

Emploi et formation à l'audiovisuel en Basse-Normandie



O.RE.FO.M.

Unicité - 10, rue Alfred Kastler
14052 CAEN CEDEX 4

Observatoire Régional des Formations et des Métiers

Emploi et formation à l'audiovisuel en Basse-Normandie

Etude réalisée par l'Observatoire Régional des Formations et des Métiers

(2^{ème} trimestre 2002)

Conception - Analyse - Rédaction :
Hélène DRUAUX
(Chargée d'études)

page04 ● Introduction

PANORAMA DE L'AUDIOVISUEL EN FRANCE

page08 ● L'environnement de l'audiovisuel

Interventions publiques page 8

Organisation de la profession : points de repère page 12

page16 ● L'emploi dans l'audiovisuel

Les employeurs de l'audiovisuel page 16

Le marché du travail page 20

page30 ● Aperçu des métiers de l'audiovisuel



page36 ● Les employeurs de l'audiovisuel

Identification des structures de l'audiovisuel page 37

Le paysage radiophonique bas-normand page 44

page46 ● Organisation du travail dans l'audiovisuel

Le marché du travail page 46

Structuration de l'emploi page 50

Modes de fonctionnement page 55

page60 ● Présent et avenir du secteur de l'audiovisuel

Les difficultés du secteur page 60

Les débouchés dans l'audiovisuel page 63

LA FORMATION À L'AUDIOVISUEL

page70 ● Les formations aux métiers de l'audiovisuel

Les cursus de formation page 70

Etat des lieux pour une «filière audiovisuelle» page 73

page86 ● Vers une formation à l'audiovisuel en région ?

La formation vue par les professionnels page 86

Autres éléments d'information page 93

page100 ● Conclusion

page104 ● Annexes



introduction

Cadre de l'étude

A l'été 2001, l'O.RE.FO.M s'est vu confier par la Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue (DAFPIC) du Rectorat de l'Académie de Caen, la mission d'identifier le secteur de l'audiovisuel en Basse-Normandie.

Cette commande est issue de deux interrogations du Rectorat relatives au domaine de l'audiovisuel :

- serait-il opportun, utile, de monter une formation de technicien de l'audiovisuel en Basse-Normandie ?
- quel choix devrait être fait entre un BTS Audiovisuel (niveau bac+2) et une mention complémentaire Technicien des Equipements Audiovisuels Professionnels (niveau bac+1) ?

Désirant avoir un éclairage sur l'emploi et la formation en matière d'audiovisuel, afin de l'aider à répondre à ces questions, la DAFPIC a sollicité l'O.RE.FO.M.

Objectifs

Si le but premier de la présente étude est de connaître la réceptivité de la profession au projet de mise en place d'une formation de technicien de l'audiovisuel à Bac +1 ou +2, d'autres objectifs viennent s'y greffer à savoir :

- Repérer les structures du secteur de l'audiovisuel en région
- Identifier les modes de fonctionnement et les besoins de la profession en terme d'emploi et de recrutement

- Recueillir son avis, ses attentes concernant l'offre de formation en audiovisuel

La finalité de ce travail est d'apporter au Rectorat des éléments d'information lui permettant d'évaluer l'opportunité de proposer une formation de technicien de l'audiovisuel en Basse-Normandie.

Il ne vise en aucun cas à évaluer la faisabilité du projet de formation ni à en apprécier l'opportunité, ces aspects revenant au commanditaire.

Champ

Les activités visées

Activités cinématographiques et de vidéo :

- production - réalisation,
- prestations techniques,
- exploitation de films en salles.

Télévision :

- production - réalisation,
- diffusion.

Radio

Le public ciblé

Compte tenu de l'interrogation de départ liée à la formation de techniciens de l'audiovisuel, le champ d'étude retenu s'intéresse principalement à cette population, à laquelle sont joints les professionnels de la production et de la réalisation.



Les techniciens retenus sont notamment les professionnels intervenant sur le son, l'image, l'éclairage, le montage, etc.... en fait ceux présents sur toute la chaîne d'élaboration d'un " produit audiovisuel ".

Exclusion : les artistes, les professionnels du décor, des costumes, du maquillage, etc.

	Entités recensées	Retours d'enquête	Entités interviewées
Société de production (dont TV)	32 entités	25	10
Prestataires techniques	5 entreprises	4	3
Radios	20 stations	12	3

Méthodologie

L'approche retenue est essentiellement qualitative et a consisté à consulter divers interlocuteurs :

Les structures de l'audiovisuel en Basse-Normandie

- les sociétés de production
- les télévisions
- les prestataires techniques
- les radios
- les exploitants de salles de cinéma

Excepté sur l'exploitation de salles de cinéma, la démarche suivie pour les quatre autres entités a été identique et a consisté à :

- recenser l'existant ;
- mener une enquête par voie postale demandant à chaque entité recensée de s'identifier et de répondre à quelques questions relatives à l'emploi et la formation dans leur secteur afin d'avoir un premier aperçu de la situation ;
- contacter une partie des responsables de ces structures pour les interroger sur leurs méthodes de recrutement et modes de fonctionnement, et recueillir leur avis et attentes sur l'emploi et la formation dans leur secteur.

Sur l'exploitation de films en salles, deux représentants (également exploitants) de la Chambre Syndicale des Cinémas de Normandie, à laquelle adhèrent toutes les salles de Normandie, ont été interviewés.

Des acteurs de la formation, notamment :

- les services chargés de la formation initiale et professionnelle au sein du Conseil Régional ;
- des responsables de sections de BTS Audiovisuel et de Mention Complémentaire TEAP (Technicien des Equipements Audiovisuels Professionnels).

Des personnes qualifiées sur le domaine de l'audiovisuel

Au total une trentaine d'interlocuteurs a été interrogée. (liste en annexe)

Plan

Le présent document se présente en trois grandes parties :

1^{ère} partie :

Panorama de l'audiovisuel en France

2^{ème} partie :

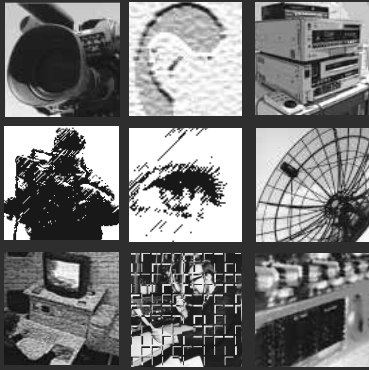
L'audiovisuel en Basse-Normandie

3^{ème} partie :

La formation à l'audiovisuel

Panorama de l'audiovisuel

● L'environnement de l'audiovisuel
*page*08



● L'emploi dans l'audiovisuel
*page*16

● Aperçu des métiers de l'audiovisuel
*page*30

en France



08 *Interventions publiques*

08 L'intervention de l'Etat

09 Les DRAC

10 Le Conseil Régional de Basse-Normandie

11 Interventions des autres collectivités

12 *Organisation de la profession : points de repère*

12 Les organismes sociaux

14 L'organisation professionnelle

15 Le régime de l'intermittence

16 *Les employeurs de l'audiovisuel*

16 Les entreprises de l'audiovisuel

18 Le paysage radiophonique

20 *Le marché du travail*

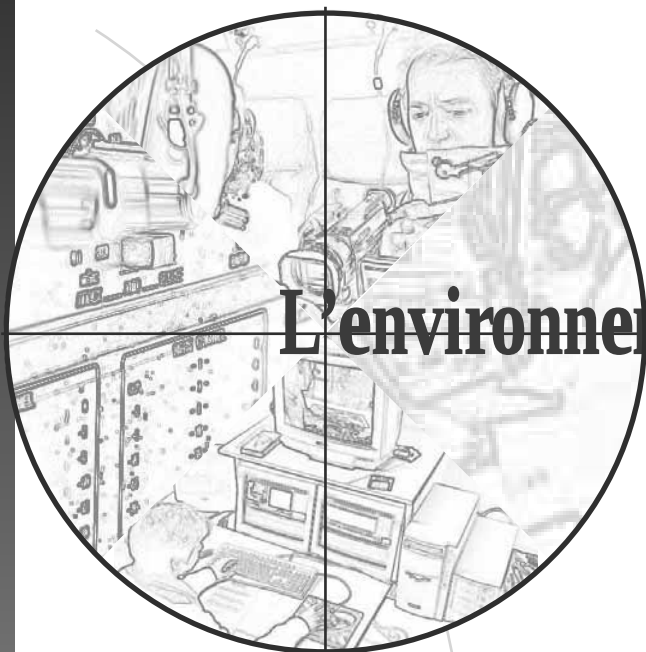
20 Une difficile évaluation de l'emploi

21 L'emploi dans le secteur de la culture : la place de l'audiovisuel

23 Les emplois dans les entreprises de l'audiovisuel

24 Le marché du travail de l'audiovisuel et des spectacles





L'environnement de l'audiovisuel

***i**nterventions publiques*



L'intervention de l'Etat

L'action de l'Etat dans les secteurs du cinéma et de l'audiovisuel est guidée par deux grands objectifs :

- maintenir la diversité culturelle de l'offre cinématographique et audiovisuelle ;
- favoriser le développement industriel du secteur.

Dans ces domaines, la conduite de la politique revient au Centre National de la Cinématographie grâce à deux instruments financiers :

- le Compte de soutien, conçu pour accompagner le développement industriel par des aides automatiques et préserver la diversité de l'offre par des aides sélectives ; le compte de soutien du cinéma et de l'audiovisuel est alimenté par 3 principales sources de recettes que sont les taxes : sur le prix des places de cinéma, sur les diffuseurs télévisuels, sur les éditeurs vidéo ;
- les crédits budgétaires du ministère de la culture destinés à mener des actions d'animation culturelle, de conservation et de diffusion du patrimoine.

Le Centre National de la Cinématographie

Créé par la loi du 25 octobre 1946, le CNC est un établissement public à caractère administratif doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière. Il est placé sous l'autorité du Ministère de la Culture et de la Communication.

Ses principales missions sont :

- la réglementation,
- le soutien à l'économie du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia,
- la promotion du cinéma et de l'audiovisuel et leur diffusion auprès de tous publics,
- la protection et la diffusion du patrimoine cinématographique.

Le CNC gère le compte de soutien financier de l'Etat à l'industrie cinématographique et à l'industrie des programmes audiovisuels ainsi que les dotations accordées par le Ministère de la culture :

- pour le cinéma : aides à la production et à la distribution de films, à la création et à la modernisation des salles, aux industries techniques, etc.
- pour l'audiovisuel : aides à la production de programmes destinés à l'ensemble des réseaux télévisuels (télévisions hertziennes, chaînes diffusées par satellite et câble).

Le CNC apporte son soutien au secteur des nouvelles technologies de l'image : images de synthèse, disque optique numérique, DVD, réseau internet ...

Il gère les actions cinématographiques et audiovisuelles du Ministère de la Culture et des administrations civiles de l'Etat.

Budget de l'audiovisuel

	2000	2001	2002
Compte de soutien (en milliards de francs)	2,62	2,87	2,94
Crédits budgétaires (en millions de francs)	274,5	282,8	286,8

Source : Site du Ministère de la Culture et de la Communication

Les crédits budgétaires pour l'année 2002 prendront principalement trois orientations :



le développement du multimédia :

cf. : création d'une direction du multimédia au CNC en 2001



le patrimoine

cf. : projet en cours de "Maison du Cinéma" dit également projet "51 rue de Bercy" consistant à regrouper en un même lieu un Musée du Cinéma, une vidéothèque, une bibliothèque, des salles de cinéma, des activités pédagogiques, etc. autour du monde du cinéma.



la sensibilisation au cinéma

cf. : opérations engagées avec les écoles, collèges et lycées (opérations "collèges au cinéma" ou "lycéens au cinéma") - Pôles régionaux d'éducation à l'image...



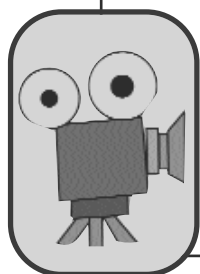
Les Directions Régionales des Affaires Culturelles

Créées en 1977 et placées sous l'autorité du préfet de région, les DRAC sont chargées de la mise en œuvre, adaptée au contexte régional, des priorités définies par le Ministère. Veillant à la cohérence de la politique régionale, les DRAC interviennent en prenant en compte les objectifs prioritaires fixés par l'administration centrale :

- l'aménagement du territoire et l'élargissement des publics,
- l'éducation artistique et culturelle,
- l'économie culturelle.

Sur les secteurs du cinéma et de l'audiovisuel, les DRAC sont les correspondantes en région du Centre National de la Cinématographie et assurent le rôle de relais du Ministère en établissant des relations étroites avec les structures professionnelles, les associations et les collectivités territoriales. Elles exercent une fonction d'information et de conseil, d'analyse et de soutien.

Par le biais des crédits déconcentrés mis à leur disposition, elles apportent un soutien à certains festivals et à des actions cinématographiques et audiovisuelles d'envergure régionale, voire nationale.



Centre National
de la Cinématographie
12, rue de Lübeck
75 784 Paris Cedex 16

Standard : 02 44 34 34 40

En coopération avec les services de l'Education Nationale, elles soutiennent le partenariat culturel en milieu scolaire et les enseignements artistiques, assurant le suivi et l'évaluation régionale des différentes actions d'initiation et de formation ("Collège au cinéma", "Lycéens au cinéma"...). Elles se préoccupent en outre des enseignements supérieurs et des formations professionnelles.

Elles sont en permanence associées à la mise en œuvre locale et régionale des programmes nationaux, tels que les conventions de développement cinématographique conclues entre le CNC et les collectivités (promotion et diffusion du cinéma, soutien au film de qualité, sensibilisation et formation du jeune public, etc.).



le Conseil Régional de Basse-Normandie

Le Conseil Régional intervient à deux titres en faveur du cinéma et de l'audiovisuel :



Le soutien au Centre de Ressources Audiovisuelles et à la diffusion audiovisuelle (Direction des Affaires Culturelles)



La formation professionnelle (Direction de la Formation Professionnelle)

Interventions de la Direction des Affaires Culturelles ¹

Le Conseil Régional apporte son soutien au Centre de Ressources Audiovisuelles, (ACCAAN) dont les principales missions sont :

- le soutien à la création-production, direct ou indirect,
- le soutien à la diffusion (accompagnement de jeunes réalisateurs dans leurs démarches de promotion ou de vente de leurs films, organisation d'animations de mise en valeur des réalisations régionales)
- l'aide technique aux professionnels par le biais d'un parc de matériels mis à disposition.

En outre le Centre de Ressources a mis en place depuis 2000 un bureau d'accueil de tournages labellisé Commission du Film France.

L'autre grand axe d'intervention du service culture concerne la diffusion audiovisuelle :



L'aide à la diffusion vidéo à travers l'association Transat Vidéo, structure régionale de programmation regroupant plus de 40 associations de diffusion vidéo.



le soutien à la diffusion du cinéma :

- aides à l'investissement pour la modernisation ou la création de salles de cinéma, afin de maintenir et relancer la diffusion cinématographique ;
- soutien à la diffusion des films "Art et Essai" : associations Génériques et MACAO, programmation "art et essai" du Café des Images et du cinéma Lux.
- participation à l'éducation cinématographique des jeunes via le soutien à l'opération "Lycéens au cinéma".

¹ : Budget 2001

Extrait budget 2001 - Conseil Régional de Basse-Normandie

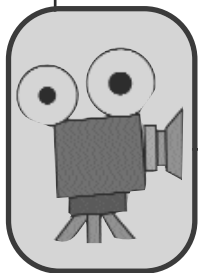
Budget de la culture : 66 millions de francs

dont

BUDGET AUDIOVISUEL ET CINEMA : 5,2 millions de francs soit

Centre de Ressources Audiovisuelles :	2,6 MF	Diffusion Audiovisuelle :	2,6 MF
Fonctionnement :	1,4 MF	Aide à la diffusion vidéo :	0,57 MF
Investissement* :	1,2 MF	Soutien à la diffusion cinéma :	2,03 MF

(* aide à la production cinéma, Bureau d'Accueil de Tournages)



Par ailleurs, dans la section du budget du Conseil Régional de Basse-Normandie consacré au patrimoine, une subvention de 520 000 francs est attribuée à l'ACCAAN au titre de la mission d'archivage numérique du patrimoine audiovisuel régional qui lui a été confiée.

Interventions de la Direction de la Formation Professionnelle

Dans le cadre de son programme " Techniciens Supérieurs ", le Conseil Régional soutient l'action de formation proposée par l'association DREAM visant à former des techniciens supérieurs polyvalents en audiovisuel et multimédia.

**Les autres collectivités**

Le Conseil Général du Calvados soutient quelques actions dans les domaines du cinéma et de l'audiovisuel :

- en matière de formation (stages, ateliers artistiques dans les collèges)
- dans le domaine de la création (soutien à l'ACCAAN et autres réalisations)
- en matière de diffusion (soutien aux festivals vidéo ou cinéma, circuit itinérant de Génériques, Transat Vidéo)

En moyenne le Conseil Général du Calvados consacre une enveloppe d'environ 650.000 francs (99.091 euros) à l'audiovisuel et au cinéma. Les aides à des productions sont décidées en liaison avec l'ACCAAN et le Conseil Régional.

Les politiques mises en œuvre par le **Conseil Général de la Manche** en faveur du cinéma se répartissent globalement en trois volets :

- une aide à la diffusion (maintien d'une programmation en zone rurale),
- une aide à l'investissement réservée aux exploitants " publics ",
- une aide à la production.

Les autres aides concernent des actions pédagogiques (participation à l'opération " collèges au cinéma ") et une aide aux festivals.

En dehors des aides à l'investissement où le montant de la participation départementale est plafonné à 300000 francs (45.700 euros), l'ensemble des aides constitue une enveloppe de 400 à 500 KF (60.900 à 76.200 euros) par an.

Conseil Général de l'Orne : informations non communiquées

Organisation de la profession : points de repères



Les organismes sociaux ¹

Les professions du cinéma et de l'audiovisuel reposent sur des organismes spécifiques, gérant également les intérêts des professionnels du spectacle vivant. Ces structures fondent en grande partie l'organisation du secteur en s'appuyant sur le régime de l'intermittence.

Le Groupement des Institutions Sociales du Spectacle (GRISS)

Le GRISS est une association créée en 1975 pour assurer la gestion administrative et comptable des institutions de retraite et de prévoyance du spectacle.

Cet organisme regroupe les caisses de retraite pour l'Industrie Cinématographique et les Activités du Spectacle et de l'Audiovisuel... :

- La Caisse de Prévoyance et de Retraite (CAPRICAS - ARRCO)
- La Caisse de retraite des Cadres (CARCICAS - AGIRC)
- L'Institution de Prévoyance (IPICAS)

... ainsi que des organismes satellites :

- une caisse de remboursement maladie (MUDOS : Mutuelle d'Organisations Sociales)
- un organisme qui permet de recevoir le 1% patronal (UNIPAC : Union Patronale pour l'Aide à la Construction)
- l'Union Sociale du Spectacle (USS) qui gère les fonds sociaux du spectacle

Les domaines d'exercice du GRISS sont :

- l'audiovisuel (production, distribution, industrie cinématographique, vidéo, multimédia),
- la communication (les chaînes de télévision publique pour la partie des intermittents, les radios privées par suite d'un accord professionnel),
- le spectacle vivant,
- le domaine occasionnel du spectacle.

La Caisse des Congés Spectacles

La Caisse des Congés Spectacles est une association créée en 1939 pour assurer le droit aux congés payés aux techniciens et artistes intermittents du spectacle. Ses adhérents sont donc les employeurs d'intermittents du spectacle. La multiplicité des employeurs d'intermittents oblige à une mutualisation des fonds dans une caisse commune pour une simplification de la gestion de ces droits.

L'immatriculation à cet organisme est une obligation effectuée par l'employeur lorsque l'artiste ou le technicien ne dispose pas encore de numéro Congés Spectacle.

¹: Informations issues pour partie de l'étude de Bruno Dosseur - O.RE.FO.M : " Le spectacle vivant en Basse-Normandie "

Les organismes collecteurs

Il existe deux grands organismes collecteurs des fonds de la formation continue : l'AUVICOM pour l'essentiel des entreprises du secteur public et l'AFDAS pour le secteur privé et l'ensemble des intermittents.

L'Association pour la Formation des Activités du Spectacle (AFDAS)

Créé en 1972, l'AFDAS est le fonds d'assurance formation agréé qui gère, sur le plan national, l'ensemble du dispositif de la formation professionnelle des secteurs du Spectacle vivant, du Cinéma, de l'Audiovisuel, de la Publicité et des Loisirs.

Les entreprises relevant de ces secteurs d'activité ont l'obligation d'adhérer à l'AFDAS. Par ailleurs toutes les entreprises qui emploient des intermittents du spectacle, quel que soit leur secteur d'activité, sont également tenues d'apporter leur contribution à l'AFDAS pour cette catégorie de personnel.

On distingue trois régimes d'intervention : Le plan de formation - Le Congé individuel de formation - La formation en alternance (contrat de qualification, contrat d'adaptation, contrat d'orientation)

Depuis janvier 2000, il existe une Délégation Ouest de l'AFDAS pour les Régions Bretagne, Pays de la Loire et Basse-Normandie (délégation installée à Rennes).

L'Auvicom

Créé en 1996, Auvicom est le fonds d'assurance formation des sociétés de l'audiovisuel public (à l'exception des intermittents) et des télécommunications.

Il est agréé en tant qu'OPCA pour le plan de formation, l'alternance et le Congé Individuel de Formation.

L'ANPE Spectacle

Ce réseau spécifique de l'ANPE s'adresse aux demandeurs d'emploi pouvant justifier de 507 heures de travail dans les douze derniers mois (statut actuel de l'intermittence) ou d'une sortie d'une école formant aux métiers du spectacle et reconnue par l'Etat. Chaque région dispose d'une antenne Culture-Spectacle.

Ses missions sont :

- la mise en relation de l'offre et de la demande d'engagements grâce à un fichier professionnel détaillé ;
- des conseils spécialisés pour le monde du spectacle (surtout à Paris) ;
- des actions de formation en adéquation avec les évolutions du secteur.

Pour la Basse-Normandie, l'Antenne Spectacle, localisée au sein de l'Agence d'Hérouville Saint Clair dans le Calvados, existe officiellement depuis 5 ans. L'équipe n°9 est chargée du fichier des professionnels du spectacle.

L'antenne Spectacle d'Hérouville Saint-Clair a une connaissance limitée du secteur de l'audiovisuel et du cinéma en région liée notamment au fait que les professionnels ont très peu recours à ses services. Ce n'est qu'à de rares occasions que quelques liens ponctuels se tissent entre ce monde professionnel et le service de l'emploi.

L'agence propose un centre de documentation spécialisée et alimente un fichier des professionnels ; elle ne propose pas de formations spécialisées.

Réseau Culture-Spectacle : le fichier national des professionnels en ligne

La base de données sur les techniciens et artistes du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel que le réseau culture-spectacle a constitué au fil des ans fait actuellement l'objet d'une mise en ligne sur Internet.

Opérationnel sur Paris depuis janvier 2002, ce fichier ne couvre pas encore toute la France, chaque agence devant " saisir " son fichier régional.

L'idée de cette base en ligne est de permettre aux employeurs qui déposent une offre, de consulter les profils disponibles.

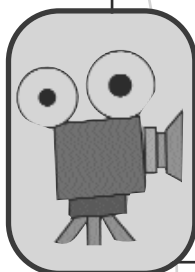
Les dossiers des professionnels inscrits donnent d'amples informations relatives à leur état civil (permis, mobilité géographique, moyens de locomotion, site web...), leurs formations (initiales, professionnelles, continues), leurs expériences professionnelles dans le spectacle vivant et/ou dans l'audiovisuel, et autres informations personnelles.

Seuls les professionnels inscrits dans la base de données, les employeurs habilités par l'ANPE et les agents du réseau Culture et Spectacle de l'ANPE peuvent accéder aux dossiers des professionnels inscrits.

L'accès à cette base de données se fait via le site du réseau :

www.culture-spectacle.fr

La mise en ligne de la base de données des professionnels du spectacle pour la Basse-Normandie devrait intervenir avant la fin du premier semestre 2002.



L'organisation professionnelle

Que ce soit du côté des employeurs ou des salariés, les représentations syndicales sont morcelées :

Cinq confédérations et plus d'une dizaine de syndicats catégoriels de salariés

Les salariés sont répartis entre cinq grandes confédérations et des syndicats catégoriels, avec une tendance à une représentation par métier.

Une vingtaine d'organisations professionnelles d'employeurs

Les employeurs quant à eux sont différemment représentés selon qu'ils dépendent du secteur public ou du privé (tel est le cas dans les secteurs de la télévision et de la radio), mais aussi entre employeurs de même " statut " : par exemple, dans le secteur privé, les radios locales ont 6 organisations, les producteurs de télévision en ont 4, etc.

Une quinzaine de conventions collectives et accords spécifiques

A cette multiplicité d'organisations professionnelles s'ajoute une situation conventionnelle elle-même complexe avec l'existence de nombreuses conventions touchant des branches (exploitation de films, distribution, radiodiffusion, production cinématographique, audiovisuelle, etc.) et des personnels différents (artistes, techniciens, musiciens...) de ces domaines que sont l'audiovisuel et le cinéma.



Le régime de l'intermittence ¹

Le principe de l'intermittence repose sur l'alternance de périodes de travail et de périodes de recherche d'emploi. Le bénéficiaire travaille dans le cadre de contrats à durée déterminée particuliers dits CDD d'usage (article L.122-1-1 du Code du Travail).

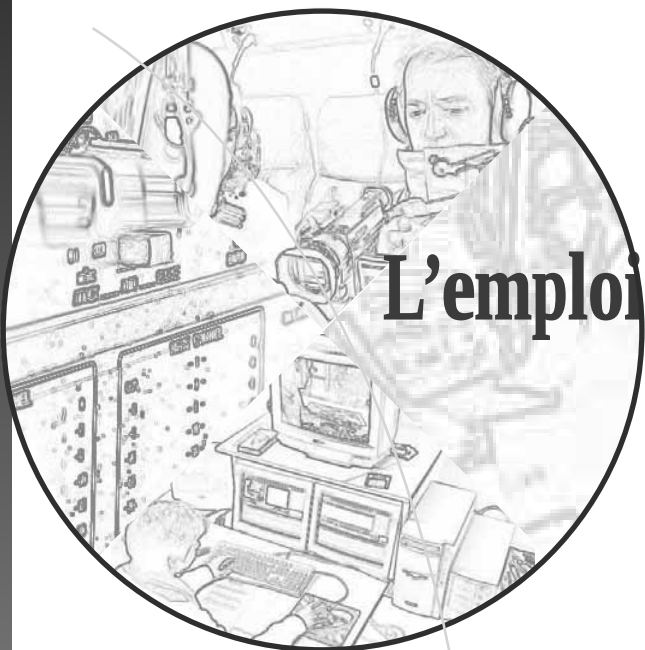
L'intermittence n'est pas un statut mais la prise en compte de l'irrégularité de l'emploi. L'intermittent du spectacle est un demandeur d'emploi qui touche une indemnité versée par les Assedic pendant ses périodes d'inactivité, à condition d'avoir travaillé 507 heures dans le spectacle durant les 12 derniers mois.

S'opposant au CDD de droit commun, ce CDD d'usage peut être contracté par tous les salariés intermittents du spectacle. Il est légitime pour certains emplois administratifs.

Des allocations chômage sont versées en dehors des périodes sous contrat aux professionnels remplissant les conditions suivantes : être inscrit à l'ANPE comme demandeur d'emploi et justifier d'un minimum de 507 heures d'activités sur douze mois (soit au moins 43 cachets de 12 heures ou 63 cachets de 8 heures).

Et également : être à la recherche effective et permanente d'un emploi - ne pas être travailleur saisonnier - ne pas avoir démissionné de son emploi - être physiquement apte à l'exercice d'un emploi - être âgé de moins de 60 ans (dérogations possibles jusqu'à 65 ans)

A noter que les discussions actuelles relatives à la réforme de ce régime visent à aligner les intermittents sur le régime général des Assedic : cet alignement aurait pour conséquence une augmentation du nombre d'heures travaillées dans le spectacle pour pouvoir bénéficier des indemnités chômage en périodes d'inactivité.



L'emploi dans l'audiovisuel

Les employeurs de l'audiovisuel ¹

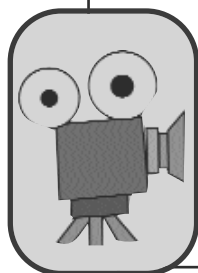


Les entreprises de l'audiovisuel

Les dernières données disponibles font état de **5 657 entreprises de l'audiovisuel** (hors secteur radiophonique) en France, employant plus de **35 000 salariés permanents**, avec une masse salariale avoisinant les 12 000 millions de Francs (incluant les personnels intermittents).

Précisions méthodologiques du CNC (tableau ci-contre) :

- les entreprises ont été recensées selon leur activité principale (à savoir à partir de la décomposition de leurs recettes) ;
- salariés permanents : il s'agit de l'effectif moyen des entreprises sur l'année et non de l'effectif présent au 31 décembre.
- rémunération totale : cette donnée englobe les traitements et salaires des salariés permanents et intermittents, y compris leurs cotisations sociales, mais n'intègre pas les charges salariales patronales ;
- programmes de flux et de stock : la catégorie des programmes de stock correspond à ce que la réglementation dénomme "œuvre" c'est à dire les fictions, les documentaires..., alors que les programmes de flux sont les "non-œuvres" à savoir les jeux, les variétés, l'information, etc.



¹ : Sources :

- Eléments d'analyse de l'emploi dans l'audiovisuel - CNC - Novembre 1999 - 14 p.

- Les entreprises de l'audiovisuel, Résultats 1989-1997 - CNC - Edition janvier 2000 - 50 p.

