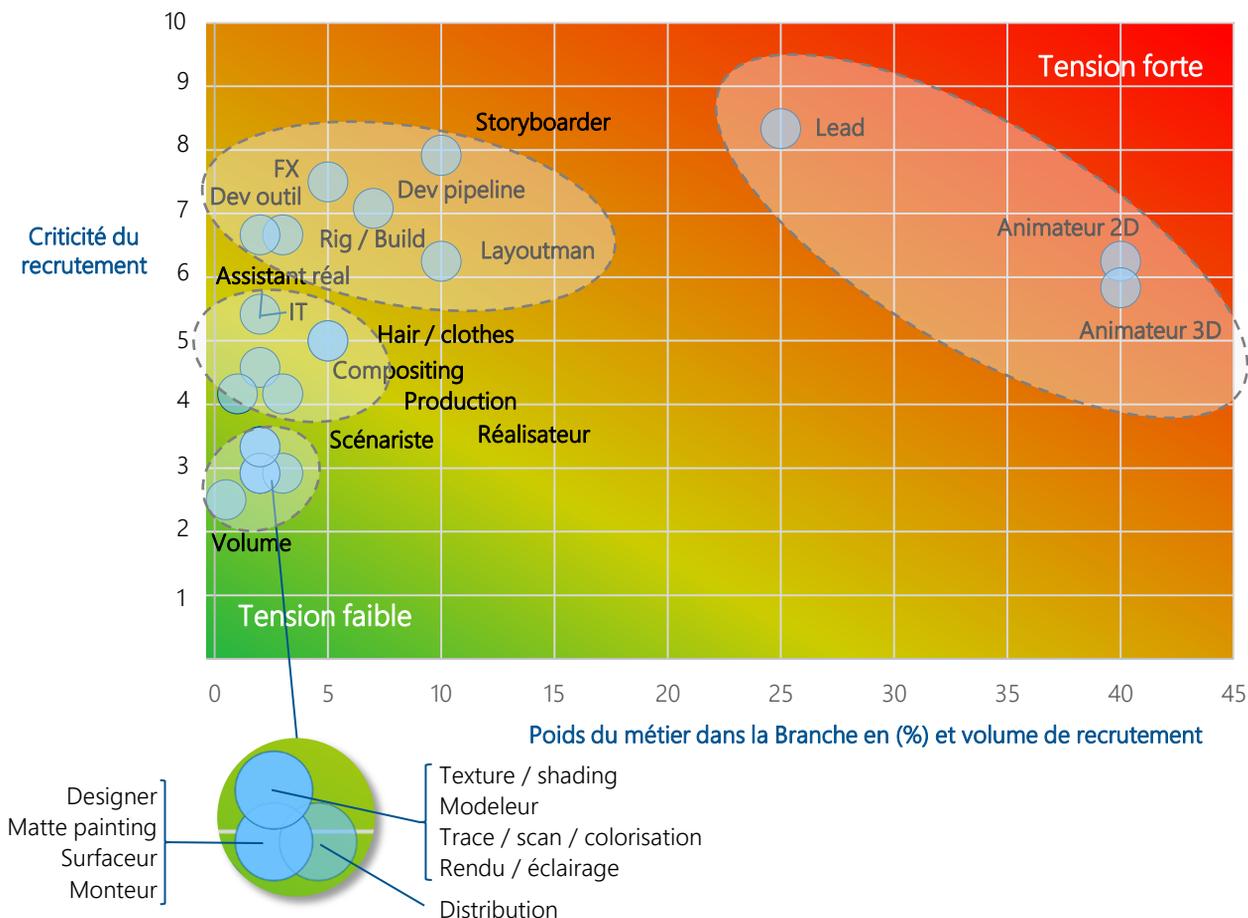


## Modèle d'analyse des niveaux de tension des métiers

La tension au recrutement est globalement généralisée depuis quelques mois voire ces dernières années. Toutefois elle est particulièrement marquée pour quelques métiers qui peuvent représenter aujourd'hui des défis permanents pour les studios. La matrice suivante évalue ces tensions des métiers du secteur.

