

# ETUDE SUR L'IDENTIFICATION DES BESOINS EN COMPETENCES ET EN FORMATION DES STUDIOS

Étude établie par  
Kyu Lab

Juin 2018

**Afdas.**



Commission  
paritaire nationale  
emploi formation  
de l'audiovisuel



# Sommaire



Introduction

p. 3



Etat des lieux du secteur de l'animation  
*Contexte et chiffres clés*

p. 7



Focus sur les métiers et compétences en tension  
*Niveaux de criticité et éléments d'explication*

p. 19



Analyse des pratiques et de l'offre de formation  
initiale et continue au regard des tensions existantes

p. 55



Scénarii de mise en place d'actions concrètes

p. 82



Annexes

p. 96



## Introduction



Etat des lieux du secteur de l'animation  
*Contexte et chiffres clés*



Focus sur les métiers et compétences en tension  
*Niveaux de criticité et éléments d'explication*



Analyse des pratiques et de l'offre de formation initiale et continue au regard des tensions existantes



Scénarii de mise en place d'actions concrètes



Annexes



## Compréhension du contexte et des objectifs



### CONTEXTE ET PÉRIMÈTRE DE L'ÉTUDE

La présente étude porte sur les entreprises et les salariés couverts par la Convention Collective Nationale de la production de films d'animation (IDCC 2412). Les codes NAF considérés sont le **59.11A** (production de films et de programmes pour la télévision), le **59.11B** (production de films institutionnels et publicitaires), le **59.11C** (production de films pour le cinéma) et le **59.12Z** (post-production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision).



### LES OBJECTIFS DÉTAILLÉS

La croissance rapide du secteur des films d'animation entraîne d'importants besoins en recrutement à court et moyen terme. Face à cette situation l'AFDAS et la Commission paritaire nationale emploi formation de l'audiovisuel, dans le cadre de l'Observatoire des métiers de l'audiovisuel, ont souhaité mandater un cabinet prestataire afin de :

- **Recenser les métiers en tension**, métiers pour lesquels les entreprises ont des difficultés à recruter
- **Présenter ces métiers** en tension (fiches emplois-repères) et **quantifier le volume potentiel** de salariés concernés par ces emplois
- **Analyser l'offre de formation (initiale et continue) et évaluer son adéquation** au regard des besoins de la Branche
- **Identifier et analyser tout particulièrement l'offre de formation menant aux métiers en tension**
- **Proposer des pistes d'évolution et d'optimisation concrètes** pour une adaptation de la formation et des outils à disposition des salariés de la Branche



### MOYENS



Une soixantaine d'entretiens avec des professionnels du secteur, une dizaine avec des responsables pédagogiques de formation en animation et un responsable régional de pôle emploi et la visite de 16 studios à Paris et Angoulême



Une analyse documentaire large

- Plus de 30 publications ont été étudiées sur le contexte et l'activité du secteur
- La statistique publique disponible a été exploitée (CNC, Audiens, ...)



Une enquête en ligne large

- 33 dirigeants de studios ont participé (soit près de 25% des entreprises du secteur)
- Plus de 630 salariés ont participé (soit près de 10% des salariés du secteur)



Le soutien du **Comité de Pilotage** composé des membres de la CPNEF de l'audiovisuel, de l'Afdas, des studios et des écoles qui ont largement participé aux réflexions de l'étude.



### LIVRABLES



Un rapport complet comprenant :

- ✓ Un état des lieux du secteur
- ✓ L'analyse des tensions au recrutement
- ✓ L'identification des principaux métiers en tension
- ✓ Des fiches emploi repère de ces métiers
- ✓ L'analyse de l'offre de formation



Un rapport de synthèse reprenant les principaux points abordés dans le rapport complet



Des pistes d'actions concrètes à mener dans le secteur pour tenter de répondre à ces tensions

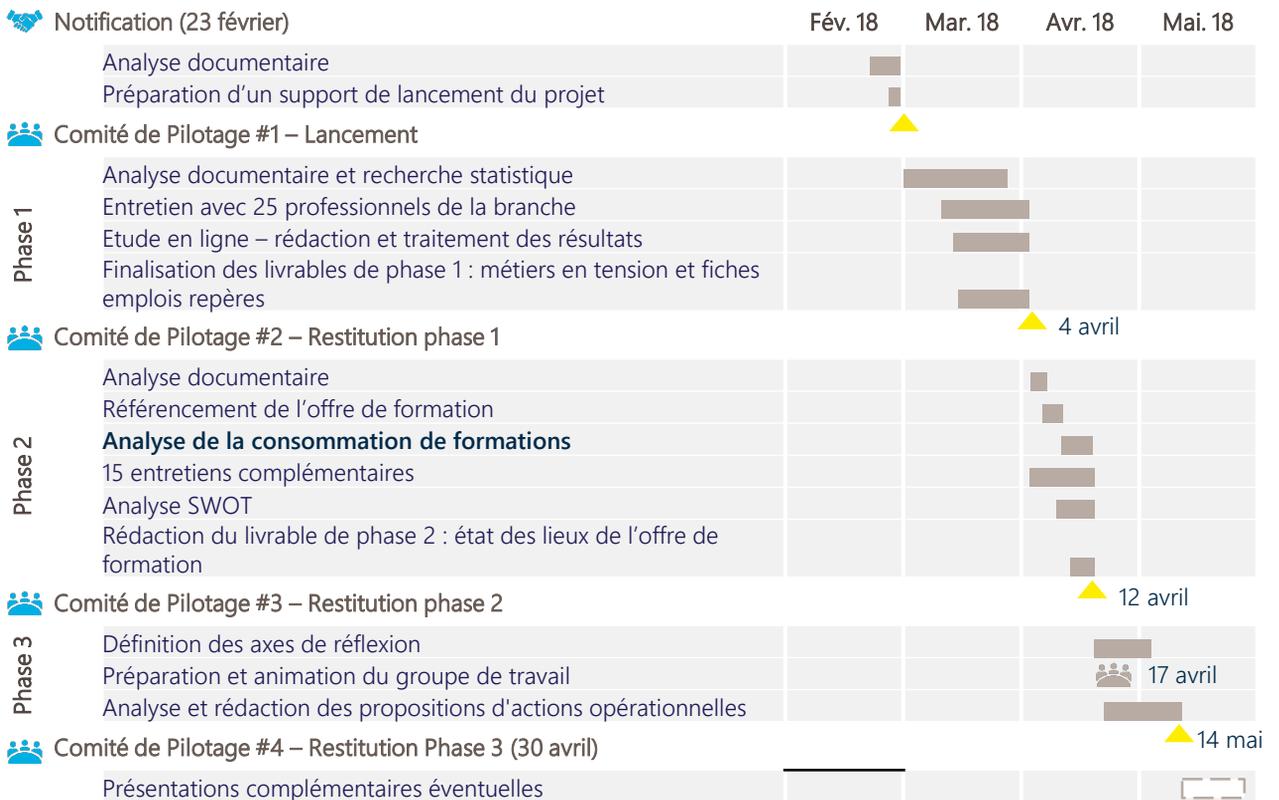


## Démarche détaillée et moyens proposés

	OBJECTIFS	MOYENS	LIVRABLES
<b>Préparation et lancement du projet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recueillir les attentes du comité de pilotage et valider la démarche et les moyens de l'étude</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Premier recueil documentaire et préanalyse</li> <li>Préparation d'un support de lancement du projet</li> <li>Recueil des premiers éléments d'analyse qualitatifs et quantitatifs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Feuille de route</li> </ul>
<b>PHASE 1</b> Recueil des compétences attendues par les entreprises	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifier les facteurs d'évolution</li> <li>Lister les compétences attendues et en tension</li> <li>Identifier la source de la tension</li> <li>Hierarchiser et quantifier les besoins en fonction</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse documentaire</li> <li>Analyse des bases de formation de l'Afdas</li> <li>15 entretiens avec des professionnels et 10 avec des professionnels possédant les compétences en tension</li> <li>Sondage des entreprises sur les besoins en compétences</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liste des compétences et métiers en tension</li> <li>Modélisation du nombre de recrutements à prévoir</li> </ul>
<b>PHASE 2</b> Etat des lieux de l'offre de formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifier les différents modes de formation</li> <li>Lister l'offre de formation actuelle,</li> <li>Analyser l'offre de formation et faire un focus sur l'offre de formation pouvant répondre aux tensions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Analyse documentaire</b> complémentaire</li> <li>10 entretiens avec d'anciens étudiants formés dans ces écoles et 5 avec des experts de la formation dans le domaine de l'animation 3D</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Synthèse des forces et faiblesses de l'offre de formation</li> </ul>
<b>PHASE 3</b> Scénario de mise en place d'actions	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proposer des <b>pistes concrètes et opérationnelles</b> pour répondre aux attentes et besoins de formation à court terme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recensement de pistes d'actions</li> <li>Animation d'un Groupe de travail d'« opérationnalisation » des solutions imaginées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Scénarii opérationnels de mise en place de solutions</li> </ul>



### Planning prévisionnel détaillé



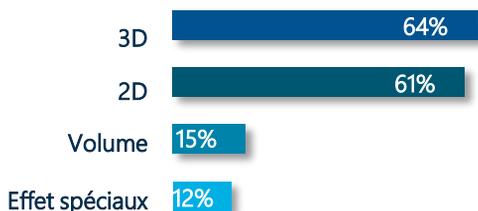


10% des salariés et de la Branche et près de 30% des studios présents en France

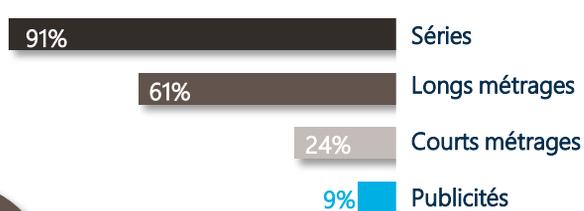
## Sondage Studios

**36 studios** ont répondu au sondage, ci-dessous la répartition du panel selon:

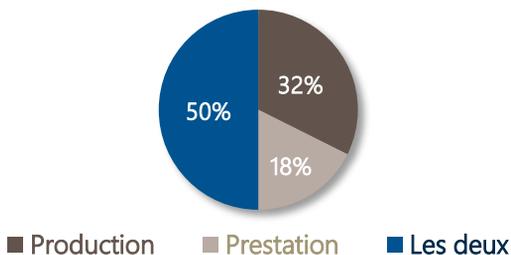
### Les techniques d'animation



### Les types de production



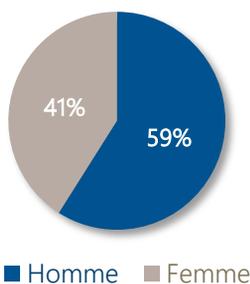
### L'activité



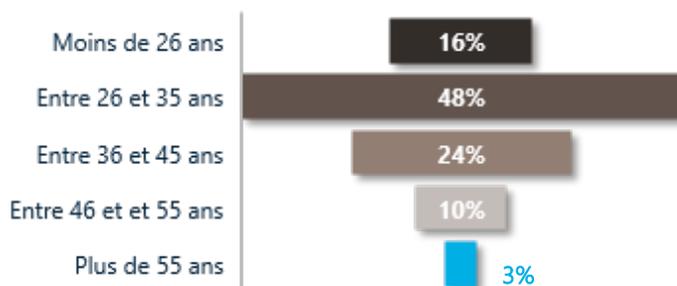
## Sondage Salariés

**645 salariés** ont répondu au sondage, ci-dessous la répartition du panel selon:

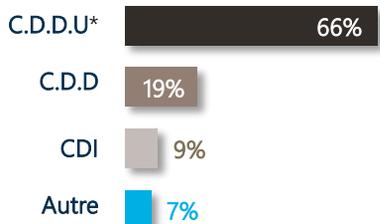
### Répartition Homme/Femme



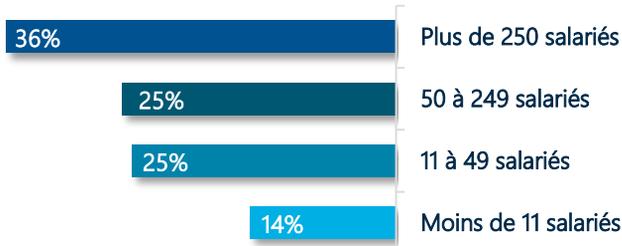
### Pyramide des âges



### Le contrat de travail



### La taille du studio dans lequel ils exercent actuellement



\*CDDU pour Contrat à durée déterminée dit « d'usage » : les artistes, ouvriers et techniciens du spectacle sont des salariés, qui alternent des périodes d'emploi et de non emploi, au travers de contrats à durée déterminée liés à une fonction temporaire par nature. Ils peuvent bénéficier d'un régime d'assurance chômage spécifique. On parle d'intermittents dans le langage courant (cependant, ce n'est ni un statut ni un métier), par opposition aux salariés permanents des secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant, en CDI et CDD.



Introduction



Etat des lieux du secteur de production de films d'animation

*Contexte et chiffres clés*



Focus sur les métiers et compétences en tension

*Niveaux de criticité et éléments d'explication*



Analyse des pratiques et de l'offre de formation initiale et continue au regard des tensions existantes



Scénarii de mise en place d'actions concrètes



Annexes

Etat des lieux du secteur de production  
de films d'animation



Chiffres clés

Facteurs d'évolution



## Un secteur dynamique marqué par la croissance de son activité

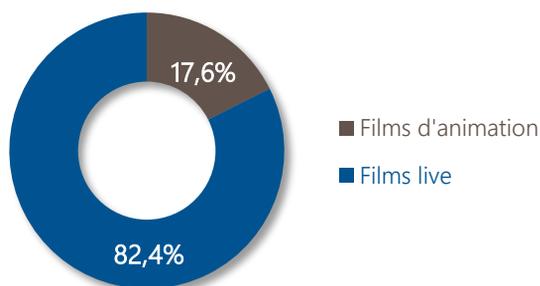
Chiffres clés

**34 M** d'entrées au cinéma en 2016    **+15%** de masse salariale entre 2015 et 2016    **388 h** de production audiovisuelle en 2016

Source CNC et Audiens 2017

### Répartition du nombre d'entrées au cinéma en France en 2016

Source CNC 2017



### Une forte demande en production animée

La demande pour les films d'animation se développe fortement à la fois dans le secteur du cinéma et dans celui de l'audiovisuel.

- Dans le cinéma, alors qu'ils représentent **4,9% des films inédits** sortis en salle, les films d'animation ont généré **17,6% des entrées en 2016** (source CNC 2017)
- Dans l'audiovisuel la croissance de la demande en séries animées se traduit par une **forte hausse du volume d'heures produites** chaque année. Ainsi, entre 2008 et 2016 le nombre d'heures produites en France a augmenté de près de 50% ! (source CNC)

### Un secteur en croissance

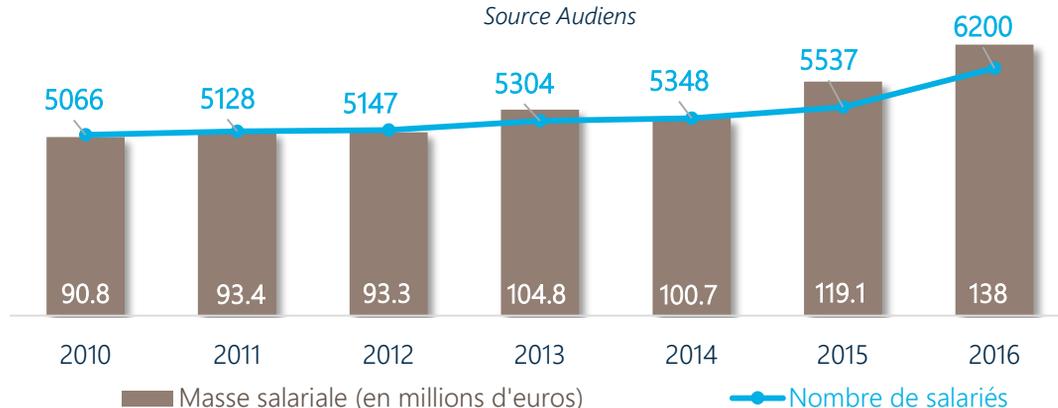
Cette augmentation de la demande a entraîné une importante augmentation des effectifs de la Branche. Ainsi **entre 2010 et 2015 ses effectifs n'ont cessé de croître pour atteindre 6 200 salariés en 2016**. Sur la même période la masse salariale a augmenté de près de 25 % (source Audiens).

Cette forte hausse s'explique en grande partie par le **nouvel environnement réglementaire et fiscal devenu**

**favorable** à la relocalisation des studios d'animation. En effet, avec la réforme du fond de soutien à l'animation de 2015 ainsi que **l'augmentation du crédit d'impôt cinéma incluant les productions étrangères** entrée en vigueur en 2016 de nombreux studios se sont installés en France ou ont augmenté leurs effectifs créant une demande supplémentaire en emplois.

### Évolution des effectifs et de la masse salariale

Source Audiens





## Quelques chiffres clés sur la situation des entreprises du secteur

Chiffres clés

**125** entreprises dans le secteur en 2016

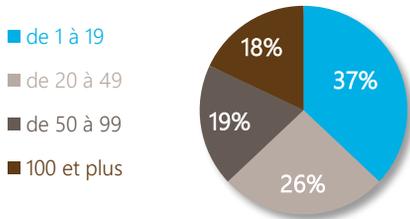
**67%** des établissements sont en Ile-de-France en 2016

**37%** des studios ont déclaré plus de 50 salariés au moins une fois en 2016

Source Audiens 2017

### Répartition des entreprises selon le nombre de salariés déclarés au moins une fois en 2016

Source Audiens



### Des entreprises de plus en plus nombreuses

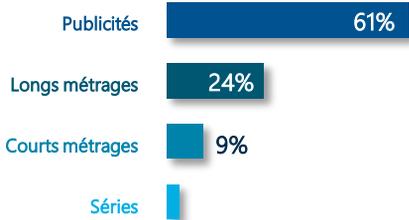
Alors qu'il ne comptait en 2004 que 69 entreprises, le secteur de l'animation regroupe aujourd'hui 125 structures (source Audiens) soit une hausse de 81%.

Si les entreprises de la Branche ont peu de salariés permanents, leur taille varie fortement en fonction de leurs projets. Ainsi 37% des studios ont déclaré plus de 50 salariés au moins une fois en 2016.

### Des studios aux productions variées

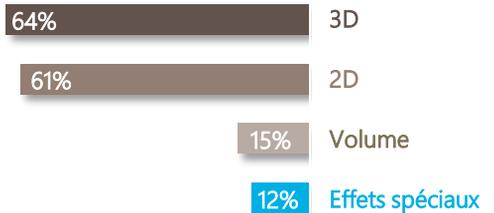
#### Part des entreprises réalisant des ...

Source sondage dirigeants et traitement Kyu Lab



#### Part des entreprises utilisant les techniques d'animation suivantes...

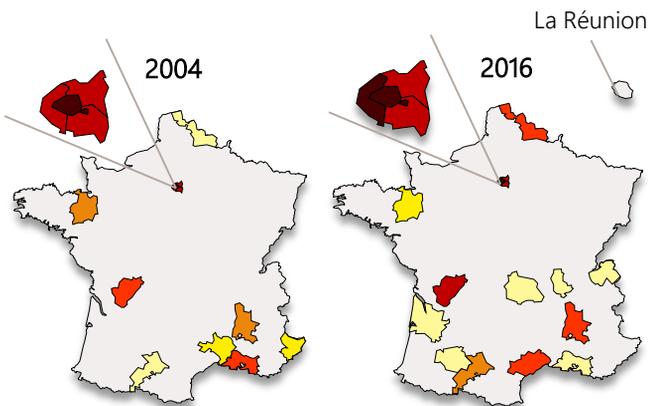
Source sondage dirigeants et traitement Kyu Lab



### Une régionalisation de l'activité

#### Répartition nationale de la masse salariale (en M€) du secteur de l'animation en 2004 et en 2016

Source Audiens



■ Plus de 6 M€ ■ De 2 à 4 M€  
 ■ De 4 à 6 M€ ■ De 1 à 2 M€ ■ Moins de 1 M€

Le secteur de l'animation se caractérise par une forte concentration de l'activité dans la région parisienne (67% des établissements et 81% de la masse salariale regroupés à Paris en 2016).

Il est toutefois possible d'observer une dynamique de régionalisation de l'activité avec le développement de nouveaux pôles d'activité du secteur et notamment dans les départements du Nord, de l'Hérault, de la Drôme et de la Charente qui a vu le nombre de studios sur son territoire triplé tandis que la masse salariale a plus que quadruplé jusqu'à représenter 7% de la masse salariale du secteur.



## Quelques chiffres clés sur le profil des salariés du secteur

Chiffres clés

**5,5M** d'heures travaillées en 2016

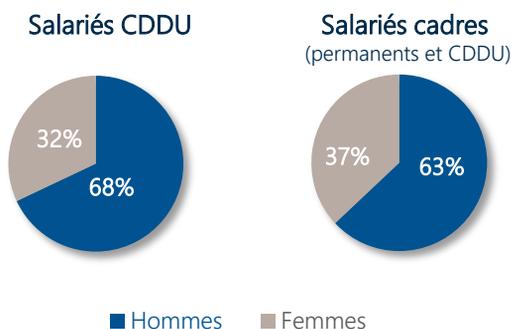
**5 320** C.D.D.U en 2016

**1 060** CDI et CDD en 2016

Source Audiens 2017

### Répartition hommes/femmes dans le secteur en 2016

Source Audiens



### L'animation, un secteur qui se féminise

Si le **secteur reste plutôt masculin** (60% des salariés) **il se féminise**. Ainsi le taux d'entrée des femmes est en moyenne de 4 points plus fort que celui des hommes depuis 2010 (source Audiens).

Cette féminisation **s'observe notamment aux postes de cadres** dont les effectifs sont aujourd'hui composés de 37% de femmes contre 30% en 2004 (source Audiens).

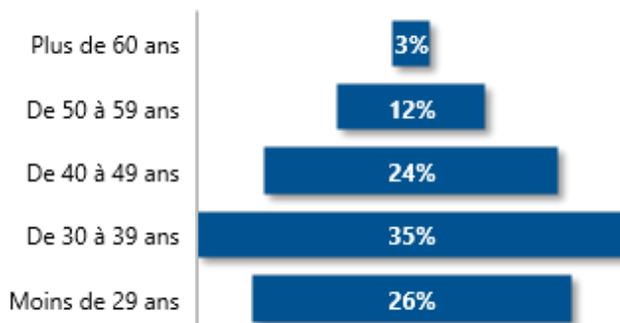
### Un secteur jeune

Le secteur de l'animation **se caractérise par une jeunesse de ses salariés**. Ainsi près de 50% ont entre 26 et 35 ans et près des 2 tiers ont moins de 26 ans.

Les **salariés en CDDU** de la production de films d'animation et d'effets visuels sont très jeunes avec 75% de moins de 40 ans en 2016 (source Audiens) contre 44% de l'ensemble de la population active en France (source Insee).

### Répartition des salariés selon leur âge en 2016

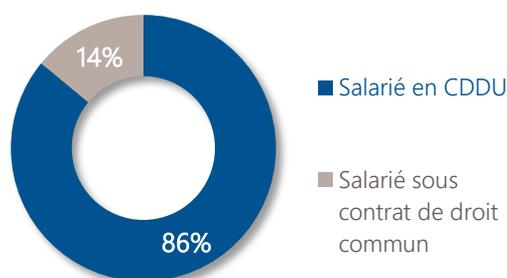
Source Audiens



### Une grande majorité des salariés en CDDU

#### Répartition des salariés par type de contrat en 2016

Source Audiens



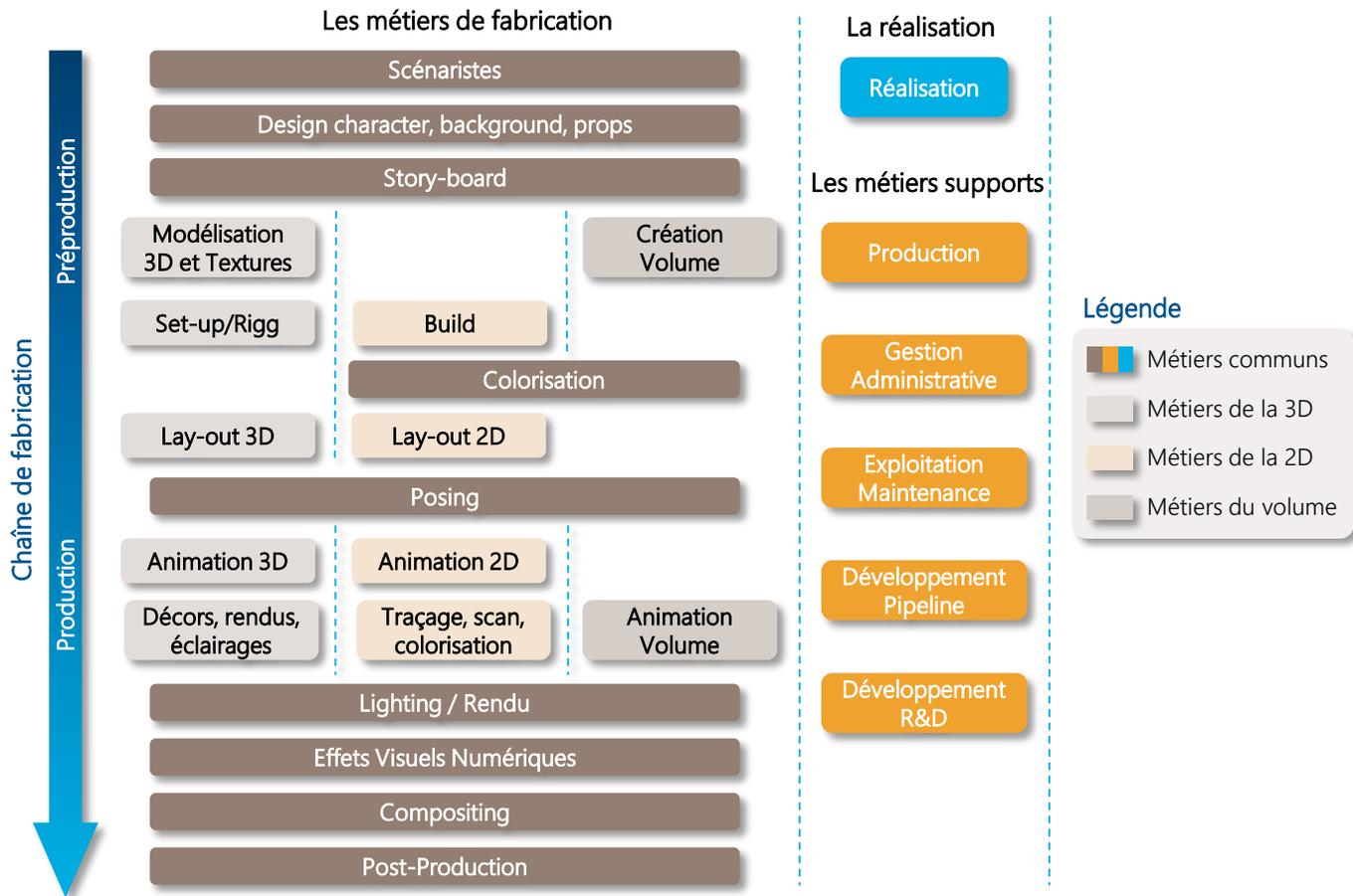
Du fait notamment du fonctionnement du secteur de la production de films d'animation en mode projets, la **majorité des salariés exercent sous contrat à durée déterminée d'usage** (CDDU). Ainsi seuls 14% des effectifs sont sous contrat de droit commun (CDI, CDD) alors que 86% sont sous CDDU en 2016 (source Audiens).

On observe par ailleurs une **diminution constante du taux de rotation des CDDU techniciens**. Alors qu'il atteignait 34,8% en 2005 celui-ci s'est établi à 27,4% en 2015 (source Audiens). Cette tendance peut s'expliquer par un **allongement de la durée des projets** sur lesquels les salariés sont mobilisés.



## Des métiers nombreux, à la fois techniques et artistiques

### Répartition des familles de métiers dans la chaîne de fabrication



### Des métiers artistiques et techniques nécessitant spécialisation et polycompétence

Les métiers du secteur de la production de films d'animation peuvent à la fois être artistiques, techniques, spécialistes et généralistes, chacune de ces caractéristiques pouvant être plus ou moins importante selon les métiers et les projets.

- **Des métiers à la fois artistiques et techniques** : l'activité de la production de films d'animation est tournée vers la création, les métiers du secteur comportent souvent une dimension artistique forte (dessin, narration, mise en scène, etc.). Dans la plupart des métiers, de manière plus ou moins marquée, s'ajoute des compétences techniques liées en grande partie aux logiciels aujourd'hui utilisés par les studios mais aussi par la sophistication de plus en plus importante des productions (compétences en anatomie pour les riggers, etc.)
- **Des métiers qui nécessitent à la fois une spécialisation et une polycompétence** : compte tenu de la spécificité de chaque tâche dans le processus de fabrication d'un film d'animation, les salariés du secteur sont généralement amenés à être de plus en plus spécialisés. Toutefois, compte tenu de la diversité des projets et de la nécessité de connaître l'ensemble de la chaîne de fabrication, les métiers du secteur nécessitent aussi une forte polycompétence. Les degrés de spécialisation et de polycompétence varient fortement entre les métiers (un hair aura un degré de spécialisation plus important qu'un assistant réalisateur qui devra faire preuve d'une polycompétence plus importante), entre les projets et les studios (dans un petit studio la polycompétence peut être plus valorisée que la spécialisation)

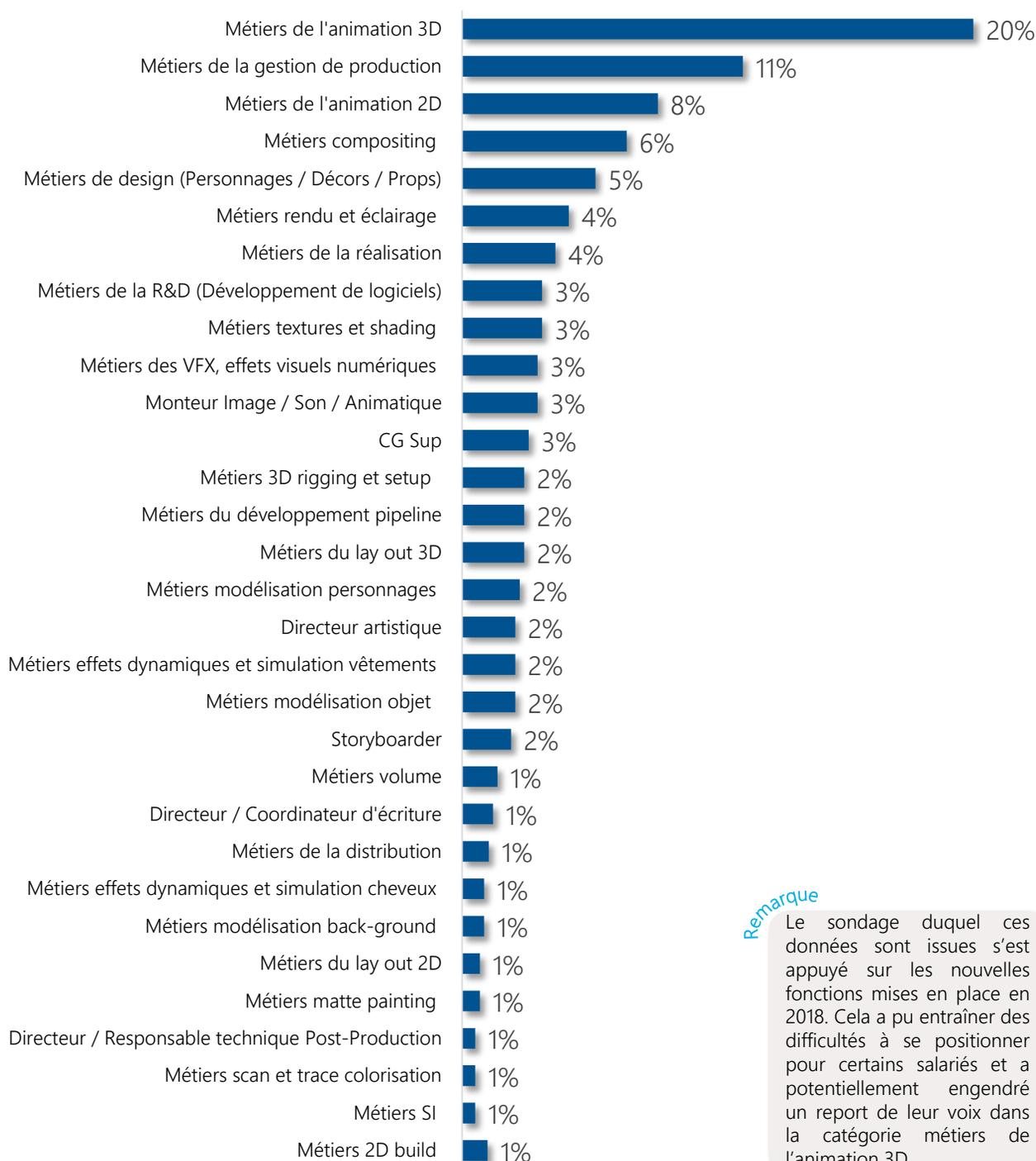


## Un secteur où les métiers de l'animation sont les plus représentés

Plus d'un quart des salariés du secteur de l'animation (27,7%) travaillent en tant qu'animateur 2D ou 3D. Les métiers de la gestion de production ont aussi une place conséquente dans la branche, avec 11% des effectifs.