Les entreprises de l'audiovisuel : 1989 - 1997

Types d'entreprises	Nombre		Masse salariale			
Les entreprises de ... :	Entreprises	Salariés permanents	Rémunération totale (MF)	Part (%) permanents/intermittents		Production totale (MF)
	1989 1997	1989 1997	1989 1997	1997		1989 1997
				P	I	
Télévision hertzienne	8 9	8 091 10 040	2 423 3 822	81%	19%	18 288 32 004
Télévision thématique et locale	8 53	133 1 307	27 385	79%	21%	80 3 347
Diffusion par câble et satellite	79 121	1 528 2 480	159 464	96%	4%	463 4 681
Production cinématographique	562 725	1 100 1 142	586 941	29%	71%	3 697 5 822
Production télévisuelle :	371 807	1 252 2 458	787 1 883	33%	67%	4 776 11 062
<i>dont : Production télévisuelle de programmes de flux</i>	80 194	340 891	163 563	43%	57%	1 000 3 322
<i>dont : Production télévisuelle de programmes de stock</i>	228 613	845 1 567	609 1 321	29%	71%	3 706 7 740
Production de commande :	787 1 296	1 918 2 750	616 956	51%	49%	2 845 4 066
<i>dont : Production de films publicitaires</i>	217 531	751 1 240	316 541	42%	58%	1 589 2 291
<i>dont : Production de films institutionnels</i>	570 765	1 167 1 510	300 415	62%	38%	1 256 1 775
Prestations techniques	495 1 308	3 744 5 768	1 071 1 941	60%	40%	2 925 7 307
Distribution :	272 297	1 088 1 404	224 416	91%	9%	3 096 6 553
<i>dont : Distribution en salles</i>	104 94	562 599	112 184	96%	4%	1 583 3 484
<i>dont : Autres formes de distribution</i>	168 203	526 805	112 232	87%	13%	1 513 3 069
Exploitation de salles de cinéma	883 617	5 435 6 318	605 816	99,5%	0,5%	3 841 5 622
Edition vidéo *	174 * 424	818 * 1 638	196 * 371	90%	10%	2 878 * 5 412
Ensemble des entreprises de l'audiovisuel	3 465 5 657	24 289 35 305	6 499 11 995	66%	34%	40 011 85 876

* : les entreprises de l'édition vidéo ayant été intégrées en 1993, ce sont les chiffres de cette même année qui figurent dans le tableau à la place de l'année 1989 pour les autres secteurs.

Source : Les entreprises de l'audiovisuel, Résultats 1989-1997 - CNC - Edition Janvier 2000

L'analyse de l'évolution du secteur de l'audiovisuel sur 5 ans (1993-1997) apporte les remarques suivantes :

 Le nombre d'entreprises dans le secteur audiovisuel a progressé de près de 30%, soit la création de plus de 1200 entreprises sur cette période. (1989-1997 : +63%)

 Ce même mouvement à la hausse est nettement perceptible en ce qui concerne les effectifs permanents, les entreprises gagnant environ 6500 salariés permanents en 5 ans, soit +22% (1989-1997 : +45%).
Elles voient par ailleurs leur masse salariale progresser de 45% (1989-1997 : +85%).

 En dépit de ces évolutions, la répartition entre personnels permanents et intermittents est restée stable entre 1993 et 1997 : globalement, deux tiers de la masse salariale sont destinés à des emplois permanents et un tiers à des emplois intermittents. (1989-1997 : stabilité)

Remarque : Les constats sur la période 1989-1997, doivent intégrer le fait qu'en 1993 les champs pris en compte par l'étude du CNC ont été élargis sur certains secteurs (extension du secteur des prestations techniques, intégration du champ des entreprises d'édition vidéo).



Le paysage radiophonique ¹

Les radios publiques

Le service public radiophonique est assuré par trois sociétés nationales de programme :

- Radio France,
- Radio-télévision française d'outre-mer (RFO)
- Radio France Internationale (RFI).

Des missions spécifiques, définies dans un cahier des missions et des charges et dans un contrat d'objectifs signé avec l'Etat, sont assignées à chacune d'entre elles. Leurs zones de desserte géographique sont complémentaires : Radio France couvre la France métropolitaine, RFO couvre les DOM-TOM et RFI est chargée de l'action radiophonique extérieure.

Pour le territoire métropolitain, Radio France regroupe :

-  cinq stations à diffusion nationale : France Inter, France Musiques, France Culture, France Info et France Bleu.
-  des programmes locaux : notamment, 40 stations décentralisées de France Bleu diffusent un programme régional.
-  trois programmes à diffusion européenne.

¹ : Sources :

Site du CSA : www.csa.fr

Etude du CESR de Basse-Normandie " les médias et l'identité régionale : réalités et perspectives ", avril 2000

Les radios privées

Les radios privées se voient délivrer une autorisation d'émettre dans la bande FM (87,5 MHz - 108 MHz) pour une durée maximale de cinq ans, renouvelable deux fois hors appel aux candidatures. Les stations concluent avec le CSA une convention fixant leurs obligations, notamment en matière de contenu du programme, de publicité et de proportion de chansons françaises.

Il existe cinq catégories de radios privées définies par le CSA :

-  **Catégorie A :**
cette catégorie regroupe les radios associatives de proximité ou communautaires.
-  **Catégorie B :**
ces stations locales indépendantes sont des radios commerciales qui participent à l'animation de leur zone économique et contribuent également à l'expression locale.
-  **Catégorie C :**
ce sont des stations locales ou régionales affiliées ou abonnées à des réseaux nationaux ; il s'agit pour l'essentiel de radios musicales dont les deux cibles principales sont les 15/25 ans et les 25/49 ans.
-  **Catégorie D :**
ce sont des stations qui reprennent le signal des réseaux thématiques nationaux (ex. : NRJ, Nostalgie, Fun Radio, RTL2...).
-  **Catégorie E :**
il s'agit des trois radios généralistes nationales (RTL, EUROPE 1, RMC).

Au 1^{er} février 2000, les 3 301 fréquences attribuées aux stations privées en métropole sont exploitées par 1089 opérateurs.

Les radios en France

Catégories	1993		1995		1998		2000		Evolution 1993/2000	
	Opér.	Fréq.	Opér.	Fréq.	Opér.	Fréq.	Opérateurs	Fréquences	Opér.	Fréq.
Cat. A	562	748	542	786	551	840	548	863	-2,5%	+15%
Cat. B	317	615	272	592	144	435	148	454	-53%	-26%
Cat. C	397	669	411	706	390	712	375	690	-5,5%	-3%
Cat. D	8	374	12	486	15	785	15	831	+8,5%	+110%
Cat. E	3	299	3	367	3	457	3	462	-	+54,5%
Total	1 287	2 705	1 240	2 937	1 103	3 229	1 089	3 301	-15%	+22%

Source : SJTIC - CSA

De 1993 à 2000, le nombre de fréquence a augmenté de plus de 20% alors que simultanément le nombre d'opérateurs chutait de 15%.

Le marché du travail ¹



Une difficile évaluation de l'emploi

Donner une évaluation de l'emploi dans le secteur de l'audiovisuel n'est pas chose aisée : selon les champs, les activités, les statuts (cf. : le régime de l'intermittence), la période d'enquête, etc. retenus, la situation va varier.

Afin de donner quelques éléments de réponses sur cette question de l'évaluation de l'emploi sur les activités de l'audiovisuel, trois sources d'informations statistiques ont été utilisées :

- l'enquête Emploi de l'Insee de 1999, à partir de laquelle le Département des études et de la prospective du Ministère de la culture a édité des résultats relatifs à " L'emploi dans le secteur de la culture en 1999 " ;
- les résultats publiés en 2000 par le CNC sur "Les entreprises de l'audiovisuel" sur la période 1989 - 1997 ;
- les autres publications du CNC relatives à l'emploi dans l'audiovisuel.

¹ : Sources :

- *Eléments d'analyse de l'emploi dans l'audiovisuel* - CNC, Service des études, des statistiques et de la prospective - Novembre 1999, 14 p.
- *Les entreprises de l'audiovisuel, Résultats 1989 - 1997* - Edition Janvier 2000 - CNC / SJTIC - 50 p.
- *L'Emploi dans le secteur de la culture en 1999, d'après l'enquête Emploi de l'Insee, décembre 2000* - Série "Données de cadrage" - Note n° 25 - Département des études et de la prospective du Ministère de la culture et de la communication.
- *Le marché du travail des artistes et des techniciens intermittents de l'audiovisuel et des spectacles en 1996, d'après les fichiers de la Caisse des congés spectacles* - Observatoire de l'emploi culturel, Note n°18 - Ministère de la culture, DEP - 1999 - 21 p.
- *Les demandeurs d'emploi dans les professions culturelles en mars 1998, d'après le fichier de l'ANPE* - Observatoire de l'emploi culturel, Note n°19 - Ministère de la culture, DEP - 1999 - 19 p.



L'emploi dans le secteur de la culture : la place de l'audiovisuel

Selon l'enquête Emploi de l'Insee de 1999, les activités de l'audiovisuel occupent 74 000 actifs, ces derniers représentant 18% des effectifs du secteur culturel.

(le secteur culturel englobe dans ce cadre : activités cinématographiques et de vidéo, radio et télévision, presse, édition et librairie, architecture, spectacle vivant et activités artistiques, conservation du patrimoine).

Début 1999, les grandes caractéristiques des actifs du champ de l'audiovisuel sont les suivantes :



Près de 70% des actifs de l'audiovisuel travaillent en Ile-de-France ;



Hommes et femmes se partagent globalement les emplois, même si les hommes demeurent les plus nombreux ;



Le secteur de l'audiovisuel est relativement jeune, les moins de 40 ans représentant un peu moins des trois quarts des actifs dans les activités de cinéma et de vidéo, et 60% dans les domaines de la radio / télévision ;



Les personnes travaillant dans l'audiovisuel ont un bon niveau d'études générales, la moitié d'entre-elles étant diplômée de l'enseignement supérieur (bac+2 et plus).



La part des actifs travaillant sur contrat à durée déterminée est plus élevée dans le champ de l'audiovisuel que dans l'ensemble de la population active : 40% des actifs du secteur cinéma et vidéo et 25% de ceux de la radio et télévision sont sous CDD contre 7% pour l'ensemble des actifs tous secteurs confondus. Cette situation tient essentiellement au poids de l'intermittence.

L'emploi dans le secteur de la culture en 1999 ¹ : activités cinématographiques, de vidéo, de radio et télévision

Activités	Effectifs	Répartition par sexe (%)	
		 Hommes	 Femmes
ACTIVITES CINEMATOGRAPHIQUES ET DE VIDEO, dont :	29 000	52%	48%
Production de films institutionnels et publicitaires	2 000	-	-
Production de films pour le cinéma	10 000	40%	60%
Prestations techniques pour le cinéma et la télévision	6 000	67%	33%
Distribution de films cinématographiques	2 000	-	-
Edition et distribution vidéo	2 000	-	-
Projection de films cinématographiques	7 000	43%	57%
RADIO ET TELEVISION, dont :	45 000	56%	44%
Radio	13 000	69%	31%
Production de films pour la TV	6 000	50%	50%
Production de programmes de TV	10 000	40%	60%
Diffusion de programmes de TV	16 000	56%	44%

Source : Insee - Enquête sur l'emploi, Janvier 1999 / DEP

Remarques sur le champ de l'enquête Emploi :

- codes NAF retenus : 92.1A, 92.1B, 92.1C, 92.1D, 92.1F, 92.1G, 92.1J, 92.2A, 92.2B, 92.2C.

- Types d'emplois : tous les emplois sont retenus, quelle que soit leur nature (artistique, technique, administratif, managérial), et quelle que soit la nature du contrat (y compris les intermittents).

- le but recherché dans cette enquête est de mesurer des effectifs à une date donnée : en 1999, elle a eu lieu en janvier et février.

¹ : L'Emploi dans le secteur de la culture en 1999, d'après l'enquête Emploi de l'Insee, décembre 2000 - Série " Données de cadrage " - Note n° 25 - Département des études et de la prospective du Ministère de la culture et de la communication.

Répartition par tranche d'âge (%)					Répartition par niveau de diplôme (%)					Durée du contrat	
15-24 ans	25-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et +	I et II	III	IV	V	V bis	CDD	CDI
9	62	15	11	3	28	22	27	10	13	40%	60%
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	42	22	27	ns	ns	70%	30%
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40%	60%
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10%	90%
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	50	19	18	4	27	20	21	15	17	25%	75%
13	52	18	15	3	18	18	27	12	25	20%	80%
5	39	25	28	4	19	15	28	17	21	60%	40%
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30%	70%
12	48	16	17	8	39	25	ns	ns	ns	20%	80%



Les emplois dans les entreprises de l'audiovisuel

Avertissement :

Le champ d'analyse du CNC concernant les entreprises de l'audiovisuel n'intègre pas l'activité des radios. Pour plus d'informations, se reporter à la section relative aux "employeurs de l'audiovisuel" de la présente étude.

Les emplois permanents

Actuellement autour de 35 000 salariés permanents, l'emploi dans les entreprises de l'audiovisuel (hors secteur radiophonique) se développe à partir de 1992 alors qu'il était resté aux alentours de 25 000 salariés depuis 1989.

En cinq ans (1993-1997) le nombre de salariés permanents a connu une augmentation de 22%.

Si les entreprises de prestations techniques et celles de production de commande représentent ensemble près de la moitié (46%) des structures de l'audiovisuel, les plus "gros" employeurs sont les chaînes de télévision hertzienne (30% des salariés de l'audiovisuel) suivies par le secteur de l'exploitation des salles de cinéma et les industries techniques : ils regroupent à eux trois 63% des effectifs permanents et 55% de la masse salariale.

Entre 1989 et 1997, certains secteurs de l'audiovisuel ont connu une véritable explosion du nombre de salariés permanents.

Tel est le cas des chaînes thématiques dont le nombre de salariés a été multiplié par 10. Les secteurs du câble et du satellite, et celui de la production télévisuelle ont également connu une importante augmentation de leurs effectifs sur la même période (respectivement +62% et +96%).

Du côté de la masse salariale (permanents et intermittents), si toutes les entreprises ont bénéficié d'une augmentation, trois secteurs ont vu la leur plus que doubler : les chaînes thématiques, l'exploitation des réseaux câblés et du satellite, ainsi que la production télévisuelle.

Les secteurs de la télévision, des industries techniques, de la production et de distribution cinématographique ont également connu des progressions supérieures à 50%.

Les emplois intermittents

Si la proportion des salariés intermittents dans le secteur de l'audiovisuel est stable dans le temps, elle est très variable d'une activité à l'autre.

Ainsi, sur 5 ans (1993/1997) la part des intermittents dans la masse salariale a progressé dans les secteurs de la TV hertzienne (+4 points), de la production cinématographique (+ 5 points), des entreprises de prestations techniques (+ 5,4 points) et de la distribution (+4 points), alors qu'elle a chuté dans les entreprises d'exploitation de salles de cinéma (-9 points) et dans les télévisions thématiques et locales (-2,3 points), les autres secteurs n'ayant globalement pas bougé.

70% des entreprises de l'audiovisuel ont employé des intermittents en 1996.



Le marché du travail de l'audiovisuel et des spectacles

Avertissement : les données de ce paragraphe couvrent l'emploi dans les secteurs de l'audiovisuel et des spectacles vivants.

Le marché du travail des intermittents de l'audiovisuel et des spectacles

Le nombre d'entreprises offrant du travail à des intermittents a été multiplié par 3 entre 1986 et 1996. Près de 800 000 contrats ont été signés en 1996 pour une masse salariale globale de 6,5 milliards de francs.

Dans le même temps, la durée des contrats est passée de 20 jours en moyenne en 1987 à 7,6 jours en 1996.

Le Centre de Sociologie des Arts et la Caisse des Congés Spectacles, auteurs de ces chiffres, parlent d'un marché de l'emploi en forte croissance mais avec des situations individuelles précaires ¹.

Les effectifs intermittents des professions de techniciens ont été multipliés par 2,6 entre 1985 et 1996, progression résultant plus particulièrement de la forte croissance de techniciens vidéo sur cette même période.

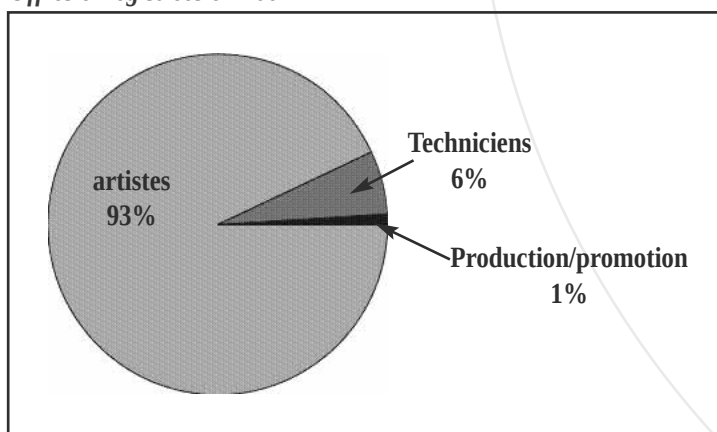
Après une longue diminution de l'activité des personnels techniques depuis la fin des années 80, on observe une légère reprise du nombre de jours travaillés (de 4 à 8 jours en plus selon les catégories de techniciens) et de la rémunération (de 6 à 12% en plus) en 1996. Un technicien travaille en moyenne 85 jours par an. Toutefois, 50% des techniciens perçoivent des rémunérations inférieures au SMIC ².

Globalement, depuis la fin des années 1980, la croissance des effectifs étant plus rapide que le volume d'emploi offert, les situations de sous-emploi sont répandues.

L'offre d'emploi dans les professions de l'audiovisuel et des spectacles en 2001

En 2001, plus de 100 000 offres d'emploi concernant les professions du spectacle ont été enregistrées par les services de l'emploi en France ; dans 93% des cas, l'objet de l'offre était le recrutement d'un artiste.

Offres enregistrées en 2001



Seuls 2% des offres déposées à l'ANPE proposaient un contrat à durée indéterminée, la grande majorité ayant pour cadre l'intermittence.

Les trois quarts des emplois proposés demandaient au minimum le Bac, le niveau de formation le plus recherché étant celui à bac+2.

Caractéristiques des offres enregistrées en 2001

Professions	Offres	Répartition par niveau de diplôme (%)					Durée du contrat (%)	
		I et II	III	IV	V	V bis et VI	Intermittent	CDI
Artistes du spectacle, dont Professionnel de la mise en scène et de la réalisation	95 278	10	39	26	23	2	83	16
	439	12	28	23	36	1	56	10
Techniciens du spectacle, dont Professionnel du son Professionnel de l'image Professionnel de l'éclairage Professionnel du montage, de l'image et du son	5 733	10	34	12	43	1	56	37
	1 196	8	43	13	35	1	57	32
	766	6	28	15	49	2	45	40
	1 044	7	43	10	39	1	76	18
	117	6	43	20	30	1	37	37
Production des spectacles et promotion des artistes, dont Professionnel de la production des spectacles	1 434	11	36	16	36	1	46	26
	1 291	11	36	15	36	2	47	26
TOTAL DES OFFRES ENREGISTREES	102 445	10	38	25	25	2	80	18

Source : O.R.E.F.O.M d'après les informations fournies par la DRANPE

Les employeurs du secteur de l'audiovisuel et du spectacle recourant peu aux services de l'ANPE, les données sur l'offre ne représentent que la partie " officielle " des emplois offerts au cours de l'année, tous types d'employeurs confondus.

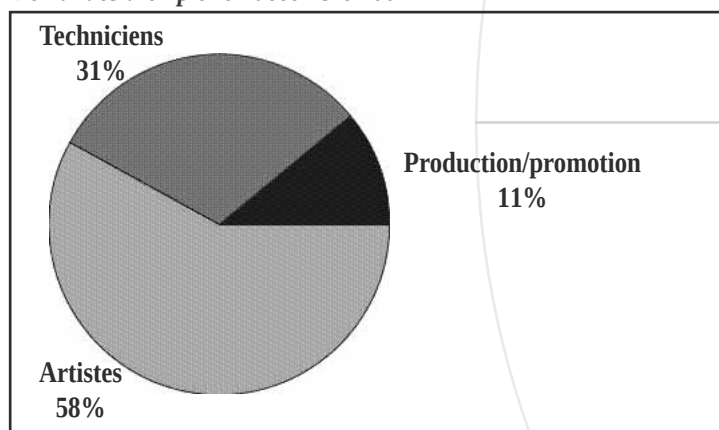
La demande d'emploi dans les professions de l'audiovisuel et des spectacles en décembre 2001

En décembre 2001, plus de 85 000 personnes étaient inscrites comme demandeurs d'emploi sur les codes ROME concernant les " professionnels du spectacle ".

On y retrouve aussi bien la population des intermittents (dont l'inscription à l'ANPE est obligatoire pour bénéficier du régime de l'intermittence), que les personnes souhaitant une embauche dans le spectacle ou l'audiovisuel mais ne remplissant pas les critères de l'intermittence (nombre de cachets insuffisants pour ouvrir des droits ASSEDIC).

Ces professionnels du spectacle, en recherche d'emploi, constituent une population relativement jeune (70% de moins de 40 ans), masculine (67% d'hommes) et diplômée (70% disposent au moins du Bac).

Demandes d'emploi en décembre 2001



Les techniciens représentent près d'un tiers de la demande d'emploi fin 2001.

Si l'on s'intéresse plus particulièrement aux professionnels du son, de l'image, de l'éclairage et du montage, on constate qu'il s'agit de professions :

- très masculines (en moyenne 90% d'hommes, sauf sur le montage où la demande féminine atteint 42%),
- relativement jeunes (plus des trois quarts sont âgés de moins de 40 ans),
- diversement diplômés selon la spécialité (la moitié des professionnels de l'éclairage ont au moins le bac contre 86% des techniciens du montage).

Profils des demandeurs d'emploi en décembre 2001 (catégories 1 et 3)

Activités	Effectifs	Répartition par sexe	
		 Hommes	 Femmes
Artistes du spectacle, dont	49 398	65%	35%
Professionnel de la mise en scène et de la réalisation	7 383	66%	34%
Techniciens du spectacle, dont	26 548	75%	25%
Professionnel du son	6 675	94%	6%
Professionnel de l'image	4 471	85%	15%
Professionnel de l'éclairage	3 223	92%	8%
Professionnel du montage, de l'image et du son	2 941	58%	42%
Production des spectacles et promotion des artistes, dont	9 777	56%	44%
Professionnel de la production des spectacles	9 278	56%	44%
TOTAL DES DEMANDEURS D'EMPLOI	85 723	67%	33%

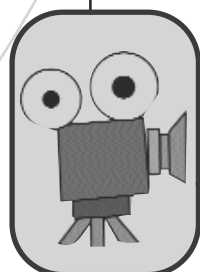
Source : O.RE.FO.M d'après les informations fournies par la DR ANPE

Remarque : Le champ retenu concerne les demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) de catégorie 1 (demandeurs d'emploi à durée indéterminée à temps plein et immédiatement disponibles) et 3 afin de mieux prendre en considération le cas particulier des intermittents (enregistrés en cat. 3 : demandeurs d'emploi à durée déterminée à temps plein immédiatement disponibles).

212 - PROFESSIONNELS DU SPECTACLE

Artistes du spectacle

- 21 211 Artiste dramatique
- 21 212 Artiste de la musique et du chant
- 21 213 Artiste de la danse
- 21 214 Artiste du cirque et du music-hall
- 21 215 Professionnel de la mise en scène et de la réalisation
- 21 216 Animateur Présentateur
- 21 217 Présentateur de modèles



Répartition par tranche d'âge (%)					Répartition par niveau de formation (%)				
- de 25 ans	25-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 ans et +	I et II	III	IV	V	V bis et VI
9	19	39	23	10	22	17	32	17	12
5	17	38	26	14	44	20	27	6	3
12	21	40	20	7	15	22	28	27	8
17	26	38	15	4	11	24	32	25	8
12	22	39	19	8	19	30	25	21	5
10	22	45	19	4	7	16	29	37	11
13	26	38	16	7	28	31	27	10	4
7	20	41	22	10	33	22	27	13	5
7	20	41	22	10	33	22	27	13	5
10	20	39	22	9	21	19	30	20	10

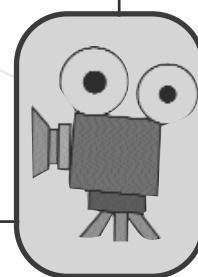
Techniciens du spectacle

- 21 221 Professionnel du son
- 21 222 Professionnel de l'image
- 21 223 Professionnel de l'éclairage
- 21 224 Professionnel du décor et des accessoires
- 21 225 Professionnel du costume et de l'habillage
- 21 226 Professionnel de la coiffure et du maquillage
- 21 227 Professionnel du montage, de l'image et du son

Production des spectacles et promotion des artistes

- 21 231 Professionnel de la production des spectacles
- 21 232 Agent de promotion des artistes

Nomenclature ROME





Aperçu des métiers de l'audiovisuel ¹

Présenter les métiers liés au monde de l'audiovisuel n'est pas une tâche aisée tant ils sont nombreux et diversifiés ; une même dénomination ne va pas toujours recouvrir la même réalité sur le terrain en fonction du cadre où le métier est exercé (cinéma, télévision, radio...), du produit réalisé (film de cinéma, de télévision, émission, documentaire, film d'entreprise, film d'animation...) ou de

l'importance de la structure employeuse en terme d'effectifs.

Il apparaît ainsi réducteur de définir les professionnels par un seul terme, leurs situations de travail faisant appel le plus souvent à des compétences, des tâches plutôt transversales à plusieurs " métiers ".

Cependant pour avoir une présentation claire, il est utile de se référer aux classifications habituelles.

Le choix est donc fait de donner un panorama global des principaux métiers de l'audiovisuel, en les définissant succinctement dans le cadre de leur famille de métiers.

Pour plus d'informations sur ces métiers, l'O.RE.FO.M recommande au lecteur de se reporter aux références bibliographiques en bas de page.

LA PRODUCTION

La production est la première étape de l'élaboration d'un produit audiovisuel : rechercher et gérer l'argent nécessaire à la réalisation d'un projet, puis en assurer la diffusion avec les sociétés de distribution... telles sont les missions de la production.

L'assistante de production

Ses champs d'intervention sont la logistique (préparation des tournages, réservations pour l'équipe, location de voitures...), l'organisation sous toutes ses coutures (établir les plannings et veiller à leur respect, location et achat de matériel...), les relations avec les fournisseurs (demande de devis, négociation) et la postproduction (réservation des studios de montage et de mixage, copies et envoi des cassettes vidéo, etc.)

Le régisseur

Le régisseur est responsable de toute l'organisation matérielle du tournage (hébergement de l'équipe, restauration, déplacements, gestion des costumes et accessoires, etc.) ; il coordonne les opérations prévues par le planning de tournage et règle les problèmes d'intendance.

Le directeur de production

Intermédiaire entre production et équipe de tournage, il coordonne, contrôle et surveille chaque étape du tournage ; responsable des dépenses et de l'avancement du film, il en établit les devis et le budget, et organise le planning de tournage.

Le producteur

Responsable du montage financier du projet (détermine les coûts, trouve les financements, négocie avec d'éventuels co-producteurs...), le producteur sélectionne les projets et intervient souvent à toutes les étapes (écriture du scénario, embauches des équipes, supervision du plan de travail et des devis, avis au montage et au mixage, promotion et distribution, etc.) ; c'est le décideur de toutes les étapes importantes.

¹ : Sources :

- Les métiers de l'audiovisuel
I. Bucher & K. Taillandier
L'Etudiant - Mai 2001 - 217 p.
- Image et son - Avenirs n° 499
Onisep - mars-avril 1999
- Les métiers de l'audiovisuel
I. Rèbre - Guides J - 1997 - 196 p.
- Les fiches du CIDJ
- Les fiches métiers de l'ONISEP

LA REALISATION

La réalisation d'un film ou d'un produit audiovisuel débute avec la conception et la mise en forme d'une idée à travers un scénario et s'achève avec le montage et la postproduction. Tout au long de cette chaîne vont intervenir les métiers techniques de l'audiovisuel.

Le scénariste

Auteur, le scénariste élabore le support "littéraire" (ou scénario) de toute production de cinéma, d'animation ou de télévision. Il ne fait pas partie de la famille des techniciens de l'audiovisuel, mais il appartient à la catégorie des travailleurs indépendants et est rémunéré en droits d'auteur.

Remarque : Dialoguistes, adaptateurs (spécialistes de l'adaptation d'une œuvre littéraire, d'une pièce de théâtre), conseillers historiques, story-boarder (ceux qui dessinent les différentes scènes)... viennent se greffer au travail du scénariste.

Le réalisateur

C'est le responsable de la réalisation artistique et technique du film, de l'émission, du documentaire...

Le réalisateur de fiction (cinéma, télévision) : souvent scénariste ou co-scénariste au cinéma, il repère les lieux de tournage, dirige les acteurs, gère ses équipes, suit le montage et le mixage.

A la télévision (émissions de plateau, retransmissions d'événements) : aux postes de commande en régie, il donne ses indications aux techniciens, élabore le découpage détaillé du sujet ("conducteur de l'émission"), participe au montage des images et au mixage.

Ne pas oublier non plus : le réalisateur de documentaire, le réalisateur de films d'entreprise...

L'assistant réalisateur

Bras droit du réalisateur, l'assistant le décharge de tâches relatives à la technique et à l'organisation du tournage : analyse et synthèse du scénario, établissement du plan de tournage puis du plan de travail pour l'ensemble des équipes, vérification du matériel et des moyens techniques, contrôle du tournage...

La scripte

Presque toujours décliné au féminin, le métier de scripte consiste à noter tous les détails indispensables à la cohérence d'un film ou d'une émission filmée en plusieurs prises (chronométrage des scènes, position des lieux, décors, acteurs, détails techniques...) afin d'assurer l'harmonie des raccords entre les plans et les séquences.

L'IMAGE

Lumière, cadrage, mouvements de caméras... les professionnels de l'image interviennent en première ligne sur un tournage.

Le chef opérateur ou directeur photo

Collaborateur artistique du réalisateur, le chef opérateur est responsable de la qualité technique et artistique de la lumière. Il supervise toute l'équipe image, la qualité des outils, le travail du laboratoire et l'étalonnage.

Le cadreur ou opérateur de prise de vue

Le cadreur est responsable du cadrage de l'image et de l'harmonie des mouvements de l'appareil de prise de vues, suivant les directives du réalisateur qui peut lui laisser une marge de manœuvre plus ou moins grande.

Très souvent le chef opérateur remplit aussi la fonction de cadreur, cela lui permettant de mieux contrôler l'image.

Le 1^{er} assistant opérateur

Le 1^{er} assistant opérateur est responsable du bon fonctionnement de la caméra et en assure ainsi la maintenance. Il se charge également de la netteté de l'image en faisant la mise au point, ce qui lui vaut le surnom de "pointeur".

Le journaliste reporter d'image (JRI)

Officiant surtout sur des sujets d'actualité, le JRI possède une triple casquette (image, son, contenu) puisqu'il filme et réalise seul (ou en équipe réduite) ses interviews. Ses outils de travail sont la caméra et le micro, et parfois aussi, les bancs de montage et les régies de post-production.

LE SON

Improprement appelé "ingénieurs du son", les techniciens qui fabriquent et traitent le son au cinéma et à la télévision exercent en réalité des métiers très différents réclamant des connaissances techniques et une culture sonore.

