concernés, le ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, le ministère de la Culture, le ministère chargé des Sports et l'Afdas.

Objectifs des travaux

- **Caractériser l'attractivité des métiers et les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises, en tenant compte de la composition de la branche (tailles des entreprises, ...)**
- **Caractériser l'évolution des métiers, en particulier liée aux transition numérique et écologique, et les besoins d'adaptation des compétences générés**
- **Identifier des leviers de nature à résorber les difficultés de recrutement identifiées**

Les réalisations

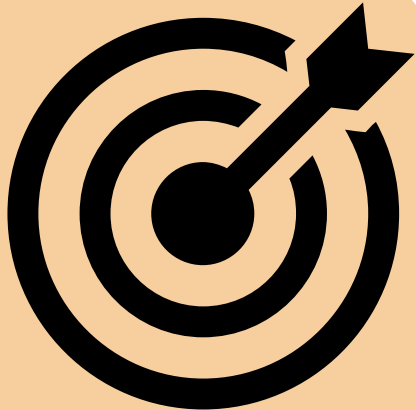
Exploitation de la documentation existante :

- Etudes et communications de la FICAM
- Chiffres clés et études produites par Audiens,
- Etudes du CNC
- Etudes de la CPNEF de l'audiovisuel, etc.

Réalisation d'entretiens :

- 14 entretiens auprès d'entreprises de la branche
- 2 entretiens auprès de prestataires AFDAS
- 6 entretiens auprès des bureaux d'accueil de tournage

Les entreprises rencontrées sont peu nombreuses et emploient peu de permanents (CDI et CDD). Les constats qui découlent de l'analyse des éléments collectés ne sont ainsi pas représentatifs mais illustrent quelques tendances identifiables.

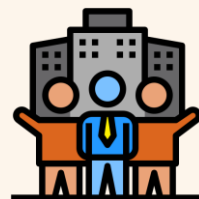


Les chiffres clés du secteur (2023)



Quelques caractéristiques clés du secteur

- Une branche aux activités hétérogènes ...
- ... et qui recoupe des activités qui ont parfois peu de choses en commun
- Des entreprises qui sont principalement de petites structures avec peu de salariés permanents (CDI et CDD) mais ayant recours à de nombreux professionnels en CDDU (intermittents du spectacle)
- Des entreprises plus grosses qui proposent le plus souvent une gamme d'activités très diversifiée
- Des entreprises et emplois principalement localisés en région parisienne
- Une activité cyclique, adossée au rythme des tournages