Matrice de risques de tension des métiers du secteur



### Le niveau de tension au recrutement

Le niveau de tension au recrutement des métiers du secteur s'explique notamment par :

- **Le poids des effectifs pour un métier donné** dans la réalisation d'un projet. Plus cette part est élevée et plus la difficulté à recruter suffisamment de salariés peut être importante
- **La criticité du recrutement pour un métier** s'observe du fait de différents facteurs : l'impact pour l'activité en cas d'impossibilité de recruter sur le poste, l'importance du contingent de personnes éligibles au poste, le temps d'acquisition des compétences nécessaires pour le métier, l'intensité de la concurrence au recrutement, l'attractivité du métier et du secteur de l'animation pour les professionnels éligibles pour ce métier, et le classement des métiers les plus difficiles à trouver selon les studios (source sondage Kyu Lab dirigeants, 36 répondants)

Les métiers en tension dans le secteur de l'animation peuvent être regroupés en 4 catégories :

- **Les métiers dont la tension est très élevée**, ils sont à la fois très critiques en recrutement et avec des effectifs concernés importants (animateurs et postes de lead)
- **Les métiers dont la tension est élevée**, ils sont très critiques en recrutement mais avec des effectifs concernés moins importants tels les storyboarders
- **Les métiers dont la tension est moyenne** avec un niveau de criticité au recrutement et des effectifs concernés moindres (exemple du compositing)
- **Les métiers dont la tension est globalement faible** du fait d'une criticité moindre au recrutement et d'effectifs concernés peu nombreux. (exemple des modeleurs et des surfaceurs)

## Secteur de l'animation : les métiers en tension

### Indice de tension / évaluation quantitative

**48%** Des recrutements sur l'ensemble des métiers, en moyenne, devraient être difficiles selon les studios

#### Les principaux métiers difficiles à recruter parmi les jeunes diplômés

Source sondage KYU Lab studios

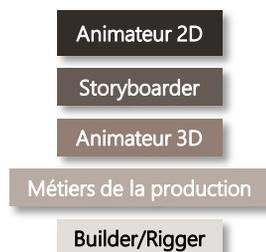


Niveau de tension



#### Les principaux métiers difficiles à recruter sur l'ensemble du secteur

Source sondage KYU Lab studios



### Les critères de recrutement exprimés par les studios

Spécialisé  Polycompétent

#### Top 3 des critères de recrutement

Source sondage KYU Lab studios



#### Niveau d'expérience constaté au recrutement

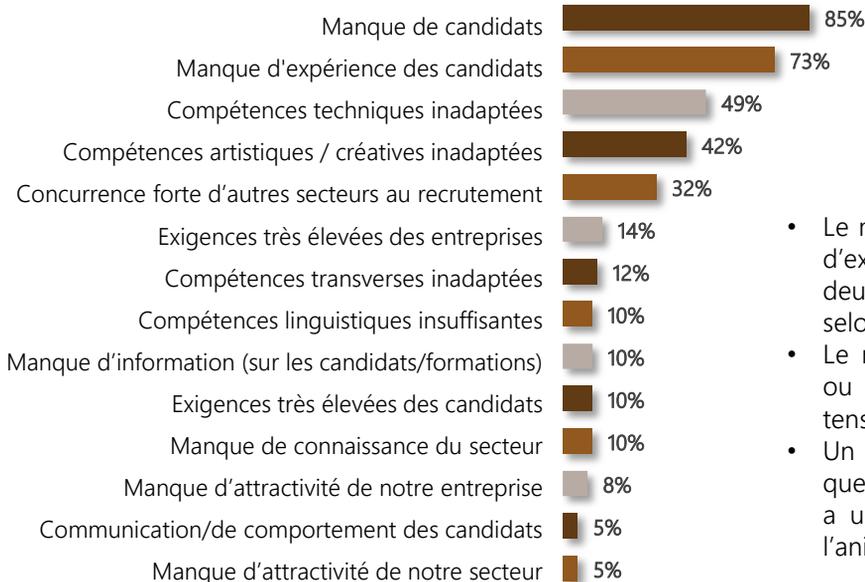
Source sondage KYU Lab studios

- ① Entre 5 et 10 ans
- ② Moins de 5 ans
- ③ Plus de 10 ans
- ④ Jeune diplômé

### Les origines de la tension selon les studios

#### Analyse des difficultés de recrutement selon les studios

Source sondage KYU Lab studios – (59 réponses)



- Le manque de candidats et le manque d'expérience des candidats sont les deux raisons principales de la tension selon les studios.
- Le manque de compétences créatives ou techniques est aussi vecteur de tension.
- Un tiers des studios pense également que la concurrence des autres secteurs a un impact sur le recrutement dans l'animation