L'ingénieur du son ou chef opérateur son

Au cinéma, sa principale mission est de restituer les dialogues des acteurs en choisissant les techniques d'enregistrement en fonction des indications du réalisateur. Il a également la responsabilité d'enregistrer les éléments nécessaires à l'habillage sonore des images et de mixer les dialogues.

A la télévision ou à la radio, il est le garant de la qualité d'enregistrement d'une émission : préparation de la prise de son, gestion en régie, réalisation du mixage...

Remarque : on trouve également l'ingénieur du son en studio d'enregistrement ou encore sur la sonorisation de salles de spectacles.

L'assistant son ou perchman

Le rôle du perchman est de capter les sons du plateau : tenant une perche pouvant faire plusieurs mètres de long, il déplace son micro sur les indications de l'ingénieur du son.

Le monteur son

Sur une station de montage audionumérique, le monteur son superpose les différentes couches de son (dialogues, ambiances, sons seuls) et les cale sur les images. Ce travail peut d'ailleurs être réalisé par le monteur image.

A noter également les métiers de : bruiteur, designer son, preneur de son de reportage, ingénieur du son studio, etc.

LA POSTPRODUCTION

La postproduction regroupe toutes les opérations qui se déroulent après le tournage, jusqu'à la diffusion, le temps fort étant celui du montage. Cette étape consiste à monter les images et les sons puis à synchroniser et à mixer le tout pour obtenir le produit fini.

Le monteur image

Son travail consiste, en collaboration étroite avec le réalisateur et la scripte, à visionner les rushes, à sélectionner les meilleures prises de vues et à trouver le bon raccord entre deux plans.

A noter les métiers suivants : le monteur de fiction, le monteur de documentaires, le monteur d'actualité...

Le monteur - truquiste

Il travaille sur des générateurs d'effets pour réaliser des trucages : des génériques, où image et texte sont superposés, des reportages où l'on doit incorporer des schémas, faire des fondus entre les images, etc.

L'infographiste

A la fois informaticien et graphiste, ce professionnel travaille sur des plateformes graphiques pour créer des images 3D, faire de la retouche d'images en 2D ou faire des trucages virtuels...

Les infographistes ne travaillent pas en général dans tous les domaines mais se spécialisent : habillage de chaîne, effets spéciaux numériques, animation, etc.

Le monteur du son

Voir ci-dessus dans la catégorie "LE SON"

Le mixeur

Le mixeur travaille à fabriquer la bande son finale du film, à mélanger et à synchroniser tous les éléments du son, tirés du direct ou refabriqués (paroles, musiques et ambiances, effets sonores et bruitages). Une fois les arrangements faits, il cale les sons et l'image : c'est la postsynchronisation.

L'étalonneur

Intervenant après le montage, l'étalonneur a pour fonction, à partir de la bande numérique, de raccorder la lumière entre tous les plans de façon à créer une ambiance cohérente.

Le directeur d'effets spéciaux

Coordonnateur entre le tournage et l'informatique 2D et 3D réalisée en postproduction, le directeur des effets spéciaux supervise d'un point de vue technique et artistique la conception et la réalisation de ces effets par les graphistes 2D et 3D.

LES METIERS DE L'ANIMATION (dessin animé, animation 3D)

Dessin animé

Le réalisateur

Il dirige l'équipe sur le plan artistique et technique et assure la cohésion visuelle et dramatique de l'histoire. Il suit toute la chaîne de fabrication et doit posséder une solide connaissance du dessin.

Le storyboarder

Le storyboarder est chargé de traduire le script en images pour qu'il puisse être facilement compris et utilisé par les professionnels intervenant ensuite.

Concrètement le storyboard est une sorte de bande dessinée du script, en noir et blanc, qui contient les plans dessinés, les dialogues, explique les actions et comporte des indications techniques précises.

Le " lay-out man " et l'animateur (ou intervalliste)

Le lay-out consiste en la mise à plat du story-board à la taille utilisée pour l'animation. Le lay-out man produit au minimum pour chaque action 2 dessins des moments clés du déplacement, le travail de l'animateur consistant ensuite à combler les intervalles entre ces deux temps, ce qui donnera au final, le mouvement. L'animateur crée le jeu des personnages à travers le mouvement, en assurant le rythme et la continuité de l'action.

Le directeur des effets spéciaux

Après la phase d'animation, il établit une charte graphique de tous les effets visuels en 2D et 3D à rajouter à l'image.

Le responsable du compositing

C'est lui qui se charge de mettre en rapport tous les niveaux (décors et animations) dans chaque image. Travaillant sur ordinateur il peut intervenir sur les dessins, les dynamiser, modifier les couleurs, ajouter des effets 3D...

Animation 3D :

Le modélisateur et l'animateur 3D

A partir d'un dessin, le modélisateur va créer sur un logiciel 3D une représentation en volume des personnages et des décors, sortes de squelettes qui resteront ensuite à habiller.

L'animateur 3D crée le mouvement sur un logiciel en déplaçant les points-clés du squelette des personnages. Il peut aussi régler les mouvements de caméra définis par le story-board.

L'EXPLOITATION

Le programmeur

Il choisit les films qui seront à l'affiche dans les grandes salles et plus particulièrement celles intégrées à un réseau. Une fois son choix arrêté il négocie avec les distributeurs.

L'exploitant

Ce directeur de cinéma négocie en direct avec le distributeur les droits d'exploitation (prix de la copie du film). Quand il est indépendant il choisit également lui-même les films. Il gère son cinéma, manage son personnel et s'occupe aussi d'organiser des manifestations, des animations culturelles, des rencontres entre le public et les professionnels du cinéma.

L'opérateur - projectionniste

Ce technicien assure les projections cinématographiques, l'entretien et le dépannage courant des appareils de projection.

LES METIERS DE LA RADIO

Le réalisateur de radio

Son rôle est de gérer la partie artistique et l'équipe (techniciens et intervenants) du programme. Mais rares sont les radios pouvant employer un véritable réalisateur : le plus souvent c'est le technicien à sa console qui en fait office.

L'ingénieur du son

Voir la catégorie " LE SON "

Ce terme générique désigne l'ensemble des techniciens qui fabriquent et traitent le son.

Le technicien d'antenne

Son rôle varie beaucoup selon les structures. Du simple enchaînement de disques à l'enregistrement d'un concert classique, les capacités requises varient beaucoup... En général, il travaille sur les émissions de structures assez simples : un ou plusieurs animateurs, des disques et quelques bandes enregistrées de jingles ou de reportages.

Le technicien de prise de son ou preneur de son de reportage

A la télévision ou la radio, c'est lui qui assure la prise de son pour les reportages : suivant un journaliste sur un événement il doit rendre à l'antenne la voix du journaliste et l'ambiance sonore du lieu.

Le mixeur

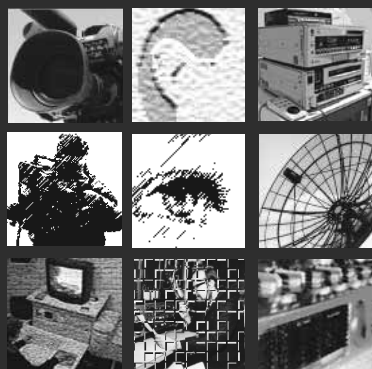
Comme au cinéma le mixeur travaille le son, que ce soit en mixage direct ou en différé, pour lui donner une couleur particulière.

L'audiovisuel

● Les employeurs de l'audiovisuel
*page*36

● Organisation du travail
dans l'audiovisuel
*page*46

● Présent et avenir
du secteur de l'audiovisuel
*page*60



en Basse-Normandie

37 *Identification des structures de l'audiovisuel*

37 Les activités de production - réalisation audiovisuelle

40 La prestation technique

41 La télévision en Basse-Normandie

42 L'exploitation de salles de cinéma

44 *Le paysage radiophonique bas-normand*

46 *Le marché du travail*

46 La demande d'emploi

49 L'offre d'emploi

50 *Structuration de l'emploi*

50 Evaluation de l'emploi

52 Aperçu de la structure des emplois

55 *Modes de fonctionnement*

56 Les sociétés de production

58 Les prestataires techniques

59 Les radios : zoom sur France Bleu

59 Les exploitants de salles de cinéma

60 *Les difficultés du secteur*

60 Les freins au développement

62 Les conséquences

63 *Les débouchés dans l'audiovisuel*

63 Des perspectives limitées

64 Des ouvertures controversées

65 Les compétences attendues





Les employeurs de l'audiovisuel en Basse-Normandie

Rappel du champ d'étude

Les activités prises en compte dans le cadre de cette étude sont les suivantes :

La production - réalisation

La télévision

La radio

La prestation technique

L'exploitation de salles de cinéma

Le recensement réalisé sur la Basse-Normandie ne prétend pas être exhaustif en raison de la difficulté à identifier les structures ayant l'audiovisuel pour principale activité.

Concernant notamment les activités de production-réalisation, et de prestation technique, aucun annuaire ou recensement régional n'ayant été fait jusqu'ici, aucune base de départ suffisamment solide n'a pu être utilisée.

Plusieurs sources d'information ont dû être utilisées pour pouvoir aboutir au recensement des différentes structures sur les activités retenues dans notre champ d'étude.

Ont été utilisés : L'annuaire Bellefaye (l'annuaire du cinéma, télévision, vidéo), une liste de la DRAC, Les Pages Jaunes, un annuaire professionnel sur Internet (1bis.com), le CTR de Caen (pour les radios), la Chambre Syndicale des Cinémas de Normandie (pour les cinémas), ... et le bouche à oreille !

Méthodologie :

- envoi d'un mini-questionnaire d'identification (excepté aux exploitants de salles de cinéma)
- entretien auprès d'employeurs de l'audiovisuel

(documents en annexe)

identification des structures de l'audiovisuel



Les activités de production - réalisation audiovisuelle

Environ 30 structures ont pu être recensées comme ayant une activité de production et/ou de réalisation audiovisuelle.

Que font ces professionnels de l'audiovisuel en Basse-Normandie ?

Trois grands types d'activités sont repérés au sein de ces structures :

- la production audiovisuelle :

Sous ce vocable sont intégrés ici aussi bien la production - réalisation de films, d'émissions, documentaires, reportages... à destination du cinéma (activité très peu présente dans la région) ou de la télévision, que tout ce qui touche à ce que l'on peut appeler de la communication d'entreprise ou de la production de commande (films publicitaires, films institutionnels, etc.). Cette seconde orientation est l'activité la plus présente au sein des structures de l'audiovisuel recensées.

- la production événementielle

Après la production de commande, l'événementiel est l'une des principales activités des sociétés de production bas-normandes : il s'agit aussi bien de séminaires, conventions, assemblées générales, colloques, que de spectacles, de fêtes culturelles, d'événements sportifs, etc. dès le moment où une utilisation de moyens et techniques audiovisuels est requise (multicaméras, écrans géants...). Le rôle de ces structures peut alors aller de la conception jusqu'à la réalisation d'événements.

- la production multimédia

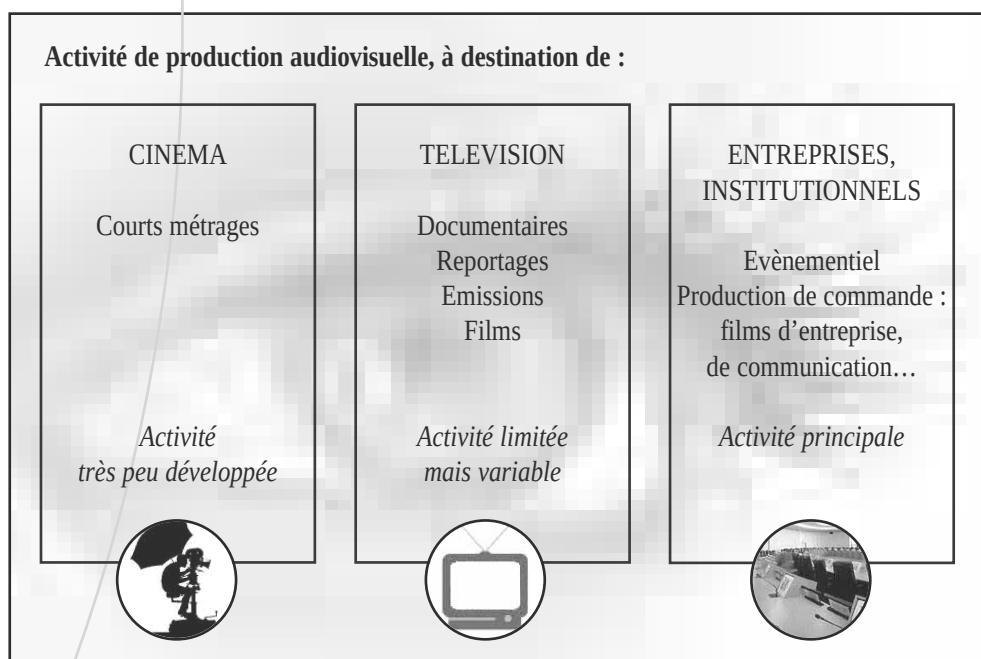
Le multimédia doit être entendu ici comme le support qui va permettre à des "produits" audiovisuels d'être diffusés le mieux possible ; la production multimédia développée par les structures de l'audiovisuel consiste ainsi à intégrer des produits audiovisuels sur des supports de diffusion informatiques que sont le DVD, le CD-Vidéo, le CD-ROM, l'Internet.

Pour qui travaillent-ils ?

Les " produits " audiovisuels réalisés par ces professionnels de la production-réalisation ont des destinations diverses mais globalement on peut dire que ces structures travaillent :

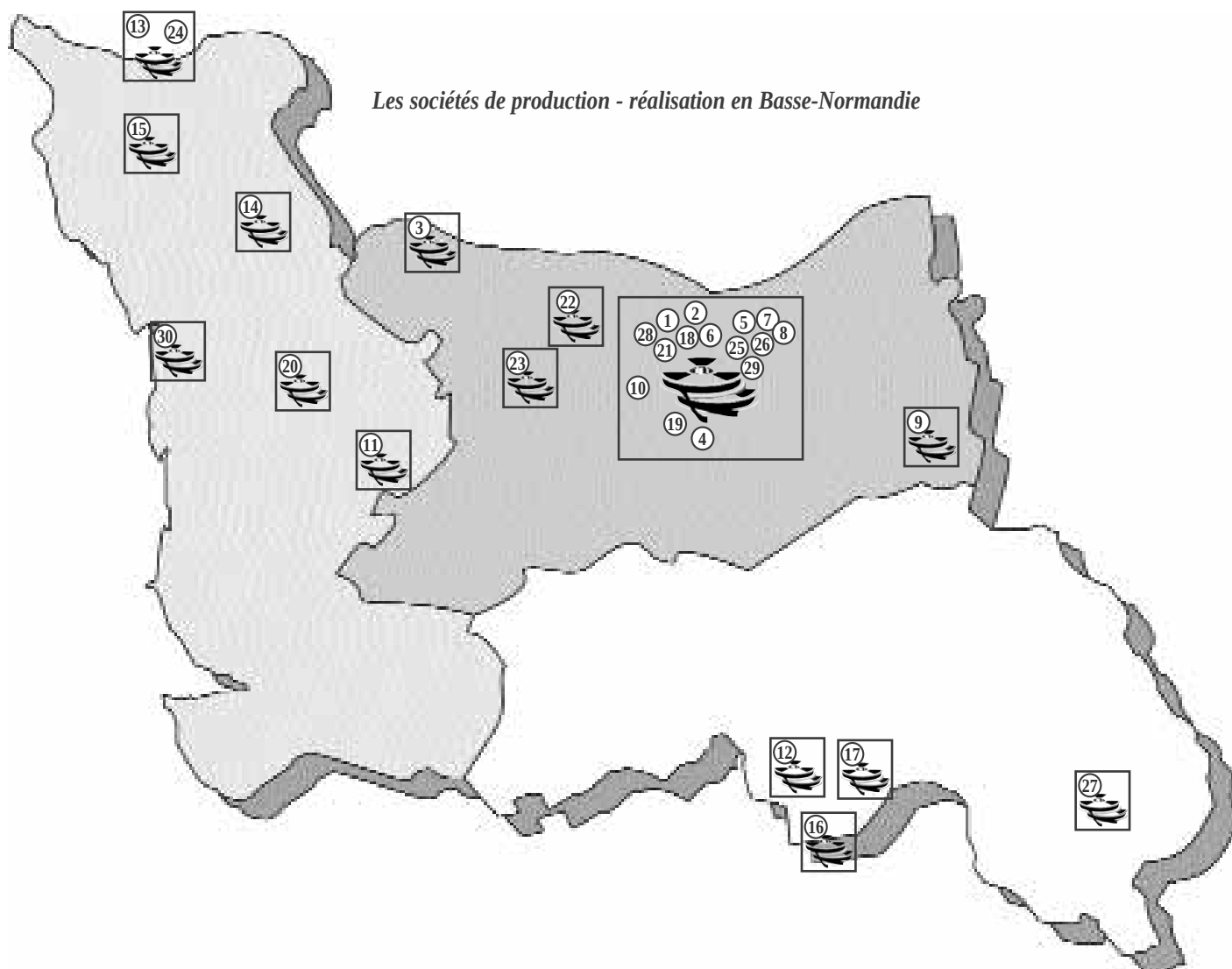
- très peu pour le cinéma : il s'agit pour l'essentiel de production de courts voire de moyens métrages, mais cette activité s'avère très réduite sur la région en réalité,
- un peu pour la télévision,
- surtout pour les entreprises et le secteur public (institutionnels, collectivités...).

De manière très schématique l'activité du " secteur " production - réalisation bas-normand peut être présentée de la manière suivante :



A noter que la production de films d'animation est présente en région avec l'existence d'une structure, une autre s'intéressant également à ce créneau pour l'avenir.
Par ailleurs deux sociétés rencontrées, dont l'activité principale est la production de commande, diversifient leur activité en prenant une orientation vers le documentaire.

Les sociétés de production - réalisation en Basse-Normandie



Studio C'est à Dire	1	Caen	Alligator Création	16	Alençon
Actamédia	2	Caen	TV Médias Sports	17	Valframbert
Estwest	3	Saint Pierre du Mont	Baraka Productions	18	Caen
France Média Systems	4	Saint André sur orne	VINCENT Philippe	19	Maltot
Kafé Crème	5	Hérouville Saint Clair	S.R.A.P audiovisuel / Bellou Vision	20	Agneaux
Les Films d'à Côté	6	Caen	ACCAAN / FAG PROD	21	Caen
LN Développement	7	Hérouville Saint Clair	Arion Média	22	Lantheuil
Station Mir	8	Hérouville Saint Clair	Cinémagic	23	Ducy Sainte Marguerite
T.P.F Production	9	Notre Dame de Courson	SDF Production	24	Cherbourg
Zorilla Productions	10	Carpiquet	TTC Productions	25	Hérouville Saint Clair
Pagnon Productions	11	Torigni sur Vire	Studio Nostromo	26	Hérouville Saint Clair
Publicam Productions	12	Damigny	L.P.C.P.	27	Corbon
Images Trois Quart	13	Cherbourg Octeville	Miro Productions	28	Caen
Arc en Ciel Productions	14	Boutteville	DV2M	29	Hérouville Saint Clair
Image Diffusion	15	Tollevast	A.V.S Vidéo	30	Pirou



La prestation technique

Chez les prestataires techniques, en matière d'audiovisuel professionnel, en Basse-Normandie, 4 grands axes peuvent être identifiés dans leur activité :

- 1- la vente et le négoce
- 2- la location de matériel
- 3- la maintenance : l'activité de maintenance concerne à la fois les produits vendus et le matériel destiné à la location.
- 4- la prestation technique

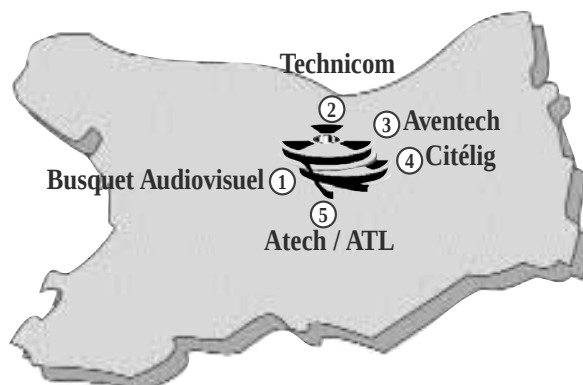
La prestation technique est une prestation de service directement liée à la location.

L'entreprise peut intervenir sur deux types d'opération : soit sur des lieux où il existe déjà du matériel sur place mais en quantité insuffisante et alors le prestataire vient compléter ce parc de matériel et en assure l'exploitation en complément des éventuelles équipes en place ; soit il fournit l'ensemble du matériel avec intervention de techniciens pour les exploiter.

Les clients de ces entreprises de prestation technique sont surtout des entités publiques ou para-publiques (collectivités locales, salles de spectacle, de congrès, salles multifonctions, théâtre...) et également des entreprises (séminaires, colloques, assemblées générales...). Par contre elles travaillent très peu avec les sociétés de production.

Les interventions en matière de prestation technique vont concerner aussi bien les aspects sonorisation que vidéo avec notamment, selon les événements, l'exploitation de matériels de vidéo-projection, de sonorisation, de multicaméras, d'écrans, etc. la plupart de ces matériels étant maintenant étroitement liées aux nouvelles technologies.

Busquet Audiovisuel	1	Bretteville sur Odon
Technicom	2	Caen
Aventech	3	Hérouville Saint Clair
Citélig	4	Hérouville Saint Clair
Atech / ATL	5	Verson





La télévision en Basse-Normandie

Fin 2001, le paysage télévisé bas-normand consiste en :

Un service régional de France 3

France 3 - Normandie est présente sur les cinq départements normands avec deux rédactions régionales : l'une implantée à Rouen et l'autre à Caen (France 3 - Normandie - Caen).

La rédaction bas-normande a également des bureaux décentralisés à Alençon, Cherbourg et Avranches.

Deux canaux locaux ou chaînes locales du câble

- Citizen Télévision sur Hérouville Saint Clair :

Citizen Télévision est une télévision locale fondée en janvier 1997 et diffusée sur le canal 9 du réseau câblé de la ville d'Hérouville Saint Clair.

La production et la réalisation des différentes émissions sont assurées par une société de production hérouvillaise : LN Développement.

- Caen Vision Câble sur Caen :

Depuis février 1997, Caen Vision Câble propose sur le canal 8, (canal mosaïque) du réseau câblé de la ville, un programme d'informations locales.

Caen Vision Câble est produit par l'opérateur NC Numéricâble, dans le cadre du contrat qui le lie à la ville de Caen, le suivi éditorial étant assuré par le service communication de la mairie.

Une correspondance locale de chaînes nationales

Un bureau de correspondance journalistique et technique de TF1 et de sa filiale LCI est basé à Caen depuis 2,5 ans (13 bureaux se répartissent le territoire en France). Une équipe permanente constituée d'un caméraman-monteur (JRI) et d'un journaliste (compléter ou remplacer par une seconde équipe en cas de besoin) traite ainsi de sujets axés sur l'actualité d'une zone géographique englobant la Haute et la Basse-Normandie, la Mayenne et l'Ille et Vilaine.

Remarque : présentée dans le cadre de l'étude du CESR sur les médias, i-télévision, une autre chaîne d'information, filiale de Canal+, dont le siège pour la Normandie s'était installé fin 1999 sur Caen, n'existe plus sur la région.

Pour plus d'information sur la télévision en Basse-Normandie, l'O.RE.FO.M engage le lecteur à consulter l'étude du CESR de Basse-Normandie : " Les médias et l'identité régionale : réalités et perspectives ", avril 2000. pp. 211-220



L'exploitation de salles de cinéma

135 salles regroupées dans 66 établissements (lieux d'exploitation, plus couramment appelés " cinémas " !) sont implantées dans 57 communes bas-normandes.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, le domaine de l'exploitation de salles de cinéma est un secteur très peu concentré : seul un tiers des établissements et des salles font partie de groupes, la grande majorité relevant d'indépendants, de municipalités ou d'associations.

Sur la région les groupes sont surtout implantés sur Caen (UGC, Pathé) ; les cinémas indépendants se trouvent davantage dans les villes importantes, alors que ceux tenus par des associations ou des régies municipales vont être localisés dans les petites villes.

Equipement en 2000

	Communes équipées	Ets actifs	Salles actives	Fauteuils	Salles Art et essai	Multiplexes actifs
FRANCE	1 620	2 159	5 110	1 050 973	949	81
BASSE-NORMANDIE	57	66	135	30 367	34	1
Calvados	28	35	75	16 910	17	1
Manche	18	20	41	8 805	12	0
Orne	11	11	19	4 652	5	0

Source : CNC

Résultats d'exploitation

	Entrées (millions)	Evolution entrées 2000/1999	Recette guichets (Millions euros)	Recette moy. par entrée (Millions euros)	Indice de fréquentation	Séances (milliers)
FRANCE	166	+8%	893	5,4	2,8	5 219
BASSE-NORMANDIE	3,3	+4,6%	15,18	4,6	2,31	122
Calvados	2,17	+5,4%	9,598	4,42	3,35	83
Manche	0,77	+4,7%	3,920	5,06	1,61	28
Orne	0,36	-0,6%	1,658	4,64	1,22	11

Source : CNC

L'association Génériques

Créée en 1986 à l'initiative des FOL (Fédérations des Œuvres Laïques) de la région, l'association Génériques est financée par le Conseil Régional de Basse-Normandie, les 3 Conseils Généraux, la DRAC et le CNC.

Fonctionnant avec 12 personnes, dont 6 projectionnistes et un technicien de maintenance, ses activités regroupent :

1°- un circuit de cinémas itinérants

Génériques sillonne la région et diffuse des films dans 22 communes. Cela se fait sur la base de convention avec les communes qui mettent à disposition des salles : soit des anciennes salles de cinéma (environ 50% du parc de salles où se font les projections) soit des salles des fêtes dans les petites communes, soit des salles polyvalentes plus ou moins aménagées.

Cette activité n'est jamais mise en place dans les communes situées à moins de 10 km d'une salle de cinéma.

Le rythme de passage est d'une fois tous les 15 jours, voire tous les 3 semaines dans les plus petites communes.

La programmation alterne films grands publics et films art et essai.

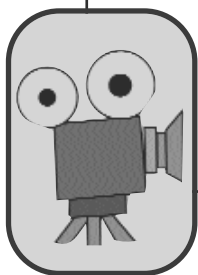
En fait il y a deux circuits : un dans la Manche, et un dans le Calvados et l'Orne, qui chacun alterne cette programmation.

Les films sont généralement diffusés 6 à 7 semaines après leur sortie nationale.

2° - des actions d'animation : auprès de scolaires dans le cadre des projections - travail avec les milieux scolaires et les enseignants - animation de vidéos club

3°- une entente de programmation dans 9 salles fixes, toutes associatives.

Le rôle de Génériques est : d'organiser la circulation de copies, de contacter les distributeurs, d'aider à monter des animations.



L'activité de radio

Voir la section suivante relative au " paysage radiophonique bas-normand "

Le paysage radiophonique bas-normand

Opérateurs et fréquences au 1^{er} octobre 2001

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie D		Catégorie E		Total	
	Opér.	Fréq.	Opér.	Fréq.	Opér.	Fréq.	Opér.	Fréq.	Opér.	Fréq.	Opér.	Fréq.
CTR CAEN	33	51	11	34	32	52	14	75	3	24	93	239*
Basse-Normandie	7	13	5	21	10	17	12	28	2	8	36	88**
Calvados	4	7	2	4	4	5	7	10	2	3	19	29
Manche	2	2	2	9	4	7	6	10	2	3	16	31
Orne	2	4	1	8	3	5	6	8	2	2	14	27

* Comité Technique Radiophonique Caen : 239 fréquences dont 3 inexploitées

** Basse-Normandie : 88 fréquences dont 1 inexploitée

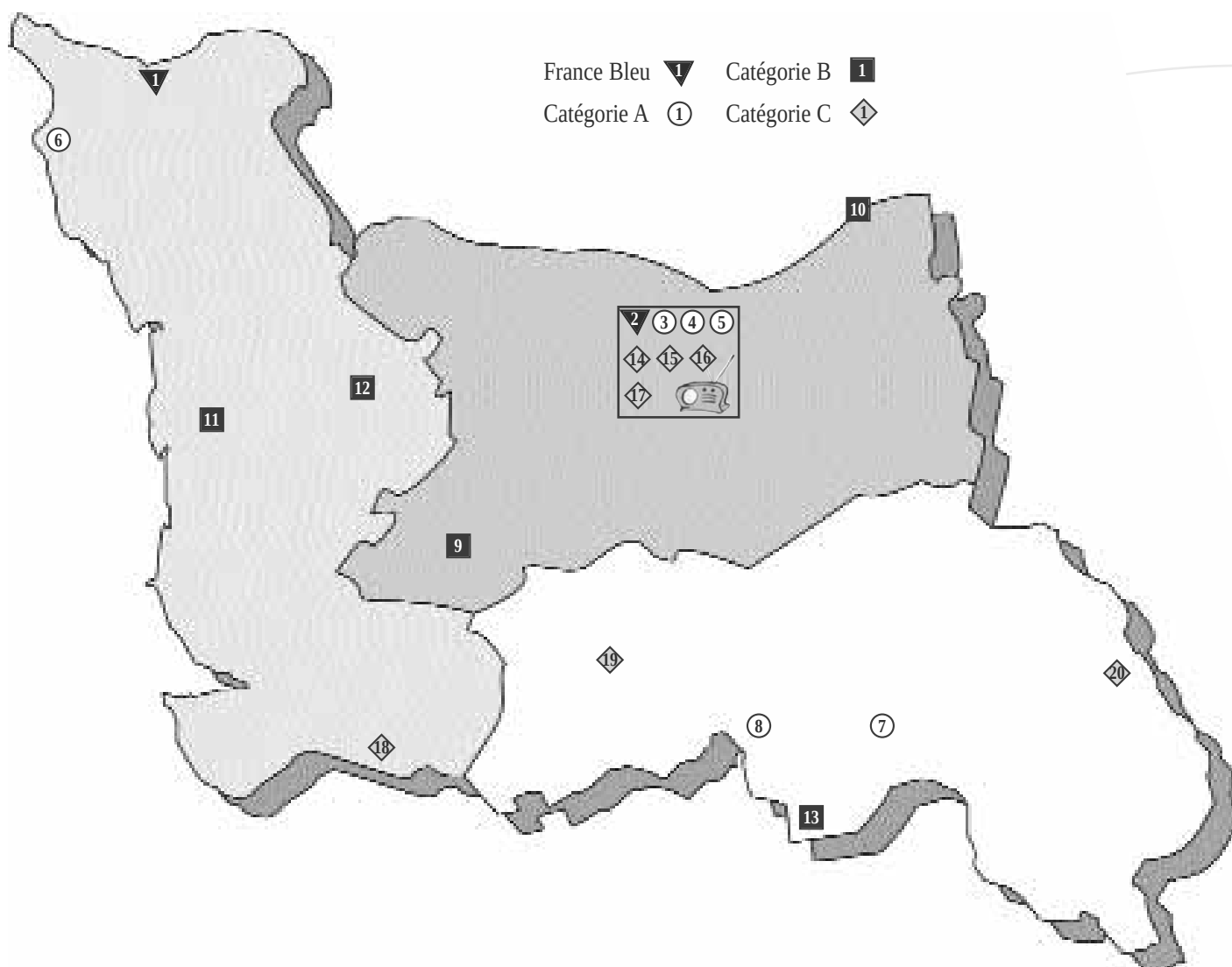
Source : CTR Caen

La région bas-normande est intégrée au Comité Technique Radiophonique de Caen dont la zone de compétence s'étend sur huit départements :

Calvados,
Manche,
Orne,
Eure,
Seine-Maritime,
Sarthe,
Mayenne,
Eure et Loir.