### Répartition des salariés selon leur métier

Source sondage salariés et traitement Kyu Lab



#### Remarque

Le sondage duquel ces données sont issues s'est appuyé sur les nouvelles fonctions mises en place en 2018. Cela a pu entraîner des difficultés à se positionner pour certains salariés et a potentiellement engendré un report de leur voix dans la catégorie métiers de l'animation 3D

Etat des lieux du secteur des entreprises  
de films d'animation : contexte et chiffres  
clés



Chiffres clés

Facteurs d'évolution

## Synthèse des principaux facteurs de tension dans le secteur

### Des tensions qui vont plus loin que la simple équation mathématique

#### Des facteurs de tension économiques



- Le renforcement d'impératifs de productivité
- Des contraintes budgétaires parfois importantes
- Un contexte économique nouveau générant un fort besoin de main d'œuvre
- Un difficile recours à la main d'œuvre internationale

Une attractivité inégale des métiers au sein du secteur •

Des difficultés pour trouver des profils plus seniors d'encadrants •

Une prise de risque limitée dans un secteur où le bouche à oreille est développé •

De reconversions professionnelles possibles hors du secteur •

La moindre attractivité de certains bassins d'emploi en France •

#### Des facteurs de tension liés à certaines données sociales



#### Des facteurs de tension liés à la formation et aux évolutions technologiques



- Un manque de professionnels formés sur quelques métiers
- Une entrée sur le marché du travail parfois difficile pour les jeunes diplômés
- Le décalage entre le besoin de technicité du secteur et les aspirations artistiques de certains professionnels
- La spécialisation croissante sur les compétences logicielles

**Note :** Compte tenu de la diversité des expériences et de l'interdépendance de certains facteurs d'évolution, il est difficile de classer ces derniers par ordre d'importance. De ce fait l'ordre de présentation de présentation des facteurs d'évolution ne suit pas de logique particulière.

# DES FACTEURS D'ÉVOLUTION GÉNÉRANT DES TENSIONS AU RECRUTEMENT

## Des facteurs de tensions économiques

« On est sur une industrie où il faut de la productivité ! Un senior ira beaucoup plus vite qu'un jeune qui a mis 3 ans à faire un film de 3 minutes. »

### Le renforcement d'impératifs de productivité

- Les studios font face à des **impératifs de productivité croissants** (faire plus vite, mieux et globalement avec moins de moyens dans de nombreux cas) ce qui induit des besoins en recrutement de profils rapidement opérationnels. Seniors ou « middle » sont donc préférés et recherchés pour produire comme pour encadrer les équipes ou les faire monter en compétences
- La **concurrence des studios asiatiques** sur les prestations à faible valeur ajoutée engage les studios de prestation français à augmenter la qualité de leurs productions et donc le niveau d'expertise de leurs équipes

### Des modèles budgétaires parfois contraignants

- **Les financements** des productions intègrent souvent des **subventions publiques**, accentuant parfois certaines contraintes de recrutement (quotas de résidents de la région, montage d'un studio dans une région peu attractive pour les salariés, etc.)

« On va créer un studio à la Réunion car ils abondent le crédit d'impôt, mais on se rend clairement compte qu'on va avoir des difficultés de recrutement sur le sol réunionnais. Il y a une école mais les gens partent, alors qu'on se doit d'embaucher des réunionnais pour bénéficier effectivement des subventions. »

« Pendant 20-30 ans on a fait de la sous-traitance, elle a fait quasiment disparaître certains métiers en France »

### Un contexte économique nouveau

- **Avant la période récente** de croissance du secteur, la **production de films d'animation a été marquée** par une forte délocalisation de la réalisation des projets en Asie du Sud-Est. Ce contexte a entraîné le départ du secteur de nombreux professionnels expérimentés peinant à trouver du travail
- **Le retour récent de nombreux projets en France**, permis par les différentes mesures politiques de soutien au secteur, a entraîné un besoin important en main d'œuvre en décalage avec le nombre de salariés sur le marché du travail

« Il a fallu recruter à l'étranger, mais il y a la problématique des papiers ! Au Québec ils facilitent l'émigration, nous on a essayé avec des profils issus du Maghreb, mais ils n'ont pu arriver qu'un mois et demi après ce qu'on pensait. »

### Un difficile recours à la main d'œuvre internationale

- L'emploi de main d'œuvre non européenne, qui pourrait parfois être une solution, est limité **certaines procédures administratives** ne favorisant pas l'immigration

# DES FACTEURS D'ÉVOLUTION GÉNÉRANT DES TENSIONS AU RECRUTEMENT

## Des facteurs de tension liés à certaines données sociales

« Le lay-out peut apparaître comme le parent pauvre de nos métiers. Les écoles et les studios n'y accordent pas toujours suffisamment d'importance. Il est parfois considéré « que » comme un document de travail. » (lay-out man)

### Une prise de risque freinée dans un secteur où le bouche à oreille est développé

- Les salariés, en particulier en CDDU, ont bien intériorisé le fait qu'une prestation « ratée », dans un secteur où le recrutement se fait beaucoup par bouche à oreille, pouvait être très préjudiciable
- Sur certains métiers, notamment très techniques où les erreurs se voient vite, c'est un frein manifeste pour s'y engager, voire cela peut dissuader les professionnels

« Tous mes cadres, techniquement ils savent faire, mais humainement, au niveau de la communication ils ont du mal, ils sont jeunes et ils me renvoient les problèmes. »

### De possibles reconversions professionnelles hors du secteur

- La difficulté de certains métiers ou la volonté de découvrir d'autres expériences professionnelles peuvent parfois entraîner des reconversions vers d'autres secteurs que celui de l'animation

« Il y a un problème de conservation des gens sur le territoire d'Angoulême, les jeunes ne sont pas attirés par le cadre de vie. A Montréal il y a un super cadre de vie, et moins de charges sociales. Donc ils sont mieux payés. »

### Une attractivité inégale des métiers au sein du secteur

- Tous les métiers du secteur ne bénéficient pas d'une même attractivité (de la même aura ou du même rayonnement au sein de la profession) quand bien tous sont nécessaires à la bonne réalisation des projets. Une attractivité moindre de certains métiers (à la dimension artistique moins marquée par exemple) peut renforcer des difficultés de recrutement déjà existantes

« Il y a une vraie peur de mal faire et que ça se sache partout car les noms tournent... Qui plus est le setup c'est technique et l'animation en dépend donc si c'est mal fait, ça se voit tout de suite... pour se lancer, ça a vraiment été un frein pour moi. J'ai donc commencé sur un projet en bénévole, j'ai attendu... et j'y suis allé »

### Des difficultés pour trouver des profils encadrants

- Plusieurs studios soulignent leur difficulté à trouver des candidats aux postes de lead parmi leurs salariés
- Par ailleurs, le secteur se caractérise par une forte mobilité verticale permettant à des opérationnels de devenir encadrants sans toutefois avoir pu suivre de formation en management

« Ce sont des métiers épuisants, il faut être en forme, c'est un travail d'équipe et on est toujours en position d'être jugé, du coup il y a pas mal de changements de direction professionnelle. »

### Une moindre attractivité de certains bassins d'emploi en France

- Les régions hors IDF peuvent avoir certaines difficultés à attirer certains profils face à l'attractivité de Paris
- Cet aspect est renforcé par le recours au CDDU générant le besoin d'être proche de nombreux studios afin d'éviter trop de mobilité et des périodes d'inactivité.
- L'attractivité de pays étrangers peut priver la France de nombreux professionnels

# DES FACTEURS D'ÉVOLUTION GÉNÉRANT DES TENSIONS AU RECRUTEMENT

## Des facteurs de tension liés à la formation et aux évolutions technologiques

« Pendant longtemps j'étais en prod' et j'enseignais en parallèle. En général c'est rare de voir des profs en prod. J'ai été marqué par le fait qu'il y ait autant d'autoformation dans les écoles, certains profs sont assez en décalage par rapport à la pratique en studio qui évolue vite. »

### Une entrée sur le marché du travail parfois difficile

- Les logiques de production (méthodes, rythmes...) semblent parfois peu abordées lors de la formation initiale entraînant un temps d'adaptation long aux exigences du secteur professionnel
- Les formations sont souvent plutôt généralistes et tournées vers les aspects artistiques des métiers. Cela peut parfois se faire au détriment de besoins plus techniques et spécialisés des studios
- Si les écoles semblent recourir de plus en plus à des intervenants extérieurs, certains professeurs peuvent être d'anciens professionnels n'ayant plus exercé dans le secteur depuis longtemps malgré un besoin d'actualisation des méthodes et des outils

### Un manque de professionnels formés sur certains métiers

- Malgré le développement important des écoles d'animation, le besoin actuel des studios sur certains métiers (setup, compositing, layout...) est tel que le contingent potentiel de professionnels paraît insuffisant pour y répondre

« Aujourd'hui les cursus c'est 4, 5 ans, c'est trop long ! Pour la seule maîtrise des logiciels, en intensif, ça pourrait être beaucoup plus court par exemple ! »

« Le métier est de plus en plus technique, il faut de plus en plus d'ingénieurs. Il faut les attirer dans le milieu de l'animation, il faut pas beaucoup de gens forcément, mais ils doivent être très pointus. »

### Le décalage entre le besoin de technicité du secteur et les aspirations artistiques de certains professionnels

- Certains métiers très techniques semblent pouvoir convenir à des profils ingénieurs. Or ces métiers sont essentiellement présentés dans formations au profil artistique et sont encore peu visibles dans des formations plus techniques d'ingénieurs
- Beaucoup souhaiteraient une certaine hybridation de ces profils.

### Une adaptation parfois difficile aux évolutions technologiques

- Certains logiciels prédominent dans chaque famille de métiers, mais chaque studio fait ses propres choix logiciels et améliore ses outils au fur et à mesure. Chaque salarié ne pouvant maîtriser tous les outils du marché, les compétences logicielles peuvent représenter une contrainte au recrutement
- L'évolution technologique permanente implique une adaptation continue des compétences

Les logiciels ne sont pas toujours connus de tous, c'est un problème, chaque studio a le sien. Les recrutements ont été galère car il y a peu de gens formés à Blender. On a même formé des animateurs 2D à Blender car ils n'ont pas de réflexes tout faits.



Introduction



Etat des lieux du secteur de production de films d'animation  
*Contexte et chiffres clés*



**Focus sur les métiers et compétences en tension**  
*Niveaux de criticité et éléments d'explication*



Analyse des pratiques et de l'offre de formation initiale et continue au regard des tensions existantes



Scénarii de mise en place d'actions concrètes



Annexes

Les besoins des entreprises de  
production de films d'animation



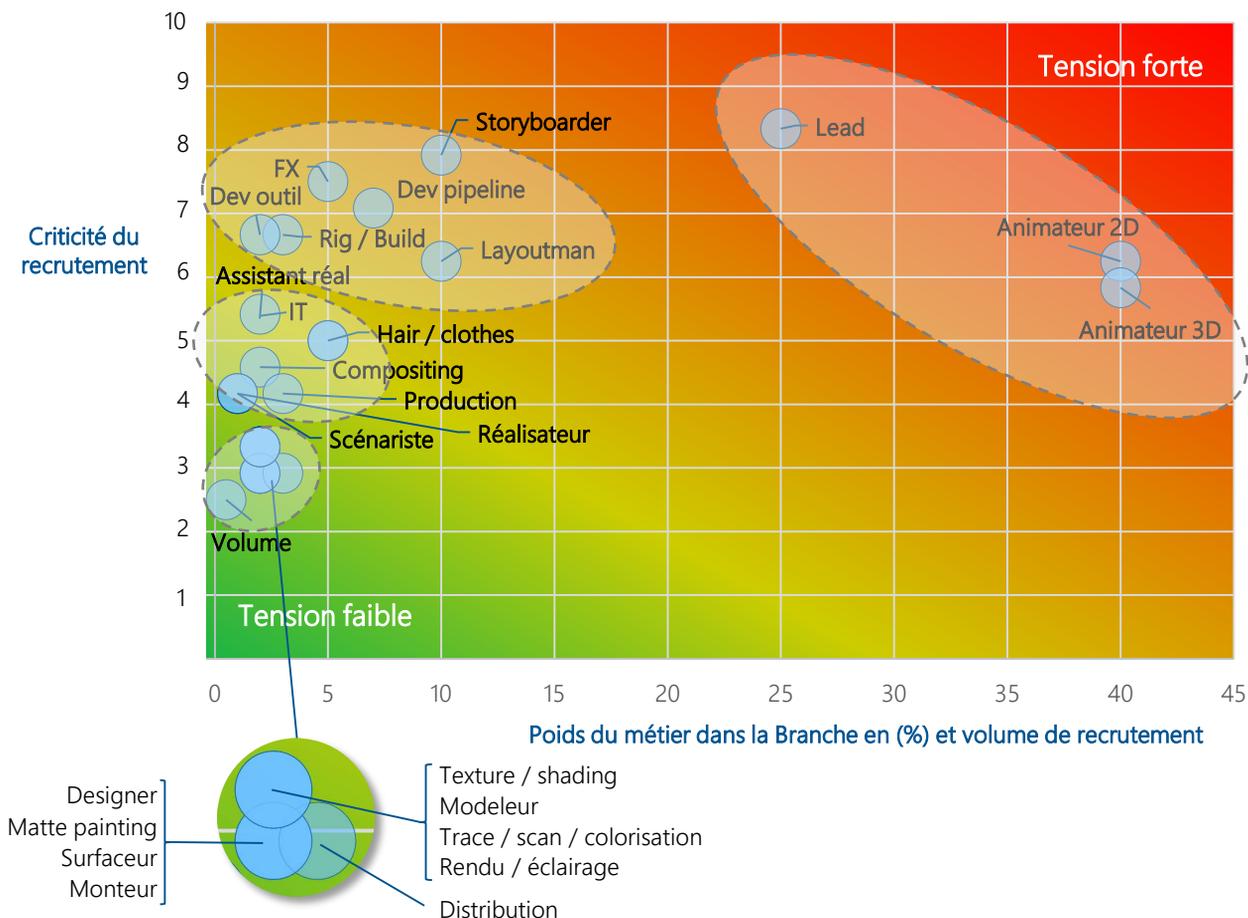
Synthèse des tensions

Les tensions au recrutement

## 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)

# LE NIVEAU DE TENSION DES MÉTIERS DU SECTEUR

## 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

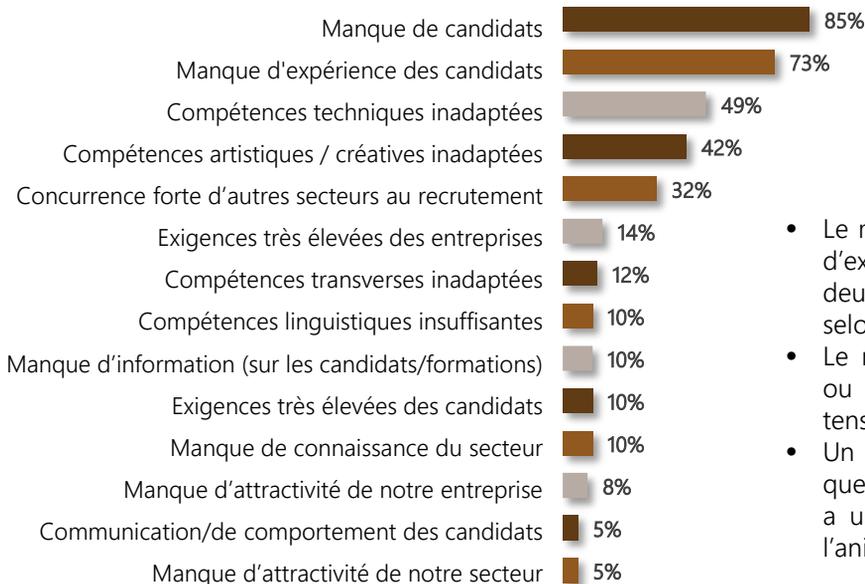
Source sondage KYU Lab studios

- 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

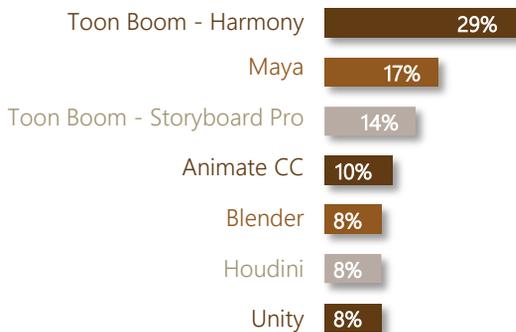
### Les principales compétences en tension selon les studios

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
- **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
- **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 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

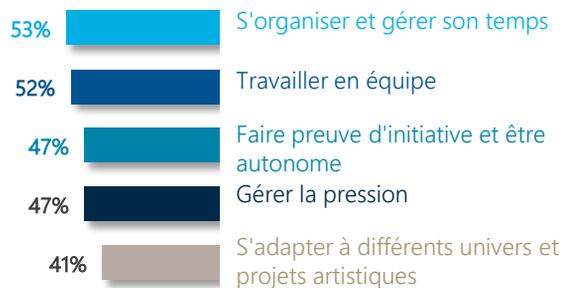
#### Compétences logicielles en tension

Source sondage KYU Lab studios



#### Principales compétences en tension

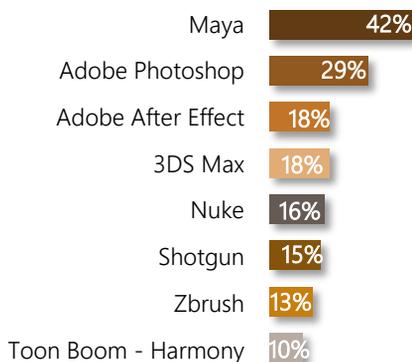
Source sondage KYU Lab studios



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

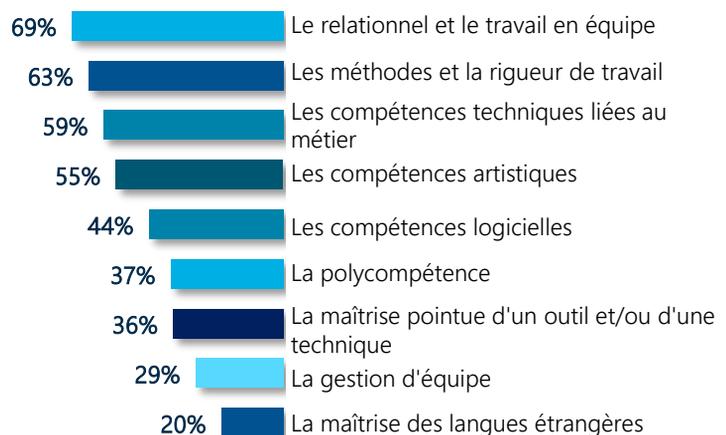
#### Compétences logicielles valorisées

Source sondage KYU Lab salariés



#### Autres compétences valorisées

Source sondage KYU Lab salariés





Des pratiques variées pour couvrir les besoins tout en répondant au niveau d'exigence attendu dans les studios

## Le recrutement, une part importante du travail des studios

Le recrutement d'équipes pour la réalisation d'un projet constitue une part importante de l'activité de certains studios. Plusieurs éléments peuvent expliquer cette situation :

- Le fonctionnement par projet laisse peu de visibilité aux studios quant à leurs futurs besoins. Cela demande une grande flexibilité et adaptabilité dans le recrutement des équipes en CDDU renforcées dans le cas de prestation pour lesquels les délais entre l'accord commercial et le début de la production sont très courts
- Par ailleurs la concomitance de projets importants sur un même territoire géographique arrive régulièrement, provoquant une concurrence entre les studios

## La qualité des équipes, un enjeu fondamental dans la réussite d'un projet

Les studios mettent en place plusieurs stratégies pour assurer la qualité de leurs équipes :

- L'évaluation des candidats et particulièrement des jeunes diplômés par le visionnage de démos ou de books, des tests techniques et artistiques ainsi que la vérification des compétences du candidat auprès des autres studios
- L'organisation des formations internes, notamment sur les logiciels, pour développer les compétences de leurs équipes

### Développer l'attractivité pour séduire les candidats

Les studios mettent en avant plusieurs éléments pour recruter les candidats de valeur

- Les projets proposés
- L'ambiance du studio et la qualité des locaux
- La fidélisation en créant des relations privilégiées
- Le salaire
- L'accompagnement de la montée en compétences
- Le passage au CDI certains studios importants

” On ne peut plus s'en sortir avec le bouche à oreille. J'aide la prod pour recruter mais ça me prend un temps fou. (Directeur de studio) ”

” Ce qu'on fait aussi c'est des opérations séduction [...] je les fais venir pour connaître le studio, il faut trouver le petit plus ! (Directeur de studio) ”

## Des stratégies de recrutement multiples

Les studios déploient plusieurs techniques de recrutement, visant à la constitution d'une base de contacts à la fois qualitative et quantitative, mobilisable à tous moment. Elle est alimentée par :



Le bouche à oreille



Le repérage de talents dans les jurys d'écoles



Des job dating



Le repérage de talents sur les salons



Les stages



La diffusion d'annonces sur des groupes Facebook



La diffusion d'annonces sur LinkedIn



Les recrutements internationaux

## Focus sur les compétences en tension

( Synthèse des tensions

( **Présentation des tensions métier par métier**

## Synthèse

Métier	Tension	Facteurs de tension	Stratégies de contournement
Animateur 3D		<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>
Animateur 2D		<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>
Métiers de l'encadrement		<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>
Storyboarder		<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

Métier	Tension	Facteurs de tension	Stratégies de contournement
Développeur pipeline / R&D		<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>
Set-upper / rigger / builder		<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>
Layoutman		<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de candidats</li> <li>Manque de valorisation du métier</li> <li>Offre de formation limitée</li> <li>Poste nécessitant de l'expérience</li> <li>Manque de certaines compétences techniques et artistiques (sens du, du cadrage, maîtrise de Toon Boom Harmony capacité d'adaptation aux projets artistiques)</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>
Métiers VFX		<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

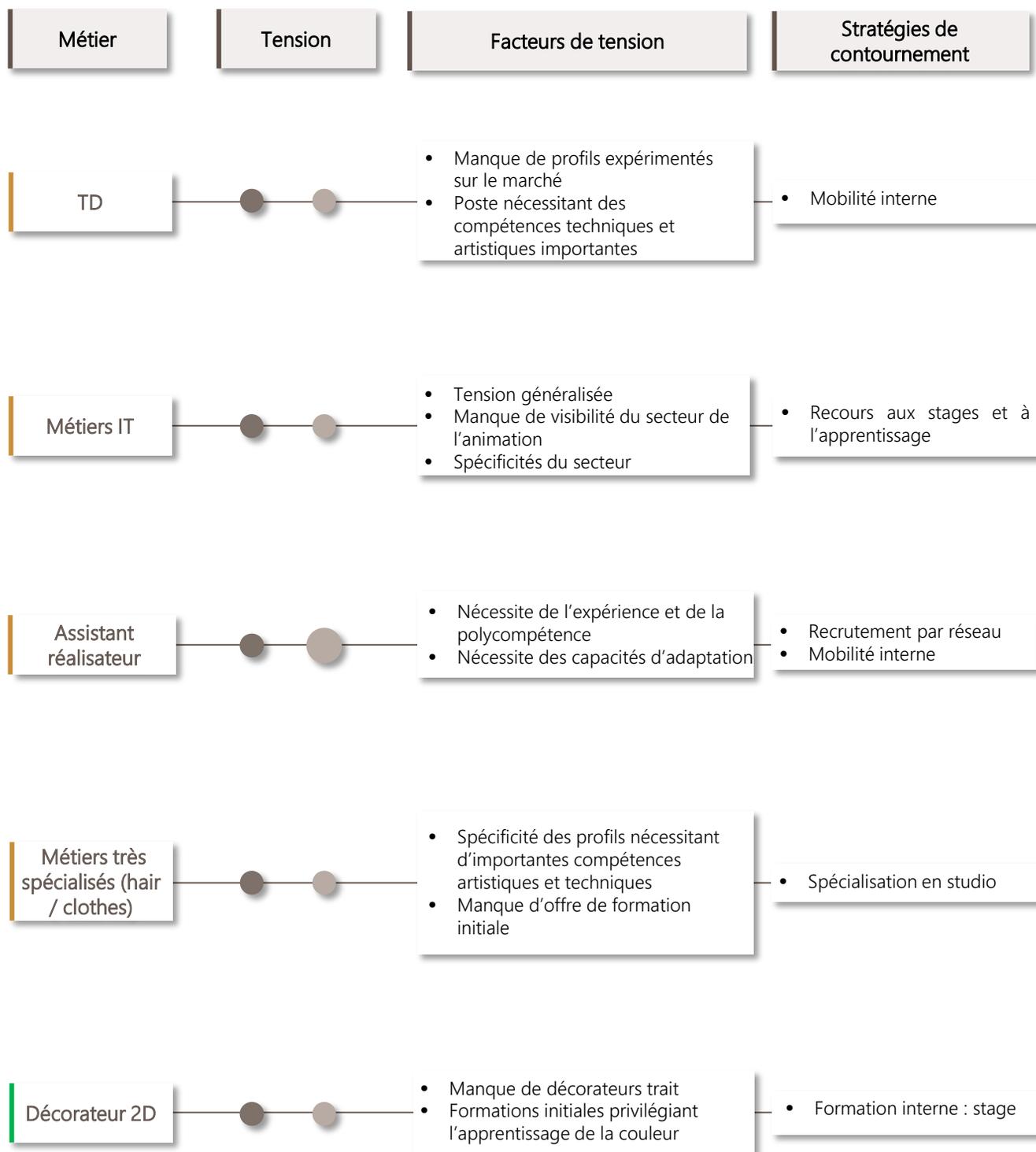


Besoin quantitatif



Criticité du métier

## Synthèse



Niveaux de tension



Besoin quantitatif



Criticité du métier

## Évaluation du niveau de tension des principaux métiers concernés

### Les caractéristiques des tensions au recrutement

Pour identifier plus facilement les caractéristiques des tensions des différents métiers, celles-ci seront détaillées et illustrées par les icônes suivantes.

■ Tension modérée

■ Tension moyenne

■ Tension élevée

■ Tension très élevée



Renforcée pour la production de séries



Renforcée pour la production de publicité



Renforcée pour la production de longs-métrages

2D

Renforcée pour les productions 2D

3D

Renforcée pour les productions 3D



Partagée en France



Renforcée pour certains bassins

### Clé de lecture des éléments issus des sondages

- Les fiches suivantes intègrent des chiffres issus des sondages réalisés auprès des salariés et des dirigeants de studios
- Les résultats des sondages n'ont pas été redressés : les pourcentages affichés sont calculés sur la part des répondants aux sondages, et ne sont pas toujours exactement représentatifs du secteur
- Le nombre de répondants par métier pour le sondage salariés est indiqué au début de chacune des fiches
- Les bases inférieures à 30 et non représentatives statistiquement sont signalées en orange
- Les questions ne réunissant qu'un faible nombre de répondants pour certains métiers ont été traitées sous forme de commentaire qualitatif plutôt que sous forme de graphique.
- Parfois la durée de recherche du premier emploi n'est pas indiquée car le métier considéré est très rarement un premier emploi...
- On observe aussi des effets générationnels, les métiers qui affichent une moyenne d'âge et une ancienneté plus élevées ont corollairement en général un niveau de diplôme plus faible (alors qu'il peut être aujourd'hui dans les faits au recrutement à bac+5 par exemple)
- Le niveau d'expérience est celui constaté au recrutement

## Le métier d'animateur 3D

L'**animateur 3D** donne du mouvement aux personnages et aux accessoires à partir des éléments construits par les riggers.



3D



118 répondants au sondage salariés

profil salarié

**63%** des studios ont recours à ce métier

**20%** des salariés du secteur exercent le métier d'animateur 3D

**87%** sont en CDDU

**Bac +3** Niveau de diplôme le plus répandu (48%)

Age moyen **32,6 ans**

Source sondage salariés KYU Lab, données non redressées

### Indice de tension / évaluation quantitative

**10%** des recrutements dans l'année concernent ce métier

**11%** des recrutements dans les trois prochaines années concernent ce métier

**70%** des recrutements devraient être difficiles selon les studios

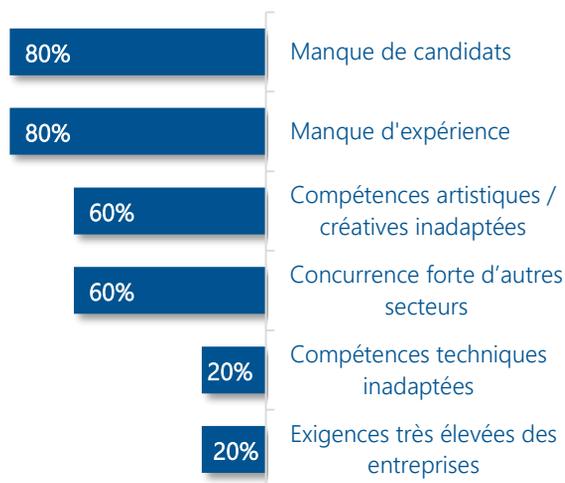
- Le poste d'animateur connaît une forte tension aujourd'hui
- Cette tension est d'autant plus importante lorsqu'il s'agit d'animateurs d'expérience particulièrement recherchés par les studios. De nombreux studios estiment ainsi avoir un taux de jeunes diplômés trop important par rapport à l'ensemble de leurs animateurs
- Outre la tension en termes de nombre d'animateurs disponibles, un certain manque d'efficacité des jeunes diplômés au moment de l'intégration est pointé par les studios
- Si la demande d'animateurs reste stable, près des trois quarts des recrutements risquent de s'avérer difficiles selon les studios

### Les raisons de ces difficultés

- Le poste d'animateur représente jusqu'à 40% des salariés sur une production entraînant des besoins quantitatifs importants pour ce métier
- Les conditions économiques, fiscales et réglementaires en France ont entraîné une forte délocalisation des postes d'animateurs en Asie du Sud Est et la reconversion d'animateurs expérimentés face au manque de travail. Le rapatriement récent des projets en France a entraîné un besoin important en animateurs
- Alors que l'animation demande de la pratique et de l'expérience pour acquérir une aisance et un niveau de production adaptés aux besoins des studios, les étudiants ne recevraient qu'un nombre insuffisant d'heures de cours d'animation sur trois ans de formation initiale. Par ailleurs, il existe un écart important entre le rythme demandé en école et celui induit par la logique de fabrication des studios
- Par ailleurs le poste d'animateur génère un important turn-over entraînant des besoins de remplacement important pour chaque production

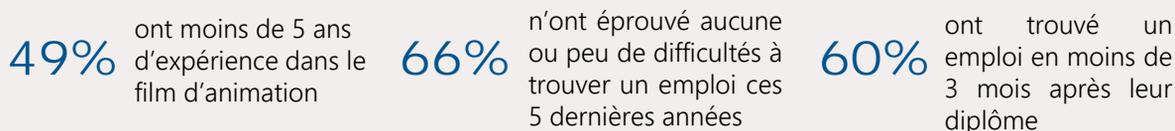
### Les principales raisons évoquées par les studios pour expliquer ces difficultés

Source sondage KYU Lab studios



## Animateur 3D : les profils recherchés

profil salarié



Source sondage salariés KYU Lab, données non redressées

### 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 Moins de 5 ans
- ② Entre 5 et 10 ans

### Les compétences en tension selon les studios

#### Compétences logicielles en tension

Source sondage KYU Lab studios



Tension ↑

#### Principales compétences en tension

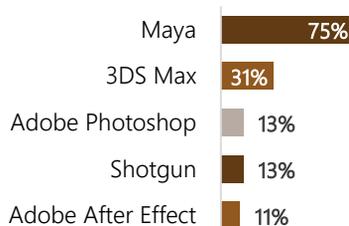
Source sondage KYU Lab studios



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

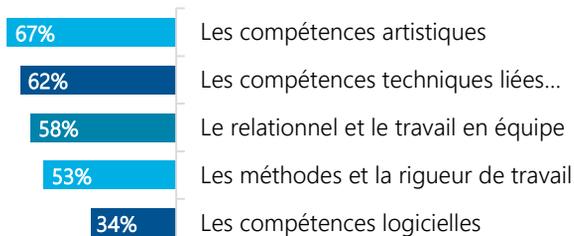
#### Compétences logicielles

Source sondage KYU Lab salariés



#### Autres compétences

Source sondage KYU Lab salariés



Si les compétences artistiques sont globalement jugées de bonne qualité par les studios, d'autres compétences restent difficiles à trouver chez les professionnels du secteur :

- Certaines compétences de maîtrise technique telles que le posing, le blocking ou la mécanique des mouvements peuvent manquer chez certains jeunes diplômés
- La diversité des logiciels utilisés par dans l'animation 3D (Maya, Blender, Toon Boom Harmony, etc.) peut parfois entraîner un certain manque de maîtrise chez certains animateurs
- Outre les compétences techniques et la capacité à animer, les studios ont des difficultés pour trouver des profils capables de s'insérer dans une logique de fabrication et travailler rapidement et efficacement. Cet aspect est d'autant plus important que ce niveau de productivité peut mettre 6 mois à un an pour être atteint
- Enfin, le métier d'animateur compte de plus en plus de spécialisations (crowd, hair, clothes, lipping) générant des difficultés supplémentaires de recrutement

## Animateur 3D : les passerelles et stratégies de compensation

### Les parcours professionnels

#### Écoles d'origine les plus souvent citées par les salariés

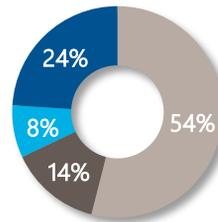
Source sondage KYU Lab salariés



\*Aujourd'hui Rubika et Mopa

#### Expérience professionnelle passée

Source sondage KYU Lab salariés



Parmi les métiers de secteurs en lien avec l'animation ou de secteurs de la culture cités les plus répandus sont ceux de graphiste, de monteur ou encore d'animateur dans les secteurs du jeu vidéo, de la télévision, du web ou de la communication.