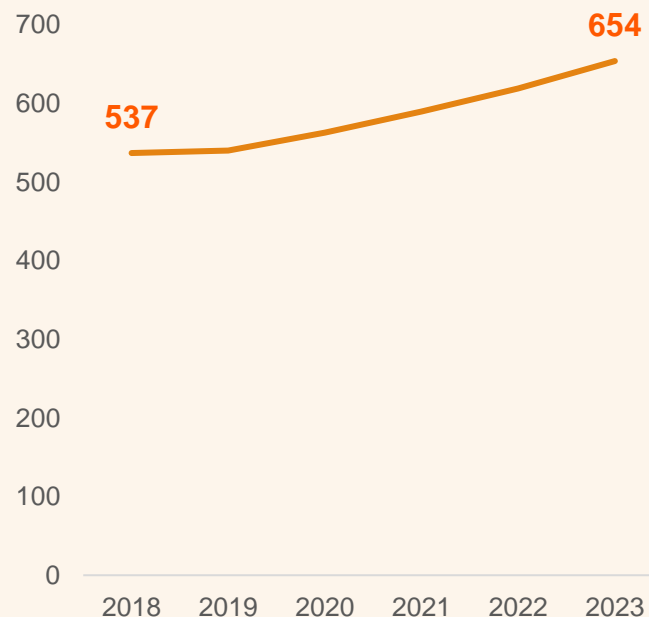


654
employeurs

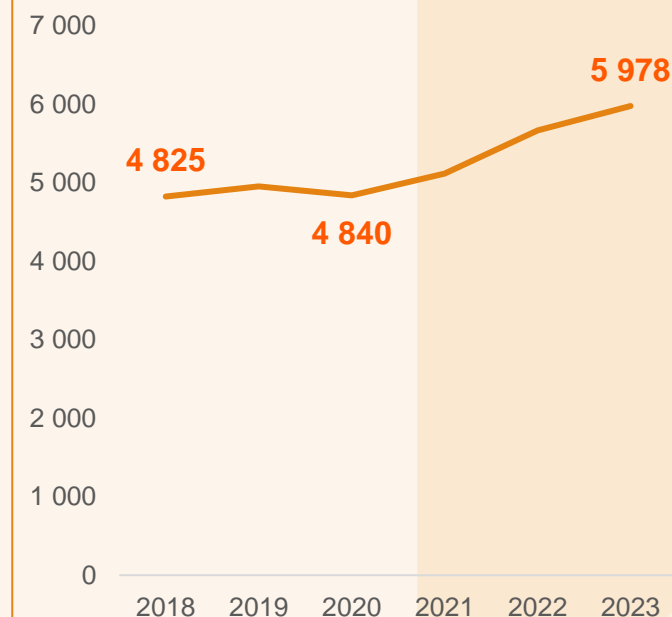


5 978
salariés

Evolution du nombre d'entreprises entre 2018 et 2023



Evolution du nombre de salariés entre 2018 et 2023



Les difficultés de recrutement

Les échanges montrent des points de vue contrastés sur les difficultés de recrutement. Plusieurs entreprises rencontrées estiment ne pas avoir de difficultés à réaliser des recrutements quand d'autres indiquent en connaître.

Les principales sources des difficultés de recrutement citées au cours des entretiens sont les suivantes :

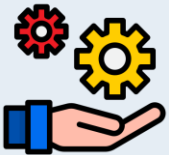
Les raisons citées le plus fréquemment

La technicité des profils recherchés

- Pour les postes techniques, la recherche de compétences rares en lien avec la maîtrise d'outils à la pointe. Plusieurs interlocuteurs rencontrés estiment que les formations proposées ne sont pas suffisamment expertes
- Pour les fonctions transversales (commerciaux et managers), une difficulté à trouver des candidats qui allient expertise « métier » et « produit »

Les conditions de travail

- Les rythmes de travail (horaires décalés et amplitude horaire)
- Des niveaux de rémunérations trop peu attractifs (postes informatiques, passage du CDDU au CDI)
- La sédentarité (pour les loueurs de matériels)
- La polyvalence requise (pour les fonctions supports)



Des raisons citées plus rarement

La notoriété des métiers

- Un secteur qui ne souffre pas d'une image négative mais des activités et des métiers méconnus

Des demandes importantes ou des disparités territoriales

- Une demande d'emploi liée à l'activité de tournage. En cas d'activité plus importante que la moyenne en région, des difficultés peuvent apparaître pour trouver suffisamment de candidats

La méconnaissance des ressources disponibles

- Quelques interlocuteurs qui ont pu exprimer des difficultés à identifier les structures de formation pour diffuser des offres de stage ou d'emploi (pour les fonctions transversales)



Les facteurs de mutation qui impactent la branche

- Des formations sur le « cœur » de l'activité, dans un contexte d'évolution constante des technologies
- Des réflexions autour de l'intégration de l'IA :
 - Dans les pratiques professionnelles, avec des points de vue qui varient entre la crainte d'une automatisation (quasi)totale et la perception de l'IA comme un outil permettant de se concentrer sur les tâches à plus forte valeur-ajoutée. Les activités les plus exposées à l'IA sont la post-production, les effets visuels et l'animation, la création sonore, le sous-titrage, la post-synchro et la gestion de catalogue (CNC « *Quel impact de l'IA sur les filières du cinéma, de l'audiovisuel et du jeu vidéo* », avril 2024)
 - Au soutien des activités supports (facilitation de la gestion quotidienne des entreprises)

**Des besoins
« métiers »**

**Des besoins
« transversaux »**

**Des besoins sur
le support à
l'activité**

- Des besoins autour de la prévention des VHSS et de l'écoresponsabilité / RSE
- Des besoins en matière de formation au management / encadrement d'équipes
- Des besoins en matière de sensibilisation à la cybersécurité

Des pistes pour l'action

Des recommandations d'ordre méthodologique

- Conduire des travaux d'études centrés spécifiquement sur un domaine d'activité couvert par la branche.
- Envisager des incitations spécifiques, pour les entreprises, à contribuer à ce type d'étude – avec un produit de sortie opérationnel (par exemple, conseil RH, ingénierie financière de formation...)

Des recommandations pour la levée des difficultés de recrutement

Promotion des métiers

- Lancer, en coordination avec les autres branches du champ de l'audiovisuel, des démarches visant à rendre plus visibles les métiers des entreprises de la branche de la prestation technique image et son

Accompagnement de la fonction RH, en particulier sur les pratiques de recrutement

- Communiquer et valoriser l'offre d'accompagnement existante auprès des entreprises de la branche, notamment les plus petites (appuis-conseils...)...
- ... avec l'appui des équipes de l'OPCO (webinaire de présentation de l'offre portée par l'OPCO, ...)
- ... notamment en matière de recrutement (plateforme recruter autrement de l'Afdas, recours aux intermédiaires de l'emploi...)...
- ... et de formations pour accompagner les prises de poste (alternance, POE-I, plan de développement des compétences...)

aFDas
DEMAIN SERA FORMATION