Les CTR (12 en métropole et 4 dans les DOM-TOM) sont parties intégrantes du CSA, et ont pour mission d'instruire les demandes d'autorisation et de contrôler que les titulaires respectent leurs obligations et engagements.

Les stations implantées en Basse-Normandie



France Bleu Cherbourg	1	Cherbourg - Octeville	SEA FM	11	Coutances
France Bleu Normandie Caen	2	Caen	RADIO MANCHE	12	Saint Lô
666	3	Hérouville Saint Clair	NORMANDIE F.M.	13	Alençon
T.S.F. 98	4	Hérouville Saint Clair	N.R.J. CAEN	14	Caen
R.C.F. VENT DU LARGE	5	Caen	EUROPE 2 NORMANDIE	15	Caen
RADIO FLAM'	6	Flammanville	NOSTALGIE NORMANDIE	16	Caen
RCF 61	7	Sées	RFM NORMANDIE	17	Caen
RADIO COUP DE FOUDRE	8	Carrouges	EUROPE 2 MANCHE	18	Saint Brice de Landelles
VIRE F.M.	9	Vire	NRJ MEGAWEST	19	Flers
COCKTAIL F.M.	10	Deauville	NRJ Pays de l'Aigle	20	Saint Ouen sur iton



Organisation du travail dans l'audiovisuel

Le marché du travail



La demande d'emploi¹

Situation d'ensemble

Fin décembre 2001, 867 personnes étaient inscrites comme demandeurs d'emploi sur les codes ROME détaillant les " professionnels du spectacle ".

Ces demandeurs d'emploi dans leur ensemble présentent les caractéristiques suivantes :

- une population concentrée sur le Calvados (les deux tiers),
- une demande importante chez les artistes (près de 60% des demandeurs),
- une représentation prédominante des hommes (les trois quarts des demandeurs),
- des demandeurs d'emploi relativement jeunes (près de 40% ont moins de 30 ans),
- près des deux tiers sont titulaires au minimum du niveau Bac (1/3 ayant au moins bac+2).

¹ : Remarque : Le champ retenu concerne les demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) de catégorie 1 (demandeurs d'emploi à durée indéterminée à temps plein et immédiatement disponibles) et 3 afin de mieux prendre en considération le cas particulier des intermittents (enregistrés en cat. 3 : demandeurs d'emploi à durée déterminée à temps plein immédiatement disponibles).

Demandeurs d'emploi du spectacle et de l'audiovisuel en Basse-Normandie (fin décembre 2001)

ROME - Métiers		DEFM
Artistes du spectacle		499
21 211	Artiste dramatique	101
21 212	Artiste de la musique et du chant	261
21 213	Artiste de la danse	26
21 214	Artiste du cirque et du music-hall	26
21 215	Professionnel de la mise en scène et de la réalisation	48
21 216	Animateur Présentateur	35
21 217	Présentateur de modèles	2
Techniciens du spectacle		289
21 221	Professionnel du son	80
21 222	Professionnel de l'image	54
21 223	Professionnel de l'éclairage	45
21 224	Professionnel du décor et des accessoires	67
21 225	Professionnel du costume et de l'habillage	16
21 226	Professionnel de la coiffure et du maquillage	5
21 227	Professionnel du montage de l'image et du son	22
Production des spectacles et promotion des artistes		79
21 231	Professionnel de la production des spectacles	78
21 232	Agent de promotion des artistes	1
Total		867

Source : DR ANPE

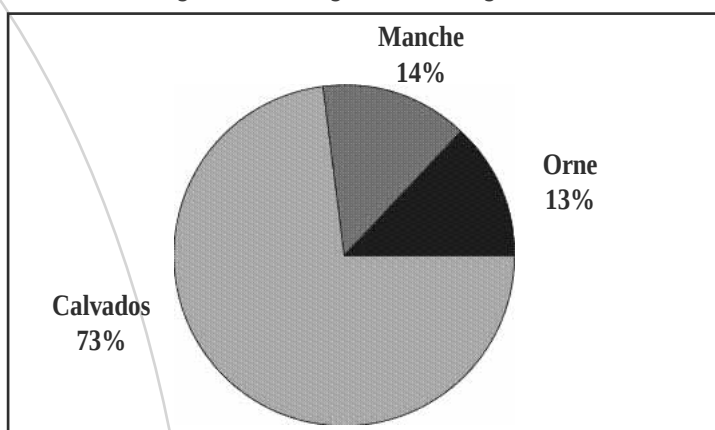
Zoom sur les techniciens du son, de l'image, de l'éclairage et du montage

Parmi les professionnels du spectacle inscrits à l'ANPE fin décembre 2001, près d'un quart sont des techniciens du son, de l'image, de l'éclairage et du montage, soit au total 201 personnes.

Ces techniciens constituent une population :

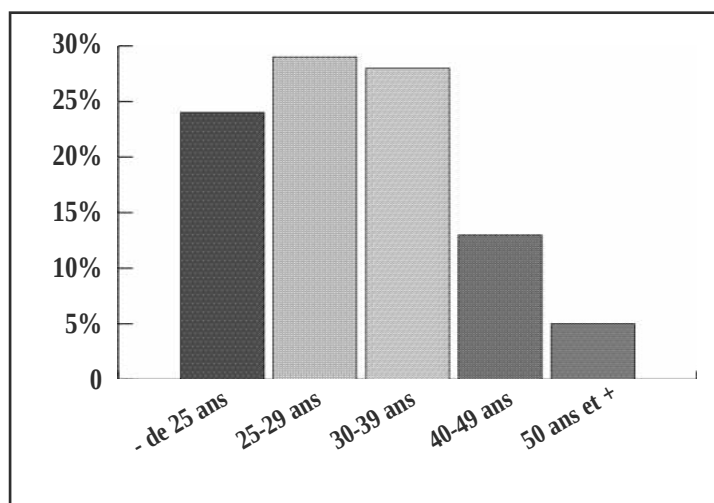
- concentrée sur le Calvados, avec près des trois quarts des demandeurs,
- quasi essentiellement masculine, avec 92% d'hommes,
- jeune : plus de la moitié de ces demandeurs d'emploi ont moins de 30 ans,
- relativement diplômée : 70% des techniciens disposent au minimum d'un niveau Bac, sachant que plus d'un tiers a Bac+2 et plus.

*Répartition géographique des techniciens
du son, de l'image, de l'éclairage et du montage*



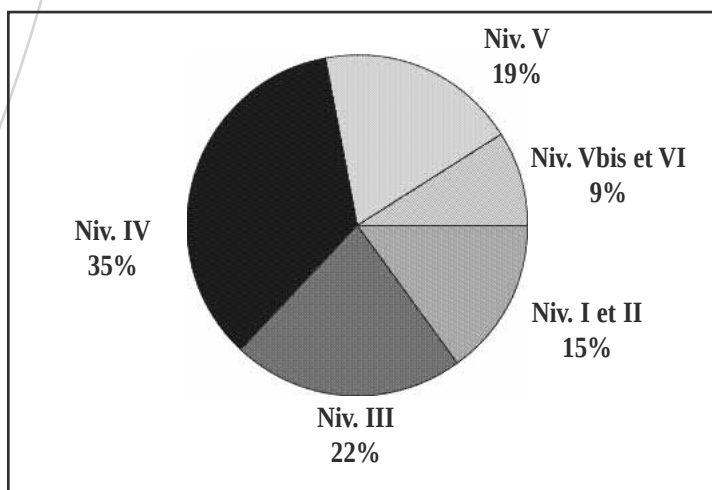
Source : OREFOM, selon informations DRANPE

*Pyramide des âges des techniciens
du son, de l'image, de l'éclairage et du montage*



Source : OREFOM, selon informations DRANPE

*Niveaux de formation des techniciens
du son, de l'image, de l'éclairage et du montage*



Source : OREFOM, selon informations DRANPE



L'offre d'emploi

Les informations qui vont suivre sont données à titre indicatif car comme le reconnaît l'ANPE spectacle, très peu d'offres passent par elle : on estime que sur le secteur spectacle, à peine 10% des offres passent par l'ANPE.

Pour ce qui est plus spécifiquement du secteur de l'audiovisuel, il sera vu un peu plus loin dans cette étude que les pratiques de mise en relation de l'offre et de la demande sont proches de celles évoquées par B. Dosseur dans son étude sur " Le spectacle vivant en Basse-Normandie " en ce qu'elles " échappent aux relais traditionnels et se règlent le plus souvent directement au sein de réseaux professionnels ". Il s'avère ainsi " impossible d'effectuer des rapprochements entre l'offre et la demande au plan statistique ".

Les offres 2001 par secteur d'activité en Basse-Normandie

NAF - Offres cumulées de l'année 2001	Calvados	Manche	Orne	Basse-Normandie
921B Production de films institutionnels et publicitaires	4	1	1	6
921C Production de films pour le cinéma	6	0	8	14
921J Projection de films cinématographiques	10	2	1	13
922A Activités de radio	12	10	1	23
922B Production de programmes de télévision	1	0	0	1
922C Diffusion de programmes de télévision	1	0	0	1
Total	34	13	11	58

Source : DRANPE

Les offres d'emploi cumulées 2001 par codes ROME en Basse-Normandie

ROME - Métiers	Calvados	Manche	Orne	Basse-Normandie
Artistes du spectacle	115	27	33	175
21 211 Artiste dramatique	74	3	2	79
21 212 Artiste de la musique et du chant	16	4	15	35
21 213 Artiste de la danse	12	2	14	28
21 214 Artiste du cirque et du music-hall	-	1	-	1
21 215 Professionnel de la mise en scène, réalisation	-	-	1	1
21 216 Animateur Présentateur	10	15	1	26
21 217 Présentateur de modèles	3	2	-	5
Techniciens du spectacle	17	7	15	39
21 221 Professionnel du son	1	2	-	3
21 222 Professionnel de l'image	11	-	1	12
21 223 Professionnel de l'éclairage	1	-	-	1
21 224 Professionnel du décor et des accessoires	1	3	1	5
21 225 Professionnel du costume et de l'habillage	1	2	13	16
21 226 Professionnel de la coiffure et du maquillage	1	-	-	1
21 227 Professionnel du montage de l'image et du son	1	-	-	1
Production des spectacles et promotion des artistes	11	3	-	14
21 231 Professionnel de la production des spectacles	11	3	-	-
21 232 Agent de promotion des artistes	-	-	-	-
Total	143	37	48	228

Source : DRANPE

Structuration de l'emploi

Précision méthodologique :

Les sections relatives à l'audiovisuel en Basse-Normandie sont le résultat de la démarche qualitative mise en place auprès des structures de l'audiovisuel recensées par l'O.RE.FO.M.

Afin de dégager des caractéristiques par activité lorsque cela est utile, 4 catégories ont été distinguées : il s'agit des activités de :

Production - réalisation (inclues les télévisions) : emploi du terme " sociétés de production " pour désigner cette activité dans la présente étude

Prestation technique : les prestataires techniques

Radio

Exploitation de salles de cinéma



Evaluation de l'emploi

Estimation de l'emploi permanent

A partir du champ d'étude défini, un recensement des structures intervenant dans le domaine de l'audiovisuel professionnel a été réalisé (cf. : section précédente).

En l'absence de données régionales sur les effectifs travaillant dans le secteur en région, on ne peut que tenter de faire une estimation de ce qu'il recouvre à partir des réponses données via le questionnaire, complétées par d'autres sources ¹.

¹ Notamment : Etude CESR " Les médias et l'identité régionale ", avril 2000 - Annuaire professionnels et Registre du Commerce et des Sociétés sur Internet, ...

Estimation des effectifs dans les structures de l'audiovisuel en Basse-Normandie

Activité	Structures recensées	Effectif estimé
Production - réalisation <i>Dont France 3</i>	32 1	Environ 150 - 160 90
Radio <i>Dont France Bleu</i>	20 stations 2	Environ 160 53
Prestation technique	5	44
Exploitation de salles de cinéma	66 établissements 135 salles	NC

Précisions



Production - réalisation

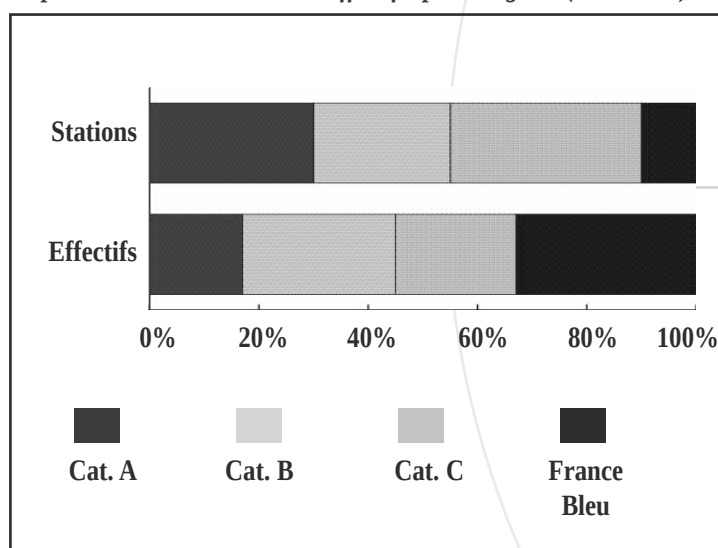
Rappelons que l'on retrouve sous cette appellation l'activité des télévisions : sont ainsi compris à la fois France 3 et la télévision locale Citizen Télévision (mais dont les effectifs sont ceux de la société de production en charge de la chaîne : LN développement). En dehors de France 3 la quasi totalité des structures recensées sur cette activité de " production - réalisation ", ont des effectifs permanents très réduits tournant le plus souvent autour de 1 à 3 personnes. En fonction du type et du volume d'activité, le recours à des intermittents est plus ou moins régulier.



Radio

Parmi les 20 stations présentes sur le territoire bas-normand, c'est à dire ayant une localisation et des effectifs en région, les plus gros employeurs sont les deux stations de France Bleu : France Bleu Cotentin et France Bleu Basse-Normandie (à Caen) ; à elles deux ces stations concentrent un tiers de l'emploi des radios implantées sur la région alors qu'elles ne représentent que 10% du " parc " radiophonique.

Répartition des stations et des effectifs par catégorie (estimation)



*cf : définitions des catégories
page 19*

En dehors des effectifs salariés de ces structures, il est intéressant de souligner que le bénévolat est largement répandu dans les radios associatives (les radios de catégorie A et certaines de catégorie B), le nombre de bénévoles pouvant aller de 10 à 80 selon les cas ! Par ailleurs, ces associations recourent très fréquemment aux contrats aidés pour recruter leurs salariés (CES, CEC, Emploi jeune...).



Exploitation de salles de cinéma

La Chambre Syndicale des Cinémas de Normandie n'a pas été en mesure de donner une estimation des effectifs travaillant dans les salles de cinéma bas-normandes. Elle souligne cependant la présence non négligeable de bénévoles au sein des cinémas de statut associatif et public (régie municipale).

L'emploi intermittent en Basse-Normandie

783 intermittents du spectacle sont recensés dans la région en 2002, dont les 2/3 dans le Calvados.

Les techniciens du son, de l'image, de l'éclairage et du montage représentent près d'une centaine d'intermittents.



Aperçu de la structure des emplois

Les sociétés de production

Il s'avère impossible de dégager une image unique de la structuration de l'emploi dans les structures de production - réalisation du fait notamment des éléments suivants (en dehors de France 3) :

- les entités sont très restreintes en terme d'effectifs, la plupart travaillant avec 1 à 3 permanents ;
- les permanents ont des profils extrêmement divers : il est intéressant de souligner l'absence de formation à l'audiovisuel pour une partie d'entre eux qui s'est " formée sur le tas " ;
- les permanents sont souvent " multifonctions " et doivent développer une polyvalence de compétences. Côté " technique ", ils peuvent occuper des fonctions de cadreur, monteur, infographiste, réalisateur, technicien du son, technicien vidéo, etc. plus ou moins couplées entre elles selon les profils, sans oublier les fonctions administratives et de suivi de production...

En fait, selon la structure les compétences présentes en interne vont être diverses, mais dans tous les cas le recourt à des professionnels en intermittence pour compléter les savoirs-faire et compétences des permanents est une démarche habituelle et caractéristique sur cette activité.

L'exemple d'une société de production recensée dans la région permet d'illustrer ce propos, et donc la polyvalence attachée à ces structures :

La société X est constituée de trois permanents :

Un directeur se charge de la gestion, du management et du commercial.

Une personne est chargée du suivi de production, des rédactions (scénarii, projets, commentaires...) et occupent des fonctions de réalisateur - caméraman.

Une personne s'occupe du suivi de clientèle, de la réalisation et du montage post-production.

Ces trois professionnels n'ont pas de formation initiale spécifique à l'audiovisuel ; par contre ils ont eu un apprentissage sur le tas via des stages et des expériences professionnelles.

Zoom sur la structuration de l'emploi à France 3 Normandie - Caen

L'effectif de 90 personnes se répartit en trois pôles :

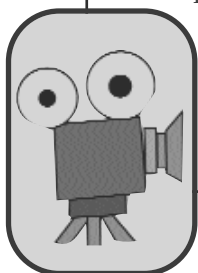
- les administratifs
- les journalistes
- les techniciens

La cinquantaine de techniciens appartient à cinq " métiers " différents, chacun étant attaché à une formation minimum :

- vidéo : BTS électronique

Les techniciens vidéo se répartissent entre deux spécialités : maintenance et exploitation

- monteur : BTS audiovisuel option montage
- preneur de son : BTS audiovisuel option son
- scripte : formation de scripte d'édition (2 organismes de formation en France : INA et IIFA)
- éclairagiste : CAP au minimum



Les prestataires techniques

Les emplois se structurent globalement autour de 3 types d'activité :

- l'administratif,
- le commercial,
- la technique.

Concernant le pôle technique, deux parties peuvent être identifiées :

- la partie maintenance : elle s'organise autour de l'entretien et de la réparation des matériels,
- la partie prestation / exploitation : l'exploitation consiste en la capacité à utiliser les matériels et à les faire fonctionner à la fois de manière individuelle mais surtout intégrés à un ensemble de matériels (choix des matériels, installation, fonctionnement).

Les techniciens des structures rencontrées présentent des profils assez proches : ils ont généralement suivi des formations techniques en électronique ou électrotechnique mais avec des niveaux différents allant du BEP au BTS, en passant par le Bac Pro, tout cela dépendant notamment des critères de formation éventuellement posés par l'employeur lors des recrutements (voir section ci-après).

Par ailleurs, rappelons qu'en dehors des effectifs permanents, les prestataires techniques font très régulièrement appel à des intermittents pour compléter leurs équipes en place.

Les radios

L'examen de la structure des emplois des stations de radio, toutes catégories confondues, fait apparaître 5 grandes fonctions :

- responsable de station,
- journalistes,
- animateurs,
- techniciens (opérateurs du son),
- pôle administratif : secrétariat / accueil,
- commerciaux.

Cependant la présence et l'organisation de ces fonctions ne sont pas les mêmes selon les radios, notamment quelques caractéristiques sont à noter au sein des radios privées :

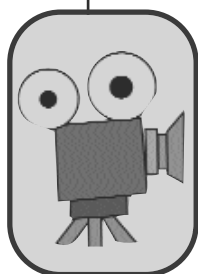
- les fonctions de commercial sont quasi essentiellement présentes dans les radios de catégorie B et C, car contrairement à celles de catégorie A qui " subsistent grâce au Fonds de Soutien à l'Expression Radiophonique, aux subventions, dons et à l'engagement du bénévolat "¹, ces radios doivent s'autofinancer pour vivre, d'où la nécessité de démarcher des annonceurs ;

- les postes que l'on peut dénommer " multifonctions " sont d'autant plus développés que la structure est réduite en terme d'effectifs : ainsi, il n'est pas rare de voir plusieurs fonctions assurées par une même personne, avec à titre d'exemple des : journaliste-animateur, animateur-technicien, animateur-secrétaire etc. Le fonctionnement des radios associatives est par ailleurs également très dépendant de l'intervention de bénévoles qui vont assurer aussi bien des " tâches " administratives que des fonctions d'animation ou de " reporter ".

Zoom sur la structuration de l'emploi à France Bleu

Que ce soit à France Bleu Cotentin à Cherbourg, ou à France Bleu Basse-Normandie à Caen, la structure des postes répond à la même organisation qui se présente sous la forme de quatre pôles chapotés par un directeur de station :

- les administratifs
- les techniciens : un responsable avec une équipe de techniciens
- les journalistes, regroupés autour d'un rédacteur en chef
- les animateurs : ce secteur de la programmation s'organise autour d'un responsable et d'une équipe d'animateurs.



Les pôles technique, journalistique, ainsi que celui de la programmation s'organise selon un même schéma qui est celui d'un responsable et d'une équipe.

Les techniciens sont des opérateurs du son, titulaires pour la plupart du niveau Bac ou Bac+2 en électronique ou électrotechnique.

¹ Etude CESR " Les médias et l'identité régionale : réalités et perspectives " - avril 2000 - p. 178

Les cinémas

Globalement, dans les lieux d'exploitation, l'emploi est structuré en trois grands métiers :

- la technique : principalement les opérateurs projectionnistes. Obligation posée par la convention collective, les opérateurs projectionnistes sont en principe titulaires du CAP Opérateur Projectionniste ; cependant encore beaucoup ne détiennent pas ce diplôme... Peu d'établissements proposant le CAP en formation initiale, les opérateurs projectionnistes en poste sont souvent titulaires d'un second diplôme, CAP ou BEP ;
- l'accueil, c'est à dire tout ce qui concerne le contact avec le public ;
- l'administratif : programmation et gestion.

La taille de l'établissement conditionne également la polyvalence des postes ; plus il est de petite taille et plus les postes vont être polyvalents : à titre d'exemple, on va pouvoir trouver un cinéma où le directeur assure à la fois la cabine, l'accueil et l'administratif, ou un autre où en plus du directeur qui assure ces trois postes on va avoir un salarié se partageant entre l'accueil et la cabine.

Selon la Chambre syndicale des cinémas de Normandie, si les plus gros établissements sont davantage cloisonnés en terme de fonctions, il arrive quand même qu'il y ait une certaine polyvalence notamment entre l'accueil et la cabine (en cas de forte fréquentation par exemple). Mais en règle générale, plus on monte en taille et plus les postes sont cloisonnés.

Modes de fonctionnement

Sur chacune des activités de l'audiovisuel, l'approche des modes de fonctionnement est réalisée autour de trois questionnements :

- comment les employeurs de l'audiovisuel procèdent-ils lorsqu'ils souhaitent recruter ?
- fixent-ils des critères de sélection ?
- rencontrent-ils des difficultés dans leurs démarches de recrutement ?



Les sociétés de production¹



Démarche d'embauche

Parler recrutement dans les sociétés de production bas-normandes c'est avoir affaire, dans 95% des cas, à des situations d'intermittence ; en effet, rares sont les embauches de personnels permanents.

Ainsi lorsque des projets se présentent la structure va notamment rechercher les techniciens de l'audiovisuel nécessaires pour le mener à bien.

Une contradiction repérée par B. Dosseur dans l'étude de l'O.RE.FO.M relative au " Spectacle vivant en Basse-Normandie " peut également être mise au compte de ces structures de l'audiovisuel : " tous les intermittents du spectacle sont inscrits à l'ANPE Spectacle et donc parfaitement identifiés mais la quasi-totalité des embauches s'effectue sans avoir recours à ce service ".

En fait, les sociétés font appel à leurs propres réseaux de connaissance dans le secteur pour trouver les compétences dont ils ont besoin en fonction des projets à mener : il s'agit ainsi :

- de carnets d'adresses remplis au fil des ans,
- d'habitudes de travail instaurées avec des professionnels dont on connaît et apprécie les compétences, et que l'on fait travailler régulièrement,
- du système du " bouche à oreille " où les recommandations de collègues apportent une certaine garantie sur la compétence des personnes recrutées.

En dehors de cette spécificité, il arrive également à ces employeurs de faire parfois appel aux écoles ou encore de faire travailler d'anciens stagiaires ayant donné satisfaction.

" une production coûte tellement cher qu'on ne peut se permettre d'avoir une journée non productive...or c'est ce qui peut arriver si la personne ne fait pas l'affaire "

" on ne peut pas se permettre de faire appel à quelqu'un dont on ne connaît pas les compétences "

" on ne travaille qu'avec des gens que l'on connaît "



Critères de recrutement

Le principal critère de recrutement découle tout naturellement de la manière dont se font les recrutements, à savoir : le recours à une personne que l'on connaît ou recommandée.

En dehors de ce pré-requis non négligeable les autres éléments pris en considération par ces employeurs sont, sans ordre d'importance :

- la confiance

Un des critères essentiels est " l'impression et le premier contact que l'on a ". En effet le type d'activité de ces structures fait que les professionnels sont amenés à travailler ensemble au quotidien avec des horaires importants et un rythme de travail parfois soutenu ; pour une ambiance sereine et une qualité de travail, il est donc indispensable que " le courant passe " et que l'on puisse avoir confiance dans les compétences de chacun.

¹ France 3 est mis à part dans l'encart " Zoom sur France 3 "

- la motivation
" la passion du métier "

- le talent, la créativité

- la polyvalence

C'est le type et l'importance du projet qui va généralement déterminer les compétences à rechercher. Cependant la taille des structures bas-normandes, et leurs moyens, fait qu'elles sont le plus souvent à la recherche de professionnels polyvalents, qui par ailleurs peuvent s'être parallèlement spécialisés sur un domaine.

- l'expérience professionnelle

Le critère de l'expérience joue un rôle primordial, ce qui fait dire que ce secteur est un milieu très fermé d'autant plus que les habitudes de travail sont très ancrées.

Selon le projet, les sociétés de production ne vont pas faire appel aux mêmes professionnels. A titre d'exemple, sur la production de commande la société X va s'intéresser à ceux qui ont la " curiosité de l'entreprise " et qui ont déjà travaillé sur ce créneau.

- la formation

Si elle n'est pas pour autant reléguée au rang de l'accessoire, la formation n'est pas un élément déterminant ; considéré " intéressant mais secondaire " pour recruter des intermittents, qui sont le plus souvent déjà connus de l'employeur, le type de formation va davantage être regardé par le secteur lorsqu'il s'agit de jeunes diplômés avec peu d'expérience à leur actif, à condition qu'ils aient quelques références à montrer...

*" il faut avoir des démos pour montrer ce que l'on a déjà fait et ce que l'on sait faire ",
 " les diplômes seuls n'ouvrent pas les portes, il faut avoir des choses à montrer "*



Difficultés de recrutement

Dans l'ensemble, ce secteur d'activité ne rencontre pas vraiment de problème lorsqu'il a besoin de recruter puisque " l'on travaille toujours plus ou moins avec les mêmes " et en cas de non disponibilité des professionnels habituels, le système du bouche à oreille fonctionne plutôt bien !

" on trouve assez facilement des techniciens et ils sont globalement compétents "

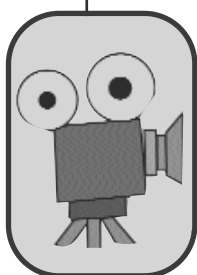
Zoom sur France 3 Normandie

France 3 recrute rarement les personnes directement en qualité de permanent ; celles qui accèdent à ce " statut " sont le plus souvent des professionnels inscrits sur le planning CDD. En effet avant de pouvoir accéder à un poste permanent les professionnels engagés le sont en CDD et tournent un certain temps sur les rédactions régionales de France 3.

Pour les postes à pourvoir, un affichage est fait tous les mois au niveau de la société. En dehors de cette communication interne, France 3 passe également par :

- le contact direct auprès des écoles,
- des annonces dans la presse,
- le contact d'anciens stagiaires passés par la structure et ayant donné satisfaction.

Des critères de formation minimum évoqués précédemment sont posés par sa convention collective, l'expérience étant également un élément important dans la sélection.





Les prestataires techniques



Démarche d'embauche

Même si les prestataires techniques recrutent parfois des techniciens en tant que permanents de la structure, leur activité les amène davantage à recourir à des intermittents en fonction des projets qu'ils ont à mener.

Dans ce secteur, comme sur celui de la production - réalisation, la principale voie de recrutement est le réseau de connaissances et les habitudes de travail instaurées au fil des ans.

Sur les postes permanents, les entreprises de la prestation technique n'hésitent pas à faire appel à des anciens stagiaires passés chez elles ou aux écoles formant les techniciens dont ils ont besoin.



Critères de recrutement

Une différence peut être faite entre le recrutement d'un permanent et celui d'un intermittent sur un projet.

Dans le premier cas, la formation va être prise en compte, le niveau requis variant d'une structure à l'autre de bac à bac+2 mais les spécialités relevant toujours des domaines de l'électronique et de l'électrotechnique...

Dans le cas des intermittents, l'expérience et la confiance sont des critères essentiels : comme pour les sociétés de production, l'entreprise technique va faire appel à des gens de confiance avec qui elle a l'habitude de travailler, qu'ils soient ou non de la région où se situe le projet.



Difficultés de recrutement

Les prestataires techniques estiment rencontrer parfois des difficultés dans leur recrutement, mais qui ne sont pas les mêmes selon la structure interrogée : pour l'un, ce sont les techniciens exploitant les machines les plus difficiles à trouver, pour l'autre c'est le personnel en atelier (c'est à dire sur la maintenance), pour d'autres encore la difficulté tient au manque de polyvalence des techniciens, etc.