■ A toujours exercé dans les films d'animation ■ Secteur en lien avec l'animation  
■ Secteur audiovisuel/culture ■ Autre secteur

**39 % n'ont pas exercé d'autre métier que leur métier actuel dans le film d'animation**

#### Pour les autres...

**3,3** autres métiers exercés dans la production de films d'animation en moyenne avant ce métier

- Un métier qui semble relativement « dynamique », comme un vivier vers d'autres métiers, ou un métier vers lequel on évolue
- Une porosité forte entre l'animation et les métiers de la pré-production : ces métiers semblent de bons tremplins vers l'animation
- Compte tenu de la provenance de certains animateurs 3D, les métiers du rig et du lay-out pourraient connaître un accroissement de leur tension
- Le secteur a fortement recours à la mobilité verticale permettant de passer des postes d'opérationnel aux postes de lead, chef leads et superviseur

#### Les principaux métiers exercés avant celui-ci

sondage KYU Lab salariés

Modélisation personnage

Setup/rig

Modélisation objet

Layout 3D

#### Les principaux métiers d'évolution

Source sondage KYU Lab salariés

Layout 3D

Rendu/éclairage

Compositing

Modélisation personnage

Cloth

### Les stratégies de contournement des studios

#### À court terme :

- De nombreux studios organisent des tests pour recruter de nouveaux animateurs 3D leur permettant d'organiser une sélection des candidats, une bande vidéo de démonstration peut aussi leur être demandée
- Certains studios recrutent des stagiaires ou de jeunes diplômés en tant qu'assistants animateur pour leur permettre de se former en interne auprès d'animateurs plus expérimentés
- Certains studios entreprennent des actions auprès des écoles pour repérer les meilleurs éléments en participant à des jurys ou en entretenant des relations avec les responsables pédagogiques
- Plusieurs studios ont organisé des séances de formation mutualisées avec l'Afdas pour développer la maîtrise de Toon Boom Harmony

#### À moyen - long terme :

- Certains studios peuvent organiser des parcours de formation spécifiques allant d'une formation sur plusieurs jours auprès d'un chef animateur à la création d'école formant uniquement à l'animation, comme l'Ecas. Il s'agit d'une initiative solidaire et gratuite lancée par le studio TeamTo qui forme en 7 mois après sélection d'une trentaine de personnes au métier d'animateur 3D. L'Ecas est soutenue par des subventions publiques locales et régionales.

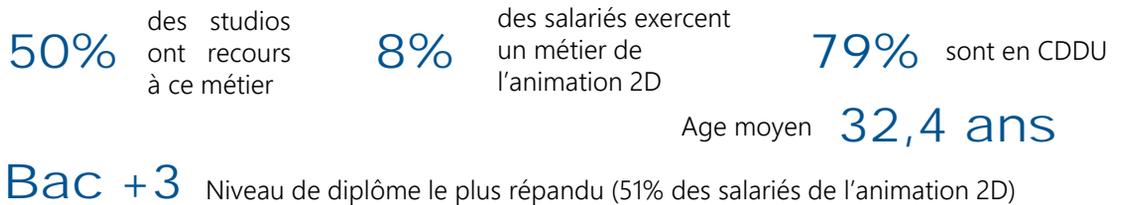
## Le métier d'animateur 2D

L'**animateur 2D** donne du mouvement aux personnages, accessoires et éléments du décors à partir des poses faites par les builders.



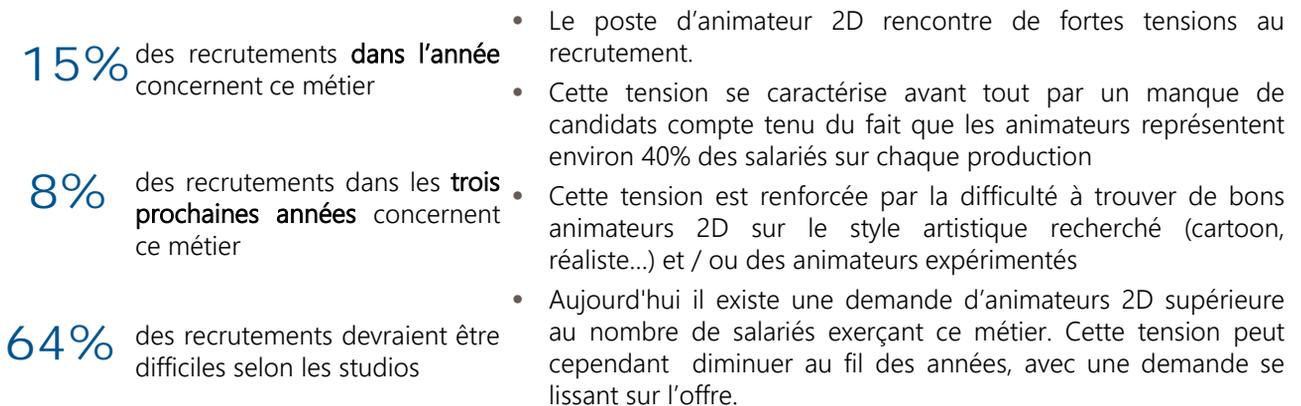
48 répondants au sondage salariés

Profil salarié



Source sondage salariés KYU Lab, données non redressées

### Indice de tension / évaluation quantitative

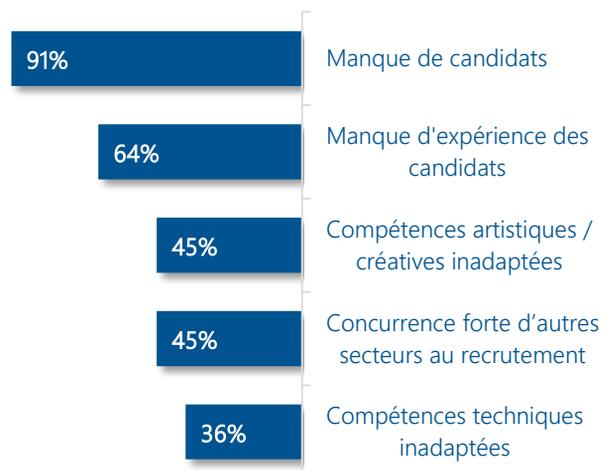


### Les raisons de ces difficultés

- Le manque de candidat se démarque comme la principale cause des difficultés de recrutement d'animateurs 2D, peu après s'ajoute le soucis du manque d'expérience des candidats qui vient également freiner le recrutement.
- Cette tension s'explique tout d'abord par le contexte du secteur de production des films d'animation. Lorsque ce que secteur a connu de fortes difficultés économiques, de nombreux animateurs expérimentés se sont reconvertis et ont quitté le secteur. Le rapatriement récent des studios en France a entraîné un besoin important d'animateurs, postes particulièrement externalisés à l'époque
- D'autre part, malgré le développement des écoles d'animation, trop peu d'animateurs sont formés chaque année par rapport au besoin

### Les principales raisons évoquées par les studios pour expliquer ces difficultés

Source sondage KYU Lab studios



## Animateur 2D : les profils recherchés

profil salarié

**60%** ont moins de 5 ans d'expérience dans le film d'animation

**60%** n'ont éprouvé aucune ou peu de difficultés à trouver un emploi ces 5 dernières années

**50%** ont trouvé un emploi en moins de 3 mois après leur diplôme

### 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

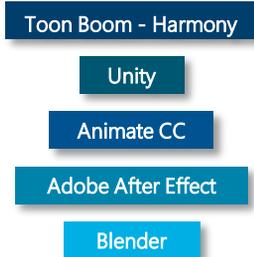
Source sondage KYU Lab studios

- 1 Entre 5 et 10 ans d'expérience
- 2 Moins de 5 ans d'expérience

### Les compétences en tension selon les studios

#### Compétences logicielles en tension

Source sondage KYU Lab studios



Tension ↑

#### Principales compétences en tension

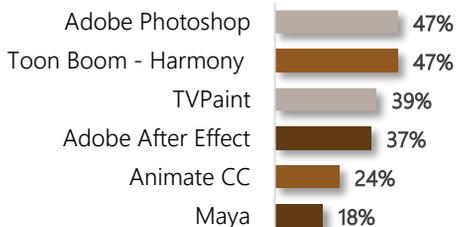
Source sondage KYU Lab studios



### 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



De la même manière que pour les animateurs 3D les studios jugent que leurs compétences artistiques est globalement de très bon niveau, toutefois certaines compétences sont difficiles à trouver chez les professionnels du secteur :

- Compte tenu de l'évolution rapide des logiciels certains studios ont parfois relevé un problème de maîtrise de certains logiciels utilisés pour la série tels que Flash Animate ou Toon Boom Harmony, particulièrement cités par les studios, alors que les jeunes diplômés ont d'avantage été formés sur TV Paint pour l'animation « traditionnelle »
- Un certain manque de technique, de sens du rythme et du timing chez les jeunes animateurs a aussi été relevé par des professionnels du secteur
- Outre les compétences techniques et la capacité à animer, les studios évoquent des difficultés pour trouver des profils capables de s'insérer dans une logique de fabrication et de travailler rapidement et efficacement

## Animateur 2D : les passerelles et stratégies de compensation

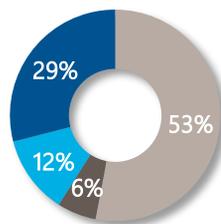
### Écoles d'origine les plus souvent citées par les salariés

Source sondage KYU Lab salariés



### Expérience professionnelle passée

Source sondage KYU Lab salariés



Parmi les métiers de secteurs en lien avec l'animation ou de secteurs de la culture cités les plus répandus sont ceux d'**artistes peintre**, de **graphistes** ou encore d'**illustrateurs**

■ A toujours exercé dans les films d'animation ■ Secteur en lien avec l'animation  
■ Secteur audiovisuel/culture ■ Autre secteur

**35%** n'ont pas exercé d'autre métier que leur métier actuel dans le film d'animation

Pour les autres....

**2,7** autres métiers exercés dans la production de films d'animation en moyenne avant ce métier

- Le métier d'animateur 2D est permet de nombreuses mobilités, il est à la fois un métier vers lequel il est possible d'évoluer et à partir duquel évoluer
- Il existe notamment une forte porosité entre les métiers spécifiques à la 2D notamment entre les métiers de l'animation 2D et du layout 2D
- Une possibilité d'évolution consiste à se tourner vers l'animation 3D
- Par ailleurs, ce métier permet une mobilité verticale offrant la possibilité de passer de postes opérationnel à des postes de lead, chef lead et superviseur

### Les principaux métiers exercés avant celui-ci

Source sondage KYU Lab salariés

Storyboarder Design  
Lay-out 2D Composition

### Les principaux métiers d'évolution

Source sondage KYU Lab salariés

Lay-out 2D Animation 3D  
Métiers de la réalisation Storyboarder

## Les stratégies de contournement des studios

### À court terme :

- La recherche d'animateurs par le biais du bouche à oreille et des relations professionnelles
- La mise en place de sessions de formation en interne via un organisme de formation permettant une formation adaptée aux besoins des animateurs et s'appuyant sur leur matériel de production
- Le recrutement de jeunes animateurs en stage de fin d'école, qu'ils font travailler en binôme avec des animateurs expérimentés

## Les métiers de l'encadrement

Les **encadrants (leads, superviseurs, directeur de production, CG Sup, etc.)** sont chargés de répartir le travail entre les membres d'une équipe d'opérationnels (animateurs, layoutmen, etc.), d'encadrer cette équipe et de vérifier leur travail.



### Indice de tension / évaluation quantitative

- Les métiers de l'encadrement sont, quelque soit l'étape de la chaîne de fabrication, très difficiles à trouver pour les studios de production de films d'animation. Ils sont souvent corrélés au niveau d'expérience des candidats et la part de séniors disponibles apparaît comme insuffisante à couvrir tous les besoins.
- Cette tension se caractérise à la fois par un manque quantitatif de candidats et par un manque de compétences en management chez une partie des professionnels du secteur

### Les raisons de ces difficultés

- Les postes d'encadrement requièrent une connaissance technique et artistique importante impliquant une expérience importante dans le secteur de l'animation. Or les profils expérimentés sont difficile à trouver dans le secteur compte tenu de la période de délocalisations d'il y a quelques années qui a entraîné un départ conséquent de ces profils vers d'autres secteurs
- Ces postes requièrent d'autre part des compétences en management afin de pouvoir gérer une équipe, or les écoles d'animation forment peu a priori leurs étudiants à la gestion d'équipe et de projet empêchant l'arrivée accélérée de jeunes diplômés à des postes d'encadrement
- D'autre part, certains profils expérimentés émettent le souhait de rester à des postes très opérationnels liés à leur cœur d'activité et leur passion (plutôt que de s'orienter vers un cursus plus teinté management)
- Enfin le grand nombre d'animateurs dans le personnel génère un besoin important de lead pour cette profession (même si c'est aussi le cas pour des lead storyboarders, etc.), or les seniors sont difficiles à trouver et les équipes difficiles à composer et organiser sans ces profils

### Des compétences difficiles à trouver

- Certains studios d'animation ont relevé un manque de compétences en management chez certains profils encadrants. Les studios ont effet souvent recours à la mobilité verticale en faisant par exemple passer un animateur au poste de lead animateur encadrant une équipe, cette pratique fait toutefois accéder à des postes d'encadrement des personnes n'ayant pas reçu de formation à la gestion d'équipe
- Ces carences en compétences en management se manifestent notamment par des problématiques liées à la communication entre certains encadrants et certains opérationnels (difficulté de gérer les égos parfois, difficultés de compréhension entre des départements techniques et artistiques, etc.)
- Par ailleurs, certains leads, à la prise de leurs nouvelles fonctions, peuvent présenter certaines difficultés pour organiser le travail d'une équipe d'opérationnels

### Les stratégies de contournement des studios

#### À moyen-long terme :

- De nombreux studios ont recours à la promotion interne afin de fidéliser leurs meilleurs éléments et d'encadrer de jeunes diplômés
- Certains studios étudient la possibilité de recruter des profils hors du secteur de l'animation, cela nécessite toutefois d'importants efforts de formation sur des aspects techniques et artistiques

## Le métier de storyboarder

Le **storyboarder** met le scénario en images et établit un premier travail de mise en scène du film. Le storyboard est le document de travail central pour la suite de la production.



11 répondants au sondage salariés – base faible

profil salarié

**58%** des studios ont recours à ce métier

**2%** des salariés du secteur exercent le métier de storyboarder

**64%** sont en CDDU

Age moyen **40,1 ans**

**Bac +2** Niveau de diplôme le plus répandu (50% des storyboarders)

Source sondage salariés KYU Lab, données non redressées

### Indice de tension / évaluation quantitative

**4%** des recrutements **l'année** dans concernent ce métier

**4%** des recrutements dans les **trois prochaines années** concernent ce métier

**75%** des recrutements devraient être difficiles selon les studios

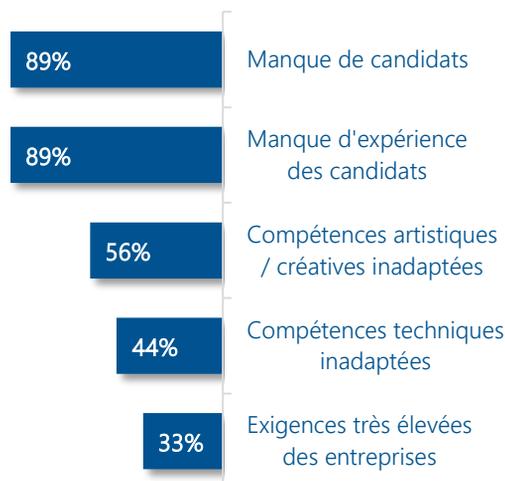
- Le poste de storyboarder est en forte tension
- Cette tension se caractérise par un manque de storyboarders dans le secteur, mais surtout par un manque de storyboarders disposant de suffisamment d'expérience et répondant aux exigences requises en termes de compétences (qualité de dessin, sens de l'histoire, du rythme, du cadrage... rapidité de travail, etc.)
- Cela concerne à la fois les productions 2D et 3D. Les productions publicitaires, très courtes, sont moins touchées par cette problématique
- La demande de storyboarder est supérieure à l'offre, et semble rester constante dans le temps. C'est un métier particulièrement touché par la difficulté de recrutement, avec trois quarts des recrutements qui pourraient poser un problème.

### Les raisons de ces difficultés

- Le manque de candidat et d'expérience de ces derniers sont les raisons principales de la difficulté de recrutement selon les studios. L'expérience dans le secteur est nécessaire pour réaliser un board afin d'envisager les difficultés d'animation engendrées par le board
- Ces difficultés s'expliquent en partie par la mobilité des meilleurs storyboarders devenus chef boarders ou réalisateurs entraînant un manque au niveau des storyboarders
- Une autre raison évoquée réside dans le manque de visibilité et de valorisation de ce métier chez les étudiants et les jeunes diplômés
- Il s'agit par ailleurs d'un poste très exigeant dont le mode de rémunération au forfait peut limiter l'arrivée de jeunes diplômés dans le métier. Il implique une exigence d'efficacité importante et de production pouvant décourager d'éventuels nouveaux storyboarders. Cette exigence élevée peut aussi décourager certains studios à prendre le temps de former de jeunes diplômés en storyboard
- La formation du board est aujourd'hui limitée, si les écoles proposent rarement une formation en board, il est rare de trouver des profils expérimentés pouvant animer une formation professionnelle

### Les principales raisons évoquées par les studios pour expliquer ces difficultés

Source sondage KYU Lab studios



## Storyboarder : les profils recherchés

Chiffres clés

44%

ont plus de 10 ans d'expérience dans le film d'animation

66%

ont éprouvé des difficultés à trouver un emploi ces 5 dernières années

Métier accessible uniquement après plusieurs années d'expérience

### 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 d'expérience
- ② Moins de 5 ans d'expérience
- ③ Plus de 10 ans d'expérience

### Les compétences en tension selon les studios

#### Compétences logicielles en tension

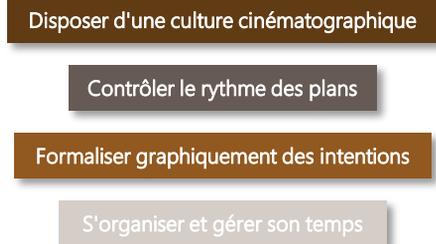
Source sondage KYU Lab studios



Tension ↑

#### Principales compétences en tension

Source sondage KYU Lab studios



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

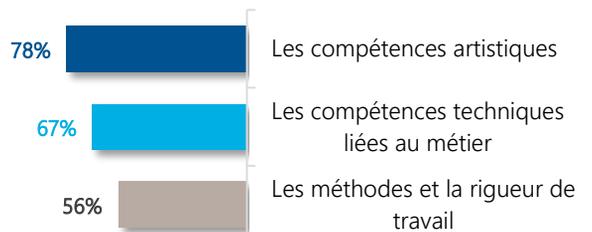
#### Compétences logicielles valorisées

Source sondage KYU Lab salariés



#### Autres compétences valorisées

Source sondage KYU Lab salariés



### Des compétences difficiles à trouver

Plusieurs compétences sont difficiles à trouver chez les professionnels du secteur :

- La rapidité de production dépendant en partie de capacités très développées en dessin et notamment sur l'expression des personnages
- Un certain niveau de culture cinématographique
- Des compétences liées à la capacité à traduire un scénario en images animées : sens de la mise en scène, sens du cadrage, sens du rythme et du découpage

## Storyboarder : les passerelles et stratégies de compensation

### Écoles d'origine les plus souvent citées par les salariés

Source sondage KYU Lab salariés



\*Aujourd'hui  
Rubika et Mopa

### Expérience professionnelle passée

La plupart des storyboarders du secteur déclarent avoir toujours exercé dans la production de film d'animation. Parmi les métiers exercés hors du secteur cités par les storyboarders se trouvent les métiers de graphiste, régisseur ou encore des métiers de la publicité.

18% n'ont pas exercé d'autre métier que leur métier actuel dans le film d'animation

### Pour les autres....

2,4 autres métiers exercés dans la production de films d'animation en moyenne avant ce métier

- Le métier de storyboarder, nécessitant une importante expérience dans le secteur, accueille une majorité de professionnels ayant exercé un autre métier dans le secteur
- Les métiers principaux permettant de devenir storyboarder sont les métiers du design, de l'animation 2D, nécessitant des compétences artistiques importantes (notamment en dessin) et les métiers de la réalisation
- Certains storyboarders ont pu évoluer vers les métiers de la réalisation, de la modélisation ou de l'animation

### Les principaux métiers exercés avant celui-ci

Source sondage KYU Lab salariés



Designer

Métiers de la  
réalisation

Animation 2D

### Les principaux métiers d'évolution

Source sondage KYU Lab salariés



Métiers de la  
réalisation

Animation 2D

Modélisation  
personnages

Animation 3D

## Les stratégies de contournement des studios

### À court terme :

- Développer l'attractivité financière : hausse de la rémunération, règlement des dépassements de forfait
- Mise en place de formation en interne de jeunes diplômés
- Création de postes spécifiques : l'intégration d'un poste de cleaner de board permet d'alléger le storyboarder et de former un jeune diplômé au board. La création du métier de cadreur 3D ou d'assistant board chargé de shooter les cadrages grâce à la réalité virtuelle permet d'alléger le travail des storyboarders 3D et de former un jeune diplômé
- Repérer les jeunes talents dans les écoles notamment par la participation aux jurys d'école

## Les métiers du développement : pipeline et R&D

Les **développeurs pipeline / R&D** sont chargés d'élaborer des outils informatiques permettant de faciliter et d'optimiser les processus de fabrication dans un studio. Les outils développés peuvent être des solutions pour du moyen ou long terme. Les développeurs sont souvent attachés soit au pipeline ou à la R&D soit, en fonction de la taille du studio, ont la double activité.



34 répondants au sondage salariés

profil salarié

**50%** des studios ont recours à au moins un de ces métier

**6%** des salariés du secteur exercent les métiers de développeur pipeline ou R&D

**47%** sont en CDDU

Age moyen **33,6 ans**

**Bac +5** Le niveau de diplôme le plus répandu (44% des développeurs)

Source sondage salariés KYU Lab , données non redressées

### Indice de tension / évaluation quantitative

**4%** des recrutements dans l'année concernent ces métiers

**5%** des recrutements dans les **trois prochaines années** concernent ces métiers

**75%** des recrutements devraient être difficiles selon les studios pour les métiers de la R&D

**49%** pour les métiers du développement Pipeline

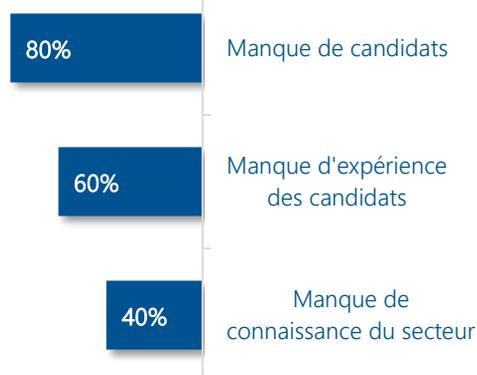
- De nombreux studios partagent des difficultés pour recruter des postes de développeurs à la fois pipeline et plus axés sur la recherche et le développement.
- Si ces métiers ne sont pas cœur d'activité du secteur ils ont acquis ces dernières années une importance stratégique permettant d'accélérer la production et de réduire les coûts de production. De ce fait cette difficulté de recrutement est assez critique
- Si ce sont les métiers R&D qui semblent les plus critiques, il est possible que la tension pour les deux métiers puisse s'accroître au fil des années

### Les raisons de ces difficultés

- Il n'existe a priori pas réellement de formation initiale pour devenir développeur dans le secteur de la production de films d'animation
- Ces postes requièrent des profils très spécifiques, à la fois ingénieurs et connaissant le secteur, avec idéalement une expérience d'animateur
- Compte tenu du caractère récent de ces postes, certains professionnels du secteur ont fait état d'un manque de connaissance du secteur de la programmation et du développement rendant plus difficile le recrutement
- Par ailleurs, le secteur ne dispose pas d'une grande visibilité dans les écoles d'ingénieurs impliquant un manque de connaissance générale des logiciels d'animation et de la chaîne de fabrication d'un film d'animation chez les développeurs travaillant hors du secteur
- Enfin, le secteur ne propose pas de salaires aussi compétitif que ceux proposés par d'autres entreprises pour des profils similaires. Par ailleurs, bien qu'il s'agisse souvent de postes permanents en CDI, le recours potentiel au CDDU peut être un frein pour des profils venant d'autres secteurs
- C'est donc le manque de candidat l'élément le plus important dans l'explication de cette tension

### Les principales raisons évoquées par les studios pour expliquer ces difficultés

Source sondage KYU Lab studios



## Métiers du développement : les profils recherchés

Chiffres clés

**64%** ont moins de 5 ans d'expérience dans le film d'animation

**73%** n'ont éprouvé aucune ou peu de difficultés à trouver un emploi ces 5 dernières années

**70%** ont trouvé un emploi en moins de 3 mois après leur diplôme

### 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 Moins de 5 ans d'expérience
- ② Entre 5 et 10 ans d'expérience
- ③ Plus de 10 ans d'expérience

### Les compétences en tension selon les studios

#### Compétences logicielles en tension

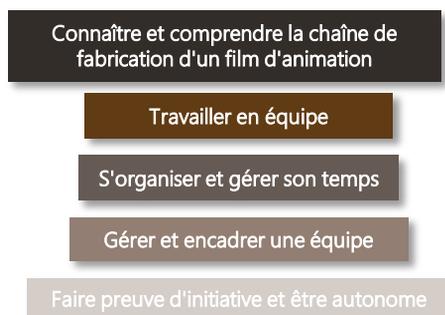
Source sondage KYU Lab studios



Tension ↑

#### Principales compétences en tension

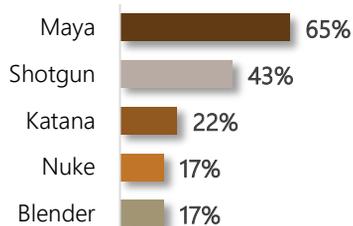
Source sondage KYU Lab studios



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

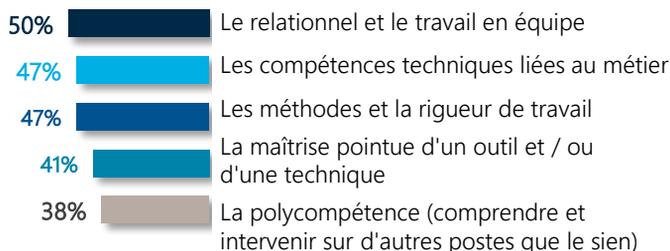
#### Compétences logicielles valorisées

Source sondage KYU Lab salariés



#### Autres compétences valorisées

Source sondage KYU Lab salariés



Le profil des développeurs, combinant une maîtrise de la programmation et une compréhension fine de l'animation de personnages/objets, entraîne deux difficultés en termes de compétences :

- Il est d'une part difficile de trouver des compétences graphiques chez les profils techniques
- D'autre part, parmi les profils plus graphiques il est difficile de trouver des compétences techniques et de code notamment sur le langage Python

Ce métier fait l'objet d'une fiche emploi repère, consultable dans les annexes.

## Métiers du développement : les passerelles et stratégies de compensation

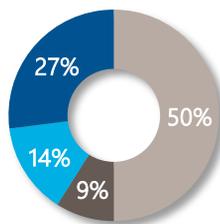
### Écoles d'origine les plus souvent citées par les salariés

Source sondage KYU Lab salariés



### Expérience professionnelle passée

Source sondage KYU Lab salariés



Parmi les métiers cités de secteurs en lien avec l'animation ou de la culture se trouvent les métiers d'ingénieur son, de post-production, et d'ingénieur R&D VFX. Dans les autres secteurs se trouvent par exemple les métiers d'ingénieurs R&D dans le secteur de la défense, de technicien de méthode ou encore des métiers de l'ingénierie informatique.