## Certaines compétences très recherchées par les studios

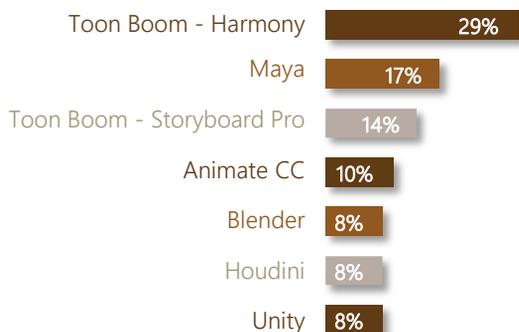
### Les principales compétences en tension selon les studios

Outre les métiers en tension, les studios présentent aussi des **difficultés à trouver des profils disposant de certaines compétences spécifiques**. Au cours des entretiens réalisés lors de l'étude ce sont **4 types de compétences** qui ont été le plus souvent identifiées par les studios comme étant les plus difficiles à trouver : des compétences cinématographiques, des compétences logicielles, des compétences en management et la capacité à comprendre et intégrer une chaîne de fabrication.

- **Les compétences cinématographiques** : le sens du rythme, le sens du cadrage, ainsi qu'une certaine culture cinématographique sont des compétences a priori difficiles à trouver pour les studios. Ces compétences sont particulièrement importantes et recherchées pour les postes de storyboardeur, de layoutman ou de compositing
- **La capacité à comprendre et intégrer une chaîne de fabrication** : les salariés du secteur, notamment lorsqu'ils débutent un nouveau métier, peuvent parfois présenter des difficultés pour s'insérer dans une logique de production nécessitant de savoir prioriser et exécuter avec une certaine rapidité,
- **Les compétences logicielles et de développement** : certains studios présentent des difficultés à trouver des profils maîtrisant des logiciels tels que Toon Boom Harmony pour les riggers et animateurs notamment, Houdini pour les FX, etc. Par ailleurs, les profils maîtrisant les langages C++ et Python sont aussi difficiles à trouver
- **Les compétences d'encadrement** : à la recherche de postes d'encadrant et de lead les studios peuvent éprouver des difficultés pour trouver des compétences en gestion d'équipe et management

#### Compétences logicielles en tension

Source sondage KYU Lab studios



#### Principales compétences en tension

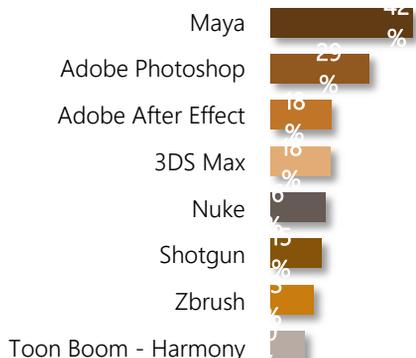
Source sondage KYU Lab studios



### Les compétences valorisées par les studios selon les salariés

#### Compétences logicielles valorisées

Source sondage KYU Lab salariés



#### Autres compétences valorisées

Source sondage KYU Lab salariés



## Synthèse des niveaux et facteurs de tension par métier (1/3)

Métier	Tension	Facteurs de tension	Stratégies de contournement
<p><b>Animateur 3D</b></p> <p><b>10%</b> des recrutements dans l'année concernent ce métier</p> <p><b>11%</b> des recrutements dans les trois prochaines années concernent ce métier</p> <p><b>70%</b> des recrutements devraient être difficiles selon les studios</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forte demande des studios et manque de candidats</li> <li>• Manque d'expérience des candidats</li> <li>• Manque de certaines compétences (maîtrise de certains logiciels tels que Maya ou Blender, rapidité d'exécution, travail en équipe, respect des normes et consignes)</li> <li>• Formation initiale généraliste</li> <li>• Fort turn-over</li> <li>• Variété des logiciels utilisés par les studios</li> <li>• Spécialisation de l'animation (crowd, hair, clothes, lipping...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repérage de talents</li> <li>• Tests de recrutement</li> <li>• Formation interne : stage</li> <li>• Formations courtes de « novices » : école interne ou partenariat avec les écoles et l'Afdas</li> <li>• Mobilité interne</li> </ul>
<p><b>Animateur 2D</b></p> <p><b>15%</b> des recrutements dans l'année concernent ce métier</p> <p><b>8%</b> des recrutements dans les trois prochaines années concernent ce métier</p> <p><b>64%</b> des recrutements devraient être difficiles selon les studios</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forte demande des studios et manque de candidats</li> <li>• Manque de certaines compétences (maîtrise de Toon Boom Harmony, rapidité d'exécution, travail en équipe, gestion du temps)</li> <li>• Formation initiale généraliste</li> <li>• Fort turn-over</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repérage de talents</li> <li>• Procédures de sélection</li> <li>• Formation interne : stage</li> <li>• Diversification du recrutement</li> <li>• Mobilité interne</li> </ul>
<p><b>Métiers de l'encadrement</b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de profils expérimentés sur le marché</li> <li>• Compétences en management parfois limitées</li> <li>• Volonté de certains salariés de rester opérationnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotion interne</li> <li>• Diversification du recrutement</li> <li>• Accompagnement, travail en binôme</li> </ul>
<p><b>Storyboarder</b></p> <p><b>4%</b> des recrutements dans l'année concernent ce métier</p> <p><b>4%</b> des recrutements dans les trois prochaines années concernent ce métier</p> <p><b>75%</b> des recrutements devraient être difficiles selon les studios</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de candidats et d'expérience de ces derniers</li> <li>• Manque de valorisation du métier</li> <li>• Offre de formation limitée</li> <li>• Poste stratégique générant de la pression</li> <li>• Travail au forfait, moins attractif que le statut à temps plein</li> <li>• Poste nécessitant un bon niveau d'expérience, d'importantes qualités artistiques diversifiées et une culture cinématographique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hausse des salaires</li> <li>• Formation interne</li> <li>• Création de postes d'assistants</li> <li>• Repérage de talents</li> <li>• Mobilité interne</li> </ul>