L'une des entreprises souligne une problématique liée à la fonction commerciale : elle relève la difficulté à trouver des " techniciens-vendeurs ", rappelant que l'une des activités de ce secteur est la vente et la location de matériels audiovisuels professionnels ce qui nécessite d'avoir des commerciaux avec des connaissances pointues en matière de matériels et de techniques audiovisuelles.



Les radios : zoom sur France Bleu



Démarche d'embauche

France Bleu procède souvent selon la même démarche lorsqu'elle doit recruter un technicien : il s'agit de stagiaires que l'on va prendre ensuite en CDD et qui vont tourner sur l'ensemble du réseau France Bleu pendant 1 ou 2 ans avant de se voir proposer un CDI lorsqu'un poste permanent est à pourvoir.



Critères de recrutement

La formation est essentielle : le niveau minimum de recrutement est le bac (technique ou scientifique) ou bac +2 en électronique ou électrotechnique, étendu au BTS audiovisuel option son, mais on peut également trouver des bac+4.

Les autres critères sont :

- être passionné de musique,
- avoir des aptitudes aux technologies informatiques et audionumériques,
- avoir un caractère adapté au travail d'équipe.



Difficultés de recrutement

Les stations de France Bleu en Basse-normandie reconnaissent ne rencontrer aucun problème dans les recrutements de techniciens.



Les exploitants de salles de cinéma



Démarche d'embauche

Le recrutement du personnel technique va passer par :

- le relationnel,
- le passage d'annonce dans les journaux spécialisés,
- la filière de la formation interne : l'exploitant prend un jeune en contrat d'apprentissage pour être opérateur projectionniste, en espérant le garder ensuite.



Critères de recrutement

Pour travailler en cabine, une obligation de formation est posée par la convention collective : il faut être titulaire du CAP Opérateur Projectionniste.

La détention d'un deuxième diplôme technique est généralement appréciée : un CAP ou BEP en électrotechnique, automatisme, électricité, ou mécanique..., ou à défaut de diplôme, des compétences sur ces matières sont les bienvenues.



Difficultés de recrutement

Le principal problème est de trouver des opérateurs projectionnistes répondant aux critères énoncés ci-dessus !



Présent et avenir du secteur de l'audiovisuel en Basse-Normandie

Les difficultés du secteur

S'il fallait résumer la situation actuelle de l'audiovisuel en région, cela tiendrait en quelques mots : un secteur peu dynamique...

Cet avis est d'ailleurs partagé par la plupart des professionnels rencontrés, qui soulignent les nombreux freins et difficultés auxquels leurs activités doivent faire face.

Les raisons au manque de dynamisme du secteur sont très souvent liées entre elles ; les professionnels de la région en ont cité un certain nombre, synthétisées dans les développements ci-après.

Précision :

Le présent paragraphe est principalement dédié à l'activité de " production-réalisation " ; cependant des similitudes étant repérées avec les prestataires techniques, et dans une mesure moindre avec les radios, elles sont soulignées lorsque cela est utile.



Les freins au développement

Un tissu économique défavorable

Élément également souligné par des prestataires techniques et des radios

La dégradation du tissu industriel

La situation économique de ces dernières années aboutissant à la disparition de nombreuses industries fait que la région se retrouve avec de moins en moins de grosses entreprises, susceptibles d'avoir une politique de communication audiovisuelle.

Des sièges sociaux hors région

De nombreuses entreprises régionales ont été rachetées par des groupes dont les sièges sont hors région, et notamment en région parisienne. Ces entreprises n'ont alors plus la même marge de manœuvre quant à leur politique de communication. Leurs sièges soit disposent de leur propre service de communication audiovisuelle soit ont instauré des habitudes de travail sur Paris.

Des entreprises peu " communicantes "

Pour certaines personnes, et entreprises, faire appel à des supports audiovisuels pour communiquer relève plus du gadget que de l'utile. Il y a encore un manque de connaissance sur ce que ces outils peuvent apporter.

" les normands sont frileux par rapport à la communication audiovisuelle "

" un état d'esprit frileux et étroit "

Un manque de soutien politique

Élément également souligné par les prestataires techniques

Les institutions et collectivités " ne jouent pas le jeu " du développement régional du secteur en faisant régulièrement appel à des sociétés hors région, et notamment en région parisienne, pour leurs projets alors qu'il y a " toutes les compétences à portée de main chez eux ! ".

" le secteur en région est souvent la 5^{ème} roue du carrosse ! "

" le secteur a besoin d'aides à la production et au développement des structures de production en région "

La concurrence de la région parisienne

Élément également souligné par les prestataires techniques

Les entreprises et les institutions régionales ayant une démarche de communication audiovisuelle s'adressent pour beaucoup à des «boîtes» parisiennes alors que les sociétés de la région estiment pouvoir leur offrir la même qualité de prestation.

L'attrait du parisianisme est encore fort avec l'idée selon laquelle " puisque c'est fait par une société parisienne c'est forcément mieux ". Or d'un autre côté, beaucoup de sociétés de production régionales, ainsi que des prestataires techniques, font une partie de leur activité sur Paris parce que la région n'offre pas un marché très ouvert !

" si on n'avait que la région comme zone de travail, on n'existerait pas " déclare un prestataire technique.

Les institutions, les collectivités... vont faire appel aux sociétés parisiennes parce que "ça fait bien" ; il existe toujours une certaine attractivité, un prestige lié à la référence parisienne ; pourtant en région il y a les compétences adéquates à des prix bien souvent moindres !

" les entreprises et les institutionnels ont tendance à donner leurs marchés à des boîtes parisiennes "

Des freins liés au secteur lui-même

Un manque de solidarité et de communication entre sociétés régionales

L'étroitesse du marché fait que les entreprises régionales sont davantage concurrentes que partenaires sur les projets. Or la fragilité de ces structures et leur manque de moyens n'incitent pas toujours les potentiels clients à faire appel à elles : un rapprochement de compétences permettrait selon l'une des sociétés rencontrées d'être plus armés face aux grosses entreprises parisiennes lors des appels d'offres.

Certaines sociétés de production, appliquant l'adage " l'union fait la force " ont déjà instauré des relations de travail entre elles afin de bénéficier des compétences et moyens de chacune, et éventuellement travailler ensemble sur certains projets, tout en gardant leur propre indépendance.

Un manque de communication de la part des sociétés de production vers les institutions de la région afin de se faire connaître et proposer leurs services

" on ne rencontre pas assez les institutionnels "



Les conséquences

Les conséquences sur l'activité

- Une diminution des commandes en matière de communication ;
- Des budgets en baisse ;
- Une activité à très court terme.

De nombreuses sociétés de production ont disparu dans les dernières années, et celles qui restent n'ont qu'une activité réduite ne leur permettant pas de faire de projection.

" on travaille en permanence sur la corde raide "

" aucune projection à plus de deux mois ne peut être faite "

" aucune société de production régionale n'a une activité satisfaisante "

Les implications dans l'organisation du travail

- Des équipes restreintes

Le manque de moyens et l'impossibilité de prévoir le niveau d'activité amène les structures à réduire leurs équipes : ainsi telle société qui ne peut plus se permettre d'avoir des permanents et ne travaille donc plus qu'avec des intermittents, ou telle autre qui ne fait plus travailler que des équipes de deux personnes sur ses tournages alors qu'elle en occupait quatre avant, etc.

- Des réseaux resserrés

La démarche consistant à ne travailler qu'avec des professionnels déjà connus s'amplifie, la porte d'entrée étant de moins en moins ouverte aux nouveaux venus... Ainsi cette société présente en région depuis une dizaine d'année qui affirme : " on ne travaille plus qu'avec des gens que l'on connaît, quitte à aller les chercher à Paris ou en Bretagne ".

La marge de manœuvre étant de plus en plus étroite et fragile, les sociétés ne peuvent se permettre de prendre le moindre risque.

- L'impossibilité d'accueillir des stagiaires

Régulièrement sollicitées pour des demandes de stages, les sociétés ne peuvent plus y répondre : l'impossibilité d'avoir une projection en terme d'activité, et donc de prévoir un calendrier de travail sur le moyen ou long terme, associé au manque de personnel permanent, nécessaire pour encadrer correctement les stagiaires, font que beaucoup de sociétés ne prennent plus de personne en stage.

***L**es débouchés dans l'audiovisuel*



Des perspectives limitées

De manière globale, et compte tenu des analyses faites jusqu'ici, il est juste de constater que le secteur de l'audiovisuel en région est très peu développé, avec un avenir perçu comme incertain.

La plupart des professionnels de la " production " interrogés ne voit pas l'avenir de leur activité sous les meilleurs auspices en région compte tenu des difficultés rencontrées.

Le manque de lisibilité de leur avenir même à court terme les laisse très prudents, voire sceptiques pour certains quant à la pérennisation de leur activité en Basse-Normandie. C'est notamment pour cela que certaines sociétés de production mais également des prestataires techniques, réalisent une partie, parfois importante, de leur chiffre d'affaire hors région et principalement sur Paris.

Cette situation amène à dire que la localisation géographique d'une structure sur ces activités n'a que de faibles répercussions sur l'emploi en région compte tenu du recours à l'intermittence : les sociétés essaient en général de travailler avec des professionnels qu'elles connaissent sur les lieux de leur projet afin de minimiser les coûts (déplacement, hébergement, etc.), d'où leurs relations avec de nombreux techniciens sur Paris.

La vue d'ensemble du secteur audiovisuel en ce qui concerne les activités de " production - réalisation " et de " prestations techniques " permet de constater que les débouchés sont :

- quasi nuls dans le cinéma : " c'est le créneau le plus fermé ! "
- réduits dans l'audiovisuel au sens strict (production vers la télévision)
- modérés sur l'évènementiel, soit sur des plateaux fixes (ex. : salles de congrès, de séminaires... déjà en partie équipées des outils audiovisuels) soit sur des plateaux mobiles (ex. : sous des chapiteaux ou dans des salles non équipées, où il faut installer les matériels).

Cependant, plus généralement, les avis sont partagés quant à la situation du secteur : si certains professionnels estiment que leur secteur ne peut absorber davantage de techniciens de l'audiovisuel, ceux actuellement sur le marché ayant déjà des difficultés à travailler régulièrement, d'autres partent du principe qu'il y a encore du travail mais... " pour les bons " !

" il y a encore des débouchés dans l'audiovisuel mais pour les bons "

" il y a de plus en plus de précarité y compris chez les techniciens qualifiés "

Du côté des radios, les perspectives d'emploi sont rares : le plus gros employeur qu'est France Bleu ne prévoit pas d'embauches, les équipes étant formées, et plus généralement, " la radio ne se développera pas plus que ce soit du côté des radios publiques que privées ".

Contrairement aux autres activités, le secteur de l'exploitation de salles de cinéma est actuellement en situation de relative " crise " avec plus d'offres d'emploi que de demandes ! Continuellement à la recherche d'opérateurs projectionnistes formés, le secteur " a beaucoup de mal à trouver de bons éléments ". Ainsi à l'heure actuelle, les personnes titulaires du CAP opérateur projectionniste n'ont " aucun mal à trouver du travail ".



Des ouvertures controversées

Remarque : ces ouvertures ne sont pas spécifiques à la Basse-Normandie.

Les télévisions locales

Le développement des télévisions locales n'est pas perçu par tout le monde de la même manière : pour certains c'est un nouveau créneau qui s'ouvre avec des débouchés relatifs mais réels en terme d'emplois (un besoin de professionnels très polyvalents), alors que pour d'autres c'est un " miroir aux alouettes " qui ne peut s'établir sur la durée, le territoire français étant un trop petit pays pour se permettre d'avoir des quantités de télévisions.

Le créneau " non-audiovisuel "

" les débouchés ne sont pas forcément là où on le croit "

Si les créneaux cinéma et production audiovisuelle sont bouchés, et si l'évènementiel offre des opportunités, il est aussi intéressant de se pencher sur les secteurs " autres " lorsque l'on recherche des débouchés potentiels pour des professionnels de l'audiovisuel. Ces secteurs " autres " sont tous les domaines, les entreprises ou collectivités, dont l'activité principale n'est pas de " faire de l'audiovisuel " mais qui utilisent des moyens audiovisuels dans le cadre de leur activité. Sont plus particulièrement visées les grosses entreprises ou collectivités, mais également des structures diverses telles que les musées, les médiathèques, etc. où sont utilisés des outils audiovisuels.

Dans ces différentes entités, des services audiovisuels commencent à se constituer. Fait assez étonnant, une partie des professionnels interrogés évoquent eux-mêmes cette orientation : alors que le développement potentiel de tels services arrive en concurrence à la fois avec les sociétés de production et les prestataires techniques notamment sur leurs activités principales (production de commande, évènementiel au sens large), ce sont ces mêmes structures qui mettent en avant ces orientations possibles de " l'activité audiovisuelle ", conscients de ne pouvoir eux-mêmes proposer que des débouchés réduits.

Deux autres orientations, ont été également évoquées :

- le développement vers l'image de synthèse,
- l'orientation vers les outils multimédia (DVD, CDRom, etc.).



Les compétences attendues

Les développements relatifs à l'emploi et plus spécifiquement aux recrutements et aux critères retenus par les structures de l'audiovisuel lorsqu'elles ont besoin de professionnels (voir la section " modes de fonctionnement ") apportent un éclairage important sur les profils attendus des professionnels de l'audiovisuel.

Deux compétences, communes aux activités étudiées, sont de plus en plus recherchées chez les professionnels de l'audiovisuel :

- la maîtrise des outils et techniques liés au développement du numérique,
- la polyvalence : ce terme ne recouvre cependant pas la même réalité selon l'activité prise en compte.

" Production - réalisation " et " prestation technique "

Selon les structures rencontrées, le critère de la polyvalence trouve sa source soit dans le fait que les structures sont de petite taille soit en raison de l'importance des projets : l'ensemble est lié également au fait que les petites structures n'ont pas une activité suffisante et les moyens nécessaires pour avoir des spécialistes.

Plus globalement on va ainsi opposer les petites structures, présentes en région, aux grosses entreprises, notamment parisiennes, les premières développant la polyvalence, les secondes pouvant avoir des spécialistes par domaine.

Néanmoins, la distinction a tendance à s'estomper : l'exemple en est avec France 3 Normandie qui estime avoir encore besoin de spécialistes mais que l'évolution en cours et à venir, liée à l'évolution des technologies, tend vers plus de polyvalence.

Exemples de besoins évoqués lorsque l'on parle de polyvalence :

- un caméraman devant avoir des compétences de tournage, montage et d'écriture
 - un cadreur compétent en matière de montage, et vice versa
 - un technicien avec des compétences autour de l'image, du montage et de l'exploitation de matériels audiovisuels
 - France 3 va rechercher des techniciens d'exploitation : professionnels chargés d'assurer la diffusion de l'image et de vérifier la qualité technique (fonction allant de l'installation à la diffusion)
- etc.

Les prestataires techniques, vont rechercher des techniciens polyvalents en audiovisuel professionnel : ainsi le technicien assurant la maintenance doit être également capable d'exploiter les matériels.

Il faut cependant préciser que la polyvalence ne doit pas empêcher les professionnels d'avoir leurs points forts, et donc d'être plus spécialisés sur certains aspects.

Quel que soit le " type " de polyvalence entendu, dans tous les cas, les professionnels soulignent l'importance de maîtriser les outils informatiques utilisés en audiovisuel (le numérique).

Pour certains prestataires, si leur secteur ne va pas créer de postes, l'avenir verra le remplacement de personnes qui ne seront plus adaptées (ou qui n'auront pas su s'adapter) à l'évolution des activités ou plutôt aux évolutions des matériels et techniques audiovisuels.

On va rechercher des personnes sachant exploiter des équipements et matériels directement liés à la technologie numérique, d'où la nécessité d'avoir des professionnels de l'audiovisuel sachant utiliser ces nouvelles technologies.

En dehors de la polyvalence de compétences, une sorte de " polyvalence d'esprit " est également attendue c'est à dire que vont être appréciées les personnes prêtes à apprendre et à se former au contact du terrain, à s'investir sur des activités et des compétences qui ne sont pas les leurs à la base. En fait il s'agit d'une capacité et d'une volonté à s'adapter à un cadre de travail réclamant une polyvalence de compétences.

Radios

Du côté des radios privées, le profil type du technicien polyvalent demande de maîtriser des compétences en informatique, son et maintenance.

A France Bleu, la polyvalence des "opérateurs du son" se traduit sur plusieurs plans :

- la maîtrise des technologies informatiques et audionumériques ;
- la capacité à réaliser des émissions sous diverses conditions : en direct, éléments arrivant à l'antenne, en extérieur, enregistrement de concert...;
- la maintenance de premier degré : "le petit entretien et dépannage de base" est fait par les opérateurs du son.

(remarque : les stations locales de France Bleu n'ont pas de technicien de maintenance en interne ; la maintenance et la réparation des matériels sont assurées par des centres techniques régionaux spécifiques à Radio France)

L'exploitation de salles de cinéma

Un vrai défi à venir concerne les postes techniques avec le passage au numérique mais selon les représentants du secteur " le numérique ce n'est pas pour demain ! ". En effet l'arrivée du tout numérique (c'est à dire des salles où le son et l'image sont numériques) n'est envisagée qu'à long terme, " pas avant 8 - 10 ans ". Par ailleurs, il faut savoir que même les grands opérateurs ont décidé de ne pas " foncer " vers le tout numérique pour le moment.

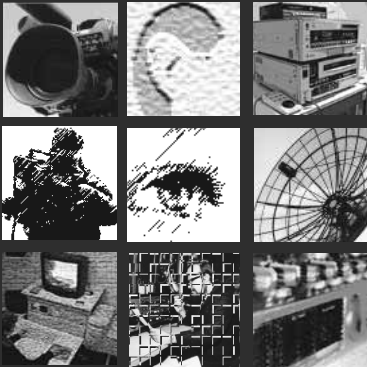
A partir de là, il est encore difficile au secteur de déterminer quelles compétences seront recherchées compte tenu de ces évolutions.

En attendant le profil idéal recherché par les exploitants sur les postes d'opérateurs projectionniste est celui d'une personne titulaire du CAP opérateur projectionniste qui ne se contente pas d'être un simple " pousseur de boutons " mais qui " aime la bricole " c'est à dire avec des compétences en électricité, en mécanique, etc. ; voilà pourquoi les personnes titulaires d'un autre diplôme technique en électrotechnique, automatisme, mécanique ou électricité, sont appréciées du secteur.

La détention de ces compétences ouvre également les portes sur des postes de régisseur, ce professionnel ayant la responsabilité de tout ce qui est technique dans les multiplexes : machines, éclairage, air conditionné, etc.

La formation à l'audiovisuel

● Les formations
aux métiers de l'audiovisuel
*page***70**



● Vers une formation à
l'audiovisuel en région ?
*page***86**

70 *Les cursus de formation*

70 Les formations professionnelles

72 Les formations universitaires

73 *Etat des lieux pour une «filière audiovisuelle»*

73 Contexte : la constitution d'une filière audiovisuelle

74 Panorama géographique des formations

80 Effectifs en formation et résultats aux examens

86 *La formation vue par les professionnels*

86 Les sociétés de production

90 Les prestataires techniques

91 Les radios : zoom sur France Bleu

92 Les exploitants de salles de cinéma

93 *Autres éléments d'information*

93 L'insertion des diplômés

95 Le montage d'une formation





Les formations aux métiers de l'audiovisuel ¹

Les cursus de formation

" Une formation n'est pas "créateur" de talents, elle est destinée à vous donner les moyens de le développer, de le révéler "

M. Frizet, ancien directeur de l'Ecole nationale supérieure Louis-Lumière



Les formations professionnelles

Le BTS audiovisuel

Délivré par près d'une vingtaine d'établissements publics et privés, le BTS Audiovisuel se prépare en deux ans après le bac et comporte cinq options :

- exploitation des équipements audiovisuels
- administration de la production audiovisuelle et des spectacles
- montage
- image
- son

L'accès aux options image, son et montage est plutôt réservé aux bacheliers des séries scientifiques et technologiques (S et STI) alors que les deux autres options s'adressent davantage aux bacs généralistes et de gestion.

Seuls quelques établissements préparent aux 5 options.

L'option administration de la production audiovisuelle forme des gestionnaires chargés de l'encadrement administratif et humain (budgets de production, bilans, plans de tournage...).

¹ Sources :

Site ONISEP

Les métiers de l'audiovisuel - Iris Bucher,
Karine Taillandier - L'étudiant - Mai 2001
217 p.

Image et son - Avenirs n° 499 - Onisep
Mars-Avril 1999

*Formations aux métiers du cinéma,
de l'audiovisuel et du multimédia
2000/2001* - CNC

L'option exploitation des équipements débouche sur la préparation et le suivi technique d'un tournage, notamment le choix du matériel.

Les options image, montage et son conduisent à des postes de techniciens spécialisés dans le cadrage, la prise de son et le montage vidéo.

La sélection est sévère, chaque section accueillant un nombre restreint d'élèves : en moyenne, une quinzaine de places sont offertes pour 400 candidatures.

Les écoles

A côté des deux plus connues que sont l'ENSMIS - l'Ecole nationale supérieure des métiers de l'image et du son (anciennement FEMIS) - et Louis-Lumière, il existe de très nombreuses écoles sur le vaste domaine de l'audiovisuel.

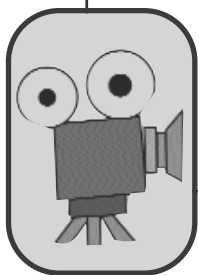
Au total, plus d'une cinquantaine d'écoles, généralistes ou spécialisées, de statut privé ou public, propose des formations aux métiers de l'audiovisuel (animation, cinéma, vidéo, son, montage, production...), avec des cursus variés d'une durée allant de 1 à 3 ans. Près de la moitié de ces formations est dispensée sur Paris et sa région.

L'ENSMIS, Ecole nationale supérieure des métiers de l'image et du son, forme des techniciens au service de la création dans sept départements : scénario, réalisation, image, son, montage, décor, production. L'ENSMIS dépend du Ministère de la Culture et de la Communication depuis 1998.

L'école nationale supérieure Louis-Lumière (ENSL), propose 3 sections : cinéma, son et photographie (options prise de vues et traitement d'images), auxquelles on accède par des concours distincts.

L'ENSL est placée sous la tutelle du Ministère de l'Education Nationale.

Accessibles sur concours à des candidats de moins de 27 ans titulaires d'un bac +2, ces deux écoles réservent leur formation à un très petit nombre de personnes... (entre 3 et 7% des dossiers passent le cap des concours).





Les formations universitaires

Deux types de formation universitaire peuvent être repérés dans le monde du son et de l'image :



Les formations généralistes, ne forment pas des techniciens de l'audiovisuel mais permettent d'acquérir des connaissances théoriques et certaines compétences techniques de base ; on y trouve ainsi :

- le DEUG arts, mention arts du spectacle ou mention arts plastiques
- la licence et la maîtrise arts du spectacle, mention études cinématographiques et audiovisuelles
- des DEA



Les formations à vocation professionnelle, tendent à donner une image proche de celles des grandes écoles professionnelles en prévoyant une sélection à l'entrée, une mise en situation professionnelle, des stages... ; on y trouve dans le domaine audiovisuel :

- un DEUST (diplôme d'études universitaire scientifique et techniques) à Paris IV
- 4 DIM (diplôme ingénieur maître) (Bordeaux III, Grenoble III, Rennes II et Toulouse II)
- des MST
- des DESS
- des DU
- un Magistère Ingénierie des systèmes image et son (Valenciennes)

Au total plus de 80 formations universitaires touchant à l'audiovisuel sont proposées par les universités françaises.

État des lieux des formations pour «une filière audiovisuelle»



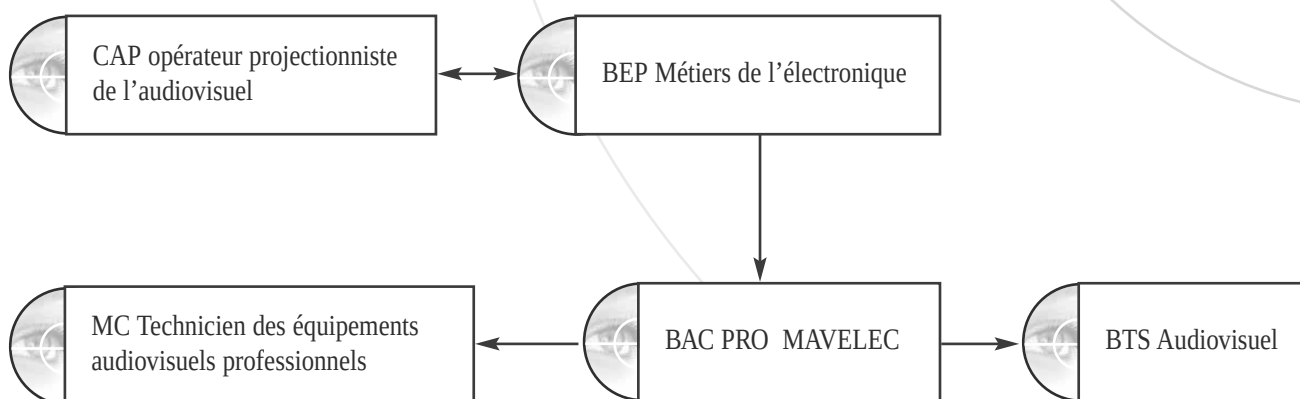
La constitution d'une «filière audiovisuelle» : contexte

Rappelons que la présente étude trouve son origine dans la demande formulée par le Rectorat de l'Académie de Caen, visant à identifier le secteur de l'audiovisuel en région pour apprécier l'opportunité de monter une formation de niveau bac+1 ou +2 en audiovisuel.

A travers son interrogation le Rectorat émet ainsi l'idée d'offrir aux jeunes une filière de formation orientée sur des métiers de technicien de l'audiovisuel.

L'engagement de cette réflexion fait suite au projet de monter un CAP Opérateur Projectionniste de l'Audiovisuel en Basse-Normandie. A partir de ce CAP le Rectorat a dégagé un schéma possible de filière orientée " audiovisuel ", s'appuyant sur des diplômes de l'Education Nationale.

Les diplômes pour une filière audiovisuelle



A partir de cette proposition de filière, un premier état des lieux de l'existant en France, et en Basse-Normandie peut être fait.

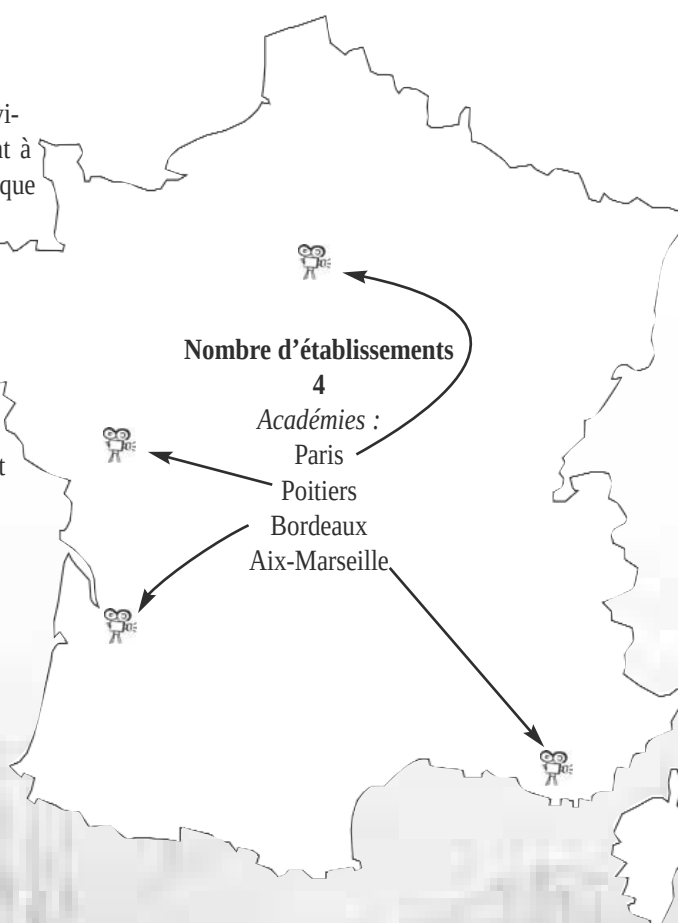


Panorama géographique des formations

Formations de niveau IV et V

CAP Opérateur projectionniste

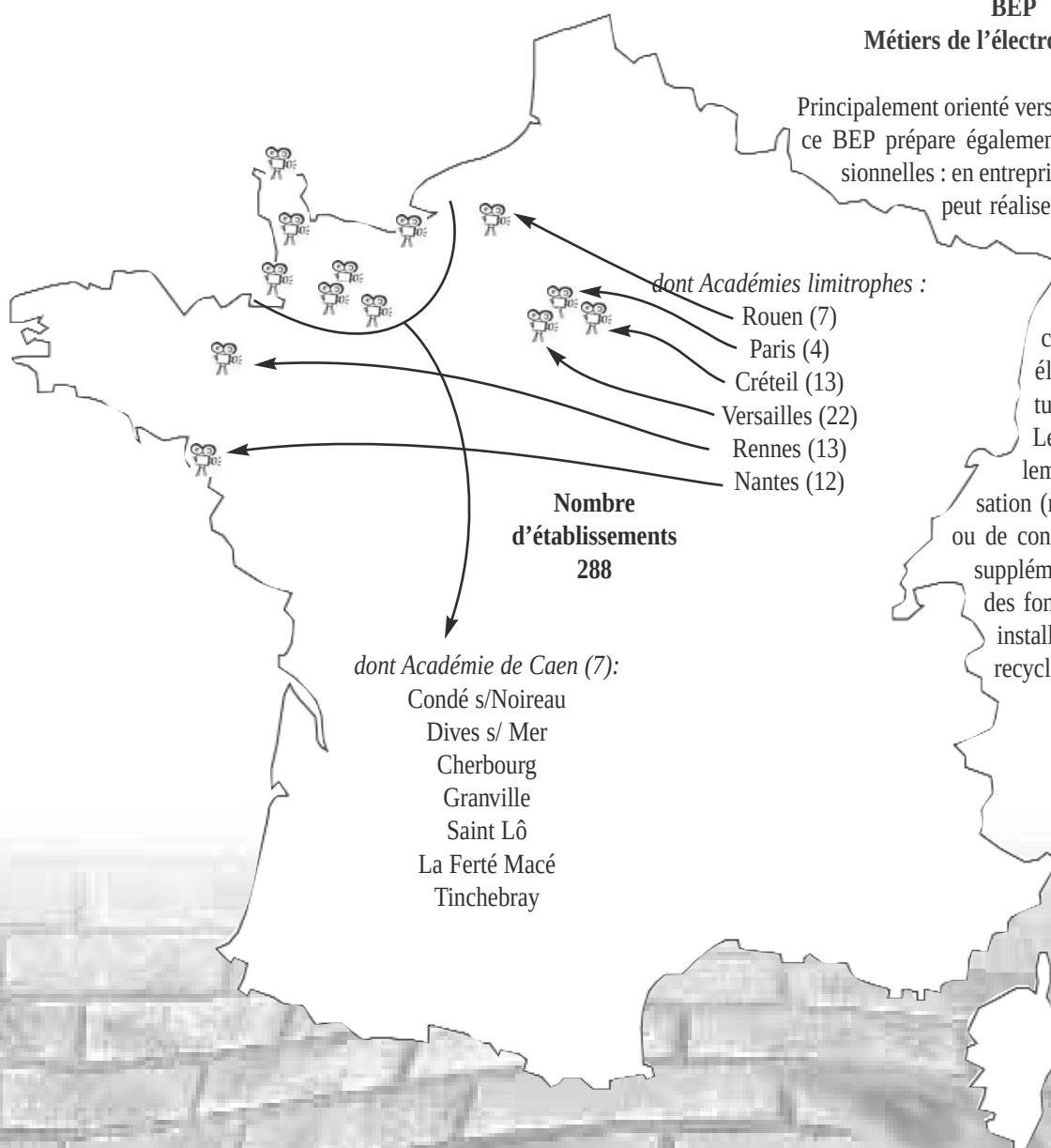
L'opérateur projectionniste exerce ses activités dans toute entreprise ou organisme ayant à présenter au public des images animées quel que soit le système d'enregistrement ou de transmission (cinéma, vidéo, réception hertzienne). Il est capable de : vérifier les équipements et leur installation - monter le programme à diffuser - réaliser la séance de projection - mettre en repos l'installation - assurer l'entretien courant des équipements et appareillages



BEP Métiers de l'électronique

Principalement orienté vers la poursuite d'études, ce BEP prépare également à des activités professionnelles : en entreprise, le titulaire de ce diplôme peut réaliser et réparer des cartes de circuits imprimés et effectuer des contrôles simples de fabrication. La formation donne une connaissance de base des systèmes électroniques (fonctions, structures...).