- A toujours exercé dans les films d'animation
- Secteur en lien avec l'animation
- Secteur audiovisuel/culture
- Autre secteur

**79%** n'ont pas exercé d'autre métier que leur métier actuel dans le film d'animation

### Pour les autres....

#### 2 Autres métiers exercés dans la production de films d'animation en moyenne avant ce métier

- Les métiers du développement sont assez stables et peu poreux, 79% des professionnels n'ayant pas exercé d'autres métiers dans le secteur
- Les métiers du rigg, compte tenu de leur forte technicité, offrent la possibilité d'une évolution vers les métiers du développement
- Malgré la stabilité de ces métiers, certains développeurs ont pu évoluer vers des métiers de CG sup, d'animation 3D ou de rendu

#### Les principaux métiers exercés avant celui-ci

Source sondage KYU Lab salariés

Rigg / Setup      Modélisation objet

#### Les principaux métiers d'évolution

Source sondage KYU Lab salariés

CG Sup      Rendu  
Animation 3D

## Les stratégies de contournement des studios

### À court terme :

- Certains studios organisent des parcours de mobilité interne en orientant certains profils très techniques de leur équipes (rigger ou animateur avec une appétence pour le développement) vers le développement pipeline leur faisant bénéficier si nécessaire d'une formation complémentaire sur le rendu
- Afin de développer leur attractivité certains studios sanctuarisent ces postes de développeurs en proposant des CDI et en augmentant les salaires proposés
- Des studios diversifient leur recrutement en intégrant des élèves d'écoles de programmation (école 42 par exemple) d'ingénieur (Polytechnique, UTC, etc..), ou de jeux vidéo formant à la programmation (ENJMIN) et en prenant le temps de les former

### À moyen-long terme :

- De nombreux studios font appel à des stagiaires en fin d'études et parfois à des élèves en apprentissage, pour les former et leur proposer un poste à la fin de leurs études

## Le métier de rigger / set-upper et builder

Le **rigger et le builder** construisent le squelette des props et des personnages et place les crochets permettant aux animateurs d'avoir le contrôle sur ces éléments. Le rigger intervient dans les films 3D a un profil plus technique que le builder travaillant pour des projets 2D



18 répondants au sondage salariés – base faible

Profil salarié

**67%** des studios ont recours à au moins un de ces métiers

**3%** des salariés du secteur exercent le métier de rigger (2%) ou builder (1%)

**94%** sont en CDDU

Age moyen **30,9 ans**

**Bac +5** Niveau de diplôme le plus répandu parmi les riggers et builders (62%)

Source sondage salariés KYU Lab, données non redressées

### Indice de tension / évaluation quantitative

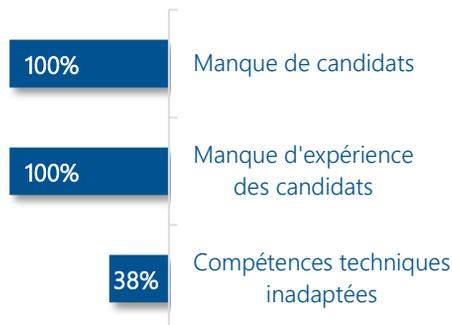
- 4%** des recrutements dans l'année concernent au moins un de ces deux métiers
  - 4%** des recrutements dans les trois prochaines années concernent au moins un de ces deux métiers
  - 56%** des recrutements de **Rigger 3D** devraient être difficiles selon les studios
  - 78%** pour les **Builders 2D**
- Les métiers de setupper et de builder peuvent être difficiles à trouver pour les studios
  - La demande de rigger et de builder reste stable. Cependant ce métier de « niche », occupés par 3% des salariés semble avoir une demande supérieure à l'offre qui a un effet sur la difficulté de recrutement
  - Représentant 1% des salariés du secteur, les builders sont rares, et les studios s'accordent à dire que leur recrutement est très complexe (80% d'entre eux selon les studios)
  - Le recrutement de riggers bien que moins tendu que celui des builders reste complexe, avec plus de la moitié des recrutements qui risquent de s'avérer difficiles

### Les raisons de ces difficultés

- Cette tension peut tout d'abord s'expliquer par le fait que ce métier reste moins valorisé dans le secteur de production de films d'animation que certains métiers à la dimension artistique forte. Ils sont aussi moins mis en avant dans les écoles d'animation
- Ce métier est pourtant essentiel pour la qualité de l'animation. Ce rôle crucial peut être à l'origine d'une certaine pression pour ceux qui souhaiteraient commencer à faire du rigg et ainsi représenter une barrière à l'entrée de ce métier
- Ce métier nécessite par ailleurs des profils très spécifiques. Les riggers doivent être très techniques sachant utiliser plusieurs logiciels tels que Maya, 3D studio max ou encore Blender en fonction des besoins des studios. Une expérience préalable dans l'animation est aussi fortement valorisée car elle permet de mieux comprendre les besoins des animateurs et de tester le rig
- Enfin, pour chaque projet le nombre de riggers est limité, la demande des studios est ainsi forte mais ponctuelle ce qui peut entraîner une raréfaction des profils sur le marché
- L'ensemble des studios interrogés s'accordent pour dire que le manque de candidats et d'expérience sont à la source des difficultés de recrutement

### Les principales raisons évoquées par les studios pour expliquer ces difficultés

Source sondage KYU Lab studios



## Rigger et builder : les profils recherchés

Chiffres clés

**63%** ont moins de 5 ans d'expérience dans le film d'animation

**82%** n'ont éprouvé aucune ou peu de difficultés à trouver un emploi ces 5 dernières années

**57%** ont trouvé un emploi en moins de 3 mois après leur diplôme

### 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 d'expérience
- ② Plus de 10 ans d'expérience
- ③ Moins de 5 ans d'expérience

### Les compétences en tension selon les studios

#### Compétences logicielles en tension

Source sondage KYU Lab studios

Rigg

Maya

Build

Toon Boom -Harmony

Animate CC

importance ↑

#### Principales compétences en tension

Source sondage KYU Lab studios

Identifier des problèmes et proposer des solutions

Déterminer les meilleures techniques et approches créatives possibles

Définir et rationaliser des méthodes de travail

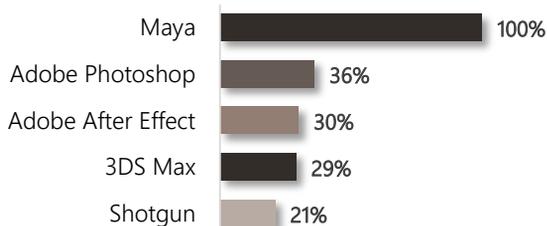
**Note:**

Ont été également cités: Blender, Houdini, Nuke, Shotgun, Toon Boom - Harmony et Producer, TV paint, et Unreal engine

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

#### Compétences logicielles (Rigg) valorisées

Source sondage KYU Lab salariés



#### Autres compétences valorisées

Source sondage KYU Lab salariés



**Note :** Parmi les logiciels cités par les salariés builders les plus récurrents sont Toon Boom Harmony, Adobe CC, Adobe After Effect, Photoshop et Tv Paint

**Note :** Parmi les compétences citées par les salariés builders les plus récurrentes sont les compétences techniques ainsi que les compétences logicielles

Outre un manque de candidats certains studios ont souligné des compétences parfois insuffisantes en termes de capacités de code et notamment dans le langage Python.

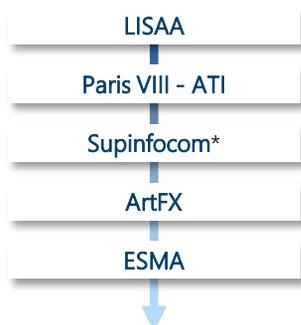
Par ailleurs, des studios présentent des difficultés pour recruter un builder maîtrisant le logiciel Flash Animate.

Ce métier fait l'objet d'une fiche emploi repère, consultable dans les annexes.

## Rigger et builder : les passerelles et stratégies de compensation

### Écoles d'origine les plus souvent citées par les salariés

Source sondage KYU Lab salariés



\*Aujourd'hui  
Rubika et Mopa

### Expérience professionnelle passée

La plupart des riggers et builders ont toujours exercé dans le secteur du film d'animation.

**73%** n'ont pas exercé d'autre métier que leur métier actuel dans le film d'animation

Pour les autres....

**2,4** autres métiers exercés dans la production de films d'animation en moyenne avant ce métier

- Les riggers et builders s'inscrivent généralement assez longtemps dans leur métier
- Le métier de rigger peut accueillir d'anciens professionnels du compositing ou de la modélisation, alors que le métier de builder peut être notamment occupé par d'anciens layoutmen 2D
- Certains professionnels exerçant ces métiers peuvent occuper les postes d'animateur 3D, de CG Sup, de réalisateur ou d'assistant réalisateur ou encore de développeur R&D pour les profils les plus techniques

### Les principaux métiers exercés avant celui-ci

Source sondage KYU Lab salariés



Compositing

Modélisation  
objet

Layout 2D

### Les principaux métiers d'évolution

Source sondage KYU Lab salariés



CG Sup

Réalisation

Animation 3D

Développeur  
R&D

## Les stratégies de contournement des studios

### À court terme :

- Certains studios forment en interne les rigueurs en faisant passer ces derniers des props, aux accessoires plus importants pour enfin leur permettre de riguer les personnages
- Certains studios développent l'attractivité de ces postes par une rémunération attractive et d'autres avantages (télétravail par exemple) afin d'attirer des rigueurs
- Afin de contourner ces tensions certains studios organisent des mobilités en interne en proposant à certains animateurs au profil très technique de se lancer dans le rigg, ou dans le cas de la 2D, un poste de builder
- Enfin, certains studios, anticipant de futurs besoins, ont organisé une formation mutualisée avec une école de la région en rigg permettant de former et d'embaucher des rigueurs

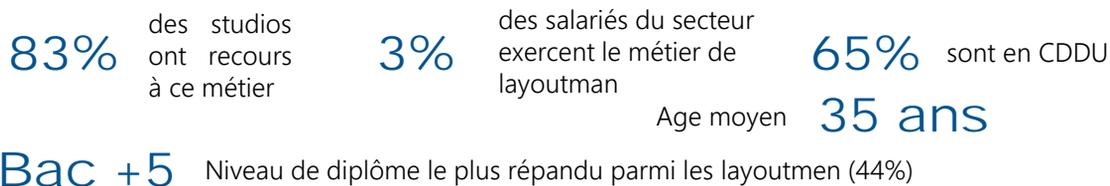
## Le métier de layoutman

Le **layoutman** transforme le board en une mise en scène 2D ou 3D, il isole et assemble les différents éléments de celui-ci (personnage, décors, props) et cadre les plans.



14 répondants au sondage salariés – base faible

Profil salarié



Source sondage salariés KYU Lab, données non redressées

### Indice de tension / évaluation quantitative

11% des recrutements dans l'année concernent ces métiers

10% des recrutements dans les trois prochaines années concernent ces métiers

37% des recrutements devraient être difficiles selon les studios pour le Lay out 3D

45% pour le Lay out 2D

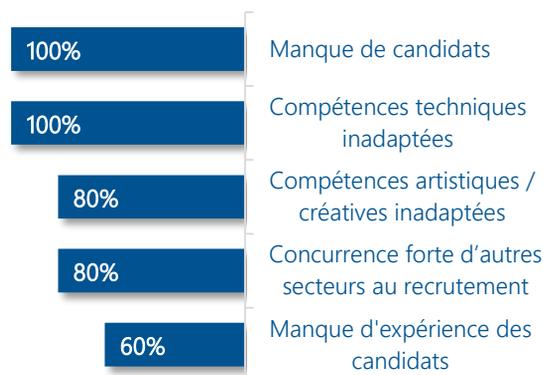
- Le poste de layoutman connaît une certaine tension
- Cette tension se caractérise d'une part par un manque de candidats et d'autre part par un manque de candidats expérimentés.
- Le métier de layoutman 2D ou 3D est essentiel à la production de films d'animation. Pourtant le nombre de salariés du secteur l'exerçant est bien inférieur aux besoins des studios.
- Le recrutement de layoutman 2D devrait être plus difficile que dans l'univers de la 3D, dans les deux cas entre un tiers et la moitié des recrutements risquent de poser des problèmes aux studios

### Les raisons de ces difficultés

- Cette difficulté s'explique en partie par un manque d'offre de formation des écoles en layout 3D, ainsi que par un manque de visibilité de ce métier au sein des écoles
- Par ailleurs, ce métier pâtit d'un manque de reconnaissance dans le secteur, certains professionnels ont ainsi parfois regretté un manque d'investissement et de valorisation de la part de quelques studios
- Ce métier nécessite par ailleurs une certaine expérience, or, celui-ci est d'une part souvent considéré comme un tremplin par certains diplômés ou comme un choix par défaut, d'autre part lors du passage à la 3D ce savoir faire s'est en partie perdu
- Comme on peut le voir avec le graphique ci-contre, c'est le manque de candidat et leurs compétences techniques inadaptées qui se révèlent comme les raisons principales de la tension, suivies de près par la concurrence des autres secteurs et un manque de compétences artistiques.

### Les principales raisons évoquées par les studios pour expliquer ces difficultés

Source sondage KYU Lab studios



## Layoutman : les profils recherchés

profil salarié

**61%** ont plus de 5 ans d'expérience dans le film d'animation

**77%** n'ont éprouvé aucune ou peu de difficultés à trouver un emploi ces 5 dernières années

**70%** ont trouvé un emploi en moins de 3 mois après leur diplôme

### 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

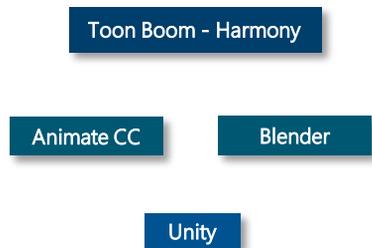
Source sondage KYU Lab studios

- ① Entre 5 et 10 ans d'expérience
- ② Moins de 5 ans d'expérience
- ③ Jeune diplômé

### Les compétences en tension selon les studios

#### Compétences logicielles en tension

Source sondage KYU Lab studios



importance ↑

#### Principales compétences en tension

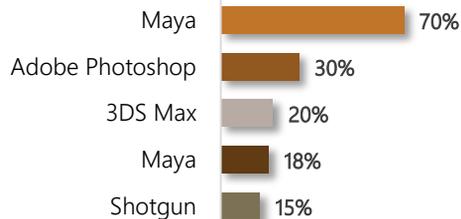
Source sondage KYU Lab studios



### 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



Plusieurs compétences sont difficiles à trouver chez les professionnels du secteur :

- Il s'agit d'une part de compétences liés à la réalisation telles que le sens du timing, du cadrage et du mouvement de caméra (PAN, traveling, plongée, contre-plongée, amortis, etc.)
- Par ailleurs le manque d'une certaine culture cinématographique a parfois été souligné par certains professionnels du secteur

Ce métier fait l'objet d'une fiche emploi repère, consultable dans les annexes.

## Layoutman : les passerelles et stratégies de compensation

### Écoles d'origine les plus souvent citées par les salariés

Source sondage KYU Lab salariés



\*Aujourd'hui  
Rubika et Mopa

### Expérience professionnelle passée

Source sondage KYU Lab salariés

La plupart des layoutmen n'ont pas toujours exercé dans le secteur des films d'animation. Parmi les secteurs culturels ou en lien avec l'animation se trouvent les secteurs du cinéma live, de la bande dessinée, de la série télévisée live ou encore de la publicité où les layoutmen ont parfois exercé dans le layout.

45% n'ont pas exercé d'autre métier que leur métier actuel dans le film d'animation

Pour les autres...

2,6 autres métiers exercés dans la production de films d'animation en moyenne avant ce métier

- Le métier de layoutman tout en permettant une mobilité, offre aussi la possibilité de rester plus longtemps à ce poste
- Ce métier, nécessitant souvent une expérience préalable dans le secteur du film d'animation accueille d'anciens animateurs, modelers ou professionnels du rendu
- Compte tenu de sa fonction le métier de layoutman peut mener à des métiers de supervision, de réalisation ou d'animation

### Les principaux métiers exercés avant celui-ci

Source sondage KYU Lab salariés

Modélisation background et objet      Animation 3D

Animation 2D      Rendu

### Les principaux métiers d'évolution

Source sondage KYU Lab salariés

CG Sup      Animation 3D

Animation 2D      Réalisation

## Les stratégies de contournement des studios

### À court terme :

- Création de postes spécifiques : la création du métier de cadreur 3D chargé de réaliser les cadrages par prise de vue grâce à la réalité virtuelle, cela permet d'alléger le travail des storyboarders 3D et de former un jeune diplômé assez rapidement
- Organisation de mobilité interne : face au besoin de trouver des layoutmen, certains studios invitent certains de leurs salariés exerçant comme rigger ou animateur à se former et faire du lay-out
- Organisation de formation en interne pour tous les nouveaux salariés en lay-out pour reprendre les bases et les exigences du lay-out
- Prise en charge du layout par les décorateurs et les chara designers dans le cas de l'animation 2D

### À moyen-long terme :

- Il serait possible d'accompagner par la formation la reconversion de certains profils disposant de compétences nécessaires au layout (profils travaillant dans la photographie, la bande-dessinée ou encore le cinéma live)

## Le métier d'infographiste FX / VFX

L'infographiste FX ou VFX a un profil très technique, il ajoute les effets spéciaux aux scènes du film tels que des effets atmosphériques (pluie, brouillard, etc.), des explosions ou encore des mouvements de liquides.



17 répondants au sondage salariés – base faible

Profil salarié

46% des studios ont recours à ce métier

3% des salariés du secteur exercent dans le métier des VFX

82% sont en CDDU

Age moyen **30,7 ans**

**Bac +3** Niveau de diplôme le plus répandu parmi les infographistes VFX

Source sondage salariés KYU Lab, données non redressées

### Indice de tension / évaluation quantitative

- 2% des recrutements dans l'année concernent ce métier
  - 4% des recrutements dans les trois prochaines années concernent ce métier
  - 46% des recrutements devraient être difficiles selon les studios
- Si la demande des studios en infographistes VFX est encore limitée en termes de nombre et concerne essentiellement des studios importants, les difficultés de recrutement sont importantes pour ces postes
  - La demande d'infographistes VFX sur les productions nécessitant d'avantage de VFX a une tendance à croître avec le temps, et la tension risque d'augmenter dans les années à venir
  - Il existe par ailleurs une demande spécifique de profils pour les productions intégrant du motion design
  - Pour le moment près de la moitié des recrutements devraient s'avérer difficiles pour les studios

### Les raisons de ces difficultés

- Il existe peu de formations initiales enseignant les effets spéciaux ce qui en fait un métier encore essentiellement formé d'autodidactes
- Par ailleurs, le marché français pâtit de la concurrence des studios canadiens et londoniens spécialisés dans les VFX attirant les meilleurs éléments
- Dans un secteur présentant encore beaucoup de profils artistiques, les métiers VFX requièrent des profils très techniques déjà en tension dans l'animation
- Enfin, il existe d'importantes barrières à ce métier. Si l'éditeur de Houdini, le logiciel le plus adapté pour les effets numériques, propose certaines versions de découvertes gratuites, les versions propres à l'utilisation professionnelle sont chères et les vidéos en ligne en anglais, limitant l'offre de formation continue. De plus ce logiciel requiert des ordinateurs particulièrement puissants et coûteux pouvant limiter l'offre de formation notamment dans le cas de la reconstitution d'un décor en 3D

### Les principales raisons évoquées par les studios pour expliquer ces difficultés

Source sondage KYU Lab studios

Manque de candidats

Compétences techniques inadaptées

Manque d'expérience des candidats

Compétences artistiques / créatives inadaptées

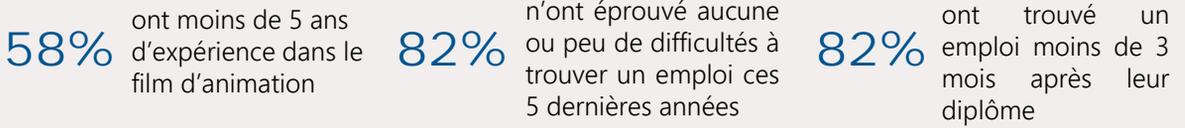
Concurrence forte d'autres secteurs au recrutement

Manque d'attractivité de notre secteur

# LES MÉTIERS EN TENSION

## Infographiste FX / VFX : les profils recherchés

Profil salariés



### Les critères de recrutement exprimés par les studios



#### Top 3 des critères de recrutement

Source sondage KYU Lab studios



#### Niveau d'expérience constaté au recrutement

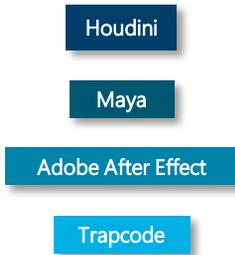
Source sondage KYU Lab studios



### Les compétences en tension selon les studios

#### Compétences logicielles en tension

Source sondage KYU Lab studios



#### Principales compétences en tension

Source sondage KYU Lab studios

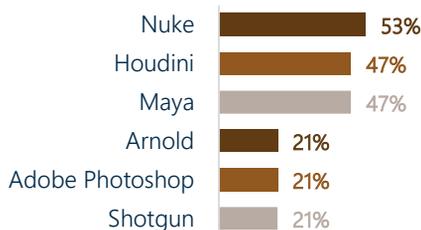
importance ↑



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

#### Compétences logicielles valorisées

Source sondage KYU Lab salariés



#### Autres compétences valorisées

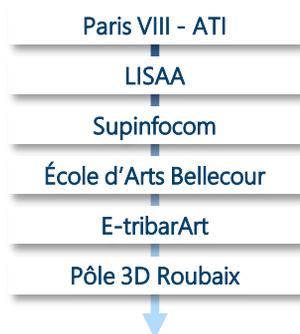
Source sondage KYU Lab salariés



## Infographiste FX / VFX : les passerelles et stratégies de compensation

### Écoles d'origine les plus souvent citées par les salariés

Source sondage KYU Lab salariés



**39%** n'ont pas exercé d'autre métier que leur métier actuel dans le film d'animation

Pour les autres....

**4** autres métiers exercés dans la production de films d'animation en moyenne avant ce métier

- Les métiers VFX sont relativement ouverts aux autres métiers du secteur puisqu'une majorité d'entre eux ont exercé un autre métier dans le film d'animation
- Certains infographistes VFX proviennent de métiers de la modélisation, du compositing, du rendu et éclairage ainsi que du textures et shading
- Si ce métier requiert en général une certaine expérience, d'anciens infographistes VFX ont évolué vers les métiers de CG Sup, du compositing, de l'animation 2D, ou encore des effets dynamiques notamment du clothes

### Expérience professionnelle passée

La plupart des infographistes FX ont toujours exercé dans le secteur des films d'animation. Toutefois, certains d'entre eux ont exercé dans des secteurs proches de l'animation (métiers de post-production par exemple) ou des secteurs culturels (cinéma live, publicité par exemple). S'ils sont moins nombreux certains proviennent de secteur très différents du films d'animation (maintenance SI, prestation et R&D pour l'aérospatial par exemple).

### Les principaux métiers exercés avant celui-ci

Source sondage KYU Lab salariés



Modélisation  
objets

Rendu et  
éclairage

Compositing

Textures et  
shading

### Les principaux métiers d'évolution

Source sondage KYU Lab salariés



CG Sup

Animation 2D

Compositing

Effets  
dynamiques  
clothes

## Les stratégies de contournement

### À court terme :

- Compte tenu de la rareté des profils certains studios augmentent les salaires des VFX afin d'attirer ces techniciens

### À moyen-long terme :

- Certains studios étudient la possibilité d'intégrer des profils d'autres secteurs industriels tels que des ingénieurs en dynamiques des structures, en mécanique des fluides, ou des ingénieurs utilisant des logiciels de CAO proches du fonctionnement des logiciels de VFX

### Le métier de TD

Le **TD** fait le lien entre les équipes de fabrication et les équipes R&D ou IT dans la création d'un film d'animation. Il peut orienter certains choix de fabrication.



*3 répondants au sondage salariés – base faible*

#### Indice de tension – évaluation quantitative

- Le métier de TD – expert technique peut être difficile à trouver. Si ce besoin n'est pas quantitativement élevé, la criticité du métier est en revanche forte

#### Les stratégies de contournement

- Face à ces difficultés les studios mettent en place de la mobilité interne en promouvant des profils expérimentés et polycompétents

#### Chantier en cours

- Création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) par la branche professionnelle. Des formations menant au CQP sont prévues pour janvier 2019

#### Les raisons :

- Une des raisons expliquant cette situation réside dans la rareté des profils expérimentés sur le marché du travail limitant la mobilité interne
- Par ailleurs, le poste de TD – expert technique nécessite des compétences à la fois techniques et graphiques pour fluidifier et organiser la fabrication d'un film d'animation

### Les métiers de la maintenance informatique

Les **métiers de la maintenance informatique** (administrateur réseaux, gestionnaire de données, etc.) assurent la maintenance du matériel informatique.



*4 répondants au sondage salariés – base faible*

#### Indice de tension – évaluation quantitative

- Les métiers de la maintenance informatique présentent d'importantes difficultés de recrutement
- Cette difficulté est d'autant plus critique que le moindre problème informatique peut entraîner un ralentissement important de la chaîne de fabrication d'un studio
- Cette tension se caractérise par sa transversalité à tous les secteurs d'activité

#### Les stratégies de contournement des studios

##### À court terme :

- De nombreux studios ont recours à des stagiaires et à des élèves en apprentissage afin de les former et de les embaucher au terme de leurs études

#### Les raisons :

- La première raison pouvant expliquer cette tension sur les métiers de la maintenance informatique a trait à la demande généralisée de ce type de profil sur le marché du travail
- Face à la concurrence d'autres secteurs de l'économie, le secteur de production de films d'animation peut pâtir d'une visibilité réduite vis-à-vis des profils recherchés
- Enfin, les postes de maintenance informatique doivent s'adapter aux spécificités du secteur. Le fort turn-over des salariés induit par le contrat de travail C.D.D.U implique une importance activité de logistique et de manutention

### Le métier de premier assistant réalisateur

L'**assistant réalisateur** est chargé d'aider le réalisateur. Les activités de ce poste varient fortement en fonction des réalisateurs, des studios et des productions. Il peut ainsi accompagner le réalisateur dans des choix artistiques ou techniques, tout en supervisant le travail des équipes.



*23 répondants au sondage  
salariés réalisateur + assistant –  
base faible*

#### Indice de tension – évaluation quantitative

- Le métier d'assistant réalisateur peut être difficile à trouver pour certaines productions

#### Les stratégies de contournement

##### À court terme :

- Dans certains cas les réalisateurs intègrent dans leur équipe des personnes avec qui ils ont l'habitude de travailler dont un assistant réalisateur

##### À moyen-long terme :

- Certains studios organisent une mobilité interne en proposant le poste d'assistant réalisateur à des profils expérimentés à la fois techniques et artistiques tels des layoutmen ou des storyboarders

#### Les raisons :

- Le métier demande beaucoup d'expérience et une importante polycompétence permettant de maîtriser les aspects techniques et artistiques d'une production
- Il s'agit par ailleurs d'un métier qui nécessite une forte capacité d'ajustement afin de s'adapter aux méthodes des différents studios et réalisateurs

Ce métier fait l'objet d'une fiche emploi repère, consultable dans les annexes

## Décorateur 2D et métiers très spécialisés

### Les métiers très spécialisés

Les **métiers très spécialisés** sont en charge d'une partie très spécifique de l'animation (hair ou clothes), ils accompagnent ainsi l'animation d'un plan.



18 répondants au sondage salariés – base faible

#### Indice de tension – évaluation quantitative

- Les métiers très spécialisés peuvent être difficiles à trouver compte tenu de la spécificité et de la rareté des profils correspondant

#### Les raisons :

Deux raisons peuvent être avancées pour expliquer la rareté de ces profils :

- Il n'existe d'une part pas de formation initiale spécifique à ces métiers
- D'autre part ces métiers demandent d'importantes compétences artistiques et techniques

### Le métier de décorateur 2D

Le **décorateur 2D** dessine les décors du film d'animation. Il peut être chargé de coloriser les décors (dessinateur couleur), de dessiner les contours (trait) ou de réaliser ces deux activités.



30 répondants au sondage salariés

#### Indice de tension – évaluation quantitative

- Le métier de décorateur 2D ne connaît pas de tension particulière au recrutement, il s'agit plutôt de certaines compétences parfois considérées comme manquantes par certains professionnels du secteur
- Toutefois, si avec le développement de la 3D la demande des studios en décorateur 2D reste limitée, le développement des techniques mêlant décors en 2D et personnages en 3D pourrait entraîner un besoin pour ce type de profil

#### Des compétences manquantes

Certains professionnels du secteur ont mis en avant certaines compétences manquantes chez les décorateurs 2D :

- La majorité des décorateurs font essentiellement de la couleur entraînant un certain manque de décorateurs sachant construire une image en traits
- Dans certains cas la maîtrise du logiciel Photoshop peut n'être pas assez pointue
- Les jeunes décorateurs présentent parfois des difficultés à s'intégrer dans une logique de production industrielle

#### Les raisons :

- Certains studios et professionnels du secteur ont mis en avant le fait que certaines formations initiales privilégiaient l'enseignement de la couleur au détriment du trait

#### Les stratégies de contournement :

##### À court terme :

- Certains studios poussent de jeunes diplômés à faire du trait en les guidant grâce à des décorateurs plus expérimentés



Introduction



Etat des lieux du secteur de production de films d'animation  
*Contexte et chiffres clés*



Focus sur les métiers et compétences en tension  
*Niveaux de criticité et éléments d'explication*



Analyse des pratiques et de l'offre de formation  
initiale et continue au regard des tensions existantes



Scénarii de mise en place d'actions concrètes



Annexes

## Offres et consommations en formation



( Synthèse

( Formation initiale

( Formation continue

## Forces et faiblesses de la formation initiale

### FORCES

#### Visibilité

- Nombre d'écoles important
- Couverture géographique intéressante
- Communication conséquente des écoles

#### Diplômes délivrés

- Formations délivrant souvent des titres enregistrés au RNCP
- Plusieurs niveaux de formation proposés, du BTS au Master

#### Enseignement

- Grande qualité de l'enseignement artistique en général
- Enseignement généraliste de bon niveau

#### Organisation

- Volonté commune de s'organiser et de se structurer en collaboration avec les studios

### FAIBLESSES

#### Professionnalisation

- Cursus souvent jugés trop généralistes et pas assez professionnalisants (préparation au travail en studio – rythme, compréhension du pipe... - et à des métiers spécifiques...)
- Spécialisations trop peu nombreuses et concentrées sur quelques métiers uniquement

#### Faible différenciation et ouverture

- Grande homogénéité des formations entre écoles et des titres / diplômes (RNCP) proposés
- Peu d'ouverture sur d'autres secteurs de formation (doubles diplômes, partenariats) ou professionnels (débouchés autres)

#### Coût de la formation

- Enseignement essentiellement privé, à un coût élevé qui tend à :
  - Priver le secteur de certains talents
  - Favoriser l'apparition d'écoles moins exigeantes en termes de qualité mais qui répondent à une demande
  - Favoriser la concurrence entre écoles et la surenchère sur le film de fin d'étude

### OPPORTUNITES

#### Secteur d'enseignement

- Secteur attractif et valorisé
- Qualité, quantité, diversité des productions d'animation françaises et des débouchés professionnels (forte employabilité, diversité de métiers à exercer...)

#### Réforme de la formation professionnelle

- Opportunité pour initier une réflexion sur l'apprentissage dans les métiers de l'animation et sur l'usage des fonds de la taxe d'apprentissage

#### Implication des studios

- Prise de conscience collective, intérêt et implication des studios pour le développement de la formation initiale

### MENACES

#### Technologies utilisées

- Evolutions technologiques / logicielles constantes et difficile ajustement des contenus pédagogiques (temps et coûts de développement de nouveaux supports)
- Importance des techniques et outils spécifiques développés et utilisés par les studios

#### Mode de financement et organisation des studios

- Dépendance forte du secteur du film d'animation aux subventions publiques et incitations fiscales qui limite les capacités à se projeter dans l'avenir et favorise une approche généraliste de la formation pour sécuriser les débouchés et parcours professionnels
- Fonctionnement en mode projet des studios qui rend l'anticipation des besoins difficile

#### Notoriété insuffisante des métiers

- Faible connaissance des métiers de l'animation et des possibilités professionnelles dans le secteur en dehors des écoles spécialisées (au niveau des lycées, des autres formations et des organismes d'orientation)

## Forces et faiblesses de la formation continue

### FORCES

#### Partenaires à l'écoute et mobilisés

- OPCA (Afdas) réactif et à l'écoute
- Collaboration active sur le champ de la formation et de l'emploi avec les partenaires institutionnels : Pôle Emploi, Régions...
- Une branche constituée et active autour de la CPNEF de l'audiovisuel qui travaille sur la construction de CQP, recense l'offre de formation à travers son répertoire de formation en ligne...

#### Bonne couverture (globalement) de l'offre

- Bonne couverture géographique de l'offre
- Bonne adéquation au global entre les thématiques proposées en formation et les besoins des professionnels
- Flexibilité, adaptation possible des formations

#### Culture de la formation au sein du secteur

- Pratiques ancrées de formation interne des studios et culture de la transmission (dès l'arrivée au studio, mais aussi tout au long du projet)
- Culture de l'autoformation et de la formation continue des professionnels du secteur pour maintenir leur employabilité, se développer...