Niveaux de tension
 Besoin quantitatif
 Criticité du métier

## Synthèse des niveaux et facteurs de tension par métier (2/3)

Métier	Tension	Facteurs de tension	Stratégies de contournement
<b>Développeur pipeline / R&amp;D</b> <p><b>4%</b> des recrutements <b>dans l'année</b> concernent ce métier</p> <p><b>5%</b> des recrutements dans les <b>trois prochaines années</b> concernent ce métier</p> <p><b>75%</b> des recrutements devraient être difficiles selon les studios (R&amp;D)</p> <p><b>49%</b> pour les métiers du développement Pipeline</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque d'offre de formation initiale</li> <li>Connaissance limitée du secteur par les professionnels de la programmation</li> <li>Manque de visibilité du secteur de l'animation vs les secteurs de débouchés traditionnels</li> <li>Attractivité financière limitée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation interne</li> <li>Hausse des salaires et sanctuarisation des emplois</li> <li>Mobilité interne</li> <li>Organisation de formations collectives</li> <li>Communication vers les écoles spécialisées (salons, portes ouvertes, visites...)</li> <li>Diversification du recrutement</li> </ul>
<b>Set-upper / rigger / builder</b> <p><b>4%</b> des recrutements <b>dans l'année</b> concernent ce métier</p> <p><b>4%</b> des recrutements dans les <b>trois prochaines années</b> concernent ce métier</p> <p><b>56%</b> des recrutements de riggers devraient être difficiles selon les studios</p> <p><b>78%</b> pour les Builders 2D</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de candidats et d'expérience de ces derniers</li> <li>Manque de valorisation du métier</li> <li>Potentielle pression pour les set-upper / builder débutants</li> <li>Profils spécifiques à la fois technique et graphiques</li> <li>Demande ponctuelle des studios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création de postes d'assistant</li> <li>Hausse des salaires</li> <li>Mobilité interne</li> <li>Formation interne</li> </ul>
<b>Layoutman</b> <p><b>11%</b> des recrutements <b>dans l'année</b> concernent ce métier</p> <p><b>10%</b> des recrutements dans les <b>trois prochaines années</b> concernent ce métier</p> <p><b>37%</b> des recrutements devraient être difficiles selon les studios (layout 3D)</p> <p><b>45%</b> pour les Layout 2D</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de candidats et de compétences techniques</li> <li>Offre de formations initiales limitée et chère</li> <li>Concurrence internationale et d'autres secteurs artistiques</li> <li>Profils très techniques</li> <li>Barrières pour les débutants (coût du logiciel)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création de postes d'assistant</li> <li>Mobilité interne</li> <li>Formation interne</li> <li>Reconversion de personnes d'autres secteurs (bande dessinée, photographie, etc.)</li> <li>2D: Décorateur et Personnage font le Layout</li> </ul>
<b>Métiers VFX</b> <p><b>2%</b> des recrutements <b>dans l'année</b> concernent ce métier</p> <p><b>4%</b> des recrutements dans les <b>trois prochaines années</b> concernent ce métier</p> <p><b>46%</b> des recrutements devraient être difficiles selon les studios</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de candidats et de compétences techniques</li> <li>Offre de formations initiales limitée et chère</li> <li>Concurrence internationale et d'autres secteurs artistiques</li> <li>Profils très techniques</li> <li>Barrières pour les débutants (coût du logiciel)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hausse des salaires</li> <li>Possibilité de diversifier le recrutement (secteurs du jeu vidéo ou du live)</li> <li>Mobilité interne</li> </ul>