Le titulaire du BEP sera principalement chargé d'activités de réalisation (métiers d'agent de production ou de contrôle). Après une formation supplémentaire, il pourra exercer des fonctions de : réalisation, installation, intervention, recyclage.





BAC PRO MAVELEC (Maintenance de l'audiovisuel électronique)

Le technicien MAVELEC intervient sur un large éventail de matériels : audio (chaîne hi-fi, magnétophone, console de mixage, électroacoustique professionnelle) - vidéo (récepteur TV, magnétoscope et caméscope, vidéo-projecteur, console de montage imprimante vidéo, réception satellite...)

- informatique personnelle.

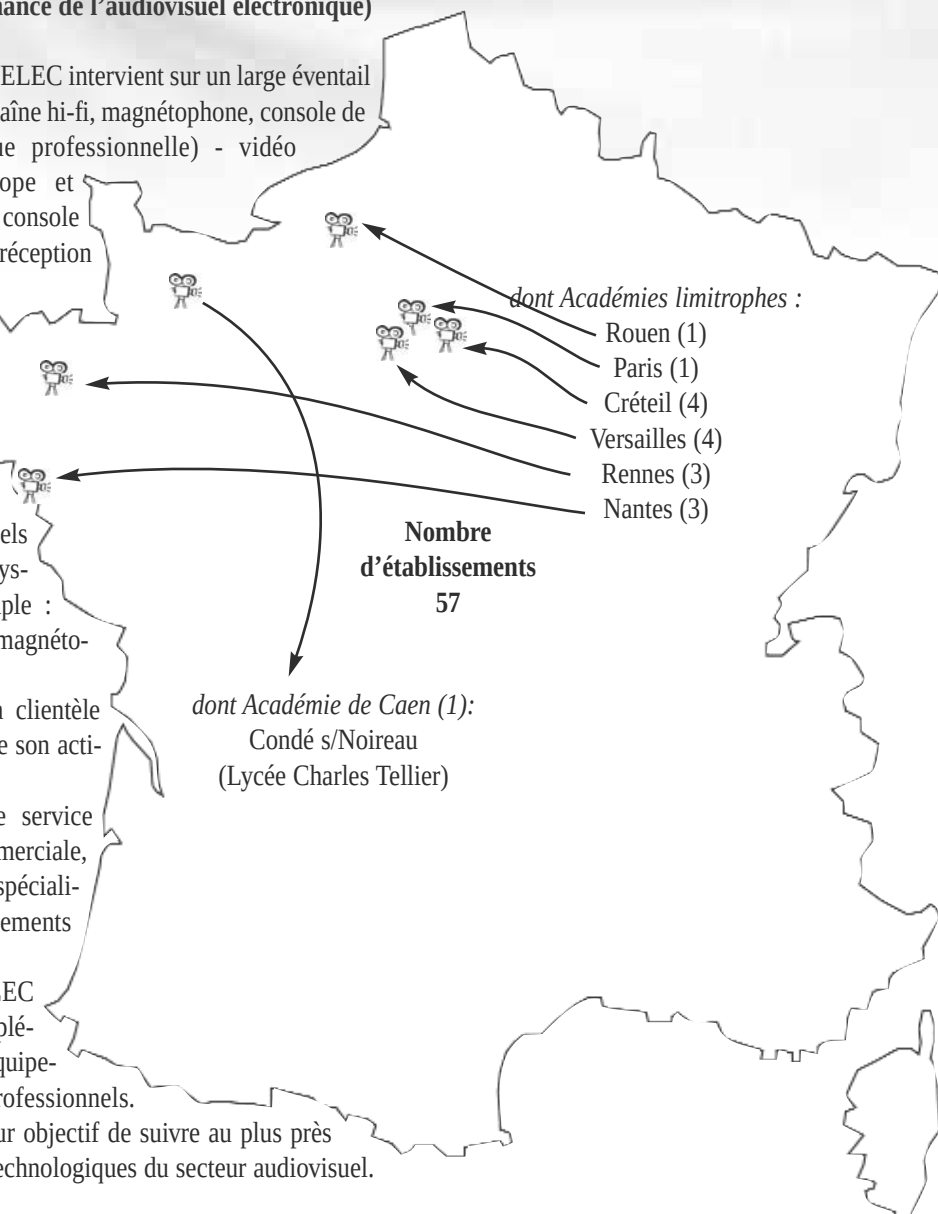
Il assure le dépannage chez le client de ces différents produits et effectue, si nécessaire, leur réparation en atelier. Il procède à l'entretien préventif des matériels professionnels, ainsi qu'à l'installation de systèmes multimédias regroupant, par exemple : parabole et décodeur satellite, téléviseur, magnétoscope, chaîne audio...

L'assistance technique et le conseil à la clientèle deviennent une composante importante de son activité.

Ce technicien peut travailler dans le service après-vente d'une grande surface commerciale, dans une entreprise de maintenance spécialisée, chez un installateur d'équipements audiovisuels professionnels.

Le titulaire du bac pro MAVELEC peut préparer la mention complémentaire Technicien des équipements audiovisuels professionnels.

Cette mention a pour objectif de suivre au plus près les évolutions technologiques du secteur audiovisuel.



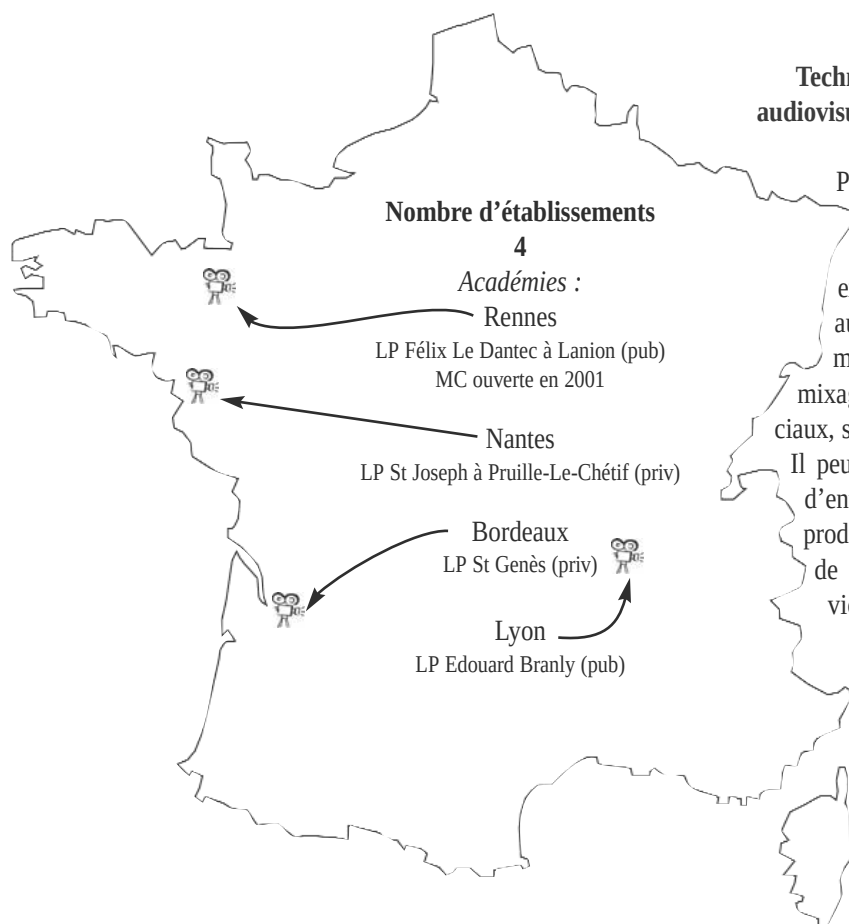
dont Académies limitrophes :

- Rouen (1)
- Paris (1)
- Créteil (4)
- Versailles (4)
- Rennes (3)
- Nantes (3)

**Nombre
d'établissements
57**

dont Académie de Caen (1):
Condé s/Noireau
(Lycée Charles Tellier)

Formations de niveau BAC +1 et +2



Mention complémentaire Technicien des équipements audiovisuels professionnels

Préparée en 1 an cette MC s'adresse en priorité aux titulaires d'un Bac Pro MAVELEC.

Elle donne toute compétence pour installer, exploiter, entretenir et dépanner les équipements audiovisuels professionnels : éclairages, caméras, moniteurs de contrôle, vidéo-projecteurs, tables de mixage, équipements son, matériels d'effets spéciaux, systèmes numériques...

Il peut exercer ses activités dans différents types d'entreprises : sociétés de production et de post-production audiovisuelle, sociétés de location de matériels ou de prestations de services, collectivités territoriales.



BTS audiovisuel

Options :

L'option " Administration de la production

audiovisuelle et des spectacles " forme des assis-

tants de production ou des chargés de pro-

duction. Ceux-ci mettent en place et assu-
rent le suivi administratif , juridique et finan-
cier d'un projet audiovisuel ;

L'option " Exploitation des équipements audiovi-

suels " forme des techniciens d'exploitation ou de
maintenance. Ils doivent assurer la coordination technique

et l'exploitation des équipements pour réaliser un projet (ex :
câblage, compatibilité des systèmes, réglages, contrôle des
équipements) ;

L'option " Image " forme des opérateurs, des assistants du

directeur photo, des assistants en effets spéciaux... Ils
conçoivent et réalisent les prises de vues et les éclairages. Les

titulaires doivent savoir préparer le tournage (mise en place
des équipements, étalonnage), maîtriser les effets spé-
ciaux (incrustation, raccord lumière, trucage...), partici-
per au traitement de l'image... ;

L'option " Montage et postproduction " forme des assis-

tants monteurs, des monteurs post-production, des

assistants truquistes... Ce sont eux qui finalisent les

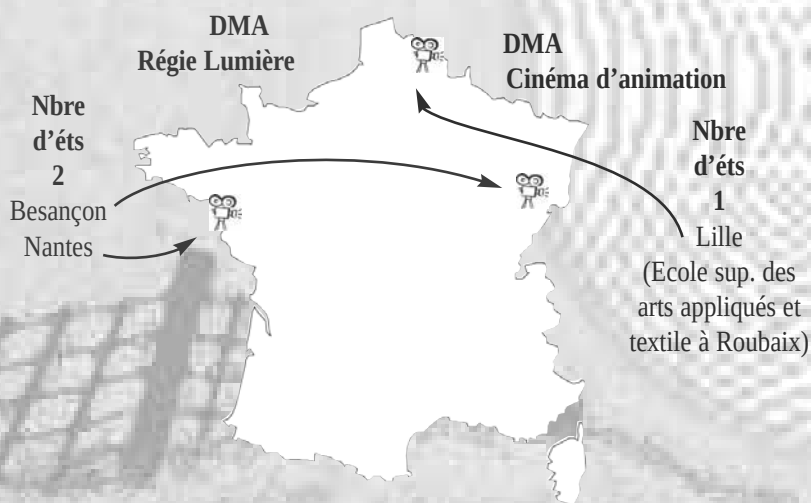
projets audiovisuels grâce à des outils spécifiques.

L'option " Son " forme des monteurs son, des assis-

tants son, des techniciens d'antenne... qui assurent la captation sonore, les tech-
niques de mixage et de diffusion sonore.

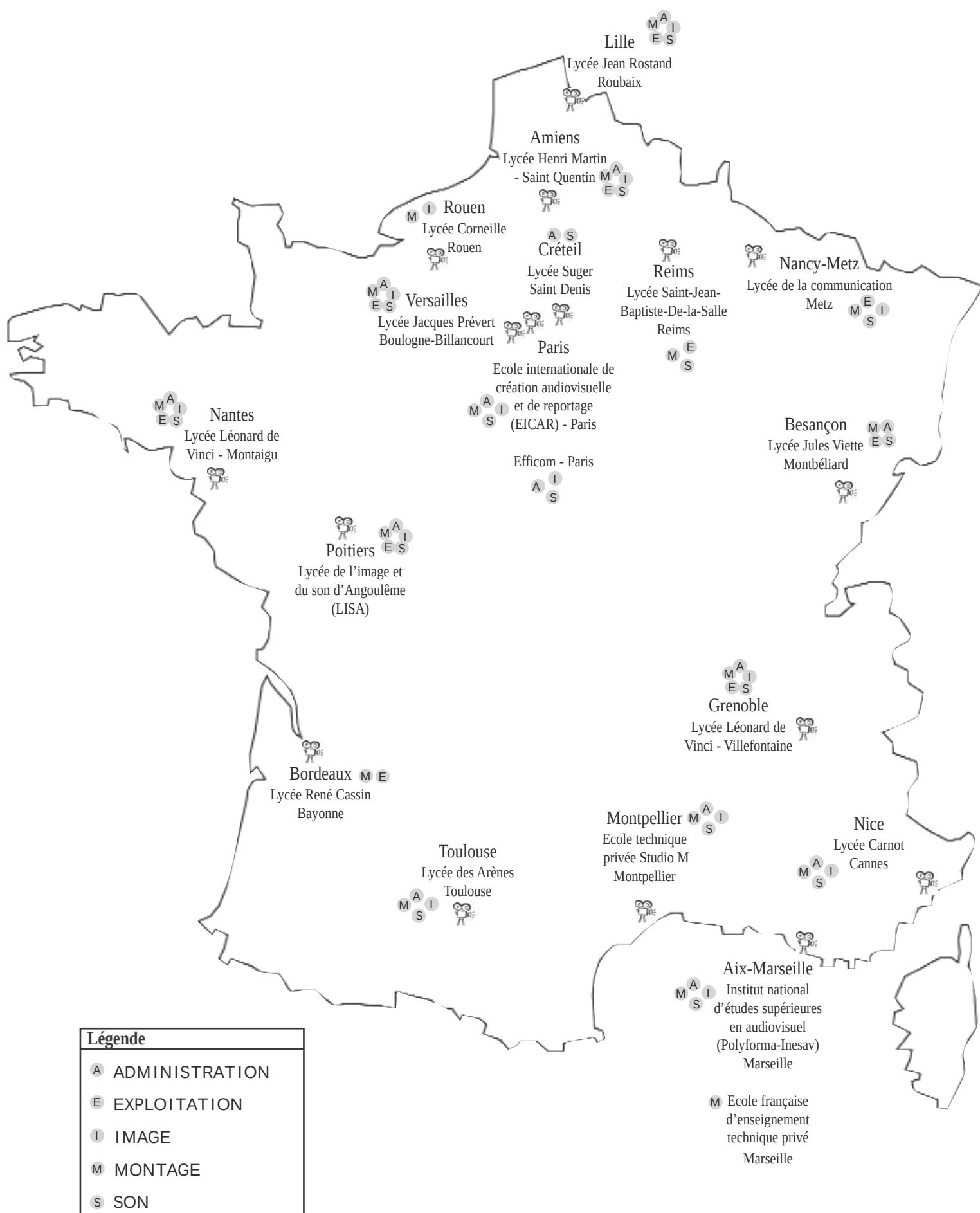
Dans le cadre de la rénovation du BTS l'option " administration " sera
davantage orientée vers le droit de l'audiovisuel. Les quatre autres
options intégreront des cours sur le numérique.

Diplômes des métiers d'art



Remarque : le DMA (diplôme des métiers d'art) est de même niveau que le BTS (niv. III)

Les établissements préparant au BTS audiovisuel



A la rentrée 2001, 19 établissements assurent la préparation au BTS Audiovisuel : 13 lycées publics et 6 établissements privés, dont un sous contrat.

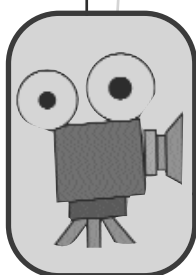
Si le référentiel de formation engage les établissements à préparer l'ensemble des cinq options, dans les faits seuls six d'entre eux proposent toutes les options.

L'offre de formation concernant le BTS Audiovisuel s'est accrue récemment puisque deux des dix-neuf établissements ont ouvert leur section à la rentrée 2001 (Cannes et Créteil).

En dehors du Lycée Corneille de Rouen, qui est l'établissement le plus proche de l'Académie de Caen, il est à souligner, en terme de proximité, la situation de la région parisienne qui rassemble quatre établissements préparant le BTS dans les Académies de Paris, Versailles et Créteil.

En résumé, la Basse-Normandie compte :

7 BEP Métiers de l'électronique
1 BAC Pro MAVELEC
et peut-être bientôt un CAP Opérateur Projectionniste



Il est également à noter l'existence de formations universitaires puisque l'Université de Caen prépare le DEUG, la licence et la maîtrise Arts du Spectacle, mention Etudes Cinématographiques et Audiovisuelles.



Effectifs en formation et résultats aux examens

Avertissement

Les données de ce paragraphe sont issues de la base Reffet du Cereq. Le champ couvert prend en compte :

Les diplômes de l'enseignement technique préparés dans les établissements relevant du Ministère de l'Education Nationale ;

Les effectifs inscrits en dernière année de formation de chaque spécialité ;

Les effectifs des apprentis ;

Les résultats aux examens des diplômes de l'enseignement technique.

Diplômes de niveau IV et V

CAP Opérateur projectionniste de l'audiovisuel

Diplôme créé en 1991 - 1^{ère} session : 1992

Effectifs	Résultats aux examens	
Cumul de 1995 à 2000 : 224	Cumul de 1995 à 2000 : 1772	Admis à la session 2000 : 355
Effectifs à la rentrée 2000 : 54	Taux de réussite moyen : 43%	Taux de réussite en 2000 : 42%

BEP Métiers de l'Electronique

Diplôme créé en 1999 - 1^{ère} session : 2001

Effectifs	Résultats aux examens	
Effectifs à la rentrée 2000 : 5976 <i>dont Académie de Caen : 123</i>	Nc	Nc

Bac Pro Maintenance de l'audiovisuel électronique (MAVELEC)

Diplôme créé en 1986 - 1^{ère} session : 1987

Effectifs	Résultats aux examens	
Cumul de 1995 à 2000 : 5843 <i>dont Académie Caen : 133</i>	Cumul de 1995 à 2000 : 4390 <i>dont Académie Caen : 84</i>	Admis à la session 2000 : 746 <i>dont Académie Caen : 17</i>
Effectifs à la rentrée 2000 : 877 <i>dont Académie Caen : 24</i>	Taux de réussite moyen : 69% <i>dont Académie Caen : 77%</i>	Taux de réussite en 2000 : 70% <i>dont Académie Caen : 77%</i>

Diplômes de niveau bac+1 et +2

Mention complémentaire Technicien des équipements audiovisuels professionnels Diplôme créé en 1997 - 1^{ère} session : 1998

Effectifs	Résultats aux examens	
Cumul de 1998 à 2000 : 84	Cumul de 1998 à 2000 : nc	Admis à la session 2000 : nc
Effectifs à la rentrée 2000 : 42	Taux de réussite moyen : nc	Taux de réussite en 2000 : nc

De création récente, un nombre limité d'établissements prépare la formation à la mention complémentaire TEAP. Pour le moment moins d'une centaine de personnes a suivi ce cursus.

BTS Audiovisuel

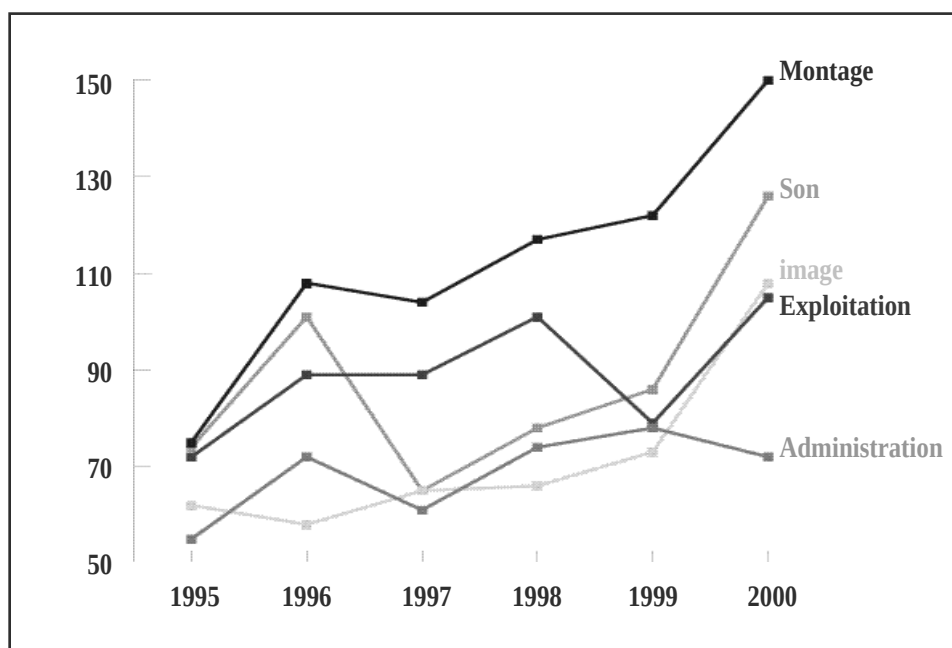
Diplôme créé en 1991 - 1^{ère} session : 1993

Option	Effectifs		Résultats aux examens			
	Cumul 1995 - 2000	Effectifs rentrée 2000	Cumul 1995 - 2000	Taux réussite moyen	Admis à la session 2000	Taux réussite 2000
Administration	496	95	412	75%	72	77%
Exploitation	629	105	535	79%	105	86%
Image	489	97	432	73%	108	77%
Montage	780	147	676	79%	150	75%
Son	640	139	530	66%	126	67%
Toutes options	3034	583	2585	74%	561	76%

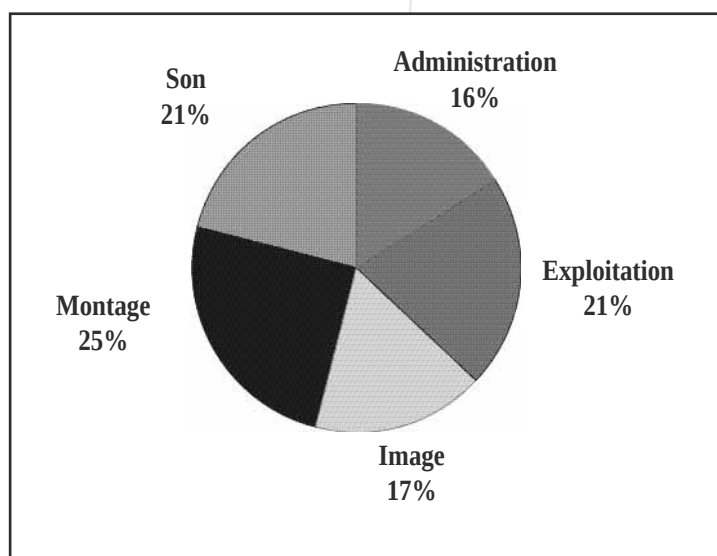
En six ans (1995 - 2000), plus de 2 500 personnes ont obtenu le BTS Audiovisuel, la spécialité arrivant en tête étant l'option "montage", suivie de près par les options "son" et "exploitation".

En moyenne, en France, chaque année, environ 430 personnes sortent diplômées d'un BTS Audiovisuel.

BTS Audiovisuel : diplômés 1995-2000



Répartition des diplômés du BTS depuis 1995



En dehors de l'option Administration, l'année 2000 a vu augmenter le nombre de diplômés du BTS sur les 4 autres options.

Cette évolution à la hausse a des chances de continuer dans les prochaines années du fait notamment de l'ouverture de deux nouveaux BTS à la rentrée 2001, comme il est indiqué plus haut.

De son côté, le Lycée Corneille à Rouen, forme une quinzaine de techniciens supérieurs chaque année. Si on ajoute également les diplômés des académies proches de celle de Caen (Rouen, Nantes, Paris, Créteil, Versailles), ce sont plus d'une centaine de personnes qui sortent chaque année du BTS audiovisuel.

A noter...en formation continue

S'il n'existe pas de section de BTS audiovisuel en Basse-Normandie, il est utile de noter l'existence d'une formation de "technicien supérieur polyvalent en audiovisuel et multimédia", d'une durée de 1379 heures (dont 392 H en entreprise), proposée par l'organisme de formation DREAM, localisé à Hérouville Saint Clair (Calvados). Conventionnée par le Conseil Régional dans le cadre de son programme "Techniciens Supérieurs", cette formation de niveau III est en voie d'homologation.

Ses objectifs sont "d'être capable :

- de réaliser des prises de vues et des prises de son dans le cadre de reportage et de documentaire
- d'assurer l'ensemble des étapes techniques d'une réalisation vidéo jusqu'au mastering
- de concevoir et de réaliser un site Web intégrant des sons et des vidéos
- de réaliser des effets spéciaux et des séquences 3D exportables en vidéo"

Son programme s'organise autour de 8 modules :

- 1- Bases techniques
- 2- Traitement de l'image et initiation multimédia
- 3- Opérateur monteur vidéo
- 4- Effets spéciaux montage et post-sonorisation
- 5- Internet
- 6- Imagerie 3D et animations
- 7- Informatique et multimédia
- 8- Evaluations et validation

Mise en place pour la première fois en 1998, cette action de formation forme chaque année une quinzaine de techniciens.

En terme de placement, on constate que 11 personnes sur 15 ont un emploi après la formation, et 13 un an après (données promotion 2000).

La plupart des techniciens formés occupent des fonctions de technicien vidéo et/ou multimédia, quelques-uns sont formateurs.

Le directeur de DREAM estime qu'à peine un tiers de ses stagiaires trouve un emploi en région.



Vers une formation à l'audiovisuel en région ?

La formation vue par les professionnels

La question de la formation a été abordée avec les professionnels sous l'angle de trois questionnements :

- que pensent-ils des formations à l'audiovisuel ?
- comment gèrent-ils la formation au sein de leur structure et ont-ils des besoins ?
- leur semble-t-il opportun de monter une formation de technicien de l'audiovisuel en région ?

A travers les réponses données à ces interrogations, transparaissent certains éléments soulignés dans les développements précédents de l'étude.



Les sociétés de production

Que pensez-vous des formations à l'audiovisuel ?

Un manque de connaissance des formations existantes et un intérêt secondaire pour les diplômes

Les professionnels de ce secteur reconnaissent qu'ils n'ont qu'une vision très restreinte de l'offre de formation existante ; s'ils connaissent certaines écoles et formations, ils n'ont qu'un aperçu partiel de l'ensemble de l'offre, et par ailleurs en fonction de leurs propres expériences avec tel ou tel diplômé, ils ne vont pas toujours avoir le même avis sur l'adéquation ou non d'une formation.

" il est difficile de juger le contenu d'une formation "

Cependant, plusieurs d'entre eux soulignent l'inadéquation des formations universitaires en audiovisuel : regardées d'un œil critique, le secteur reproche à ces diplômés une absence de compétences pratiques.

Du côté du BTS audiovisuel, les points de vue divergent, certains considérant la formation adaptée, d'autres non...

Par ailleurs, il a été vu plus haut dans cette étude, qu'une grande partie de la profession n'accorde qu'un intérêt secondaire aux diplômes détenus.

" les formations donnent des bases utiles mais ce n'est pas suffisant "

" les diplômés n'ouvrent pas les portes "

" la formation n'est pas à négliger mais elle est secondaire "

Un manque de polyvalence dans les formations

Selon le secteur, les formations actuelles en audiovisuel ont tendance à former des spécialistes alors qu'il y a besoin de polyvalence, a fortiori dans les petites structures, prédominantes en région. De ce fait, certains constatent un manque d'adéquation entre les enseignements et les réalités du terrain.

Comment gérez-vous vos besoins en formation ?

La formation continue dans les petites structures que sont les sociétés de production régionales passe principalement par la formation interne et l'auto-formation.

Plusieurs voies sont employées :

- les permanents forment les nouveaux arrivés ;
- on fait appel à des intermittents sur les aspects non maîtrisés en interne et ces mêmes intermittents donnent quelques " tuyaux " aux permanents pour leur faire acquérir des compétences supplémentaires ;
- " lorsque l'on a besoin de compétences, on fait appel à des intermittents "*
- l'auto-formation : le professionnel apprend sur le tas en développant sa curiosité et en manipulant les matériels ;
- les fabricants forment les professionnels à l'utilisation de leurs matériels.

Le recours à des organismes de formation est peu développé mais toujours sur des points spécialisés et le plus souvent il s'agit d'organismes sur Paris (INA, Louis Lumière, etc. pour les plus connus).

Les besoins de formation exprimés par les professionnels portent le plus souvent sur de nouveaux logiciels d'exploitation, et tout ce qui a trait à l'acquisition de compétences liées au numérique.

Vous semble t'il opportun d'avoir une formation de technicien de l'audiovisuel dans la région ?