### FAIBLESSES

#### Quelques thématiques restant moins accessibles

- Formations difficiles à trouver sur les techniques de rigg / set-up/ build, de mise en scène / cadrage (pour le layout ou le storyboard) ou encore sur des techniques d'animation pointues
- Formations traditionnelles difficiles à trouver sur certains logiciels : Maya, Nuke, Toon Boom - Pipe-Line...
- ...notamment du fait d'un manque de formateurs expérimentés sur ces sujets et parfois d'une faible lisibilité de l'offre existante
- Coûts de formation en moyenne élevés (notamment sur certains logiciels – ex. Houdini)
- Compréhension parfois faible des dispositifs et possibilités de financement de la formation

#### Faible reconnaissance des certifications

- Offre certifiante assez étoffée... mais la certification n'est pas reconnue, on lui préfère des tests techniques ou la présentation d'un book / d'une bande démo

### OPPORTUNITES

#### Développement de la formation en ligne

- Fort essor de l'offre de formation en ligne (tutorée ou non) sur des plateformes internationales et francophones
- Bonne adéquation de cette offre avec les besoins (très orientés logiciels) des studios et avec les pratiques d'autoformation des professionnels (avec beaucoup de flexibilité et sur les périodes et lieux d'apprentissage)
- Bons retours des studios sur l'efficacité de ces formations en ligne

#### Développement de l'offre traditionnelle

- Montée en puissance de l'offre de formation continue des établissements de formation initiale

#### Innovation possible dans la formation entre pairs

- Culture forte de la formation entre pairs ouvrant des possibilités de développer des modes de formation entre pairs en ligne (social learning)

### MENACES

#### Difficultés d'organisation des formations

- Faible disponibilité des salariés en CDDU en poste, notamment au regard de formations qui sont souvent longues
- Appétence pour la formation : certains studios aimeraient former au management mais rencontrent parfois peu de succès pour faire évoluer vers ces positions des personnes qui n'y aspirent pas forcément. Idem pour des formations sur certains métiers en tension

#### Agilité et rentabilité de l'offre de formation

- Evolutions technologiques rapides, nécessitant une grande réactivité au niveau de l'offre de formation et une mobilisation continue de fonds conséquents en formation
- Tendance à internaliser la formation du côté des studios qui peut limiter le développement de l'offre « publique » de formation

## Offres et consommations en formation



( Synthèse

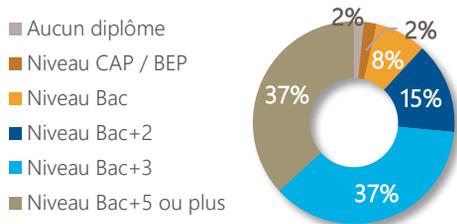
( **Formation initiale**

( Formation continue

## Une offre de formation importante et généraliste

### Niveau de diplôme

Source sondage KYU Lab salariés



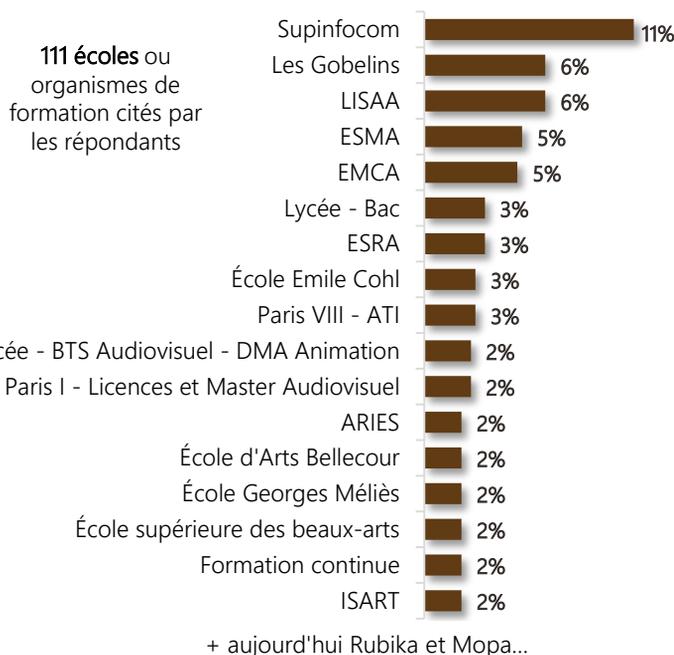
Un niveau de diplôme jugé relativement élevé pour les salariés du secteur

Le niveau de diplôme des plus jeunes est supérieur à celui des plus anciens dans le secteur puisque 88% des moins de 26 ans ont au moins un Bac + 3, alors qu'ils ne sont que 53% chez les 46-55 ans

Un mouvement qui peut s'expliquer par l'allongement de la durée du cursus initié par les écoles.

### Principales écoles/formation d'origine

Source sondage KYU Lab salariés – 416 rép.



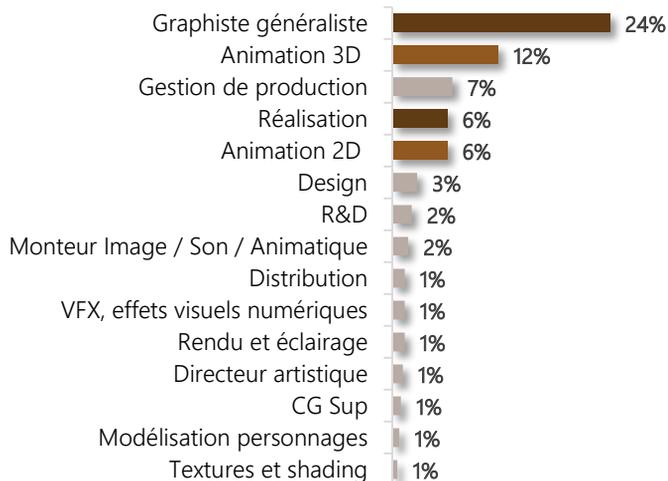
Un grand nombre d'écoles forment avant tout des généralistes

Les écoles préparant aux métiers du film d'animation sont très nombreuses. Les salariés sont essentiellement issus d'écoles spécialisées, mais les BTS et universités, bien que minoritaires, semblent également constituer des vecteurs d'accès aux métiers du film d'animation

Les formations ont, pour la plupart, une vocation généraliste, en formant aux différents métiers de l'animation, au graphisme, mais aussi aux métiers de réalisation et à la gestion de production.

### Métiers préparés en formation initiale

Source sondage KYU Lab salariés – 503 rép



### Principaux métiers exercés par les diplômés des écoles suivantes

Source sondage KYU Lab salariés – 147 réponses

Supinfocom (Aujourd'hui Rubika et Mopa)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compositing</li> <li>Animation 3D</li> </ul>
Les Gobelins	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion de production</li> <li>Animation 3D</li> </ul>
LISAA	Animation 3D
ESMAA	Animation 3D
EMCA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Animation 3D</li> <li>Animation 2D</li> </ul>
Bac général/autoformation	Divers métiers de la production et développement
Emile Cohl	<ul style="list-style-type: none"> <li>Animation 2D</li> <li>Design personnage/décor</li> </ul>
Paris VIII - ATI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Animation 3D</li> <li>Setup/rig</li> </ul>
BTS audiovisuel	Gestion de production
Paris I Panthéon-Sorbonne	Gestion de production

## Focus sur les écoles et organismes de formation initiale

### Les écoles et organismes de formation initiale expriment des contraintes particulières, qui ont un impact sur l'organisation de la formation et les choix pédagogiques

Des frais relativement élevés et peu compressibles étant donné les équipements nécessaires.

- Les formations sont essentiellement privées et peu subventionnées. Les écoles doivent donc faire un effort financier conséquent pour obtenir l'équipement ou les moyens nécessaires à la formation:
  - Équipement informatique puissant
  - Licences des logiciels non gratuites
  - Intervenants qualifiés
- Ces éléments impactent également la réactivité des écoles face aux évolutions de logiciel régulières.

La nécessité d'allonger la durée des cursus proposés

- Les écoles doivent s'adapter au système « LMD », pour dispenser des diplômes ou titres reconnus : la durée de formation dans les écoles se calque sur la norme française : bac + 3 et bac + 5 pour des raisons de crédibilité, de reconnaissance, mais aussi afin de rassurer les élèves et leurs familles.
- Le bac + 5 apparaît aujourd'hui comme un incontournable pour s'insérer sur le marché du travail, quel que soit le secteur.
- Les écoles assurant une formation post-bac soulignent également la difficulté de préparer de très jeunes gens, souvent encore peu autonomes, au monde du travail. L'allongement du cursus leur permet de gagner en maturité et de s'insérer professionnellement plus facilement.
- La chaîne de fabrication d'un film d'animation est relativement complexe, recouvrant de nombreux métiers différents avec des compétences diverses. La compréhension et l'intégration de ces compétences nécessite du temps.
- La réforme de la formation suscitera une réflexion sur l'apprentissage et la professionnalisation de la formation initiale

*« Cela peut paraître étonnant vu la demande des studios, mais les élèves sont très angoissés par le contexte économique et le fait de ne pas trouver de travail. Le master leur semble la seule voie possible pour moins galérer. »*

Une mission pédagogique inhérente aux organismes de formation initiale

- Les écoles, qu'elles soient publiques ou privées affirment prendre à cœur leur mission pédagogique et humaine. Il s'agit certes de former de jeunes gens à des techniques professionnelles précises, mais également de leur apprendre l'esprit critique, la rigueur, l'ouverture d'esprit... et de leur inculquer une culture générale artistique.
- La chaîne de fabrication complexe et riche du film d'animation ouvre beaucoup de possibilités aux étudiants, d'autant plus que les passerelles sont nombreuses entre les différents métiers. Une formation généraliste semble une excellente option pour faciliter l'insertion professionnelle des diplômés, en leur ouvrant de multiples perspectives.

*« Les élèves ne sont pas des numéros, ils ne sont pas juste là pour boucher des trous. C'est notre rôle de les aider à s'épanouir, à choisir leur voie, à gagner en maturité. »*

Des contraintes de temps et de moyens qui peuvent avoir un impact sur la formation technique

- Les compétences artistiques restent la base des métiers de l'animation. Les écoles tiennent à ce que les étudiants deviennent de bons graphistes et créatifs, avec une bonne culture artistique, étant donné que cette sensibilité est le prérequis à tous les métiers de la production de films d'animation. Le temps consacré à l'artistique impacte bien évidemment celui consacré à l'apprentissage technique.
- Certaines écoles ont souligné la difficulté de trouver des intervenants professionnels qualifiés pour l'enseignement aux étudiants. Il peut être difficile d'aménager l'emploi du temps des professionnels pour assurer des temps de formation.

La nécessité d'anticiper précisément les besoins en postes dans les années qui viennent

- La possibilité de former des étudiants spécifiquement à certains métiers en tension alors que les besoins des studios pourraient ne pas durer est une inquiétude réelle pour les écoles

## Des formations globalement appréciées

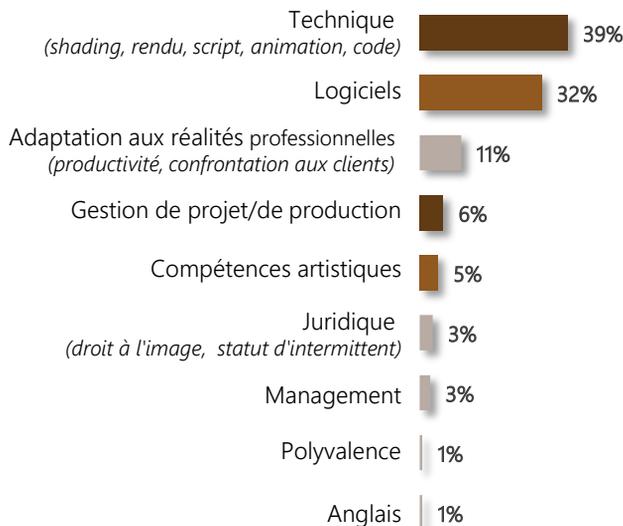
### Adaptation de la formation d'origine selon les salariés

Source sondage KYU Lab salariés – 501 à 509 rép.



### Compétences à travailler en sortie d'école

Source sondage KYU Lab salariés – 147 réponses



Des formations dont la qualité au global est bien reconnue

La formation artistique et technique dispensée par les écoles en France semble d'un très bon niveau aux diplômés. Ce sont les salariés de la gestion de production et du compositing qui sont les plus sévères sur leur préparation technique

Les professionnels reconnaissent également la qualité de la formation, et soulignent que les studios basés dans d'autres pays valorisent ces écoles

Un sujet de discussion sur la qualité de la préparation technique et la professionnalisation dans les écoles

Le diplôme n'apparaît pas comme un critère de recrutement pour les studios, ceux-ci favorisant l'expérience et la maîtrise technique : 3% des salariés répondants n'ont d'ailleurs pas de diplôme autre que le bac.

La qualité artistique et technique des réalisations du professionnel apparaît comme une attente forte de la part des studios pouvant rendre l'insertion sur le marché du travail de certains jeunes diplômés difficile.

La nécessité d'une opérationnalité rapide des salariés favorise le recrutement de candidats maîtrisant les logiciels utilisés par le studio : l'utilisation de différents logiciels spécifiques apparaît logiquement aux diplômés comme une compétence à acquérir à la sortie de l'école

### Éléments valorisés au recrutement

Source sondage KYU Lab studios – 59 rép

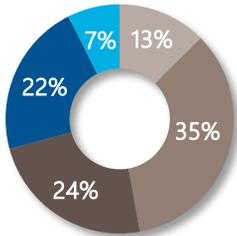
- 1 Expériences / projets passés
- 2 Book
- 3 Tests techniques
- 4 Logiciels maîtrisés
- 5 Sensibilité artistique
- 6 Compétences relationnelles
- 7 Recommandation
- 8 Diplôme

## Des formations qui garantissent un bon accès général au monde professionnel

### Expérience dans le film d'animation

Source sondage KYU Lab salariés – 445 rép.

- Moins d'un an
- Entre 1 et 5 ans
- Entre 6 et 10 ans
- Entre 11 et 20 ans
- Plus de 20 ans



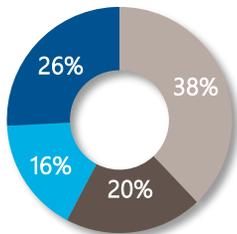
### Une bonne intégration professionnelle pour un vivier de compétences relativement jeune

Près de 60% des salariés ont trouvé un travail en moins de 3 mois après leur diplôme, témoin des besoins du marché et de la bonne qualité des formations.

### Durée de recherche d'emploi après le diplôme

Source sondage KYU Lab salariés – 480 rép.

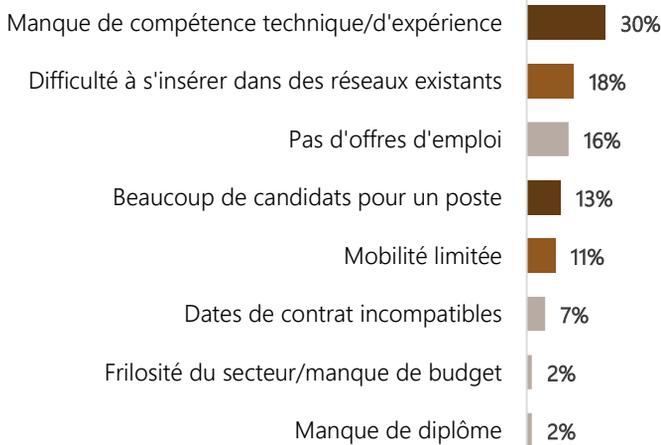
- En moins d'1 mois
- Entre 1 et 3 mois
- Entre 3 et 6 mois
- En plus de 6 mois



Le niveau d'expérience moyen est relativement partagé, plus de la moitié des salariés a une expérience de plus de 10 ans. Les jeunes diplômés représentent un peu plus de 10% des compétences disponibles.

### Difficultés rencontrées dans la recherche d'emploi

Source sondage KYU Lab salariés – 99 réponses



### Les principales raisons des difficultés d'insertion des jeunes diplômés concernent plutôt la constitution d'un réseau

Les studios, essentiellement les petits tournent souvent en circuit fermé, embauchant les mêmes salariés au fur et à mesure des projets.

Les jeunes diplômés peinent parfois au début à se faire connaître et intégrer l'un de ces réseaux de confiance

En écho à ces préoccupations, les studios soulignent que leurs principales difficultés viennent tout simplement d'un manque de candidats répondant à leurs attentes

Ce manque est directement lié à la jeunesse de l'effectif entrant, manquant de l'expérience et donc des compétences artistiques et techniques attendues par les studios

# LA FORMATION INITIALE : ANALYSE GLOBALE

Un niveau d'étude moyen d'au moins 3 ans et un diplôme plus important pour les métiers de l'animation 3D et du compositing

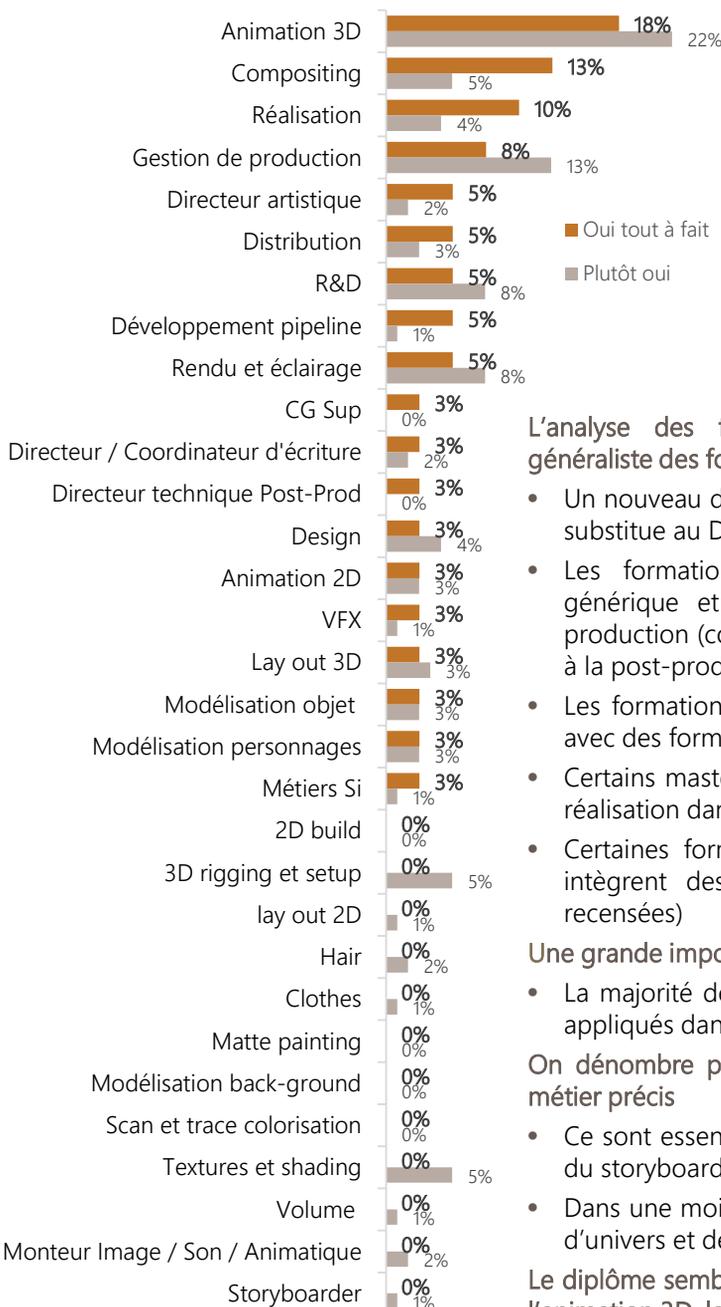
L'analyse des formations ci-dessous s'appuie à ce stade sur le recensement des diplômes de **31 écoles**, celles affiliées au RECA et 6 autres parmi les plus représentées dans le sondage salariés.

**98** formations différentes recensées

Attention : une même formation peut comprendre plusieurs spécialités.

## Votre diplôme est-il important pour trouver du travail dans le secteur ?

Source sondage KYU Lab salariés – 125 et 2011 rép



## Nombre de formations initiales recensées par spécialité

NB : certaines formations en 3 ans passeront bientôt en 5 ans

	Total	Bac +5	Bac +3	Autre
Graphisme général	20	6	9	5
Création décor/personnage	4	1	3	
Animation 2D	12	1	8	3
Animation 3D	31	11	15	5
Réalisation/production	20	13	5	2
Motion Design	5	1	2	3
VFX	7	2	3	2
Compositing	1		1	
Rendu / modeling / texturing	2	1	1	
Développement	5	2	1	2
Storyboard	4		1	3

L'analyse des formations initiales confirme le caractère assez généraliste des formations

- Un nouveau diplôme d'art est apparu le DN MADE, en 3 ans qui se substitue au DMA Cinéma d'animation
- Les formations ont recours au terme d'animation au sens générique et cherchent à former sur tous les métiers de la production (compositing, rendu, rig, layout...), de la pré-production à la post-production
- Les formations au film d'animation ont parfois un tronc commun avec des formations orientées vers le jeu vidéo
- Certains masters font référence au terme de direction artistique et réalisation dans le programme pédagogique
- Certaines formations au graphisme, volontairement généralistes, intègrent des notions d'animation 3D ou 2D (20 formations recensées)

Une grande importance est accordée aux compétences artistiques

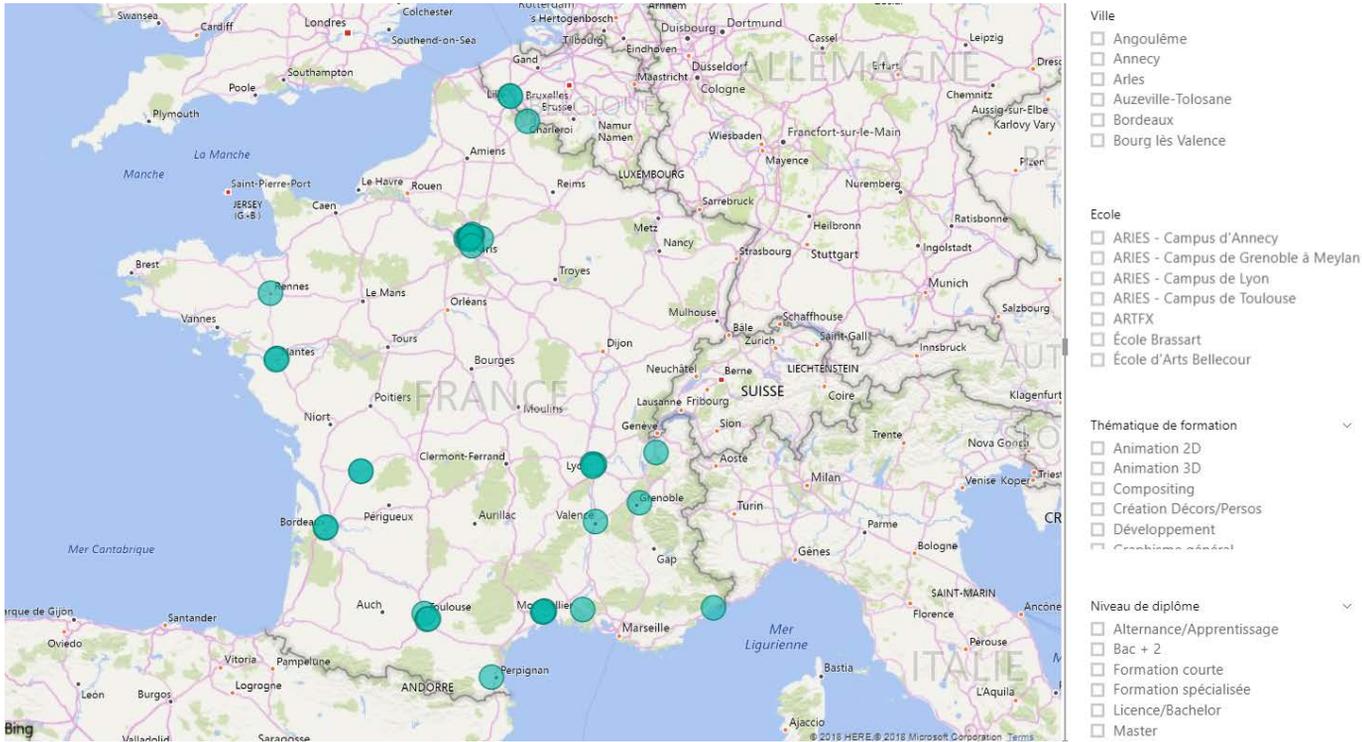
- La majorité des écoles intègrent une année de formation aux arts appliqués dans leur cursus

On dénombre peu de formations spécifiquement orientées vers un métier précis

- Ce sont essentiellement les métiers des VFX, du développement et du storyboard qui bénéficie d'une offre spécifique (ArtFX)
- Dans une moindre mesure, les formations ciblées visent la création d'univers et de personnage (4 formations)

Le diplôme semble surtout être un levier d'emploi pour les métiers de l'animation 3D, la réalisation et la gestion de production

## Carte des formations au film d'animation en France



Carte Interactive

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojY2YxZWNmMWUtOGFhNC00OGwLThjNTktODExMmU4Y2EwNjg3IiwidCI6IjgwYzYxN2M2LTlxZTA0NDI1Yi1iZDgxLTA5Nzk5NzFINzc1YyIsImMiOiJh9>

## Les formations initiales disponibles pour les métiers en tension

Storyboarder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de formation initiale spécifiquement dédiée. La formation au storyboard est intégrée à la formation à l'animation 3D/2D dans un cadre généraliste.</li> <li>• Un diplôme national semble néanmoins s'articuler autour de beaucoup de points spécifiques au storyboard, même s'il n'affiche pas l'ambition d'être une formation sur le storyboard précisément (DN MADE Images et narration de l'Ecole Estienne)</li> <li>• Les besoins sur le storyboard semblent avoir été pris en compte par les écoles, car les Gobelins proposent plusieurs modules de formation continue sur le thème du storyboard, et la Poudrière a mis en place 3 formations courtes de 5 jours chacune.</li> <li>• Il semble donc que la spécialisation sur le storyboard soit aujourd'hui plus ressentie comme relevant de la formation continue</li> </ul>
Animateur 3D	<p>Il s'agit de la formation la plus répandue, souvent associées aux VFX</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 31 formations recensées intégrant la notion d'animation 3D dans leur intitulé, parmi les écoles du RECA et autres principales écoles             <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 50% de Bac + 3 (Bachelor)</li> <li>◦ 35% de Masters</li> </ul> </li> <li>• L'intitulé de formation a beau préciser « Animation 3D », ces formations sont en réalité essentiellement « généralistes » et abordent tous les métiers du film d'animation (compositing, rendu, design de personnages...)</li> <li>• Seule 1 formation courtes qualifiante (1 an) centrée sur l'animation 3D en tant que métier a été recensée (Gobelins)</li> <li>• Les Gobelins proposent des formations continues liées à l'approfondissement des techniques et logiciels d'animation 3D. Ils envisagent une formation en ligne pour le mois de septembre 2018</li> </ul>
Animateur 2D	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une formation moins « visible » et manifestement moins répandue que la 3D : bien souvent 2D et 3D sont intégrées à la même formation, « Animation » ou « Animation 3D »</li> <li>• 13 formations recensées mentionnant la 2D, dont 7 seulement spécifiquement réservées à la 2D             <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 92% de Bac + 2 ou 3</li> <li>◦ Un seul master</li> <li>◦ Une formation courte qualifiante (1 an) proposée par l'ESAAT ouverte aux étudiants sortant d'un DMA Cinéma d'Animation et à des personnes pouvant justifier de deux ans d'expérience en studio d'animation</li> </ul> </li> <li>• Ces formations sont en réalité essentiellement « généralistes » et abordent tous les métiers du film d'animation (compositing, rendu, design de personnages...)</li> </ul>
Rig/Build	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de formation initiale spécifiquement dédiée. La formation au rig/build est intégrée à la formation à l'animation 3D/2D dans un cadre généraliste</li> </ul>
VFX	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les effets spéciaux peuvent faire l'objet d'une formation initiale spécialisée, notamment au terme de quelque années de tronc commun.</li> <li>• Les formations orientées vers le jeu vidéo semblent faire une place plus importante aux VFX que celles dédiées au film d'animation</li> <li>• La plupart des formations à la 3D intègrent la notion de VFX, mais <b>on dénombre 7 formations spécialisées en VFX</b> : 4 bachelors, 2 masters et une spécialisation de 2 ans accessible après un cursus informatique</li> <li>• Ces formations sont délivrées par des écoles privées spécialisées : ArtFx et ISART Digital et une université Paris VIII – ATI</li> </ul>
Dev/pipeline	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ces formations sont délivrées par des écoles privées spécialisées comme ArtFX et Isart Digital et une université Paris VIII – ATI, qui proposent des parcours privilégiés pour le développement dans le cadre du film d'animation</li> <li>• L'une de ces formations est délivrée par une école d'ingénieurs publique : l'IMAC</li> <li>• Il s'agit essentiellement de spécialisations en 2 ans après un cursus informatique ou audiovisuel, seuls le Master Arts et technologies de l'image et Paris VIII proposent une formation complètement axée sur le développement</li> </ul>
Layout	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de formation initiale spécifiquement dédiée. La formation au layout est intégrée à la formation à l'animation 3D/2D dans un cadre généraliste</li> <li>• Les formations « concept art » spécialisées dans la création d'univers peuvent peut-être ouvrir une porte sur le layout</li> <li>• Le Bachelor « Chef dessinateur concepteur en cinéma d'animation » de l'Atelier semble réserver une bonne place à la formation au layout</li> </ul>

## Animateur 3D

Il s'agit de la formation la plus répandue, souvent associée aux VFX

- 31 formations recensées intégrant la notion d'animation 3D dans leur intitulé, parmi les écoles du RECA et autres principales écoles
  - 50% de bac +3 (Bachelor)
  - 35% de Masters
- L'intitulé de formation précise souvent « animation 3D », ces formations sont en réalité essentiellement « généralistes » et abordent tous les métiers du film d'animation (compositing, rendu, design de personnages...)
- Seules 2 formations courtes qualifiantes (1 an) centrées sur l'animation 3D en tant que métier ont été recensées (Gobelins et ESAAT, la formation de cette dernière étant ouverte aux étudiants sortant d'un DMA Cinéma d'Animation et à des personnes pouvant justifier de deux ans d'expérience en studio d'animation)
- Les Gobelins proposent de nombreuses formations continues liées à l'approfondissement des techniques et logiciels d'animation 3D

### Adaptation de la formation d'origine selon les salariés

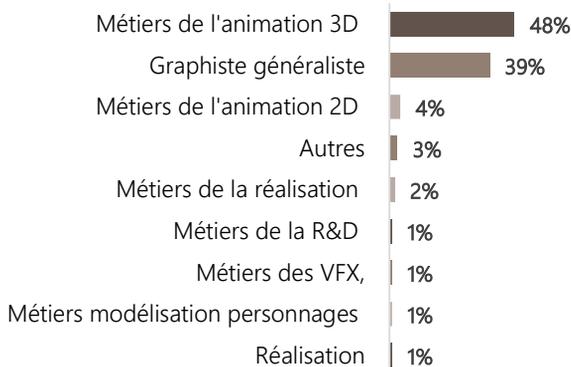
Source sondage KYU Lab salariés



De manière générale les animateurs 3D sont **davantage satisfaits de leur formation initiale que la moyenne des professionnels** du secteur. Près de 85% d'entre eux considèrent que leur formation correspond à leur métier actuel. En moyenne les compétences artistiques et techniques acquises lors de leur formation sont considérées comme étant en adéquation avec la demande des studios par les animateurs 3D. En revanche **ces professionnels sont d'avantage partagés sur leur préparation aux situations professionnelles** qu'ils peuvent aujourd'hui rencontrer. Enfin, **une majorité** des animateurs 3D considère que **leur diplôme n'est pas l'élément le plus important pour trouver du travail le secteur.**

### Métiers préparés en formation initiale

Source sondage KYU Lab salariés



Les animateurs 3D ont **en majorité été formés à leur métier actuel.** Le **deuxième métier** que ces professionnels ont préparé lors de leur formation est celui de **graphiste généraliste**, notamment 3D, pouvant intervenir à de nombreuses étapes de la chaîne de fabrication d'un film (design, modeling, rigg, etc.). Les autres professionnels ont été formés aux métiers de l'animation 2D, aux métiers de la réalisation ou encore à d'autres métiers (tels que informaticiens).

### Éléments valorisés au recrutement



Les studios du secteur, lors du recrutement d'animateurs 3D accordent d'avantage d'importance à certains éléments. **Le book du candidat** est le principal élément valorisé par les studios alors que les **expériences passées**, les **logiciels spécifiques maîtrisés** et la **sensibilité artistique** sont les éléments suivants.

## Animateur 2D

- Une formation moins « visible » et manifestation moins répandue que la 3D : bien souvent 2D et 3D sont intégrées à la même formation, « Animation » ou « Animation 3D »
- 12 formations recensées mentionnant la 2D, dont 6 seulement spécifiquement réservées à la 2D
  - 92% de bac + 2 ou 3
  - Un seul master
- Ces formations sont en réalité essentiellement « généralistes » et abordent tous les métiers du film d'animation (compositing, rendu, design de personnages...)

### Adaptation de la formation d'origine selon les salariés

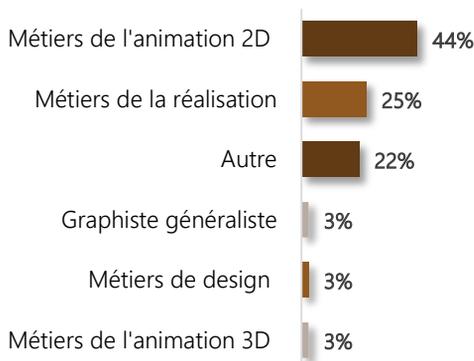
Source sondage KYU Lab salariés



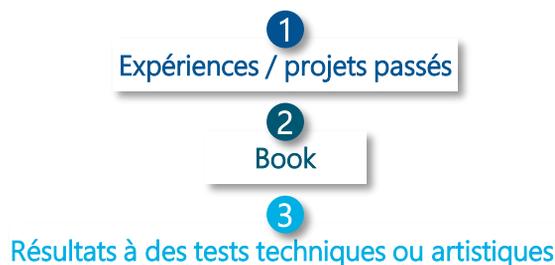
- Les salariés **aujourd'hui animateurs 2D semblent satisfaits de leur formation**, et évoluer dans un **métier directement en lien avec celle-ci** alors qu'en moyenne 31% des salariés exercent un métier qui n'est pas en lien avec leur formation initiale. En revanche ils font partie **des métiers dont le diplôme paraît peu valorisé dans la recherche d'emploi**, bien que **la formation artistique paraisse d'excellente qualité aux diplômés**.
- Ils se distinguent en cela des animateurs 3D, à qui le diplôme semble pouvoir ouvrir des portes

### Métiers préparés en formation initiale

Source sondage KYU Lab salariés



### Éléments valorisés au recrutement



- Les **animateurs 2D ont majoritairement été formés à ce métier**, ou semblent issus, sans surprise, de **formations généralistes** sur la chaîne de fabrication. **Ce métier semble être relativement accessible via d'autres formations** puisque près d'un quart des animateurs 2D sont issus du jeu vidéo ou du web design.
- Les studios confirment que **les réalisations priment sur le diplôme au recrutement**, et organisent de **fait des tests pour sélectionner les candidats**.