Niveaux de tension



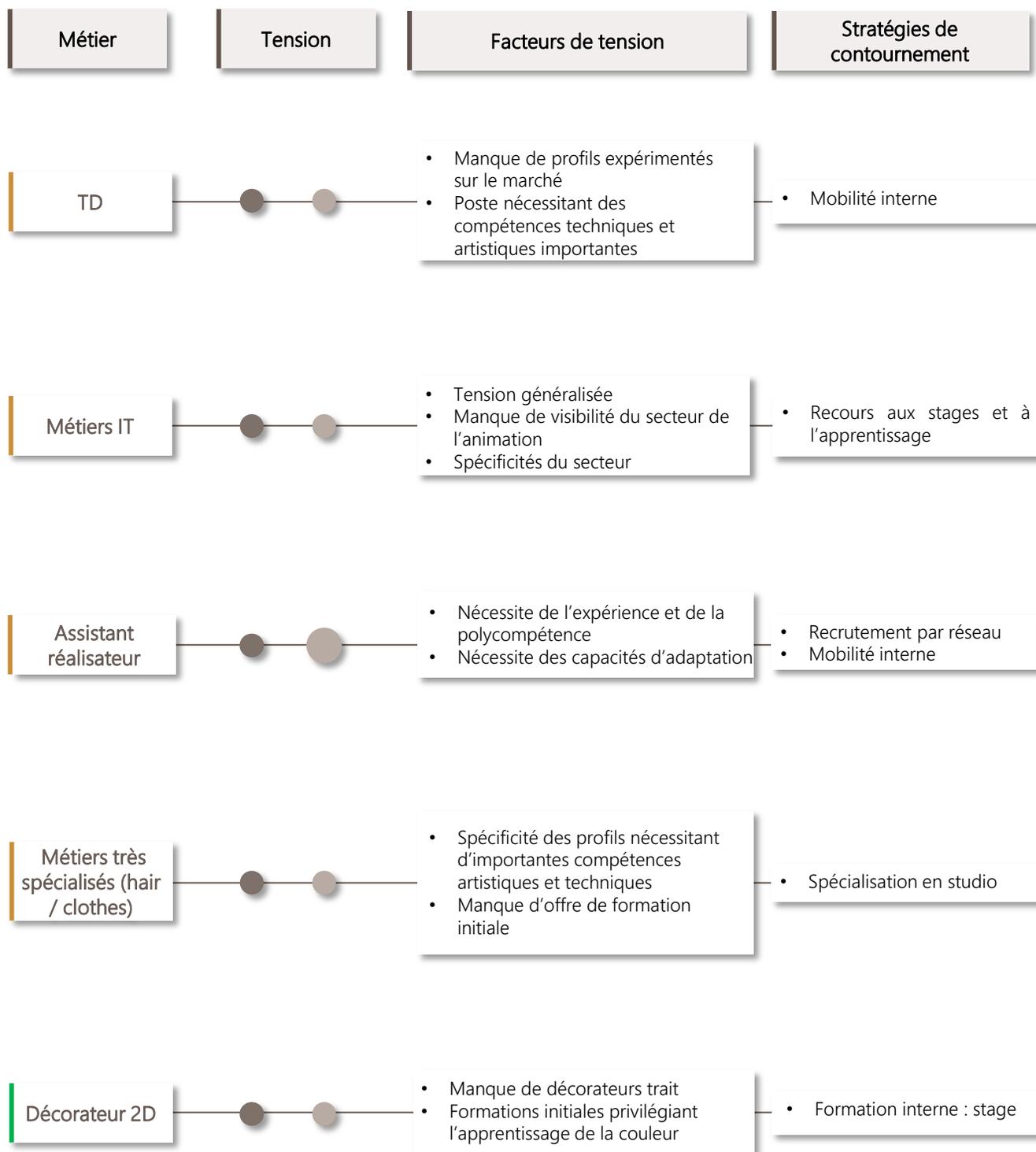
Besoin quantitatif



Criticité du métier

# FOCUS SUR LES MÉTIERS ET COMPÉTENCES EN TENSION

## Synthèse des niveaux et facteurs de tension par métier (3/3)



Niveaux de tension



Besoin quantitatif



Criticité du métier