La réponse des professionnels

La mention complémentaire n'intéresse pas ce secteur d'activité : en matière d'audiovisuel les matériels sont complexes et trop onéreux pour laisser un technicien non spécialisé y toucher, et de plus en plus le fabricant lui-même interdit d'ouvrir de nombreux systèmes si bien que les réparations ne peuvent être faites que par le fabricant. La partie maintenance étant assurée à l'externe, il n'y a pas d'intérêt à avoir en interne des profils sortis de la mention complémentaire TEAP.

Si le BTS audiovisuel peut être bien pour une région il faut faire attention à ce qu'il ne s'agisse pas d'un " effet paillettes " !

En l'espèce, les professionnels bas-normands interrogés estiment qu'en l'état actuel de leur activité, il leur serait impossible d'absorber les diplômés sortant d'un BTS audiovisuel en région.

" il n'y a pas de débouchés pour 15 ou 30 personnes formées chaque année ! "

Les raisons

Une offre de formation suffisante

Deux constats sont faits par le secteur concernant l'offre de formation en région :

- L'existence en Basse-Normandie d'une formation de " technicien polyvalent en audiovisuel et multimédia " proposée par l'organisme de formation DREAM

Plusieurs professionnels interviewés connaissent la formation préparée par DREAM, et selon eux :

- cette formation répond aux besoins de la profession en ce qu'elle forme des techniciens polyvalents, profils essentiellement utiles aux petites structures de l'audiovisuel ;
- les jeunes sortis de cette formation sont plutôt bien adaptés au travail de terrain (avis partagé par l'un des prestataires techniques qui a eu à connaître certains de ces jeunes en stage).

" il n'y a pas besoin d'une formation de plus en région "

- La présence d'un BTS Audiovisuel en Haute-Normandie (Rouen)

L'existence de nombreuses formations à l'audiovisuel en France fait également dire à certains que " celui qui veut se former n'a que l'embarras du choix ", d'où l'inutilité d'alourdir encore l'offre de formation.

Le manque de débouchés

" c'est bien beau de vouloir faire de la formation mais il faudrait peut être développer le secteur avant ! "

Selon les professionnels interrogés, le problème est pris à l'envers : avant de penser à monter une formation, il faut voir à développer le secteur afin de créer des débouchés. Cela ne sert à rien de former des professionnels de l'audiovisuel " sur du rêve " puisqu'en l'état actuel il n'y a pas de débouchés en région !

Il faudrait veiller à *" ne pas mettre la charrue avant les bœufs "* !

" cela fait peut être bien d'avoir une formation audiovisuelle mais sans véritable politique préalable pour soutenir le secteur, cela ne sert à rien du tout dans notre région "

" il est complètement inutile de proposer une formation en Basse-Normandie : ce serait mener des jeunes directement dans le mur... "

Zoom sur France 3 Normandie

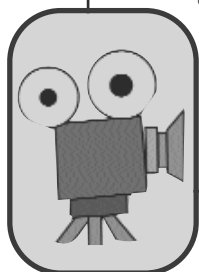
A France 3 la formation est inhérente au fonctionnement de la structure.

Chaque permanent, quelle que soit sa fonction, fait l'objet à son entrée d'une évaluation de compétence puis se voit établi un programme de formation individualisé.

Si, dans le cadre de sa politique de formation continue, France 3 fait appel à l'INA, aux constructeurs et à certains organismes qui se sont spécialisés et qui ont adapté leurs programmes à ses besoins, elle possède également des cellules de formation en interne, au sein desquelles des spécialistes (appelés "experts") internes forment les personnels.

Concernant l'opportunité d'avoir des formations sur la Basse-Normandie, il apparaît que :

- la mention complémentaire TEAP est peu intéressante pour une structure comme France 3 où la maintenance est assurée par des techniciens vidéo spécialisés sur la maintenance avec un niveau de formation proche de celui d'ingénieur ; par ailleurs, à terme, compte tenu des évolutions technologiques, la maintenance relèvera de profils d'informaticien.
- si le BTS audiovisuel est apprécié, il ne semble pas utile à France 3 d'en avoir un sur Caen compte tenu de l'existence de cette formation sur Rouen et des liens déjà tissés avec le lycée préparant ce BTS.





Les prestataires techniques

Que pensez-vous des formations à l'audiovisuel ?

Rappel : les techniciens dans ces structures sont le plus souvent issus de formations techniques " généralistes " c'est à dire non spécifique à l'audiovisuel (électronique, électrotechnique...).

Pour les postes permanents, la formation est un critère pris en compte par les prestataires : selon l'expérience de l'employeur interrogé les avis varient quant à l'adaptation ou non des jeunes diplômés issus de l'enseignement technique.

Globalement, le BTS audiovisuel et le Bac pro MAVELEC obtiennent une bonne appréciation de la part de ces professionnels.

Selon les prestataires rencontrés, en matière d'audiovisuel la tendance est de former des spécialistes sur tel ou tel aspect mais pas des polyvalents alors que la demande de spécialiste en région est plutôt restreinte en terme de marché. L'idée émise est que si l'on formait des professionnels polyvalents, ils auraient à leur disposition des débouchés plus larges, notamment sur les secteurs non considérés comme " audiovisuel " (exemple : les salles équipées pour des conférences, des séminaires... ou au sein d'entreprises réalisant régulièrement des événements ou manifestations utilisant l'audiovisuel).

Comment gérez-vous vos besoins en formation ?

La formation chez les prestataires passe le plus souvent par les fabricants, les fournisseurs de matériels... qui se trouvent pour beaucoup sur la région Parisienne. Leurs besoins en formation se situent généralement sur des points très techniques.

Cependant, lorsque l'on parle de besoin en formation, l'un des prestataires souligne l'intérêt de proposer éventuellement en région des formations autour de l'exploitation des équipements audiovisuels : ce type de formation s'adresserait non pas à des personnes déjà " professionnels de l'audiovisuel " mais plus précisément à des personnes chargées de salles équipées pour des congrès, colloques... ou dans des structures faisant souvent des manifestations ou réunions réclamant l'utilisation de moyens audiovisuels professionnels.

Vous semble t'il opportun d'avoir une formation de technicien de l'audiovisuel dans la région ?

Que ce soit le BTS ou la mention complémentaire, ces deux formations semblent intéresser les employeurs que sont les prestataires techniques.

Exprimant déjà une bonne impression quant au Bac Pro MAVELEC, ils accueilleraient très favorablement l'idée d'un cursus Bac Pro MAVELEC suivi d'une mention complémentaire Technicien des équipements audiovisuels professionnels, plus particulièrement pour les techniciens en atelier.

Du côté de l'exploitation le BTS audiovisuel a déjà été favorablement testé par certains prestataires.

L'un d'entre eux souligne également l'intérêt d'un tel BTS pour les postes de commerciaux car il estime avoir besoin à ces postes de personnes qui connaissent les matériels et les techniques, et qui sachent déterminer les besoins en prestation en fonction du projet qui leur est soumis : dans ce cadre les options son, image et exploitation seraient intéressantes.

Mais tant qu'à choisir entre BTS et Mention Complémentaire, c'est cette dernière formation qui semble retenir l'attention de ces professionnels compte tenu des besoins de leur secteur, bien qu'ils n'aient pas encore eu à " tester " des titulaires de ce diplôme.

Cependant, comme chez les sociétés de production, il ne faut pas s'attendre à trouver beaucoup de débouchés en région :

" il y a quelques débouchés mais pas de quoi former 30 personnes par an ! "

" il y a des débouchés mais à faible dose : si l'on forme 25 ou 30 jeunes par an, on va vite arriver à saturation "



Les radios : zoom sur France Bleu

La formation continue fait l'objet d'une gestion organisée à France Bleu.

Une fois recrutés les opérateurs du son sont envoyés en formation et suivent un stage à l'INA : d'une durée de quatre mois pour les niveaux bac, le stage est plus court pour les niveaux supérieurs.

Cette démarche a pour but d'adapter ces professionnels au " moule " de la radio et de leur faire acquérir toutes les compétences dont celle-ci a besoin. Quel que soit la formation de départ, tous les opérateurs du son détiennent ainsi les mêmes compétences adaptées à la structure.

Ensuite, des stages réguliers sont faits chaque année à l'INA.

Les techniciens du son voient leur métier évoluer de plus en plus notamment avec l'arrivée du numérique : dans le cadre de la numérisation des stations France Bleu envoie ses opérateurs du son en formation afin de savoir maîtriser ces nouvelles technologies.

" comme il n'y a pas d'école qui conduise à devenir opérateur du son en radio locale, on les forme donc via le travail sur le tas et la formation interne "

Le mode de fonctionnement de France Bleu, associé à une connaissance limitée de l'offre de formation existante, ne lui permet pas de savoir s'il est opportun ou non d'avoir une formation de technicien en région.

Quoiqu'il en soit à première vue, la mention complémentaire n'est pas adaptée aux besoins de stations telles que France Bleu, la partie maintenance n'étant pas assurée au sein des stations ; quant au BTS audiovisuel, l'option son est perçue comme " intéressante ".



Les exploitants de salles de cinéma

Le " défi " actuel du secteur de l'exploitation de salles de cinéma est d'arriver à trouver des opérateurs projectionnistes formés ; si la convention collective pose l'obligation de détention du CAP Opérateur projectionniste pour assurer la fonction du même nom, il apparaît qu'il existe actuellement beaucoup d'opérateurs sans CAP...

Face à une pénurie de titulaires de ce CAP sur le marché et au constat de l'absence de lieux de formation à ce CAP sur la Basse-Normandie (mais également en Haute-Normandie, en Bretagne, dans le centre Loire), la profession et le Rectorat de l'Académie de Caen, ont travaillé sur le projet de montage d'une section de CAP Opérateur Projectionniste dans la région.

Sous réserve de l'acceptation du projet par le Conseil Régional, la localisation du CAP est prévue au lycée Jules Verne à Mondeville (Calvados). Mise en place par le GRETA de Caen - Bayeux dans le cadre de la formation continue (programme chèque formation), la formation devrait accueillir une douzaine de personnes dès la rentrée 2002.

Beaucoup d'opérateurs projectionnistes sont des passionnés au départ mais ils ne maîtrisent pas tout ce qui se rapporte à la technique : ce sont ce que l'on appelle des " pous-seurs de boutons " sans compétences en électricité, mécanique, optique, son, etc. Toujours dans l'optique du CAP, il est également envisagé de proposer aux opérateurs en poste de découvrir toutes les facettes de leur métier en leur proposant une formation "cabine" afin qu'ils puissent acquérir à terme le CAP.

Dans l'immédiat, en matière d'exploitation de salles, ni le BTS audiovisuel ni la mention complémentaire TEAP ne semblent véritablement adaptés aux besoins des exploitants.

Autres éléments d'information

Cette section s'appuie largement sur les informations données par des responsables de sections de formation intéressant notre étude à savoir : le BTS audiovisuel et la Mention complémentaire Technicien des Equipements Audiovisuels Professionnels (TEAP). De la même manière que le reste de l'étude, l'approche réalisée ici est essentiellement qualitative, tous les responsables de formation n'ayant pas été interrogés, mais elle apporte un certain nombre d'éclairages sur les formations.



L'insertion des diplômés

Le BTS Audiovisuel

Profils des candidats

Beaucoup de demandes, peu d'élus :

Si de nombreux jeunes rêvent d'entrer dans le monde de l'audiovisuel en postulant auprès des lycées préparant le BTS audiovisuel, peu d'entre eux y accèdent en raison d'un nombre de places limité.

Le Lycée de l'Image et du Son d'Angoulême (LISA) reçoit entre 300 et 600 demandes par option pour seulement 12 places disponibles par option !

" Pour seulement 20 places disponibles, certains BTS audiovisuel reçoivent 600 demandes " Ouest France 24/11/2001

" La sélection, sur dossier et entretien, est draconienne. Au Lycée de Montaigu, en Vendée, on compte 2500 candidats pour 30 places (6 par option) " Ouest France 12/01/02

Formation d'origine des candidats :

Le recrutement des candidats peut s'effectuer parmi les bacheliers des filières scientifiques (Bac S), STI, STT, voire littéraire, selon les options et les lycées.

Au lycée Jean Rostand de Roubaix, la majorité des élèves est titulaire d'un bac S et quelques-uns ont un bac électronique.

A celui d'Angoulême (LISA), les filières scientifiques et STI (surtout électrotechnique et électronique) sont présentes sur les options exploitation, image, son et montage, alors que l'option " administration " accueille des élèves issus de la filière STT. Le lycée Carnot de Cannes, suit les mêmes critères que le LISA mais il va accepter également les bac L sur l'option " image " (à condition d'avoir suivi l'option cinéma), ainsi que les bac ES sur l'option " administration ".

Insertion

A l'issue de la formation, la plupart des jeunes entrent sur le marché du travail, un nombre très restreint poursuivant ses études.

Que ce soit sur Angoulême ou sur Roubaix, peu de diplômés trouve des débouchés en région, la grande majorité se retrouvant à travailler sur Paris et sa région.

" 80% de l'activité audiovisuelle est absorbée par l'Ile-de-France " Ouest France
24/11/01

Selon le LISA, ses jeunes trouvent du travail auprès des maisons de production axées sur la télévision et la vidéo, les jeunes sortis de l'option administration s'orientant vers le spectacle vivant.

Selon deux responsables de BTS, les débouchés les plus " faciles " sont offerts par l'option exploitation avec laquelle l'insertion est considérée comme " plutôt bonne ".

A l'inverse, les titulaires de l'option image rencontrent plus de difficultés à trouver du travail.

L'insertion pour les autres options est " correcte ".

L'option " exploitation " est peu proposée dans les lycées alors que comparativement aux autres options, il y a plus de demande à la sortie : plus technique, elle semble moins attirer les jeunes.

La mention complémentaire TEAP

Profils des candidats

La grande majorité des jeunes sélectionnés sur la mention complémentaire TEAP viennent du Bac pro MAVELEC, certains sortant également du Bac STI électronique.

La sélection se fait généralement sur dossier puis entretien, pour des promotions d'une douzaine d'élèves.

Cette formation est encore mal connue et rencontre parfois des difficultés pour recruter des jeunes. Or selon les responsables interrogés, elle mérite d'être (re)connue car non seulement les débouchés existent mais elle répond aux attentes des professionnels.

Son point faible semble être notamment son appellation, mal adaptée car mal comprise du public : il y aurait un défaut d'information sur les mentions complémentaires en général car on ne les situe pas bien au milieu des autres niveaux de formation.

Insertion

La création relativement récente de cette mention complémentaire ne permet pas d'avoir un recul suffisant pour faire un état des lieux de l'insertion. Cependant dans les deux sections interrogées, on constate globalement que :

- la moitié des élèves poursuivent leurs études, l'autre moitié entrant sur le marché du travail ;

- la plupart de ceux souhaitant commencer à travailler une fois leur diplôme en poche trouve un poste très rapidement, parfois même avant d'avoir fini leur formation, notamment dans les entreprises où ils font leur stage.

La plupart des diplômés trouve du travail dans leur région.

Les débouchés trouvés par ces jeunes sont principalement les entreprises prestataires de services (activité de location et d'installation de matériels), mais aussi les télévisions nationales et régionales, les radios, etc.

Dans tous les cas, l'insertion ne semble pas poser de problème pour ces jeunes diplômés.

Le chef de travaux de l'une des mentions complémentaires appelle les jeunes professionnels issus de cette formation " les déménageurs de spectacle ", car ils assurent à la fois l'installation du matériel (pré-sélection des matériels, mise en place, vérification du fonctionnement, etc.) et la maintenance de premier niveau.



Le montage d'une formation

Les responsables des formations consultés pour donner des informations et leur avis sur les formations qu'ils préparent ont également précisé les aspects qui ont du être pris en considération pour le montage de leur formation.

L'environnement de la formation

Trois interrogations extérieures au montage pratique de la formation sont à poser :

- quelle est l'offre de formation existante ?
- quelle est la situation de l'emploi sur le secteur ? et existe t'il des débouchés en région ?
- quels sont les besoins de la profession ?

Ces aspects ont été abordés à divers endroits de la présente étude, et ne seront donc pas davantage développés dans ce paragraphe.

Le montage proprement dit

Monter une formation suppose comme pré-requis de disposer :

- de la place nécessaire pour accueillir les élèves dans les meilleures conditions de formation,
- des équipements adaptés à l'apprentissage pratique,
- de professeurs spécifiques,

Cependant l'ensemble de ces éléments entraîne un coût non négligeable.

Quelques points de repères, principalement sous forme d'exemples, peuvent être donnés à titre indicatif.

Les locaux, les matériels, les professeurs

La mise en place pratique d'une formation en audiovisuel implique la nécessité :

- * pour le BTS audiovisuel, d'avoir des surfaces importantes : entre 1500 et 1800 m² pour pouvoir assurer les cinq options ; sur la mention complémentaire, la surface nécessaire est plus " classique ".
- * de disposer des matériels modernes intégrant les évolutions technologiques, principalement liées au numérique.

Exemple sur une mention complémentaire

Le Lycée Branly dispose :

En matière de locaux : un mini-studio de prise de vue et prise de son, 2 ou 3 salles pour faire de l'infographie, de la connectique et de la maintenance

En équipements : ordinateurs, équipements son, lumière, prise de vue, etc.

Exemple sur un BTS

Le lycée Carnot, à Cannes, a ouvert son BTS à la rentrée 2001 sur deux options. Dans le cadre du montage de cette formation, ont été prévus : la construction d'un plateau de télévision et l'acquisition d'un matériel " moderne et haut de gamme ", entièrement numérique (caméras, bancs de montage, etc) ainsi que de deux véhicules pour se rendre sur les lieux de tournage.

- * de recruter des professeurs en audiovisuel : si sur les enseignements " généralistes " le corps enseignant habituel convient, sur les matières spécifiques à l'audiovisuel le recours à des profils spécialisés est nécessaire.

Exemples

Au Lycée Saint Genès (statut privé sous contrat), à Bordeaux, les enseignements en audiovisuel de la mention complémentaire sont assurés par d'anciens professionnels (ex. : un ancien caméraman) ou des professionnels en activité. Au lycée public Edouard Branly, à Lyon, le professeur en audiovisuel a une formation d'électronicien et a travaillé dans le milieu du spectacle.

Sur son BTS, le Lycée d'Angoulême fait appel à des vacataires, professionnels de l'audiovisuel " qu'il faut aller débaucher du secteur ".

" les professeurs doivent avoir une pratique de l'audiovisuel, une souplesse d'esprit et des compétences techniques "

Les coûts

Evaluation des coûts : exemples

* Une mention complémentaire (deuxième promotion en cours) : au total le coût des équipements (supports pédagogiques) atteint près de 2 millions de francs, sans compter les locaux ni les professeurs. Le budget prévisionnel pour démarrer était de l'ordre de 500.000 francs (équipements informatiques et matériels).

* Le BTS audiovisuel du lycée Carnot, à Cannes (2 options ouvertes, 2 à venir)
Les travaux (soit les locaux dont le plateau de télévision), de l'ordre de 17 millions de francs, sont financés par le Conseil Régional.
Le matériel, entièrement numérique, est évalué à 13 millions de francs.

* Un BTS ouvert depuis 1991 et préparant les 5 options
Au départ, un investissement de 20 à 25 MF (sans compter les locaux proprement dits) a été réalisé.
Il est évalué un budget d'environ 500.000 F par an en fonctionnement et d'un million de francs en investissement.

* Le BTS du Lycée Jean Rostand, à Roubaix (5 options)
Le coût des locaux s'est élevé à 32 millions de francs.
30 MF ont été investis pour les équipements (17 MF pour la Région et 13 MF pour l'Etat) par tranches annuelles.
Le coût annuel de fonctionnement est de l'ordre d'un million de francs.

Etude préalable concernant le BTS audiovisuel : synthèse

En septembre 2000, la Rectrice de l'Académie de Caen commandait une étude préalable pour le montage d'un dossier de BTS Audiovisuel.

Diligentée par les services de la Région et du Rectorat, l'analyse réalisée a conclu que " la création d'un BTS Audiovisuel dans l'Académie de Caen ne paraît pas pertinente ".

La demande visait à analyser la possibilité de créer un BTS multisites, utilisant notamment les infrastructures du CID (Centre International de Deauville), l'effort financier ne devant pas être disproportionné aux débouchés potentiels.

L'avis émis aborde des questions complémentaires :

1° La question du BTS multisites

Le référentiel du diplôme insiste sur " la nécessité de former des professionnels spécialisés ensemble, en un même lieu avec la même équipe professorale "

Une organisation sur plusieurs sites entraîne des surcoûts importants et un manque d'efficacité pédagogique.

2° La question des locaux

Pour assurer les cinq options du BTS une surface adaptée (plateaux, salles de montages, etc) entre 1500 et 1800 m² est nécessaire.

Les locaux du CID ne permettent pas d'accueillir la partie pratique du BTS, la partie théorique ne pouvant pas non plus être assurée par le Lycée Maurois de Deauville compte tenu de l'insuffisance des locaux.

3° Les coûts

Les coûts en terme de locaux, d'acquisition et de renouvellement de matériels, de fonctionnement et d'enseignement sont " particulièrement élevés ".

Eléments comparatifs : l'exemple du Lycée de Roubaix : Coût des locaux : 32 millions de francs / Investissement dans les équipements : 30 MF / Coût de fonctionnement : 1 MF / an

4° L'offre de formation existante et l'insertion professionnelle

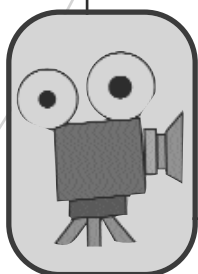
Près d'une vingtaine d'établissements assure déjà la préparation au BTS, dont le plus proche se trouve à Rouen : " l'offre de formation semble être arrivée à saturation ".

Le plus souvent sous statut d'intermittent du spectacle, les techniciens de l'audiovisuel ont vu leur nombre de journées de travail diminuer dans les dernières années.

L'étude évoque ainsi " l'incertitude du développement voire même du maintien à son niveau actuel de l'insertion professionnelle ".

5° Autres éléments

Le référentiel du BTS est actuellement en cours de rénovation pour prendre en compte les changements importants induits par les technologies numériques sur les métiers de l'audiovisuel.



audiovisuel audiovisuel audiovisuel audiovisuel audiovisuel



conclusion

Les constats sur l'emploi

L'activité audiovisuelle est majoritairement concentrée en Ile de France. La Basse-Normandie n'est pas considérée comme une région très dynamique en la matière.

Une difficile évaluation de l'emploi

Du fait que l'audiovisuel n'est pas un secteur strictement délimité et que ses activités reposent pour beaucoup sur l'intermittence, les effectifs ne sont pas facilement identifiables.

Cependant, le chiffre le plus souvent donné est d'environ 35 000 permanents (hors secteur radiophonique).

Sur la Basse-Normandie, l'estimation est de moins de 400 personnes sur le champ retenu (sociétés de production, TV, radios, prestataires techniques, mais hors exploitants de salles de cinéma), l'activité de production - réalisation (dont France 3) englobant moins de 200 permanents.

Le marché du travail

En décembre 2001, 85 000 personnes étaient inscrites comme demandeurs d'emplois sur les professions de l'audiovisuel et des spectacles, dont près de 900 en Basse-Normandie.

Environ 17 300 de ces demandeurs d'emploi en France, et 200 en région, se trouvent dans les catégories des professionnels du son, de l'image, de l'éclairage et du montage.

Les constats sur la formation à l'audiovisuel

Une offre de formation abondante

Avec près d'une vingtaine de BTS Audiovisuel, une cinquantaine d'écoles en audiovisuel, plus de 80 formations universitaires... les jeunes souhaitant se former à l'audiovisuel disposent d'un choix étendu de formations.

Le BTS audiovisuel

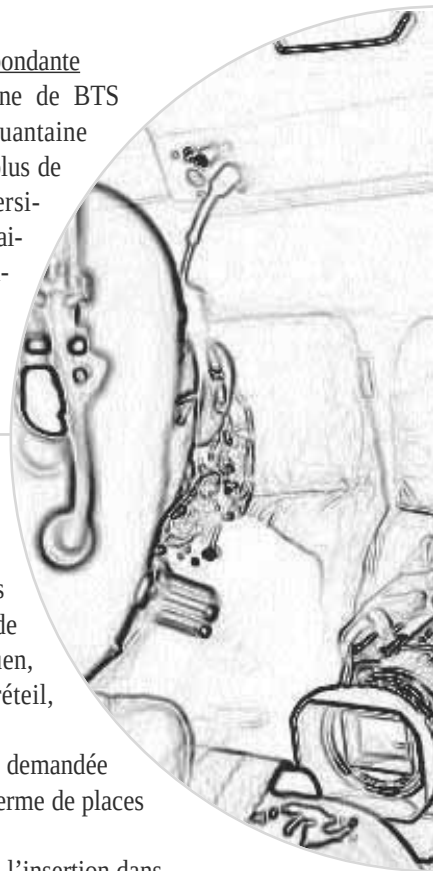
Plus de 400 diplômés sortent chaque année du BTS audiovisuel, dont une centaine vient des Académies limitrophes de celle de Caen (Rouen, Nantes, Paris, Créteil, Versailles).

Si cette formation est très demandée par les jeunes, l'offre en terme de places est restreinte.

Variable selon les options, l'insertion dans l'ensemble semble correcte, avec cependant plus de problème sur l'option image. La grande majorité des diplômés trouvent des débouchés sur la région parisienne.

La Mention complémentaire Technicien des Equipements Audiovisuels Professionnels (TEAP)

De création récente et préparée dans un nombre restreint d'établissements, cette formation n'a formé pour le moment qu'une centaine de personnes.



Peu connue et donc peu demandée par les jeunes, la mention complémentaire TEAP présente cependant une insertion très positive de ses titulaires qui trouvent le plus souvent un emploi dans la région de leur formation.

Du côté des professionnels de l'audiovisuel

Les sociétés de production - réalisation et les prestataires techniques

Si l'on résume de manière très succincte les caractéristiques de ces activités en terme d'emploi et de formation, cela donne la description de secteurs qui, dans l'ensemble :

- fonctionnent avec peu de permanents mais font appel à de nombreux intermittents ;
- n'ont pas de véritable problème de recrutement : généralement ils trouvent les professionnels dont ils ont besoin ;

- car, ils travaillent selon des habitudes de travail instaurées avec des professionnels dont l'expérience est (re)connue ;

- et de ce fait n'attachent qu'un intérêt secondaire à la formation des personnes avec lesquelles ils travaillent ;

- ne proposent que des débouchés limités en région ;

- se caractérisent en terme d'activité, surtout dans les sociétés de production, par : une activité à très court terme, des budgets en baisse et des marchés restreints... ;

- attendent des professionnels de l'audiovisuel une maîtrise des nouvelles technologies liées au numérique et une polyvalence de compétences ;

- offrent un accueil mitigé à l'idée d'une formation en audiovisuel dans la région :

Si les sociétés de production - réalisation estiment inutile la mention complémentaire pour leur structure, le BTS audiovisuel ne recueille que des avis négatifs pour une création en région. Du côté des prestataires techniques le cursus Bac pro MAVELEC et Mention complémentaire TEAP serait apprécié.

Du côté des radios, France Bleu, principal employeur sur ce secteur en région, s'intéresse à la formation détenue par les personnes qu'il recrute, le plus souvent sur CDD pour débiter. Ne rencontrant aucun problème pour trouver des techniciens et disposant d'équipes complètes actuellement, les deux stations de la région n'envisagent pas de recrutement à court terme. N'accordant aucun intérêt à la mention complémentaire, France Bleu reconnaît la qualité du BTS audiovisuel option son. Comme sur les activités précédentes la polyvalence est de mise, et des compétences en audionumériques sont attendues de la part des techniciens du son.

Du côté des exploitants de salles de cinéma, le marché du travail est défavorable aux employeurs, ces derniers ayant toutes les difficultés à trouver des opérateurs projectionnistes titulaires du CAP du même nom.

Aucun des deux diplômes proposés ne semble à l'heure actuelle intéresser le secteur, ses besoins actuels le faisant se concentrer sur le projet de montage d'un CAP Opérateur Projectionniste en Basse-Normandie.



Une ouverture en vue ?

A l'heure actuelle, l'audiovisuel ne peut être considéré comme un secteur dynamique en région.

L'absence de débouchés fait ainsi dire à de nombreux professionnels que tant qu'une politique de développement du secteur et qu'un soutien de la part des institutions ne sont pas apportés, la réflexion autour de formations à l'audiovisuel est prématurée...

Une petite ouverture, non spécifique à la région, est avancée par des professionnels de l'audiovisuel eux-mêmes, quand bien même elle constitue une concurrence avec leurs activités ; selon eux, les débouchés à venir ne sont plus concentrés dans les secteurs traditionnels de l'audiovisuel mais

au sein de structures qui utilisent l'audiovisuel dans le cadre de leurs activités :

ils visent ainsi, notamment, les

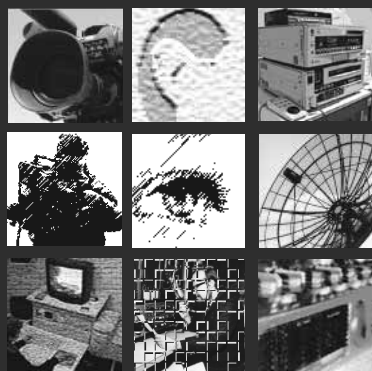
grandes entreprises et institutions qui développent des services audiovisuels en interne, ou plus largement encore des entités tels que des musées, des lieux de séminaires, colloques et autres manifestations

(salles polyvalentes, centres de congrès, hôtels restaurants pourvus de salles équipées...). Dans ces cadres, des profils de techniciens polyvalents seraient nécessaires.

Seule une étude spécifique permettrait d'avoir une idée plus précise des besoins éventuels de ces secteurs " non-audiovisuels " et apporterait un aperçu des débouchés éventuels qu'ils peuvent offrir à l'avenir pour des techniciens de l'audiovisuel.