## Storyboarder

- Pas de formation initiale spécifiquement dédiée. La formation au storyboard est intégrée à la formation à l'animation 3D/2D dans un cadre généraliste.
- Une formation semble néanmoins s'articuler autour de beaucoup de points spécifiques au storyboard, même si elle n'affiche pas l'ambition d'être une formation sur le storyboard précisément (DN MADE Images et narration de l'École Estienne)
- Les besoins sur le storyboard semblent avoir été pris en compte par les écoles, car les Gobelins proposent plusieurs modules de formation continue sur le thème du storyboard, et la Poudrière a mis en place 3 formations courtes de 5 jours.
- Il semble donc que la spécialisation sur le storyboard soit aujourd'hui plus ressentie comme ressortant de la formation continue

### Adaptation de la formation d'origine selon les salariés

- Les **salariés storyboarders sont partagés quand au niveau d'adéquation entre leur métier actuel et leur formation initiale**. De manière générale, la moitié d'entre eux trouvent que leur formation correspond à leur formation initiale tandis que l'autre moitié considère que celle-ci ne correspond pas au métier de storyboarder
- De la même manière, **ces salariés sont partagés quand au niveau de compétences artistiques acquis lors de leur formation au regard de la demande des studios**
- Une **majorité de salariés storyboarders considère que leur niveau de compétences techniques** acquis lors de leur formation initiale **ne correspond pas à la demande des studios**
- De la même manière **une majorité d'entre eux considère que leur formation initiale ne les a pas suffisamment bien formés aux situations professionnelles** qu'ils peuvent aujourd'hui rencontrer
- Enfin, **la majorité des storyboarders ne considère pas leur diplôme comme un élément important** pour trouver du travail dans le secteur

### Métiers préparés en formation initiale

Parmi les métiers auquel leur formation initiale les destinait, les storyboarders interrogés ont mentionné les métiers de **l'animation 2D, de l'animation 3D, de graphistes généralistes, de storyboarder ou encore du layout 2D.**

### Éléments valorisés au recrutement



Les studios valorisent essentiellement **le book, les résultats à des tests techniques ou artistiques**, la sensibilité artistique ainsi que les expériences passées des candidats.

## Layoutman

- Pas de formation initiale spécifiquement dédiée. La formation au layout est intégrée à la formation à l'animation 3D/2D dans un cadre généraliste
- Les formations « concept art » spécialisées dans la création d'univers peuvent peut-être ouvrir une porte sur le layout
- Le Bachelor « Chef dessinateur concepteur en cinéma d'animation » de l'Atelier semble réserver une bonne place à la formation au layout

### Adaptation de la formation d'origine selon les salariés

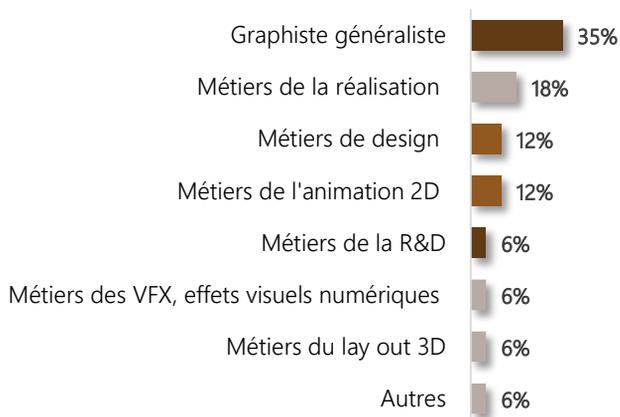
Source sondage KYU Lab salariés



Si leur **formation ne correspond pas nécessairement, selon eux, à leur métier** actuel les **layoutmen jugent globalement leur formation de manière positive**, ils sont ainsi 79%, 63%, 68% à considérer avoir été respectivement bien formés sur les compétences artistiques, techniques et sur aux situations professionnelles (contre 61%, 57% et 47% en moyenne). De la même manière que l'ensemble des professionnels du secteur **les layoutmen sont une majorité à ne pas considérer leur diplôme comme élément important pour trouver du travail**.

### Métiers préparés en formation initiale

Source sondage KYU Lab salariés



Les layoutmen **ont principalement été formés au métier de graphiste généraliste**, ainsi qu'à **ceux de la réalisation**. Parmi ceux ayant été formés à d'autres métiers se trouvent des professionnels ayant suivi une formation d'illustrateur.

### Éléments valorisés au recrutement



Les studios, lors du recrutement de layoutmen **valorisent d'avantage les résultats à des test techniques ou artistiques qu'ils peuvent proposer**, ainsi que la maîtrise de logiciels spécifiques, les expériences passées et la sensibilité artistique des candidats.

## Rigger / builder

- Pas de formation initiale spécifiquement dédiée. La formation au rig/build est généralement intégrée à la formation à l'animation 3D/2D dans un cadre généraliste

### Adaptation de la formation d'origine selon les salariés

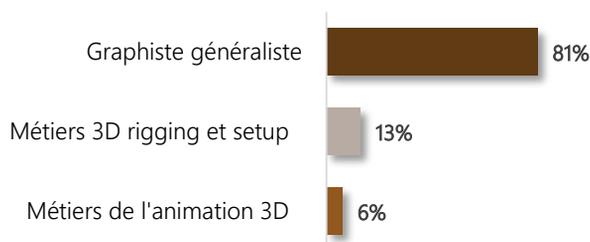
Source sondage KYU Lab salariés\*



- Les riggers/builders sont **largement issus de formations au graphisme généralistes**, qui semblent une passerelle normale vers les métiers du rig.
- Selon les riggers et builders **leur formation leur a dispensés une formation artistique de qualité, mais parfois au détriment de la technique** selon les riggers. Le **métier est en effet très technique, et peut requérir une formation technique accrue** par rapport à d'autres métiers du secteur

### Métiers préparés en formation initiale

Source sondage KYU Lab salariés



### Eléments valorisés au recrutement



- Seuls **13% des riggers ont choisi cette spécialité au cours de leur formation**, les autres sont des généralistes ayant suivi une formation complémentaire à la 3D à un moment de leur cursus. Il peut également s'agir de passerelles organisées par les studios pour parer à la pénurie de profils.
- **L'expérience est largement valorisée dans ce métier clé pour la fluidité de l'animation**, et notamment la maîtrise des logiciels de rig

## Infographiste FX / VFX

- Les effets spéciaux peuvent faire l'objet d'une formation initiale spécialisée, notamment au terme de quelque années de tronc commun.
- Les formations orientées vers le jeu vidéo semblent faire une place plus importante aux VFX que celles dédiées au film d'animation
- La plupart des formations à la 3D intègrent la notion de VFX, mais **on dénombre 7 formations spécialisées en VFX** : 4 bachelors, 2 masters et une spécialisation de 2 ans accessible après un cursus informatique
- L'une de ces formations est délivrée par une école privée spécialisée : ISART Digital

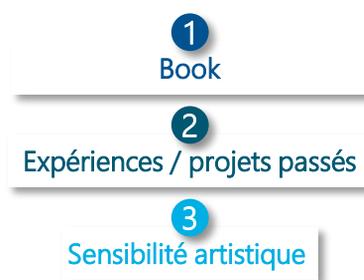
### Adaptation de la formation d'origine selon les salariés

- Les infographistes des effets spéciaux **considèrent de manière générale que leur formation ne correspond pas à leur métier actuel**
- En revanche ces derniers ont **tendance à penser que leur formation les a suffisamment formés artistiquement au regard de la demande des studios**
- De la même manière une **majorité d'infographistes VFX considère que leur formation les a bien formés sur les compétences techniques** au regard de la demande des studios
- Toutefois **les salariés exerçant ce métier sont d'avantage partagés quand à leur préparation aux situation professionnelles** qu'ils peuvent rencontrer aujourd'hui lors de leur formation initiale. Si une moitié d'entre eux considère que leur formation les a bien formés au monde professionnel, la seconde moitié affirme que leur formation initiale ne les a pas suffisamment bien préparés
- Enfin, la **majorité des infographistes VFX ne considèrent pas leur diplôme comme un élément important pour trouver du travail dans le secteur**

### Métiers préparés en formation initiale

Les infographistes VFX ont **principalement cité les métiers de graphiste généraliste**, les métiers des effets visuels numériques, ainsi que les métiers de l'animation 3D, parmi ceux auxquels prépareraient leur formation initiale.

### Éléments valorisés au recrutement



## Développeur pipeline et développeur R&D

- Ces formations sont délivrées par des écoles privées spécialisées comme ArtFX et Isart Digital et une université (Paris VIII – ATI, qui forme aussi aux VFX) proposent un parcours privilégié pour le développement dans le cadre du film d'animation
- L'une de ces formations est délivrée par une école d'ingénieurs publique : l'IMAC
- Il s'agit essentiellement de spécialisations en 2 ans après un cursus informatique ou audiovisuel, seuls le Master Arts et technologies de l'image et Paris VIII proposent une formation complètement axée sur le développement

### Adaptation de la formation d'origine selon les salariés

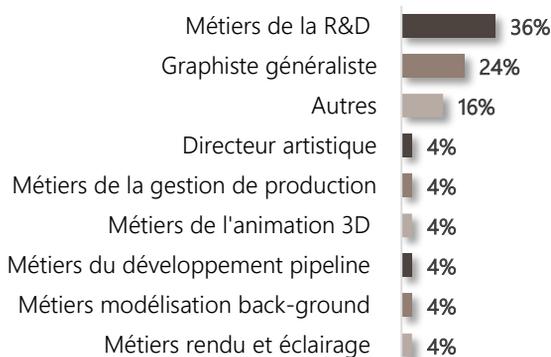
Source sondage KYU Lab salariés



Les développeurs pipeline et R&D sont partagés entre les professionnels considérant que leur formation correspond à leur métier actuel et ceux affirmant qu'elle n'y correspond pas. Cela peut indiquer une provenance différente de ces salariés en termes de formation initiale. S'ils jugent majoritairement avoir été bien formés sur les compétences techniques la part de ces professionnels considérant n'avoir pas été suffisamment formés sur les compétences artistiques est supérieure à la moyenne (56% contre 39%). Si ces salariés sont partagés quant à leur préparation aux situations professionnelles rencontrées, ils jugent en majorité que leur diplôme est important pour trouver du travail dans le secteur, élément rare dans le secteur (56% contre 32%)

### Métiers préparés en formation initiale

Source sondage KYU Lab salariés



Les développeurs du secteur ont en majorité été formés aux métiers de la R&D et à celui de graphiste généraliste générant ainsi deux types de profils : un profil plus technique et un profil plus artistique. Par ailleurs certains professionnels ont été formés à d'autres métiers parmi lesquels ingénieurs, développeur 3D dans le jeu vidéo ou encore informaticien.

### Éléments valorisés au recrutement



Lors du recrutement de développeurs, les studios valorisent non seulement les expériences passées et la maîtrise de logiciels spécifiques mais aussi le diplôme et la formation. Alors que pour les autres métiers du secteur cet élément est rarement mis en avant celui-ci est un indicateur important pour le recrutement de ces métiers.

## Offres et consommations en formation



( Synthèse

( Formation initiale

( **Formation continue**

## L'offre de formation continue – Panorama des organismes de formation

### Une large part prise par la formation interne

Beaucoup de professionnels ont souligné lors des entretiens réalisés au cours de l'étude **la large part que joue la formation interne que ce soit lors de l'intégration des nouveaux collaborateurs ou dans le cadre de montée en compétences continue des équipes.**

En effet, de nombreux « juniors » commencent leur carrière dans les studios. Il faut alors les former sur la chaîne de fabrication / le pipeline du studio, sur certaines spécificités métiers mal maîtrisées en sortie d'école, sur des techniques spécifiques au studio, au type de production ou au département intégré, etc.

**Certains ont formalisé ce parcours d'intégration** avec des formations de plusieurs semaines (délivrées par des internes et dans quelques cas en partenariat avec une école) durant lesquels les nouveaux entrants vont travailler avec les personnages des films, sur les logiciels utilisés au sein du studio... **D'autres ont également identifié certaines positions « passerelles », des « bonnes écoles de formation interne »** : les « confo » (qui valident la conformité des réalisations), les cleaners...

La formation interne se poursuit par la suite, délivrée en continu par les plus expérimentés (lead / seniors) aux moins expérimentés (middle et juniors).

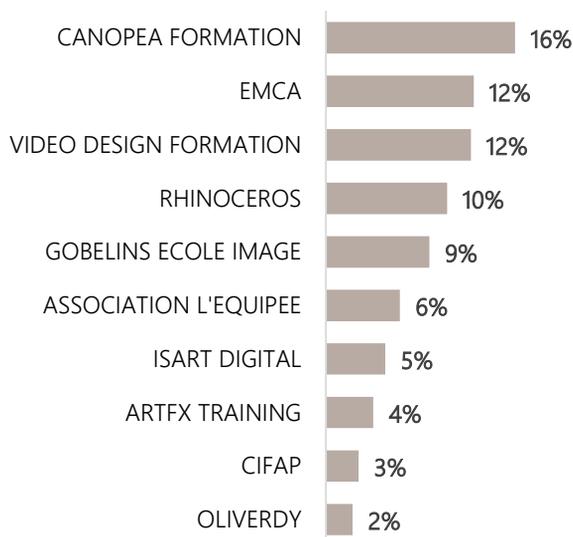
En revanche l'enquête menée auprès des studios révèle que **moins d'1 studio sur 10 (9%) aurait un organisme de formation interne** proprement dit (22 studios répondants).

### Une offre externe très concentrée

Sur 408 formations financées dans la Branche par l'Afdas entre janvier 2017 et mars 2018, **78% ont été délivrées par 10 organismes** de formations (OF). Au global 50 OF ont été mobilisés, **22 sont franciliens, ils concentrent 2 formations consommées sur 3.**

#### Parts en formations financées par l'Afdas des 10 plus gros organismes en nombres de stagiaires

Source : formations financées Afdas en 2017-2018 dans la Branche de l'Audiovisuel sur les métiers de l'animation



Les organismes sont globalement bien répartis sur le territoire. Suivent ensuite en termes de consommations la région **Nouvelle Aquitaine** (Angoulême) **avec 14% des formations** financées et 4 organismes (en tête desquels l'EMCA), puis **l'Auvergne Rhône Alpes** (Bourg Les Valence) **avec 7% des formations** financées par 4 organismes également (en tête desquels l'Association l'Equipée).

**Les écoles ayant développé une offre de formation continue** (les Gobelins à Paris ou l'EMCA à Angoulême par exemple) **y jouent un rôle important,**

Il y a également un certain nombre **d'OF spécialisés sur les logiciels** (Canopea Formation, Data-Formation, Kouros...) ou sur les métiers de l'audiovisuel (Vidéo Design Formation, Rhinoceros, L'Equipée, Isart...) mais aussi des plus généralistes (Lexom, Dawan, Devictio...).

**Si pour la plupart des thématiques de formation consommées, on trouve au moins 4/5 OF** mobilisés en formation, **sur certains logiciels (Maya, Nuke, Toon Boom - Pipe-Line...) ou encore certaines thématiques (storyboard...) cela semble plus compliqué** (1 ou 2 organismes de formation utilisés seulement).

En termes d'offre certifiante, on retrouve à l'inventaire de la CNCP **beaucoup de certifications d'éditeurs de logiciels** (Suite Adobe, logiciels Autodesk...) complétées par **quelques certifications orientées métiers de l'animation** (setup/rigging des Gobelins, modélisation/rendu/animation 3D de Formalisa ou encore par exemple montage en motion design proposé par M2I Formation). Toutefois les certifications dans leur ensemble sont peu plébiscitées par les salariés ou par les studios. Les books, bandes démo... font plutôt référence au recrutement.

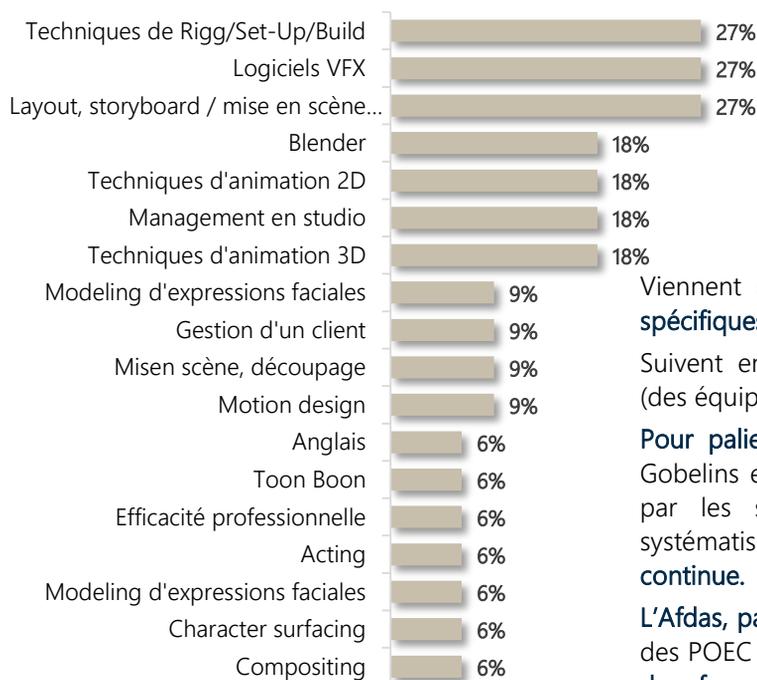
## L'offre de formation continue – Certifications et carences identifiées

### Exemple de certifications enregistrées à l'Inventaire (avec l'organisme certificateur)

- Adobe Flash (certification officielle éditeur / Adobe)
- Adobe Illustrator (certification officielle éditeur / Adobe)
- Adobe InDesign (certification officielle éditeur / Adobe)
- Adobe Photoshop (certification officielle éditeur / Adobe)
- Adobe Premiere Pro (certification officielle éditeur / Adobe)
- After Effects - spécialisation animation et Duik (Carpé média)
- Autodesk 3ds Max (ACU certification officielle éditeur / Autodesk)
- Autodesk Maya (ACU certification officielle éditeur / Autodesk)
- Certificat de maîtrise des fondamentaux de l'animation avec After Effects (Pyramyd NTCV)
- Certification en infographie audiovisuelle (INFA PACA)
- Design Graphique (M2I Formation)
- Final Cut Pro (Certificat officiel éditeur / Apple)
- Gérer et archiver des fichiers audiovisuels en postproduction (IIFA)
- Graphisme 3D sur Cinema 4D- fondamentaux et bases techniques (Créa image communication)
- Infographie plurimédia (CEGEFOS)
- Infographiste 3D « setup/rigging » (Gobelins)
- La programmation avec Python (OpenClassrooms)
- Maîtrise des techniques de modélisation, rendu et animation 3D (Formalisa)
- Montage audiovisuel sur Adobe Première (Créa image communication)
- Montage audiovisuel sur Final Cut Pro X (Créa image communication)
- Montage et effets spéciaux avec Adobe Première et After Effects (Créa image communication)
- Montage et effets spéciaux avec Final Cut Pro X et After Effects (Créa image communication)
- Montages Motion Design (M2I Formation)
- Motion design avec After Effects et Cinema 4D - Bases techniques
- Réalisation de clip vidéo- bases techniques (Créa image communication)

### Part des studios qui jugent que pour cette thématique il est compliqué de trouver une offre de formation

Source sondage KYU Lab dirigeants – 11 répondants



Etant donné le nombre plutôt restreint d'organismes de formation identifiés et mobilisés par les entreprises, la question leur était posée des thématiques de formation pour lesquelles l'offre adéquate était jugée compliquée à trouver.

**En tête des points durs, on retrouve les formations sur les techniques de rigg/set-up/buid, de mise en scène / cadrage (pour du layout ou du storyboard) ou encore d'animation 2D et 3D.**

Viennent ensuite les formations pour **certains logiciels spécifiques** : logiciels VFX (Houdini), Blender...

Suivent ensuite des thématiques liées au **management** (des équipes en studios), des clients, etc.

**Pour palier certaines de ces difficultés, les Ecoles** (Les Gobelins et l'EMCA ont été citées par exemple), alertées par les studios dans le cadre d'échanges qui se systématisent, **développent leur offre de formation continue.**

**L'Afdas, parfois en partenariat avec Pôle Emploi** (exemple des POEC en Auvergne Rhône Alpes) **organise également des formations collectives** (Animation 2D, Chargé de production, storyboard, Blender...)

## L'offre de formation continue – La tendance des formations en ligne

La formation en ligne se développe de plus en plus. D'abord vidéos, puis modules elearning voire Moco, aujourd'hui des plateformes de formation en ligne tutorée / mentorée s'imposent auprès des professionnels de l'animation.

Ils sont nombreux à les citer pour de la formation sur les langages de programmation et logiciels.

Si ces plateformes restent souvent étrangères (ce qui pose la question du caractère finançable pour certaines personnes interrogées), une offre française émerge peu à peu.

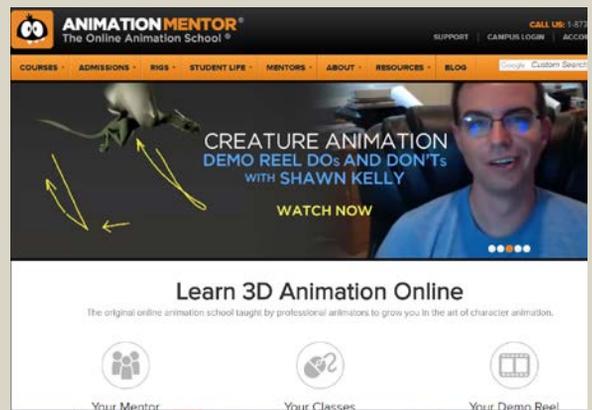
Voici ci-dessous les exemples les plus régulièrement cités :

### Plateformes de formations en ligne non francophones sur l'animation

#### Animsquad



#### AnimationMentor

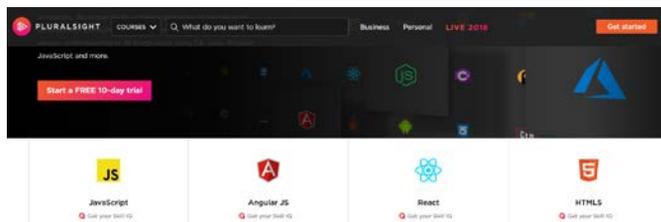


#### Ianimate

WORKSHOP TYPE	WORKSHOPS - ONE TIME PAYMENT	WORKSHOPS - MONTHLY PAYMENTS *
Feature Animation	\$1,098 (for each 11 week workshop)	\$599 + \$599 + \$599
Game Animation	\$3,098 (for each 11 week workshop)	\$599 + \$599 + \$599
Creature Animation	\$1,098 (for each 11 week workshop)	\$599 + \$599 + \$599
Rigging	\$999 (for each 11 week workshop)	\$549 + \$549
Introduction to Maya & Mudbox	\$999	\$549 + \$549
Lighting & Compositing	\$999	\$549 + \$549

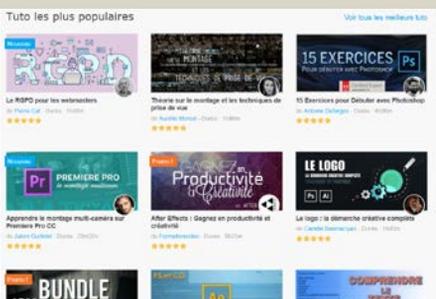
### Plateforme de formations en ligne non francophones sur le développement

#### Pluralsight



### Offres francophones

#### Tuto



#### E-tribart



#### Openclassroom



Mais aussi elephorm.com, etc.

## Les pratiques des studios et des salariés en formation

### Quelques chiffres clés

Les studios formeraient en moyenne chaque année **23% de leurs permanents et 14% des intermittents (en incluant l'effort de formation interne)**

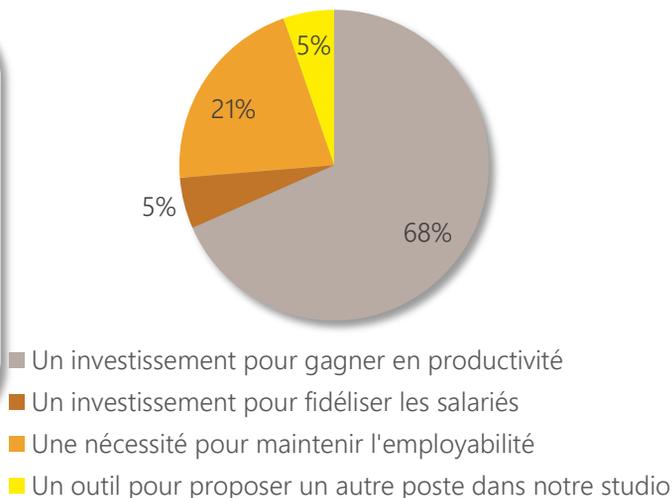
Source sondage KYU Lab dirigeants – 22 réponses

**408 formations financées par l'Afdas et Pôle Emploi entre janvier 2017 et mars 2018 :**

- 50% directement à des intermittents
- 16% à des demandeurs d'emplois
- 34% à 64 studios du secteur
- Près de 390 personnes en ont bénéficié

### Selon vous la formation, c'est...

Source sondage KYU Lab dirigeants – 19 réponses

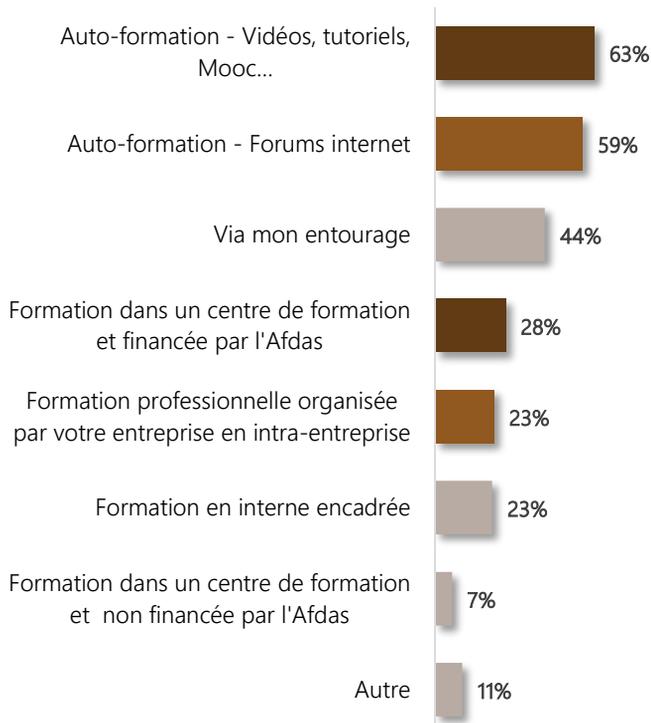


La formation est majoritairement considérée par les studios comme un investissement pour maintenir l'employabilité sur des métiers qui évoluent vite et pour gagner en productivité.

En plus des efforts de formation interne importants dans les studios, on observe également que l'Afdas finance en direct un nombre importants de formations à des salariés en CDDU qui mobilisent ces fonds dédiés. Des POEC (Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives) permettent également de financer la formation de demandeurs d'emploi en reconversion vers le secteur.

### Moyens utilisés pour la formation par les salariés

Source sondage KYU Lab salariés – 414 réponses



L'enquête salariés illustre bien le fait que **les formations plus classiques en centre de formation sont largement complétées par une pratique importante de l'auto-formation (via des vidéos, tutoriels, forums...).**

Deux tiers des professionnels déclarent se former ainsi, expliquant que **cela permet de se former rapidement, efficacement, en particulier sur des technologies ou des logiciels** qui sinon peuvent rapidement devenir « obsolètes ».

Cela permet également de faire face à la montée rapide de certains logiciels (Toon Boom dans l'animation 2D...), d'explorer de nouvelles possibilités, de développer son employabilité en transverse...

Le **rôle de l'entourage** (formation interne, pairs dans la profession...) joue également un rôle majeur.

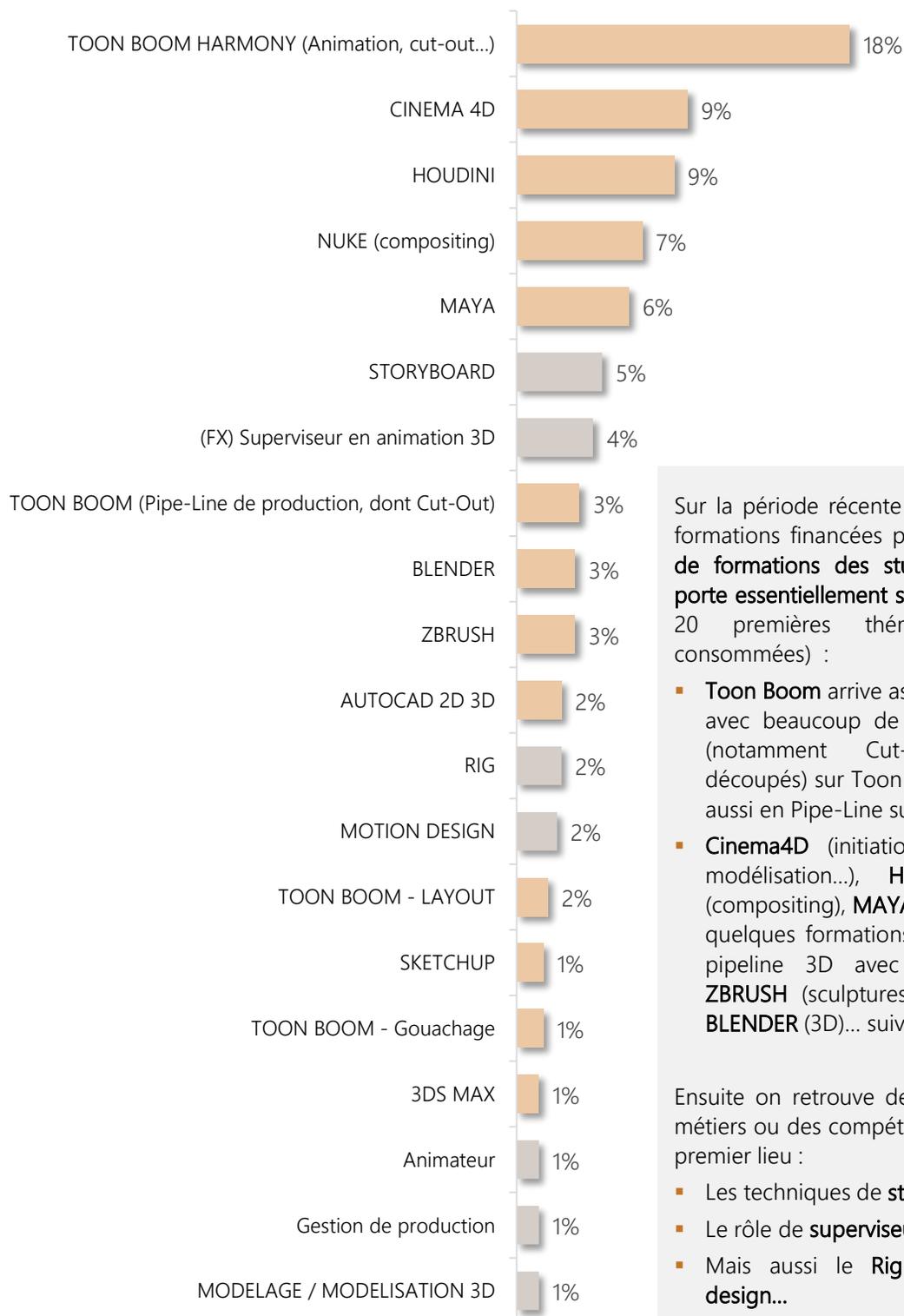
Ensuite viendraient les formations financées par l'Afdas délivrées en centres de formation et plus rarement des formations en centres non financées par l'Afdas.

Enfin beaucoup de salariés citent des activités plus artistiques plus informelles mêlant passion et profession (danse, sculpture, dessin...).

## Les thématiques qui concentrent le plus de formations

20 premières thématiques consommées, concentrant 84% des formations financées en 2017-2018

Source : formations financées Afdas 2017-2018



Sur la période récente on constate dans les formations financées par l'Afdas que **l'effort de formations des studios et des salariés porte essentiellement sur les logiciels** (13 des 20 premières thématiques les plus consommées) :

- **Toon Boom** arrive assez largement en tête avec beaucoup de stages en animation (notamment Cut-Out - éléments découpés) sur Toon Boom Harmony, mais aussi en Pipe-Line sur Toon Boom.
- **Cinema4D** (initiation, perfectionnement, modélisation...), **Houdini** (FX), **NUKE** (compositing), **MAYA** (animation 2D/3D et quelques formations sur Python dans un pipeline 3D avec Maya), mais aussi **ZBRUSH** (sculptures et textures...), Flash **BLENDER** (3D)... suivent.

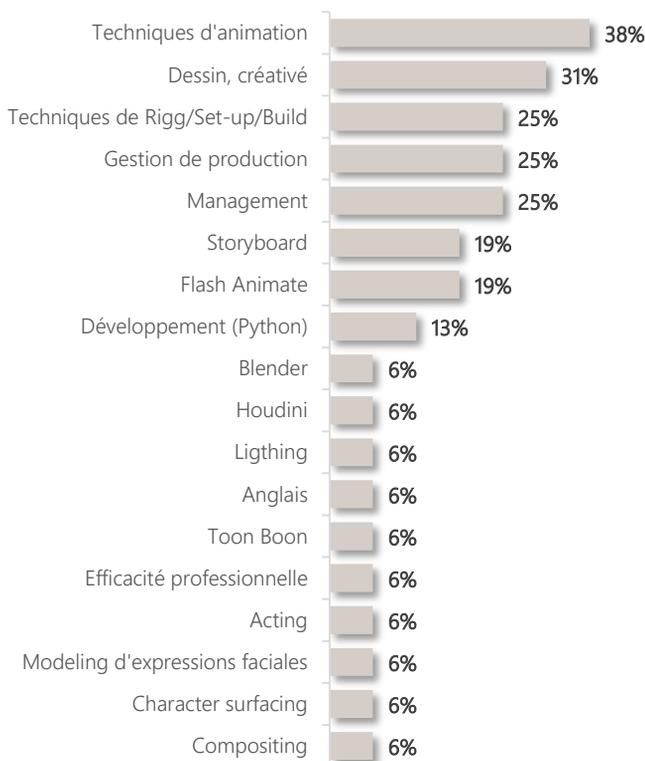
Ensuite on retrouve des formations sur des métiers ou des compétences métiers avec en premier lieu :

- Les techniques de **storyboard**
- Le rôle de **superviseur en animation 3D**
- Mais aussi le **Rig cut-out, le motion design...**

## Les besoins en formation

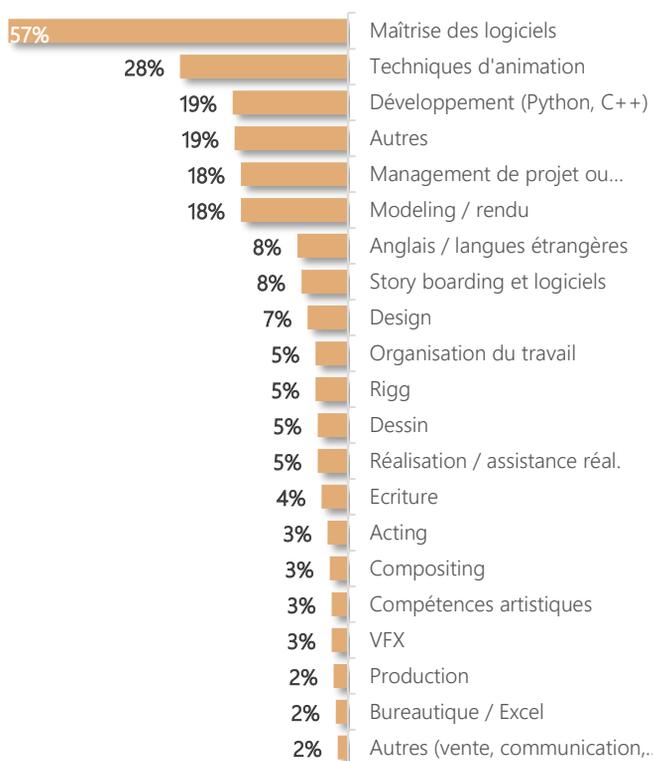
### Priorités en formation des studios

Source sondage KYU Lab dirigeants – 16 répondants



### Priorités en formation des salariés

Source sondage KYU Lab salariés – 296 répondants



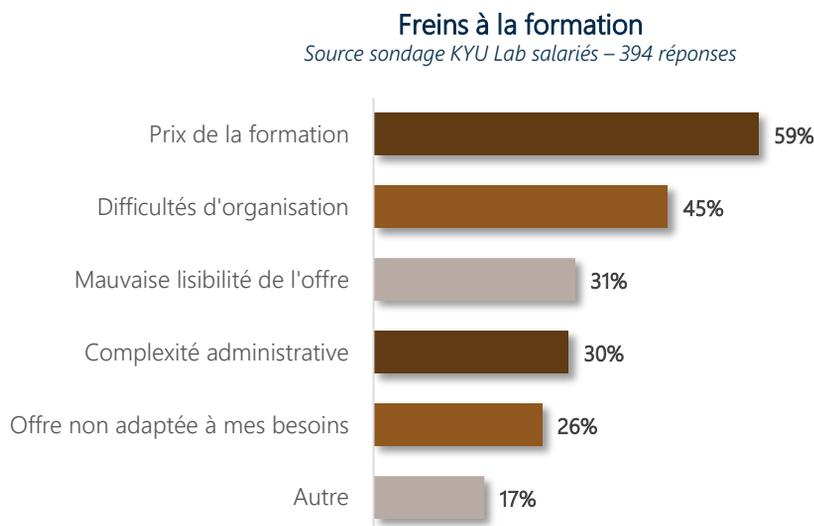
On constate une bonne **convergence des préoccupations et priorités en matière de compétences** à développer entre les studios et les salariés du secteur.

- **Les techniques d'animation, le rigg, le storyboard et les logiciels** associés arrivent dans les premières priorités au niveau de la profession.
- **Le développement (scripting sur Python particulièrement), le management et l'anglais** sont également fréquemment cités dans ce recensement de besoins.
- Puis on retrouve le dessin, le modeling (expressions faciales...) / rendu, plus largement les compétences artistiques

Par métier des priorités plus spécifiques sont identifiées

- **Animation 2D** : les techniques et logiciels d'animation (Toon Boom Harmony, Flash Animate...)
- **Animation 3D** : les techniques d'animation (lip sync, body mechanics...) et logiciels (Maya, toon Boom, After effects, Houdini...) et dans un second temps les techniques d'acting, l'anglais, le dessin ou encore le développement Python
- **Compositing** : la maîtrise de logiciels (Nuke, Unity, Maya, Katana, Houdini...) et dans un second temps le développement Python / C++
- **Dev R&D et Pipeline** : la maîtrise de logiciels (Maya, Houdini, Nike, Toon Boom...) et le développement Python / C++
- **Layout** : la maîtrise des logiciels (Zbrush, Houdini, Unity, Nuke...), le dessin, le storyboard et le management de projet
- **Rigg / Set-up / Build** : le développement Python / C++ (puis techniques de rigg, de modeling et de rendu)
- **Storyboarder** : les techniques d'animation, les techniques story boarding et les logiciels associés (Toon Boom...)
- **VFX** : Houdini et dans un second temps le développement Python / C++ ou encore le modeling / rendu

## Les limites actuelles exprimées et défis pour la formation



Lorsque la question est posée aux salariés sur les freins / obstacles rencontrés pour se former, reviennent dans l'ordre :

- **Le prix de la formation** : elle est régulièrement auto-financée et souvent à un prix élevé pour un « particulier », c'est notamment le cas des formations logicielles (en général au moins 1 000 euros la semaine)
- **Les difficultés d'organisation** : beaucoup expliquent leur difficulté à réserver des temps de formation entre leurs périodes d'emploi et de non emploi. Or les formations sont souvent « longues » : 5 jours, 10 jours... et difficiles à positionner dans l'agenda.
- **La mauvaise lisibilité de l'offre** : de nombreux professionnels soulignent la difficulté de trouver les organismes, les formations, les prix (rarement affichés), etc.

Ensuite il y a la question de l'offre, le point a été évoqué dans le chapitre « offre » mais certaines thématiques sont **difficiles à trouver et / ou difficilement abordables** : les formations en **Rigg, mise en scène pour le layout ou le storyboard, les formations logicielles sur Houdini, Toon Boom...** sont les plus citées avec des telles problématiques. Il y a aussi des thématiques classiques comme le management pour lesquelles l'offre est jugée inadaptée, sont demandées des formations en management (d'équipe et de projet) adaptées au contexte spécifique des studios.

**Enfin, la question de la formation en ligne revient régulièrement. Est-elle finançable, sous quelles conditions, comment pour une entreprise piloter le suivi effectif... ?**

Elle apparaît selon les studios et les salariés comme une réponse adaptée. Les retours sont bons en termes de compétences acquises et les rythmes sont appréciés (possibilités de fractionnement de la formation, de choix des lieux et des moments pour se former...). Elle est aujourd'hui particulièrement mobilisée pour l'apprentissage des langages de développement et des logiciels utilisés dans le secteur. Plusieurs plateformes en ligne existent, elles sont présentées en début de chapitre (« présentation de l'offre de formation »).

Enfin, il reste **la question de l'appétence pour la formation**, certains studios aimeraient former au management mais rencontrent peu de succès parfois pour faire évoluer vers ces positions des personnes qui n'y aspirent pas forcément. Il en va de même pour des formations sur des métiers en tension comme le rigg. Un certain nombre d'interlocuteurs ont souligné ce décalage entre les besoins des studios et les envies / choix des professionnels.



Introduction



Etat des lieux du secteur de production de films d'animation :  
contexte et chiffres clés



Focus sur les compétences en tension : niveau de criticité et  
éléments d'explication



Analyse des pratiques et de l'offre de formation initiale et  
continue au regard des tensions existantes



Scenarii de mise en place d'actions concrètes



Annexes



L'analyse des tensions permet d'identifier 4 enjeux à adresser par des actions concrètes

## Enjeu

1

**Renforcer le caractère professionnalisant des formations initiales et faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés**

### Constats

- 47% des salariés considèrent n'avoir pas été suffisamment préparés aux situations professionnelles lors de leur formation
- 73% des entreprises confirment en partie en expliquant leurs difficultés de recrutement par le manque d'expérience des candidats

### Leviers d'action potentiels

- La professionnalisation des parcours au sein des formations initiales
- L'information des élèves et des écoles sur les besoins du secteur
- L'accompagnement de l'intégration professionnelle des élèves

## Enjeu

2

**Développer le vivier de professionnels formés au film d'animation**

### Leviers d'action potentiels

- La fidélisation des professionnels en France
- L'intégration de jeunes diplômés dans les studios français issus d'autres secteurs
- La reconversion de professionnels confirmés issus de secteurs proches

### Constats

Le manque de candidats reste la première raison évoquée par les entreprises pour expliquer leurs difficultés de recrutement.

## Enjeu

3

**Favoriser les mobilités professionnelles au sein du secteur**

### Constats

Certains métiers (rigg, layout, etc.) comme certains territoires (exemple d'Angoulême) semblent pâtir d'un manque d'attractivité qui accroît les difficultés de recrutement existant par ailleurs.

### Leviers d'action potentiels

- Le développement de la mobilité géographique
- Le développement de la mobilité entre métiers du secteur ou projets

## Enjeu

4

**Anticiper les évolutions du secteur et développer l'accès à la formation continue**

### Leviers d'action potentiels

- Le développement des outils et de la culture d'anticipation au sein du secteur
- Le déploiement d'outils de formation professionnelle facilement mobilisables

### Constats

Les évolutions rapides du secteur, tant en termes de logiciels utilisés, que d'environnement économique, placent souvent les studios et les salariés dans des situations compliquées, en réaction face à une nouvelle donne.



## Présentation de la méthodologie et des attentes de la profession

Les pages suivantes présentent une liste d'actions envisageables. Elles sont classées par enjeu du secteur au regard de la problématique des tensions au recrutement.

Ces pistes sont une synthèse de la réflexion du cabinet KYU Lab mais aussi des idées ayant émergé en entretiens et en groupes de travail réalisés avec les membres du Comité de pilotage. Elles intègrent également les réflexions des groupes de travail organisés par le RECA, regroupant des écoles et des studios.

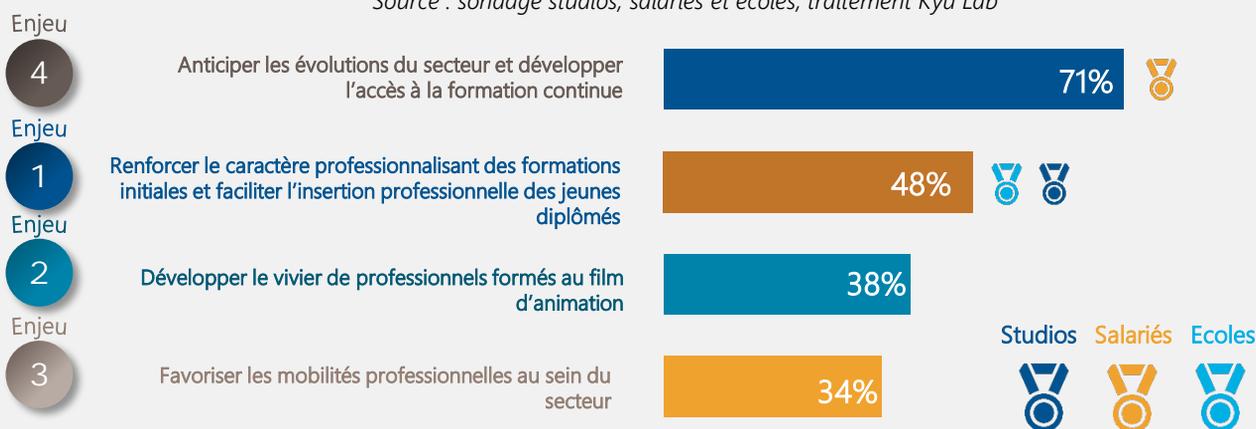
Les principales pistes d'action imaginées pour chaque enjeu ont été soumises par sondage aux écoles, salariés et studios afin d'évaluer les préférences au sein du secteur et de prioriser en vue d'une future mise en œuvre.

7 de ces pistes font l'objet de fiches détaillées illustrant les possibilités quant à leur déploiement.

*En annexes, toutes les idées collectées sont reprises, il s'agit là d'une boîte à idées large dont toutes les actions ne sont évidemment pas destinées à être mises en œuvre. En revanche, toutes peuvent susciter la réflexion ou apporter un éclairage complémentaire*

### Les enjeux jugés prioritaires par les professionnels

Source : sondage studios, salariés et écoles, traitement Kyu Lab



### Les 5 pistes d'action priorisées par la profession, tous enjeux confondus

Source : sondage studios, salariés et écoles, traitement Kyu Lab

- Organiser des réunions entre studios et écoles pour **inciter à spécialiser la ou les deux dernières années de leur formation à un métier spécifique** (animateur 3D, rigger, layout man, etc.) qui pourraient être ouvertes à des professionnels en reconversion ou issus d'autres formations
- Organiser une réunion entre les écoles d'animations et d'autres écoles (ingénieurs, commerce, sciences po) pour envisager **la création de doubles diplômes** (par exemple : ingénieur-film d'animation, manager dans le secteur du film d'animation)
- Déployer une **plateforme en ligne collaborative de formation**, permettant d'échanger des exercices, des supports de travail (rigs, animations, etc.), de recenser des tutoriels accessibles en ligne sur des techniques spécifiques et la maîtrise de logiciels, et même envoyer des réalisations directement aux studios faisant office de bandes démo
- Formaliser une liste des passerelles entre des métiers d'autres secteurs et des métiers du films d'animation** à destination des acteurs de l'emploi (Pôle Emploi, APEC, etc.) par exemple les architectes, les utilisateurs de logiciels de PAO CAO pour le métier d'animateur 3D ; les métiers de la bande dessinée, du cinéma live pour le métier de storyboarder ; les peintres, illustrateurs ou graphistes pour le métier d'animateur 2D ; etc.)
- Mettre en place des **parcours intensifs de formation (entre 70 et 150 heures) facilitant des passerelles inter-métiers** (modélisation 3D vers le rigg , animation vers le layout, design vers le storyboard, animation 3D vers le développement pipeline...)



## Hiérarchisation des attentes du secteur du film d'animation sur cet enjeu

### Enjeu

1

### Renforcer le caractère professionnalisant des formations initiales et faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés

- Les professionnels du secteur font état de la nécessité de mieux intégrer les étudiants en formation initiale au monde professionnel. Il s'agirait de leur faire prendre conscience au plus tôt dans leur formation de la réalité des métiers, des conditions d'exercice et des impératifs opérationnels du travail en studio.
- Il s'agit également de favoriser la transmission de savoir dans et en dehors de l'école. La montée en compétences rapide et dans de bonnes conditions des jeunes diplômés en situation de travail est un exercice imposé souvent jugé complexe.

#### Pistes d'action ayant retenu l'intérêt des professionnels du secteur

Source : sondage studios, salariés et écoles, traitement Kyu Lab



Studios Salariés Ecoles





## 7 axes de réflexion pour imaginer et mettre en place des actions concrètes

Chaque enjeu a généré des idées de pistes d'action au niveau du Comité de Pilotage, des studios et du cabinet KYU Lab. Ces idées de pistes d'action ont été rassemblées en grands axes de réflexion thématiques. Le détail de ces idées est listé en annexe. Certaines font l'objet de fiches détaillées ci-après.

### Axe de réflexion 1 Renforcer le caractère professionnalisant des cursus

Pistes d'action visant à favoriser l'immersion des étudiants en studio et le travail en conditions professionnelles (apprentissage, stages de longue durée, alternance...)

#### Fiches actions détaillées

1. Repenser les conditions d'immersion des étudiants au sein des studios
2. Mettre en place un concours étudiants

### Axe de réflexion 2 Développer la spécialisation en cours de formation

Pistes d'action visant à imaginer des modalités de la formation continue permettant plus de spécialisation, notamment vers les métiers techniques et en tension, au-delà du CQP.

### Axe de réflexion 3 Assurer une meilleure adéquation entre formations aux logiciels et besoins des studios

Pistes d'action visant à limiter les freins au recrutement liés au manque de connaissance des logiciels utilisés par les studios

### Axe de réflexion 4 Favoriser l'intervention de professionnels dans les formations

Pistes d'action visant à imaginer des modalités d'intervention adaptées à la fois aux attentes des écoles, aux contraintes des studios et des professionnels, et des compensations offertes.

### Axe de réflexion 5 Mieux informer les écoles et étudiants sur les besoins du secteur

Pistes d'action visant à développer la connaissance du secteur et les besoins en recrutement, en quantité et en termes de métiers

### Axe de réflexion 6 Favoriser les interactions informelles entre les plus jeunes et les plus expérimentés

Pistes d'action visant à créer des lieux ou des moments, à la fois dans les studios et en dehors, où l'échange et la transmission de savoir-faire formelle et informelle soient favorisés

### Axe de réflexion 7 Mieux accompagner l'intégration des jeunes diplômés dans les studios

Pistes d'action visant à créer les conditions les plus favorables possibles à la montée en compétence des jeunes diplômés dans les studios

#### Fiche action détaillée

1. Editer et diffuser un guide facilitant l'insertion des nouveaux arrivants



## Repenser les conditions d'immersion des étudiants au sein des studios

Objectifs



- Favoriser l'immersion progressive et concrète des étudiants dans les studios au cours de leurs études
- Développer l'apprentissage au sein du secteur

### Les étapes

#### Intégrer plus de périodes d'immersion dans les cursus « classiques »

- Recenser par enquête les bonnes pratiques d'immersion professionnelle des écoles d'animation et ce qui leur semblerait réalisable (format, durée, objectif opérationnels et pédagogiques, « livrables » attendus... pour chaque année d'étude)
- Dépouiller l'enquête et enrichir par des idées issues de bonnes pratiques en la matière détectées dans des cursus autres (écoles d'ingénieurs, écoles de commerce, IEP, cursus Beaux-Arts, écoles d'informatique...)
- Sonder par enquête auprès des studios ce qui les intéresserait et ce qui leur semblerait faisable parmi toutes ces propositions. Laisser des champs ouverts pour préciser les conditions de réalisation ou des idées complémentaires
- Organiser un groupe de travail de partage de ces éléments avec les studios et écoles volontaires
- Présenter les conclusions aux prochaines RAF
- Lancer des pilotes en 2018 – 2019 si possible
- Faire un premier bilan en 2019 et promouvoir les pratiques jugées vertueuses

#### Ouvrir des filières d'apprentissage

- Organiser une consultation auprès des studios sur l'opportunité de développer l'apprentissage en les interrogeant sur :
  - Les métiers qui s'y prêtent selon eux
  - La période, le rythme et la durée d'alternance
  - Les modalités d'encadrement des apprentis
  - La répartition des apprentissages entre formation initiale et temps en entreprise
  - Facteurs clés de réussite / attentes des studios
- Organiser des groupes de travail avec les écoles et les studios volontaires autour de ces résultats
- Lancer des opérations pilotes, communiquer sur les résultats, ressentis... et faire un retour d'expérience pour affiner le dispositif

#### Exemples des écoles d'ingénieurs

Ces cursus jugés très professionnalisants proposent généralement 3 stages à minima :

- **Stage ouvrier de 1<sup>ère</sup> année** – découverte d'un métier opérationnel par la pratique en entreprise (~ 1 mois)
- **Stage technique de 2<sup>nd</sup>e année** (~3 mois – incitation à minima de le faire à l'étranger) avec une mission précise confiée
- **(Optionnel) Année de césure intégralement en entreprise** (possiblement fractionnée en 2 périodes de 6 mois)
- **Stage de fin d'étude** (~6 mois) dans une entreprise en tant que professionnel junior



Cliquez pour consulter ces exemples

#### Points d'attention

Pour que cela fonctionne il faut qu'il y ait une entente forte entre les 2 parties : écoles et studios, les 2 proposant les ingrédients complémentaires pour que cela fonctionne (des périodes d'immersion avec des projets et un encadrement / des étudiants formés mis à disposition sur des périodes adaptées). La démarche doit donc nécessairement être collaborative et itérative pour affiner au fil de l'eau en fonction des retours d'expérience.



#### QUI MOBILISER ?

- Les studios d'animation
- Les écoles



#### QUI VISER ?

- Les étudiants



## Mettre en place un concours étudiants

Objectifs



- Donner la possibilité aux étudiants d'avoir un meilleur aperçu du monde professionnel
- Promouvoir le secteur le plus largement possible
- Permettre aux studios de repérer des talents

### Les étapes

- **Déterminer les différentes catégories du concours** : animer une séquence de quelques secondes, réaliser le board d'un court métrage, construire le rigg d'un personnage, etc. ou par exemple la réalisation d'un film d'animation en entier (court métrage).
- **Définir les modalités du concours** : Profil des participants, épreuves individuelles ou par équipe. Définir une date et un lieu, des membres du jury, des conditions de temps et des exigences. Rendre le concours le plus professionnel possible, pour le démarquer des films de fin d'année déjà réalisés. Mettre les étudiants dans des conditions de travail où il faut être très efficace. Choisir les récompenses.
- **Définir le ou les thèmes des films que l'on souhaiterait réaliser** : décider d'un thème avec les écoles et les studios sur lequel les participants devront composer durant le concours.
- **Organiser le concours** : Se rapprocher de plusieurs écoles pour leur proposer de participer à ce concours. Faire une campagne de communication sur les réseaux sociaux sur l'évènement. Réserver un lieu dédié pour les jours de concours. Monter une équipe (de bénévoles ou de salariés) pour l'organisation du concours durant son déroulement.
- **Organiser un gala de remise de prix** : Un premier prix de 5 000 € pourrait être offert aux gagnants et toutes les vidéos des finalistes pourraient être publiées sur le site internet de la Branche. Cette soirée sera également l'occasion de communiquer sur le secteur de façon large.
- **Mettre en place un comité d'organisation** : Si le concours se passe bien, il est recommandé, afin qu'il puisse de nouveau avoir lieu, de monter un comité d'organisation pour le préparer chaque année dans de bonnes conditions.

Inspirations :



HACKATHON.com



Cliquez pour vous rendre directement sur les sites !

### Points d'attention

**Soigner la communication** pré et post événement (site internet, réseaux sociaux, newsletter...) pour en maximiser les effets positifs pour l'attractivité de la Branche et **proposer des récompenses attractives** (financière et matérielle) pour attirer les candidatures. **Soigner également l'organisation du concours** sur la durée.

Intégrer des **règles claires et strictes sur les conditions de réalisation** des vidéos afin de confronter véritablement les étudiants aux conditions de production en studio



#### QUI MOBILISER ?

- Les studios d'animation
- Des professionnels de l'animation (animateurs, riggers, lighters...)
- Les institutions (AFDAS, syndicats)



#### QUI VISER ?

- Les étudiants
- Les amateurs



## Editer et diffuser un guide facilitant l'insertion des nouveaux arrivants

Objectifs



- Accompagner l'intégration des nouveaux arrivants dans les studios
- Faciliter la tâche des studios en donnant un proposant un support personnalisable qui reprend déjà un certain nombre de points clés

### Les étapes

- Constituer un groupe de travail avec des RH / représentants de studios et l'animer pour cadrer le besoin :
  - o Format et charte graphique
  - o Éléments personnalisables (logos, couleurs, sections...) et modalités associées
  - o Recensement des questions souvent exprimées par les nouveaux arrivants, des difficultés auxquelles ils se heurtent et des éléments d'explications types apportés
- Définir en conséquence une structure de document et lancer l'élaboration de ce guide type du nouvel arrivant
- Construire une notice explicative pour sa personnalisation dans chaque studio avant impression / diffusion

### Premières propositions de rubriques

Le guide pourrait comporter les rubriques suivantes :

1. Présentation du secteur des films d'animation et des ressources mobilisables
2. Présentation du studio, de ses projets, de sa philosophie, du « règlement intérieur » (codes vestimentaires, horaires types, codes de porte d'entrée...)
3. Présentation du projet sur lequel travaillera l'intermittent : pitch, réalisateur, esprit...
4. Présentation du pipeline :
  - o Métiers représentés et rapide description
  - o Chaîne de fabrication
  - o Logiciels utilisés
  - o Organigramme et contacts d'équipe

Le « kit d'intégration » proposé par LinkedIn est un outil clé en main et interactif



Le « livret d'accueil du salarié » proposé par la fédération de l'Import Export est entièrement conçu pour être personnalisé



*Cliquez pour vous rendre directement sur les sites !*

*Un pipe line type sera édité dans un format générique adaptable à chacun des studios, avec des descriptions synthétiques des métiers principaux...*

6. Process internes concernant la gestion des RH : contact pour les fiches de paie, procédures concernant les congés, les modifications de contrat, la demande de formation...
7. Personnes ressources et leurs contacts et horaires : informatique, RH, technique/métier...
8. Documents ou tutoriels vidéo ressources en cas de question ou problème sur le logiciel ou la technique du métier (liens interactifs vers une plateforme de tutoriels ou vidéos réalisées par le studio)
9. Rubrique FAQ ou questions tests



**QUI MOBILISER ?**

- Les studios d'animation



**QUI VISER ?**

- Les salariés

### Points d'attention

Faciliter au maximum la prise en main rapide par les studios en proposant des formats simples à adapter et le plus d'éléments types à sélectionner en fonction de son contexte



## Hiérarchisation des attentes du secteur du film d'animation sur cet enjeu

### Enjeu

# 2

## Développer le vivier de professionnels formés au film d'animation

- Le vivier de professionnels reste insuffisant pour répondre à tous les projets des studios et le flux de jeunes diplômés formés aux métiers de l'animation ne suffit pas à lui seul pour combler la différence.
- Une partie des professionnels quitte la France chaque année pour rejoindre des studios en Angleterre, au Canada, aux Etats-Unis, il est capital de limiter ces départs qui renforcent les tensions au recrutement en France.
- Ensuite une priorité du secteur consiste à attirer et former rapidement des professionnels (notamment expérimentés) d'autres secteurs et métiers proches vers les métiers de l'animation

### Pistes d'action ayant retenu l'intérêt des professionnels du secteur

Source : sondage studios, salariés et écoles, traitement Kyu Lab



Studios Salariés Ecoles





6 axes de réflexion pour imaginer et mettre en place des actions concrètes

Chaque enjeu a généré des idées de pistes d'action au niveau du Comité de Pilotage, des studios et du cabinet KYU Lab. Ces idées de pistes d'action ont été rassemblées en grands axes de réflexion thématiques. Le détail de ces idées est listé en annexe. Certaines font l'objet de fiches détaillées ci-après.

### Axe de réflexion 1 Développer l'attractivité des studios français

Pistes d'action visant à limiter les départs des jeunes diplômés vers les studios étrangers, qui, même s'ils sont peu nombreux, sont regrettables dans un contexte de tension

#### *Fiche action détaillée*

1. Communiquer sur les atouts de la France en matière d'animation

### Axe de réflexion 2 Développer les financements mixtes et permettre au plus grand nombre de se former aux métiers de l'animation

Pistes d'action visant à tenter d'introduire un peu plus de financements publics dans la formation continue, ou de réduire les frais de scolarité pour certains élèves.

### Axe de réflexion 3 Attirer vers les films d'animation des profils d'autres secteurs

Pistes d'action visant à identifier des secteurs cibles proches du film d'animation et communiquer pour attirer les professionnels de ces secteurs vers le film d'animation, soit dans le cadre d'une double compétence, soit d'une reconversion

#### *Fiche action détaillée*

1. Pousser à la création de doubles diplômes

### Axe de réflexion 4 Faciliter la reconversion de professionnels de tous horizons vers le film d'animation

Pistes d'action visant à organiser le transfert et l'adaptation des compétences d'autres secteurs vers le secteur du film d'animation, sous forme notamment d'actions de formation prédéfinies

### Axe de réflexion 5 Renforcer les collaborations et l'information avec les principaux acteurs publics de l'emploi en France

Pistes d'action visant à améliorer encore la cohérence du travail de recrutement entre les studios et les acteurs de l'emploi pour favoriser les passerelles

#### *Fiche action détaillée*

1. Formaliser une liste de passerelles entre les métiers (intersectorielle)

### Axe de réflexion 6 Développer le recours à la POE

Pistes d'action visant à améliorer l'information sur ce dispositif et sa mise en place



## Communiquer sur les atouts de la France en matière d'animation

Objectifs



- Mieux valoriser les studios et les projets français aux yeux des écoles et des professionnels du film d'animation à l'international
- Réduire le nombre de professionnels formés en France qui partent travailler à l'étranger
- Attirer des talents étrangers en France

### Les étapes

- Identifier les atouts de la France et du travail en France pour les professionnels avec les studios, Pôle Emploi et les collectivités locales
  - Nombre de studios et dynamique de croissance
  - Nombre d'emplois représentés
  - Variété et qualité des projets (prix gagnés, popularité des séries jeunesse...)
  - Avantages du statut d'intermittent et de la politique sociale française (sécurité sociale, aides au logement...)
  - Soutien de l'état au secteur du film d'animation
  - Implication des studios dans la formation des jeunes diplômés
  - Droits à la formation professionnelle
  - Qualité de vie à la française, à la fois pour les jeunes et les familles
  - Dynamisme technologique des PME françaises, même en dehors du secteur du film d'animation
  - ...
- Identifier au niveau de la branche les relais de communication pour cette campagne, afin d'adapter au mieux les messages et les supports : réseaux sociaux, écoles d'animation françaises et étrangères, syndicats professionnels, étudiants, chambres de commerce à l'étranger, plateformes de formation en ligne, presse professionnelle, studios...
- Choisir une agence de communication et définir avec elle la nature des supports de communication
- Organiser un évènement international de lancement de la campagne
  - Une exposition ambitieuse sur l'animation française
  - Un concours international (animation de quelques secondes « Votre vision de la France »)
  - Une conférence cocktail dans un lieu symbolique ...
- Pourquoi pas créer une marque de l'animation française

### Exemples dans d'autres secteurs :



Cliquez pour vous rendre directement sur les sites !

### Points d'attention

Afin de maximiser l'impact de la campagne, il est important d'imaginer **des supports de communication cohérents avec le secteur** : ludiques, interactifs, numériques...et de **soutenir la campagne par des évènements réguliers**

Le volet international nécessitera probablement une **adaptation des messages en fonction des pays visés** et une traduction en différentes langues, éléments à prendre en compte dès le début du projet



### QUI MOBILISER ?

- Les studios d'animation
- Pôle Emploi
- La CPNEFP
- Les collectivités locales
- Les chambres de commerce



### QUI VISER ?

- Les étudiants en école d'animation
- Les professionnels du film d'animation français et étrangers en France et à l'étranger (Canada, Etats Unis, Chine, Italie, Vietnam...)