Sommaire des annexes



● Bibliographie
*page*106

● Liens utiles
*page*106

● Recensement des structures
de l'audiovisuel
*page*108

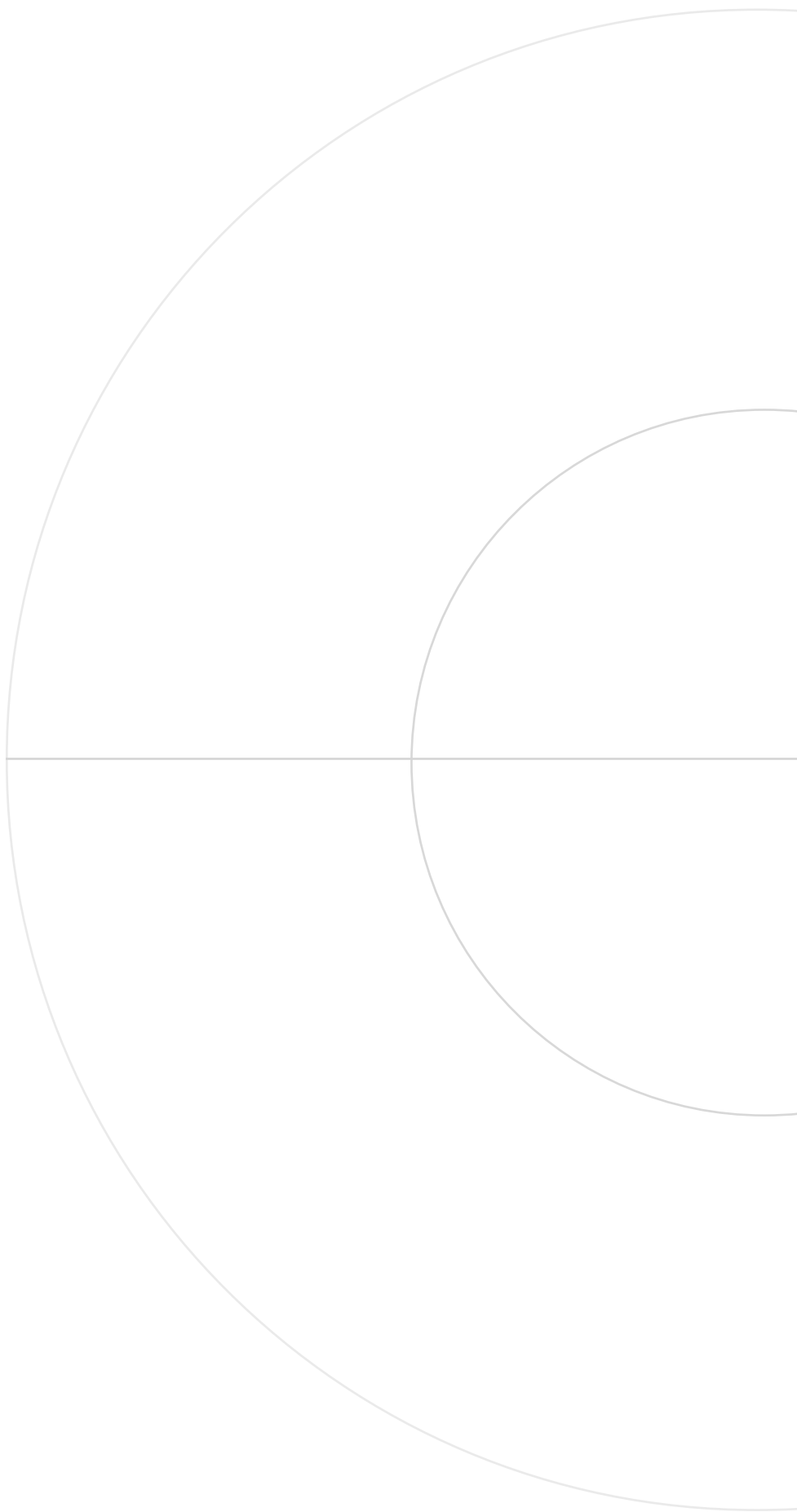
● Structures sollicitées
*page*110

● Guide d'entretien
*page*111

● Questionnaire
*page*112

● Le BTS audiovisuel
*page*114

● Sigles et abréviations
*page*116



"Les métiers de l'audiovisuel", I. Bucher & K. Taillandier, L'Etudiant, Mai 2001, 217 p.

"Image et son", Avenirs n° 499, Onisep, mars-avril 1999

"Les métiers de l'audiovisuel", I. Rèbre, Jeunes Edition, Collection Guides J, Levallois Perret, 1997, 196 p.

"Les métiers du spectacle", Franck Kantor, Jeunes Edition, Collection Guides J, Levallois Perret, 1998, 224 p.

"Arts et Spectacle", ANPE, Collection ROME, Documentation Française, Paris, 1995, 301 p.

Formations aux métiers du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia, 2000/2001 - CNC

"Métiers de l'audiovisuel et numérique : évolution ou révolution ?", INA, Les dossiers de l'audiovisuel n° 83, Documentation Française, Janvier-Février 1999, 63 p.

"La formation aux métiers de l'audiovisuel : des hommes, des arts, des techniques", INA, Les dossiers de l'audiovisuel n° 56, Documentation Française, Juillet-Août 1994, 73 p.

Les fiches du CIDJ

Les fiches métiers de l'ONISEP

Bibli o
Li ens

Ministère de la Culture et de la communication - Département des études et de la prospective (DEP)

Présentation du DEP, actualité, chiffres clés, publications, etc.
<http://www.culture.gouv.fr/dep/>

CNC

Centre national de la cinématographie. Les principales missions du CNC : la réglementation, le soutien à l'économie du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia ; la promotion du cinéma et de l'audiovisuel et leur diffusion auprès de tous les publics ; la protection et la diffusion du patrimoine cinématographique...

Actualité, réglementation, dossiers d'aide, statistiques, publications, informations pratiques, etc. - <http://www.cnc.fr>

INA

Institut National de l'Audiovisuel : présentation de l'entreprise, du patrimoine géré, de la production, de la recherche et de la formation. Visite guidée de l'institution, espace presse et recrutement. Egalement, actualité, foire aux questions et aide en ligne.

Une fresque historique de la radio et de la télévision françaises est aussi proposée. - <http://www.ina.fr>

CSA

Conseil supérieur de l'audiovisuel : l'instance de régulation du secteur audiovisuel français (conseillers, organisation, rôle et missions), la lettre du CSA, les communiqués de presse depuis 1989, les publications. Et aussi les procédures d'autorisations et de conventions (radio, télévision, câble/satellite), les opérateurs audiovisuels (annuaires, chaînes de télévisions publiques et privées, sites câblés par région, etc.), des liens utiles et un forum de discussion. - <http://www.csa.fr>

ANPE Culture Spectacle

Site Culture Spectacle de l'ANPE s'adressant aux professionnels du spectacle : mise à disposition d'une base de données sur les professionnels du spectacle, informations et adresses utiles (agences du réseau culture spectacle notamment).

<http://www.culture-spectacle.anpe.fr>



EMPLOI

Eléments d'analyse de l'emploi dans l'audiovisuel - CNC, Service des études, des statistiques et de la prospective
Novembre 1999, 14 p.

Les entreprises de l'audiovisuel, Résultats 1989 - 1997 - Edition Janvier 2000 - CNC / SJTIC - 50 p.

L'Emploi dans le secteur de la culture en 1999, d'après l'enquête Emploi de l'Insee, décembre 2000 - Série "Données de cadrage" - Note n° 25 - Département des études et de la prospective du Ministère de la culture et de la communication.

Le marché du travail des artistes et des techniciens intermittents de l'audiovisuel et des spectacles en 1996, d'après les fichiers de la Caisse des congés spectacles - Observatoire de l'emploi culturel, Note n°18 - Ministère de la culture, DEP - 1999 - 21 p.

Les demandeurs d'emploi dans les professions culturelles en mars 1998, d'après le fichier de l'ANPE - Observatoire de l'emploi culturel, Note n°19 - Ministère de la culture, DEP - 1999 - 19 p.

L'Emploi dans le secteur de la culture en 1999, d'après l'enquête Emploi de l'Insee, décembre 2000 - Série "Données de cadrage" - Note n° 25 - Département des études et de la prospective du Ministère de la culture et de la communication.

" **L'audiovisuel** ", Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Collection Synthèse prospective formation-emploi n°32, Paris, 2000, 30 p.

ETUDES RÉGIONALES

"**Les médias et l'identité régionale : réalités et perspectives**", Conseil Economique et Social de Basse-Normandie - avril 2000 - 364 p.

"**Le spectacle vivant en Basse-normandie**", Bruno Dosseur, O.RE.FO.M, 2000, 143 p.

AFDAS

Fonds d'assurance formation des activités du spectacle gérant l'ensemble du dispositif de la formation professionnelle des secteurs de l'audiovisuel, du cinéma, de la publicité, des loisirs, des radios-télévisions et du spectacle vivant. Actualité de l'organisme, informations pratiques, régimes de formation.
<http://www.afdas.com>

AUVICOM

OPCA de l'audiovisuel et télécommunications : formation en alternance, bilan de compétence, formation professionnelle, plan de formation, CIF et CV en ligne. - <http://www.auvicom.asso.fr>

Annuaire Bellefaye

Annuaire des professionnels de l'audiovisuel. Toutes les informations contenues dans son édition papier, pour la production et la diffusion de films : comédiens, techniciens, sociétés de production et de distribution, fournisseurs, salles de cinéma, festivals, chaînes de télévision, etc. - <http://www.bellefaye.com>

CNFF

La Commission Nationale du Film France a pour mission de développer les tournages en région.

Réseau de 23 commissions locales réparties sur le territoire français dont le rôle est de répondre aux demandes de sociétés de production à la recherche de lieux de tournages, de techniciens locaux et d'appuis logistiques. Guide pratique des tournages, demande d'information, panorama photos, tournages en cours et en projet, etc.

<http://www.filmfrance.com>

VIDEADOC

Centre de documentation accueillant les porteurs de projets audiovisuels (documentaire, court métrage, cinéma d'animation et multimédia), créateurs débutants ou confirmés. Présentation du Centre, bases de données des festivals et formations...

<http://www.vidéadoc.com>

graphie
utiles

Activité : il s'agit de l'activité
décrite par chaque structure
dans le cadre de l'enquête.

Précision : il faut ajouter
à ce recensement : les radios,
les télévisions et les salles
de cinéma
(consultez le corps de l'étude)

Studio C'est à Dire

Contact : M. LE MARCHAND - 14 - Caen
Activité : Production audiovisuelle et multimédia

Actamédia

Contact : M. BRUMENT - 14 Caen
Activité : Production audiovisuelle, événementielle et multimédia

Estwest

Contact : M. HISSEN - 14 - Saint Pierre du Mont - Activité : n.c

France Média Systems

Contact : M. GIGUET - 14 - Saint André sur orne
Activité : Emissions TV - événementiel

Kafé Crème

Contact : M. SIMON - 14 - Hérouville Saint Clair
Activité : Audiovisuel - production Événementiel, Multimédia

Les Films d'à Côté

Contact : M. HUREL - 14 - Caen
Activité : Production et réalisation de films courts : cinéma et télévision

LN Développement / Citizen TV

Contact : M. NELLE - 14 - Hérouville Saint Clair
Activité : Prestations audiovisuelles (écriture, tournage, montage)
TV locale diffusée sur le câble (production propre)

Station Mir

Contact : M. ZANINI - 14 - Hérouville Saint Clair
Activité : Laboratoire de création et de formation audiovisuelle et multimédia

T.P.F Production

Contact : M. PORTALIS - 14 - Notre Dame de Courson - Activité : n.c

Zorilla Productions

Contact : M. QUERE - 14 - Carpiquet - Activité : n.c

Pagnon Productions

Contact : M. PAGNON - 50 - Torigni sur Vire
Activité : Production de films institutionnels vidéo et cinéma :
courts et moyens métrages, reportages et documentaires, événementiel

Publicam Productions

Contact : M. BLANCHE - 61 - Damigny - Activité : Communication audiovisuelle et multimédia

Images Trois Quart

Contact : M. ALLAIN - 50 - Cherbourg Octeville
Activité : Production audiovisuelle

Arc en Ciel Productions

Contact : M. BERNARD - 50 - Boutteville
Activité : Production et réalisation de films d'entreprises - Production de documentaires pour la TV

Image Diffusion

Contact : M. LEONARD - 50 - Tollevast - Activité : n.c

Alligator Création

Contact : M. AST - 61 - Alençon
Activité : Production films vidéo, documentaire, conception réalisation - photo publicitaire, multimédia

TV Médias Sports

Contact : Mme LEFEVRE - 61 - Valframbert - Activité : n.c

Baraka Productions

Contact : M. LANGLAIS - 14 - Caen
Activité : Réalisation et production audiovisuelle, Cinéma, télévision, Vidéo

recense
de l'a u d
s t r u c

VINCENT Philippe

Contact : M. VINCENT - 14 - Maltot

Activité : Conception et réalisation audiovisuelle et multimédia

S.R.A.P audiovisuel /Bellou Vision

Contact : M. CHAUFFOUR - 50 - Agneaux

Activité : Réalisation de films d'entreprise, de supports de communication - production de films érotiques

ACCAAN / FAG PROD

Contact : M. GUERET - 14 - Caen

Activité : Production réalisation

Arion Média

Contact : Mme ASQUITH - 14 - Lantheuil - Activité : n.c

Cinémagic

Contact : M. COSTA - 14 - Ducey Sainte Marguerite

Activité : Production de films de court métrage (fiction-animation) - prestation de service :

films d'animation, dessin animé, volume, effets spéciaux, image de synthèse

SDF Production

Contact : M. REGGIANI - 50 - Cherbourg - Activité : n.c

TTC Productions

Contact : M. BERUBE - 14 - Hérouville Saint Clair

Activité : Production de films, de vidéos et de spectacles vivants

Studio Nostromo

Contact : M. PERRIER - 14 - Hérouville Saint Clair

Activité : Création graphique multimédia

L.P.C.P.

Contact : M. COUVELAIRE - 61 - Corbon

Activité : Production et réalisation de films, pub - écriture de scénario

Miro Productions

Contact : M. ROMY - 14 - Caen - Activité : n.c

DV2M

Contact : M. RODOT - 14 - Hérouville Saint Clair

Activité : Duplication et conception de CDRom, DVD, CD audio - et de vidéo (tournage, montage et duplication vidéo)

A.V.S Vidéo

Contact : M. LAURENCE - 50 - Pirou

Activité : Montage vidéo, reportages, duplications tous formats - transfert films en vidéo, gravure Cdvidéo, DVD

Busquet Audiovisuel

Contact : M. BUSQUET - 14 - Bretteville sur Odon

Activité : Vente, location de matériels, prestation technique

Technicom

Contact : M. LATROUITE - 14 - Caen

Activité : Vente, location, maintenance, prestation vidéo

Aventech

Contact : M. DORCHAT - 14 - Hérouville Saint Clair

Activité : Location et vente de matériels audiovisuel, light

Citélig

Contact : M. LECERCLE - 14 - Hérouville Saint Clair

Activité : n.c

Atech / ATL

Contact : M. MESSIER - 14 - Verson

Activité : Vente, location, études, SAV en équipements de sonorisation, éclairage artistique - vidéo projection - enregistrement sonore

ment des
t u r e s
i o v i s u e l

ACTAMEDIA
Rodolphe BRUMENT, Gérant

PAGNON PRODUCTIONS
Arnaud PAGNON

CINEMAGIC
Jean-Manuel COSTA

LN DEVELOPPEMENT / CITIZEN TV
Anne MULLIGAN, Directrice adjointe

DV2M
Philippe RODOT, Gérant

FRANCE 3 NORMANDIE CAEN
Fanny AUSINA, Resp. Ressources Humaines

Bureau de correspondance TF1 - LCI
Armél JOUBERT DES OUCHES,
Journaliste

IMAGE TROIS QUART
Antoine ALLAIN, Gérant

ACCAAN
André GUERET,
Directeur

**PUBLICAM PRO-
DUCTIONS**
Mme BLANCHE

**BARAKA PRODUC-
TIONS**
M. VENDEVAL

NORMANDIE FM
William de STOPPELEIRE, Gérant

France BLEU CHERBOURG
Claude JOLY, Directeur

France BLEU BASSE-NORMANDIE
Bernard PORTALES, Directeur

BUSQUET AUDIOVISUEL
Alain BUSQUET, Gérant

TECHNICOM
M. LATROUITE, Gérant

ATECH et ATL
M. MESSIER, Gérant et PDG

**Conseil Régional - Direction Formation
Professionnelle**
M. Fossard et Mme JAHIER

Conseil Régional - Direction Education
Mme GAILLARDON et Mme FEROUELLE

Conseil Régional - Direction Affaires Culturelles
Magali ANGER

DRANPE
Mme FRANCHIN

DRAC
Mme DUFOUR - FERRY

ANPE Spectacle
Mme LE TRESOR, Directrice

Chambre Syndicale des Cinémas de Normandie
Jean-Fabrice REYNAUD

Chambre Syndicale des Cinémas de Normandie
Richard PATRY, Président

Association DREAM
M. BRETON, Directeur

**Lycée prof. Saint Genès -
Bordeaux**
M. FAUCHON, Directeur

Lycée prof. E. Branly - Lyon
M. DEBARBOUILLE, Chef
de travaux

Lycée Carnot - Cannes

**Lycée de l'image et du son -
Angoulême**
M. ROUAULT, Chef de travaux

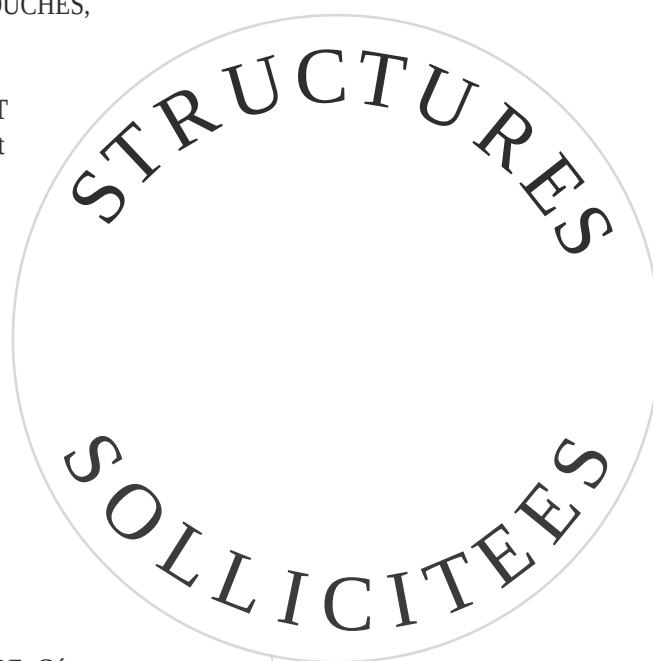
Centre International de Deauville
Alain CROCHET, Directeur

Mairie Cabourg - Festival du film romantique
Patrice BOULAIS, Directeur de la Communication

Association Génériques
M. GROULT, Directeur

Bureau d'Accueil de Tournages
Isabelle LE GUERN

MACAO
Benoît GAURIAU



IDENTIFICATION

Nom et fonction du contact
Date de création
Effectif (profils)
Grands axes de l'activité

RECRUTEMENT / EMPLOI

Au cours des dernières années avez-vous fait appel à des professionnels de l'audiovisuel ?
A quels profils de techniciens recourez-vous le plus souvent ?

Qu'en attendez-vous en terme de compétences, savoirs-faire ?
Comment procédez-vous lorsque vous recherchez un profil ?

Rencontrez-vous des difficultés dans vos recrutements ?
Quels genres de problèmes ?
Sur quels types de postes ?
Y a-t-il des compétences ou des profils que vous avez du mal à trouver ?

Quand vous avez besoin de recruter fixez-vous des critères de sélection particuliers selon le type de poste ? lesquels ?

La Basse-Normandie est-elle une région où le secteur de l'audiovisuel est dynamique ?
Si non, quelles en sont, selon vous, les raisons ?
Quels sont les freins à son développement ?

La Basse-Normandie offre-t-elle des débouchés pour des techniciens de l'audiovisuel formés à bac+1 et +2 ?
Si oui, quels genres de débouchés ?
Quels types de postes s'offrent à ces techniciens sortant d'une formation à Bac+1 ou +2 ?

Aujourd'hui de quels genres de techniciens votre secteur a-t-il davantage besoin ?

FORMATION

Dans les 5 dernières années avez-vous travaillé avec de jeunes diplômés de l'audiovisuel ?
Quels types de diplômes avaient-ils ?
Considérez-vous que les jeunes diplômés sont bien formés ? Si non, pourquoi ?

Vous semble-t-il opportun d'avoir des formations à bac+1 et +2 en audiovisuel sur la région ?
Pourquoi ?
Connaissez-vous les formations existant dans le secteur de l'audiovisuel ? qu'en pensez-vous ?

Si le choix d'une formation devait se faire entre une MC TEAP et un BTS audiovisuel, laquelle de ces deux formations serait la plus utile dans votre secteur d'activité ?

Comment répondez-vous à vos besoins en formation continue ?

guide d'entretien DES PROFESSIONNELS DE L'AUDIOVISUEL en BASSE NORMANDIE

IDENTIFICATION

Dénomination exacte de votre structure :

Sigle :

Coordonnées :

N° et nom de rue :

Boîte postale :

Code postal : Localité :

Téléphone :

Télécopie :

E.Mail :

Site Internet :

Nom et fonction du responsable :

Effectif travaillant dans la structure :

Présentez en quelques mots l'activité de votre structure :

.....
.....
.....
.....

*Je vous remercie de bien vouloir consacrer un instant pour répondre
aux quelques questions qui vont suivre.*

*Vos réponses nous seront des plus utiles pour mieux comprendre vos difficultés et attentes vis à vis de
l'emploi et de la formation dans le secteur de l'audiovisuel.*

RECRUTEMENT / EMPLOI

1 - Vous arrive t'il de recruter du personnel de l'audiovisuel, même ponctuellement ?

☐ Jamais

☐ parfois

☐ souvent

2 - Rencontrez-vous des difficultés dans vos recrutements ?

☐ jamais

☐ parfois

☐ souvent

3 - Le type et le niveau de formation dans un recrutement sont pour vous des critères :

☐ peu importants

☐ intéressants mais secondaires

☐ essentiels

4 - Selon vous la Basse-Normandie est-elle une région où le secteur de l'audiovisuel est dynamique ?

☐ non, absolument pas

☐ non, pas vraiment

☐ oui, tout à fait

5 - Selon vous, la Basse-Normandie offre t'elle des débouchés pour des techniciens de l'audiovisuel formés à bac+1 et +2 ?

☐ oui, souvent

☐ oui, occasionnellement

☐ non, rarement

6 - Aujourd'hui, de quels genres de techniciens votre secteur a t'il davantage besoin ?

☐ des polyvalents

☐ des spécialistes par domaine

FICHE D'IDE
D
PROFESS
D
L'AUDI
BASSE NO

7 - Quels sont les profils de techniciens les plus difficiles à trouver selon vous (ou les plus recherchés) sur votre activité ?

- ☐ techniciens du son
- ☐ techniciens de l'image
- ☐ techniciens du montage
- ☐ techniciens d'exploitation des équipements audiovisuels
- ☐ techniciens de maintenance des équipements audiovisuels
- ☐ professionnels de l'animation et de l'image de synthèse
- ☐ professionnels des effets spéciaux
- ☐ autre : lesquels :

FORMATION

8 - Globalement, les jeunes diplômés de l'audiovisuel sont-ils adaptés à votre activité ?

- ☐ pas du tout ☐ pas assez ☐ complètement

9 - Vous semble t'il opportun d'avoir des formations à bac+1 et +2 en audiovisuel sur la région ?

- ☐ oui ☐ non

10 - Si de telles formations étaient proposées dans la région, quelle serait votre préférence concernant les modalités d'organisation ?

- ☐ par la voie de la formation initiale : cours et stage
☐ par la voie de la formation en alternance : apprentissage, contrat de qualification...

11 - Vos besoins en formation continue sont-ils satisfaits en Basse-Normandie ?

- ☐ oui ☐ non

Accepteriez-vous de développer votre point de vue à l'occasion d'un entretien direct avec notre chargée d'études ?

- ☐ oui ☐ non

Si oui, merci d'indiquer votre nom et le n° de tél. où l'on peut vous joindre :

JE VOUS REMERCIE DE VOTRE COLLABORATION

Merci de bien vouloir retourner ce document à l'O.RE.FO.M à l'aide de l'enveloppe jointe.

O.RE.FO.M - Unicité, 10 rue Alfred Kastler - 14 052 Caen Cedex 4
 Contact : Hélène Druaux, Chargée d'études (ligne directe : 02 31 46 91 15)

ES
IONNELS
E
OVISUEL
RMAN
DIE

nom des établissements	Académie	Statut	Option Adm°	Option Exploitat°	Option Image	Option Montage
Institut national d'études supérieures en audiovisuel (INESAV)	Aix-Marseille	privé HC	X		X	X
Ecole française d'enseignement technique privé (EFET)	Aix-Marseille	privé HC				X
Lycée Henri Martin	Amiens	public	X	X	X	X
Lycée Jules Viette	Besançon	public	X	X		X
Lycée René Cassin	Bordeaux	public		X		X
Lycée Suger (ouverture sept 2001)	Créteil	public	X			
Lycée Léonard de Vinci	Grenoble	public	X	X	X	X
Lycée Jean Rostand	Lille	public	X	X	X	X
Ecole technique privée Studio M	Montpellier	privé HC	X		X	X
Lycée de la communication	Nancy-Metz	public		X	X	X
Lycée Léonard de Vinci	Nantes	public	X	X	X	X
Lycée Carnot (ouverture rentrée 2001)	Nice	public			X	X
Ecole internationale de création audiovisuelle et de reportage (EICAR)	Paris	privé HC	X		X	X
Efficom	Paris	privé	X		X	
Lycée de l'image et du son d'Angoulême (LISA)	Poitiers	public	X	X	X	X
Lycée Saint Jean Baptiste de la Salle	Reims	privé SC		X		X
Lycée Corneille	Rouen	public			X	X
Lycée des Arènes	Toulouse	public	X		X	X
Lycée Jacques Prévert	Versailles	public	X	X	X	X
		HC : Hors contrat SC : Sous contrat	13	10	14	17

Lycée Carnot : ouvert en 2001, le BTS prépare les options image et montage, et le lycée prévoit d'ouvrir les options administration et son pour la rentrée 2002

Option Son	adresse	CP	ville	téléphone	télécopie
X	40 rue Borde	13008	Marseille	04 91 32 32 08	04 91 32 32 00
	23 rue Edmond Dantes	13000	Marseille	04 91 85 53 10	
X	1 rue Girodon	02100	Saint Quentin	03 23 06 38 38	03 23 64 08 02
X	1 bis rue Pierre Donzelot	25206	Montbéliard	03 81 99 84 84	03 81 90 34 09
	rue Lassegutte	64100	Bayonne	05 59 58 42 00	05 59 63 90 55
X	6 avenue le Roy des Barres	93200	Saint Denis	01 48 13 37 60	01 48 13 00 32
X	bd de Villefontaine	38091	Villefontaine	04 74 96 44 55	04 74 96 35 88
X	361 Grande Rue	59057	Roubaix	03 20 20 59 30	03 20 20 59 40
X	3320 bd Paul Valery	34070	Montpellier	04 99 52 98 68	04 67 42 03 18
X	3 bd Arago	57070	Metz	03 87 75 87 00	03 87 75 87 10
X	rue du Fromenteau	85603	Montaigu	02 51 45 33 00	02 51 46 42 11
	Bd Carnot	06407	Cannes	04 92 99 38 88	04 93 38 98 58
X	93 avenue d'Italie	75013	Paris	01 53 79 10 00	01 53 79 16 26
X	22 bd de la Bastille	75579	Paris Cedex	01 43 46 22 22	01 43 46 22 23
X	303 avenue de Navarre	16022	Angoulême	05 45 61 12 09	05 45 61 57 79
X	20 rue de Contrai	51066	Reims	03 26 77 17 00	03 26 77 17 01
	4 rue du Maulévrier	76044	Rouen	02 35 07 88 00	02 35 07 47 28
X	4 place E. Male	31024	Toulouse	05 62 13 10 00	05 62 13 10 01
X	163 rue de Billancourt	92100	Boulogne-Billancourt	01 41 31 83 83	01 46 03 23 12
15					

ACCAAN
Atelier de Création Cinématographique et d'Animation Audiovisuelle de Normandie

AFDAS
Association pour la Formation des Activités du Spectacle

Bac ES
Bac Economique et social

Bac Pro MAVELEC
Bac professionnel Maintenance de l'Audiovisuel Electronique

Bac S
Bac Scientifique

Bac STI
Bac de Sciences et technologies industrielles

Bac STT
Bac Sciences et Technologies tertiaires

BEP
Brevet d'Etudes Professionnelles

BN
Basse-Normandie

BTS
Brevet de technicien supérieur

CAP
Certificat d'Aptitude Professionnelle

CDD / CDI
Contrat à Durée Déterminée / Indéterminée

CEC
Contrat Emploi Consolidé

CES
Contrat Emploi Solidarité

CESR
Conseil Economique et Social Régional

CNC
Centre National de la Cinématographie

CRBN
Conseil Régional de Basse-Normandie

CSA
Conseil Supérieur de l'Audiovisuel

CTR
Comité Technique Radiophonique

Sig
B
r
e
v
e
t
i

DAFPIC

Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue

DEA

Diplôme d'Etudes Approfondies

DEP

Département des Etudes et de la Prospective du Ministère de la culture

DESS

Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées

DR ANPE

Direction Régionale de l'Agence Nationale Pour l'Emploi

DRAC

Direction Régionale des Affaires Culturelles

DREAM

Délégation pour la Recherche et l'Enseignement Audiovisuel et Multimédia

DU

Diplôme Universitaire

ENSL

Ecole Nationale Supérieure Louis Lumière

ENSMIS

Ecole Nationale Supérieure des Métiers de l'Image et du Son

GRETA

Groupement d'Etablissements de l'Education Nationale pour la formation continue

GRIS

Groupement des Institutions Sociales du Spectacle

INA

Institut National de l'Audiovisuel

MC TEAP

Mention complémentaire technicien des équipements audiovisuels professionnels

MF

Million de Francs

MST

Maîtrise de Sciences et Techniques

OPCA

Organisme Paritaire Collecteur Agréé

ROME

Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois (Nomenclature ANPE)

Est
et
actions

REMERCIEMENTS

L'O.RE.FO.M tient à adresser ses remerciements
à toutes les personnes qui ont accepté de collaborer à ce travail
et ont ainsi apporté leurs connaissances
sur le secteur de l'audiovisuel.

**Etude réalisée par l'Observatoire Régional des Formations et des Métiers
O.RE.FO.M**

Unicité - 10, rue Alfred Kastler
14052 Caen Cedex 4
Tél : 02 31 46 91 10 - Fax : 02 31 95 54 30

<http://www.orefom.fr>
e-mail : info@orefom.fr

(2^{ème} trimestre 2002)

Conception - Analyse - Rédaction :
Hélène DRUAUX
(Chargée d'études)

Présentation et mise en page :
Nathalie GREMBER
(Maquettiste)

Montages photos :
Nathalie GREMBER, Regina SEITHE

Crédit Photo :
Franck PARISOT (CRBN)
Gérard CATHERINE (CRBN)