### Pousser à la création de doubles diplômes

Objectifs



- Donner la possibilité à des profils atypiques ou techniques de s'intéresser au secteur de l'animation
- Former des profils à la fois techniques et artistiques, dans la lignée des demandes des studios
- Permettre d'intégrer des expertises jusqu'alors rares dans le secteur, comme le management ou le développement

### Les étapes

- **Organiser une réunion entre les différentes écoles d'animation et les studios** : décider de quels types de profils doubles les studios manquent le plus. Au vu de l'étude, l'aspect managérial et de développement semblent être les expertises manquantes dans le secteur.
- **Contacter les écoles susceptibles de créer un partenariat** : faire un recensement des masters existants dont les enseignements correspondent aux attentes des élèves et des studios, et choisir les écoles dont le type de structure (taille, emplacement...) et de culture correspondent aux besoins des écoles d'animation.
- **Organiser une réunion entre écoles d'animation et autres écoles/universités** : s'accorder sur un type de partenariat envisageable. Les doubles diplômes peuvent avoir différentes formules. Il est possible d'alterner durant sa période d'études entre deux écoles, ou alors de compléter un master dans une école puis d'en valider un autre ailleurs.
- **Conclure un partenariat avec les universités/écoles intéressées** : après l'entente sur les formules possibles et envisagées, conclure un partenariat, en s'assurant des coûts pour l'étudiant, des heures passées dans chaque établissement, et des équivalences.
- **Communiquer auprès des étudiants** : après avoir établi les conditions d'entrée au sein de la double formation, communiquer sur les avantages du double diplôme auprès des élèves, afin d'attirer les meilleurs candidats et créer une image de marque au diplôme.
- **S'assurer du succès du partenariat** : suivre de près l'évolution professionnelle des premiers diplômés et le retour des élèves sur la qualité de la formation, et sur son équilibre.

#### Exemples dans d'autres secteurs :

Architecte/Ingénieur



Manager privé/public



Cliquez pour vous rendre directement sur les sites !

### Points d'attention

La création de double diplôme, au-delà de la difficulté de trouver des écoles partenaires dont les objectifs sont partagés, doit également se penser avec l'intérêt des étudiants. Il est nécessaire de questionner l'**attractivité** pour les étudiants d'un tel parcours.



#### QUI MOBILISER ?

- Les studios d'animation
- Le RECA
- Les écoles d'animation
- Autres universités et écoles



#### QUI VISER ?

- Les étudiants
- Les lycéens



## Formaliser une liste de passerelles entre les métiers (intersectorielle)

Objectifs



- Promouvoir auprès des professionnels de l'emploi et des candidats potentiels une liste de passerelles vers les métiers de l'animation
- Faciliter les reconversions

### Les étapes

- Valider et compléter en groupe de travail avec des RH ou responsables de studios la liste initiée ci-dessous de métiers proches du secteur et de passerelles envisageables
- Recenser les formations facilitant ces transitions professionnelles (formations en ligne, formations délivrées par des OF, POEC déjà organisées)
- Recueillir des témoignages (vidéos et verbatims) de professionnels ayant suivi ces trajectoires
- Formaliser un 4 pages avec un bandeau par métier d'origine intégrant les débouchés possibles au sein du secteur, une description succincte de ces métiers les formations mobilisables pour y parvenir, des chiffres sur les perspectives de recrutement, des contacts (Pôle Emploi ? A définir) et un témoignage avec photo.
- Promouvoir ce support auprès des professionnels de l'emploi (Pôle Emploi, APEC), auprès de sites dédiés aux reconversions (ex : <https://www.nouvelleviepro.fr>), auprès des sites spécialisés / blogs consultés par ces professionnels, aux fédérations professionnelles ou autres associations les regroupant / représentant.

Graphiste dans les jeux vidéo, le web ou la communication	➔	Animateur 2D/3D, storyboarder
Animateur dans les jeux vidéo	➔	Animateur 2D/3D
Monteur en cinéma live, télévision, publicité...	➔	Animateur 2D/3D, métiers du développement ou infographiste FX/VFX
Artiste peintre	➔	Animateur 2D
Illustrateur notamment en BD	➔	Animateur 2D, layoutman, storyboarder
Photographe	➔	Storyboarder, layoutman
Professionnel de la prise de vue caméra dans le cinéma live, la série tv ou la publicité	➔	Compositing, layoutman
Ingénieur son	➔	Métiers du développement ou infographiste FX/VFX
Informaticiens / développeurs IT	➔	Métiers du développement ou infographiste FX/VFX

### Points d'attention

Essayer de grouper par métiers proches dans les supports construits pour faciliter la lecture et que chacun trouve rapidement l'information qui le ou la concerne.

Humaniser le plus possible le support en s'appuyant le plus possible sur les témoignages (toujours plus convaincants qu'un argumentaire a priori)

Exemples d'un site dédié :

**DEVENIR ENSEIGNANT**



Cliquez pour vous rendre directement sur le site !



### QUI MOBILISER ?

- Les professionnels ayant suivi une reconversion
- Les acteurs de l'emploi



### QUI VISER ?

- Les étudiants
- Les demandeurs d'emploi



## Hiérarchisation des attentes du secteur du film d'animation sur cet enjeu

### Enjeu

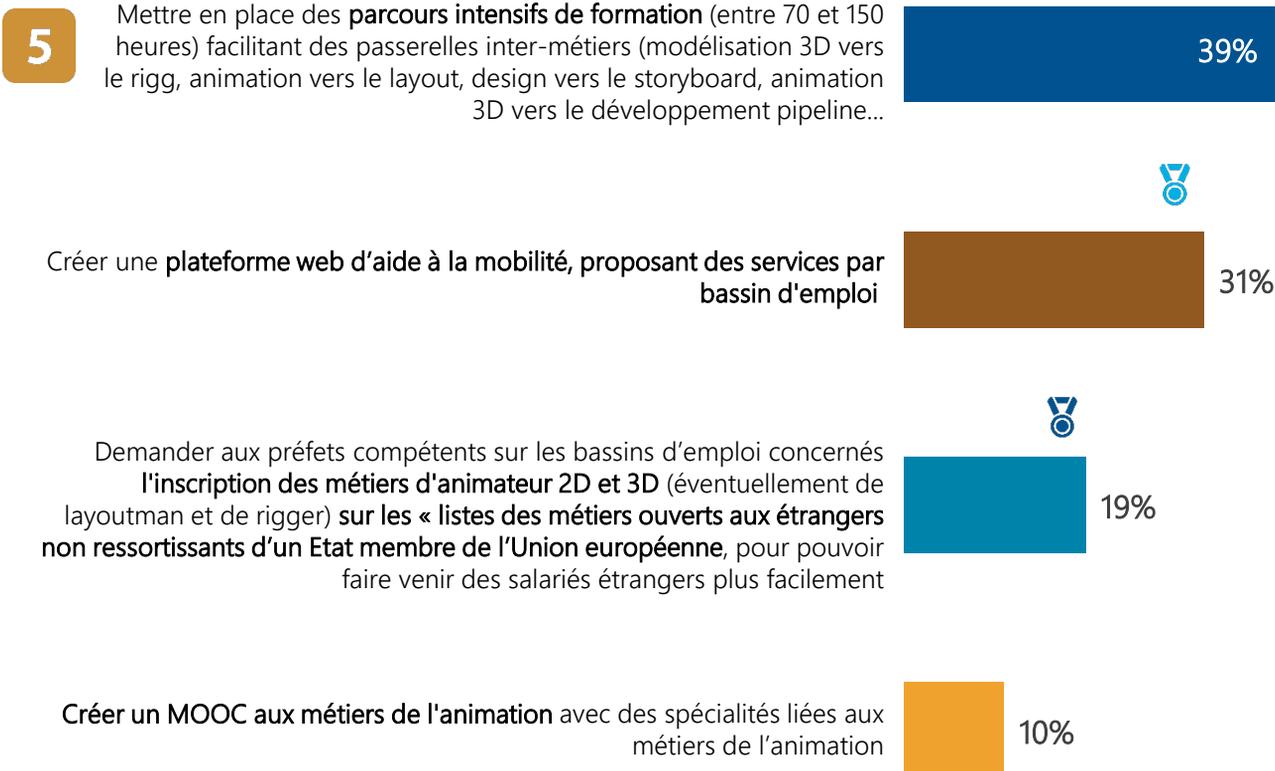
3

Favoriser les mobilités professionnelles au sein du secteur

- La grande porosité entre certains métiers de l'animation est un atout du secteur à conserver car il ouvre des perspectives d'évolution et des alternatives aux professionnels. Le sondage salarié a révélé que la majorité des professionnels avaient exercé entre 2 et 3 métiers avant celui qu'ils exercent aujourd'hui. La flexibilité des compétences entre métiers peut également permettre de solutionner certains recrutements difficiles
- Toutefois la mobilité des salariés en CDDU reste parfois limitée entre les différents bassins d'emploi en France ou vers certains métiers jugés moins attractifs, plus risqués... cela tend à accentuer les tensions.

### Pistes d'action ayant retenu l'intérêt des professionnels du secteur

Source : sondage studios, salariés et écoles, traitement Kyu Lab



Studios Salariés Ecoles





### 2 axes de réflexion pour imaginer et mettre en place des actions concrètes

Chaque enjeu a généré des idées de pistes d'action au niveau du Comité de Pilotage, des studios et du cabinet KYU Lab. Ces idées de pistes d'action ont été rassemblées en grands axes de réflexion thématiques. Le détail de ces idées est listé en annexe. Certaines font l'objet de fiches détaillées ci-après.

#### Axe de réflexion 1

#### Faciliter par des services adaptés la mobilité géographique des intermittents

Pistes d'action visant à mettre en place des services en ligne ou initier des actions auprès des pouvoirs publics afin de fluidifier les déplacements des professionnels du film d'animation entre les bassins d'emploi en France (Paris, Lyon, Valence, Angoulême...) ou vers la France (travailleurs étrangers)

##### *Fiche action détaillée*

1. *Inscrire les métiers d'animateurs 2D et 3D sur les listes des métiers en tension (nationale et régionale)*

#### Axe de réflexion 2

#### Encourager et faciliter les passerelles entre les métiers de l'animation

Pistes d'action visant à créer des conditions favorables aux passerelles entre les différents métiers de l'animation, en privilégiant les passerelles vers les métiers en tension.



## Inscrire les métiers d'animateurs 2D et 3D sur les listes des métiers en tension

Objectifs



- Permettre de recruter des professionnels étrangers plus facilement
- Pouvoir communiquer autour du métier, et du secteur en en faisant une priorité régionale et nationale
- Permettre plus de mobilités au sein du secteur et une meilleure visibilité sur l'évolution salariale

### Les étapes

- **Définir les besoins par régions:** par exemple la Nouvelle-Aquitaine, avec Angoulême, et l'Île-de-France avec Paris sont les 2 principales régions cibles. Il n'est pas nécessaire d'inscrire le métier dans l'ensemble des régions, car le secteur de l'animation n'est pas présent sur l'ensemble du territoire.

Liste, par région, des métiers en tension donnant droit à la rémunération de fin de formation (R2F)

- **Liste définie par un arrêté préfectoral :** suite à une enquête de besoin en main d'œuvre de Pôle Emploi, certains métiers sont considérés comme mathématiquement en tension. Ils sont ensuite étudiés sur le terrain auprès des représentants des organisations professionnelles. La **Directe** peut être un interlocuteur privilégié dans l'objectif d'ajouter les métiers d'animateurs à la liste.
- Ces listes sont relativement souvent mises à jour pour s'adapter à la réalité du terrain.

Liste des métiers ouverts aux étrangers non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse

- **Liste définie par un arrêté ministériel :** la modification d'un arrêté ministériel est plus complexe que celui d'un arrêté préfectoral. La « Direction de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité » peut être un interlocuteur.
- Cette liste a été arrêtée en 2008, et n'a pas été modifiée depuis.

Les arrêtés :



**Legifrance**.gouv.fr  
LE SERVICE PUBLIC DE LA DIFFUSION DU DROIT



Cliquez pour vous rendre directement sur le site !

### Points d'attention

Il existe **deux listes** distinctes de métiers en tension. La première concerne la facilitation de l'immigration et la seconde la rémunération de fin de formation. Afin d'inscrire le métier d'animateur sur ces listes il faut donc entamer **deux démarches** bien distinctes.



Qui mobiliser ?

- Les studios d'animation
- Les syndicats
- Pôle emploi



Qui viser ?

- La préfecture
- Le ministère du travail
- Le ministère de l'intérieur



## Hiérarchisation des attentes du secteur du film d'animation sur cet enjeu

### Enjeu

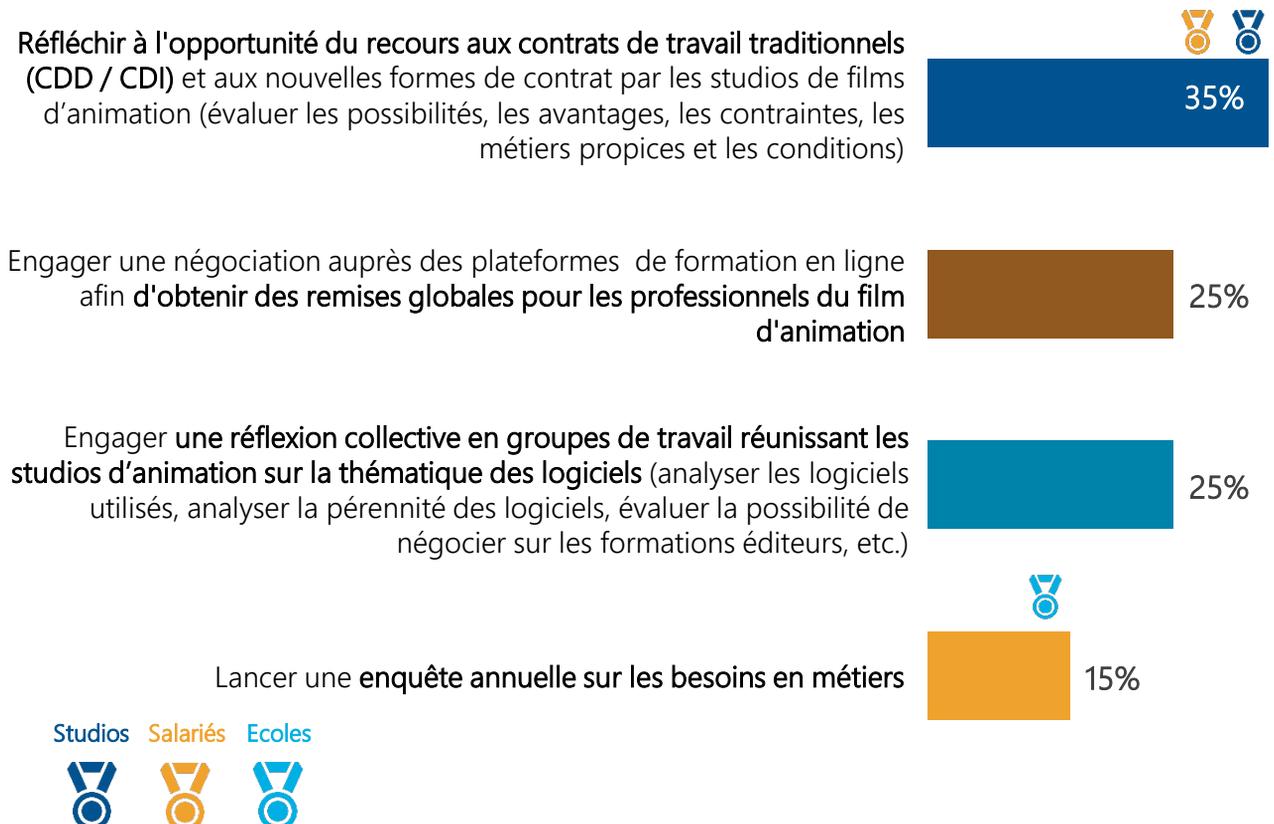
# 4

## Anticiper les évolutions du secteur et développer l'accès à la formation continue

- Les technologies utilisées et plébiscitées, souvent des logiciels spécialisés et de pointe, sont en évolution permanente ce qui oblige chacun dans le secteur à être extrêmement réactif en termes d'adaptation continue des compétences. Par ailleurs la diversité des logiciels utilisés pour un même métier par les studios, en plus des développements spécifiques, complique le recrutement en filtrant encore les compétences nécessaires.
- Le facteur logiciel n'est pas le seul à évoluer rapidement ou à faire l'objet de spéculations qui limitent la capacité des acteurs à se projeter dans l'avenir, à anticiper les besoins et donc à pérenniser l'activité. Le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage (CDDU) fait régulièrement l'objet de réflexions au niveau de l'Etat et peut également évoluer. Les incitations fiscales (crédit d'impôts) pourraient être revues, etc.
- La formation en ligne sur les logiciels est plébiscitée mais des doutes persistent pour beaucoup sur le caractère finançable de ces dernières.

### Pistes d'action ayant retenu l'intérêt des professionnels du secteur

Source : sondage studios, salariés et écoles, traitement Kyu Lab





3 axes de réflexion pour imaginer et mettre en place des actions concrètes

Chaque enjeu a généré des idées de pistes d'action au niveau du Comité de Pilotage, des studios et du cabinet KYU Lab. Ces idées de pistes d'action ont été rassemblées en grands axes de réflexion thématiques. Le détail de ces idées est listé en annexe.

### Axe de réflexion 1

#### Créer des outils de suivi des évolutions technologiques et sociales

Pistes d'action visant à créer un contexte favorable à la veille des évolutions du secteur, et des leviers d'action face à ces évolutions

### Axe de réflexion 2

#### Anticiper finement les besoins en recrutement

Pistes d'action visant à systématiser l'anticipation et la communication par les studios des postes à pourvoir

### Axe de réflexion 3

#### Développer une offre de formation très flexible

Pistes d'action visant à créer des outils et modalités de formation continue adaptés aux contraintes du secteur et aux pratiques liées au statut d'intermittent (autoformation, CDDU...)



Introduction



Etat des lieux du secteur du production de films d'animation  
*Contexte et chiffres clés*



Focus sur les métiers et compétences en tension  
*Niveaux de criticité et éléments d'explication*



Analyse des pratiques et de l'offre de formation initiale et continue au regard des tensions existantes



Scenarii de mise en place d'actions concrètes



Annexes



## Des jeunes diplômés plus rapidement opérationnels

## Axe de réflexion 1

## Renforcer le caractère professionnalisant des cursus

1. Organiser un groupe de travail avec des écoles volontaires, dont les conclusions seront présentées aux prochaines RAF, pour imaginer les modalités concrètes de mise en place d'une immersion totale en studio lors de la troisième ou quatrième année
2. Travailler avec les écoles pour définir des modalités d'alternance compatibles avec les contraintes des écoles et des studios :
  - o Évaluer ensemble les cursus / métiers qui s'y prêtent particulièrement
  - o Définir un rythme et une durée d'alternance
  - o Réfléchir à une souplesse des dates de début et de fin de la période d'alternance
  - o Définir les modalités d'encadrement des étudiants
  - o Définir le niveau minimum de formation initiale des étudiants en alternance
  - o Réfléchir à harmoniser le temps en entreprise des différentes promotions afin d'assurer une présence permanente en entreprise
3. Créer des supports de formation numériques pour les cours de la formation initiale, soit au niveau de la Branche, soit au niveau des écoles. Ces supports auraient vocation à être utilisés en studio par les alternants ou stagiaires sur leur temps de travail, sur une durée encadrée et prévue à l'avance.
4. Organiser annuellement pour les étudiants, avec un groupe de studios partenaires, un concours national sur une période donnée dans des conditions professionnelles (délais, moyens...). Il pourrait comporter plusieurs catégories (animation, storyboard, rigg...) et donner lieu à des récompenses individuelles ou professionnelles (stage, essai de pré-embauche) Ce concours permettrait aussi aux studios de repérer des talents
5. Accompagner l'émergence de « Juniors entreprises » au sein des écoles menant au métier de l'animation pour que les étudiants commencent à travailler avec des clients aux exigences professionnelles, avec des délais contraints...
6. Construire et intégrer un module de formation dans les écoles sur les modalités de recrutement des studios (pratiques, attentes, métiers qui recrutent...) et en particulier sur l'accompagnement à la réalisation de son « book » ou de sa bande démo
7. Réfléchir à l'opportunité de scinder les promotions en 2 par an dans les écoles, au lieu d'une (janvier et septembre par exemple) pour lisser les arrivées sur le marché du travail et mieux s'adapter à l'échelonnement des projets et des recrutements



## Des jeunes diplômés plus rapidement opérationnels

### Axe de réflexion 2

#### Développer la spécialisation en cours de formation

1. Organiser des réunions et groupes de travail entre studios et écoles pour inciter ces dernières (quand ce n'est pas déjà le cas) à **spécialiser la ou les deux dernières années de leur formation sur un métier spécifique** (animateur 3D, rigger, layoutman, etc.). Ouvrir ces cursus de spécialisation à des professionnels en reconversion ou issus d'autres formations.
2. **Créer une école sur un cursus d'une année au niveau de la Branche** (20-30 stagiaires) pour les métiers techniques à dimension artistique (TD, développeur R&D/pipeline). Le public visé serait déjà compétent en développement (prérequis en école / DUT informatique par exemple ou tests)
3. **Promouvoir la création dans certaines écoles d'animation de filières à dominante technique** intégrant néanmoins les éléments artistiques indispensables
4. Faire remplir aux étudiants en fin de deuxième année des **fiches d'orientation précisant les métiers sur lesquels ils voudraient se spécialiser** afin de les obliger à s'intéresser au contenu des métiers, ne serait-ce que virtuellement. Ces fiches pourraient aussi servir à la prévision des arrivées sur le marché par métier.
5. **Créer un outil de pré-positionnement métier** pour les étudiants (l'étudiant saisit des informations sur ses compétences, expériences, passions, appétences, sa personnalité... il se voit alors suggérer le ou les métiers qui lui correspondent le mieux)
6. **Créer des supports d'orientation relayés par les écoles et la branche qui valorisent tous les métiers** de la chaîne de production à part égale, et présentent les perspectives d'emploi et la demande pour chacun des métiers, le salaire moyen... Cet outil pourrait également rassurer les familles et les étudiants

### Axe de réflexion 3

#### Assurer une meilleure adéquation entre formations aux logiciels et besoins des studios

1. Organiser annuellement le recensement des différents logiciels utilisés par les studios par domaine métier, synthétiser quantitativement les résultats et les communiquer aux écoles afin qu'elles puissent adapter leur contenu pédagogique
2. Pour chaque logiciel majoritaire au sein des studios, mener une négociation collective auprès de l'éditeur pour obtenir des licences gratuites et si possible quelques jours de formation proposés en école par un formateur agréé ou encore l'accès à une banque de modules de formation en ligne.

### Axe de réflexion 4

#### Favoriser l'intervention de professionnels en formation

1. Initier un accord entre la Branche et les écoles pour **définir un barème de rémunération des intervenants professionnels** dans les écoles, au moins égal à la rémunération du temps de travail en studio
2. **Recenser sur une plateforme web** (espace dédié d'un site ou page Facebook par exemple) les **professionnels du secteur (avec leur spécialité) volontaires** pour conseiller les jeunes ou intervenir en formation. Cette plateforme recenserait aussi les besoins d'intervention des écoles (« place de marché »).
3. Négocier avec les écoles et promouvoir des **contreparties non financières** pour les intervenants professionnels (crédits formations, accès à une plateforme de formation, visibilité sur le site ou dans la communication des écoles...)
4. **Créer une formation courte à destination des professionnels volontaires** pour intervenir dans les écoles (guide pédagogique pour préparer le support d'intervention, pour animer le cours...)



## Des jeunes diplômés plus rapidement opérationnels

### Axe de réflexion 5

#### Mieux informer les écoles et étudiants sur les besoins du secteur

1. Mettre en place la journée porte ouverte des studios d'animation pour permettre aux élèves de découvrir les métiers, d'échanger avec des professionnels...
2. Recenser chaque année les besoins en recrutement des studios par métier et le communiquer aux écoles et étudiants
3. Créer une plateforme web de référence des métiers de l'animation, qui :
  - o Recenserait et présenterait les studios existants
  - o Présenterait les métiers en insistant sur la part qu'ils représentent dans les studios (par exemple à l'aide de petites vidéos)
  - o Centraliserait les offres d'emploi et informerait les professionnels des projets et besoins des studios par métier (on saisirait un métier de référence en plus du libellé libre ce qui permettrait aussi de faire des statistiques sur le besoin en recrutement, sa saisonnalité...)

### Axe de réflexion 6

#### Favoriser les interactions informelles entre les plus jeunes et les plus expérimentés

1. Créer dans les zones de forte concentration en studios d'animation (IDF, Angoulême...) des lieux de rencontre entre les professionnels du secteur (café, espaces créatifs, formations entre pairs...), y inviter aussi les jeunes diplômés
2. Proposer à chaque élève en animation, à la fin de sa seconde année post-bac, un « mentor », professionnel du secteur (avec au moins 2 ou 3 ans d'expérience) pour échanger sur la réalité des studios, présenter les métiers, conseiller sur l'orientation, faciliter la recherche de stage et de premières interventions...
3. Imaginer des résidences communes ou colocations, où les plus jeunes cohabiteraient avec de plus seniors afin d'échanger au quotidien sur les bonnes pratiques

### Axe de réflexion 7

#### Mieux accompagner l'intégration des jeunes diplômés dans les studios

1. Rédiger et diffuser un guide des bonnes pratiques d'insertion et professionnalisation des jeunes diplômés et de nouveaux arrivants dans les studios (intégrer des éléments de présentation – à personnaliser par chaque studio – de pipe, des conseils de prise de poste, une description – à personnaliser – des métiers et de l'organigramme, etc.)
2. Construire une formation de 2 jours intensifs au management pour les leads, délivrer quelques sessions et proposer une série de vidéos courtes sur les bonnes pratiques de management en studio dans le film d'animation, afin de mieux encadrer et faire monter en compétence rapidement les jeunes diplômés
3. Recruter et former au niveau de la branche des superviseurs ou coachs, non rattachés à un studio en particulier, qui encadreraient les stagiaires ou les jeunes diplômés à des moments précis de la semaine, afin de libérer un peu de temps pour les tuteurs du studio
4. Organiser dans le cadre des RAF une rencontre inter-studios d'échange sur leurs bonnes pratiques en matière de management, de professionnalisation, de formation et d'intégration des jeunes diplômés (une conférence ou un cocktail par exemple), au terme de l'exercice formaliser et diffuser un guide de bonnes pratiques



## Plus de professionnels qui intègrent et restent dans le secteur

### Axe de réflexion 1

#### Développer l'attractivité des studios français

1. Créer une « journée de l'animation française » où seraient diffusés des courts métrages ou pilotes de série, ou réalisations, uniquement français
2. Négocier auprès des pouvoirs publics des incitations financières pour favoriser l'emploi de jeunes diplômés en France dans le secteur. Développer par exemple l'attractivité des studios français auprès des jeunes diplômés en proposant une prime à l'emploi animation les 2 premières années s'ils justifient d'une majorité d'heures réalisées en France
3. Mener une réflexion au niveau de la branche sur l'opportunité du développement de contrats permanents sur certains profils dans les studios
4. Réaliser une plaquette (et/ou une vidéo) explicative et communicante à destination de producteurs internationaux (en français et en anglais) sur les opportunités, les modalités et l'organisation de projets mono ou inter-studios en France pour attirer des réalisations encore plus importantes. Créer une marque France à l'image de la French Tech par exemple.
5. Mettre en place une campagne de communication multi-supports à destination des professionnels et étudiants du secteur du film d'animation (nationaux et internationaux) présentant les avantages et atouts de l'industrie française dans un guide présentant les projets réalisés en France ainsi que les avantages sociaux-économiques à travailler en France, les atouts des régions où il est possible d'exercer

### Axe de réflexion 2

#### Développer les financements mixtes et permettre au plus grand nombre de se former aux métiers de l'animation

1. Accompagner les écoles pour être habilitées à percevoir la taxe d'apprentissage, équilibrer la distribution de la taxe d'apprentissage, organiser des réunions d'échanges entre studios et définir des objectifs communs (pédagogiques, en termes d'intégration professionnelle...) avec les écoles financées
2. Mettre en place et abonder un fond privé dédié au mécénat auprès des écoles. Ce fonds pourrait financer la scolarité de jeunes talents, sous réserve d'un engagement à exercer en France les 5 premières années de sa carrière
3. S'inspirer du modèle économique des écoles publiques d'art et cinéma subventionnées pour compléter le modèle des écoles actuelles. Créer une filière animation dans ces écoles publiques (Femis, Louis Lumière...)
4. Initier des actions auprès des pouvoirs publics pour la mise en place de plusieurs formations publiques préparant aux métiers de l'animation
5. Coconstruire avec les écoles des parcours « égalité des chances » à destination des publics handicapés ou à revenus modestes : détecter de jeunes talents éloignés des parcours « classiques », dont la scolarité serait financée par des tiers (bourse d'état, regroupement de studios...)



## Plus de professionnels qui intègrent et restent dans le secteur

### Axe de réflexion 3

#### Attirer vers les films d'animation des profils d'autres secteurs

1. Recenser les professionnels issus d'autres cursus que ceux des écoles d'animation. Construire des kits de présentation des studios et métiers d'animation. Prévoir les moments (forum des écoles...) et les moyens d'intervention (compensations transport...) puis animer cette communauté pour qu'ils présentent le secteur et ses opportunités dans leurs filières de formations d'origines.
2. Créer un poste marketing / événementiel / recrutement pour assurer de manière mutualisée la présence et la promotion du secteur dans les salons, les écoles... Cela pourrait se faire dans un cadre de mutualisation entre studios, Branche / Observatoire et RECA
3. Développer les partenariats avec des écoles ou filières universitaires (ingé / commerce / sciences po, etc.) pour la création de doubles diplômes avec des écoles d'animation
4. Se rapprocher d'autres fédérations ou Branches de secteurs proches comme la photographie, le cinéma live, l'illustration, le jeu vidéo... qui pourraient connaître des crises, et engager un dialogue pour travailler à des passerelles vers les métiers du film d'animation
5. Négocier un accord dans le secteur pour reconnaître l'expérience professionnelle passée hors secteur en termes de salaires
6. Encourager les studios à proposer des CDD longs ou CDI aux professionnels en reconversion afin de sécuriser les nouveaux entrants, à qui l'intermittence peut faire peur dans un premier temps.

### Axe de réflexion 4

#### Faciliter la reconversion de professionnels de tous horizons vers le film d'animation

1. Formaliser un référentiel de compétences transverse à l'ensemble des branches de l'Afdas et un outil associé pour identifier les proximités métiers/compétences entre secteurs, et faciliter les passerelles
2. Identifier les principaux métiers d'origine et imaginer des formations passerelles « type » en partenariat avec les organismes des formation continue ou les écoles, en fonction du métier d'origine du professionnel en reconversion, et du métier de destination
3. Créer une formation « courte » (70 – 140 heures) « d'intégration au secteur » sur les métiers de l'animation, les logiciels principaux, la chaîne de fabrication / le pipeline, les acteurs du secteur...
4. Créer une plateforme web gratuite d'auto formation aux techniques de l'animation 3D, regroupant des tutoriels, vidéos...permettant à tous de s'améliorer et de s'exercer. Cette plateforme peut aussi servir le repérage des talents autodidactes, en permettant à des jeunes de poster leurs travaux. Les studios intéressés par un profil pourraient choisir de financer sa formation en partie ou en totalité
5. Organiser une action de communication et de formation vis-à-vis des professionnels ayant quitté le secteur il y a quelques années faute d'emploi, pour leur proposer d'actualiser leurs compétences (POEC) et de revenir travailler : utilisation des bases de pôle emploi et des contacts des studios, création d'événements d'informations
6. Créer une vidéo ou un support expliquant le statut d'intermittent, les démarches à réaliser destination de professionnels d'autres secteurs



## Plus de professionnels qui intègrent et restent dans le secteur

### Axe de réflexion 5

#### Renforcer les collaborations et l'information avec les principaux acteurs publics de l'emploi en France

1. Organiser pour les studios une journée de présentation des différents relais possibles pour leurs recrutements afin de les sensibiliser aux autres voies envisageables et aux services proposés : Pôle Emploi, l'APEC...
2. Organiser une réunion avec l'APEC pour présenter les métiers du secteur et les profils / compétences pouvant correspondre aux besoins des studios. Les conseillers APEC pourraient ainsi présenter le secteur ou proposer une reconversion à des cadres ayant un profil approprié
3. Tenir à jour une liste des passerelles principales avec d'autres secteurs et communiquer auprès de ces publics sur les opportunités dans le secteur de l'animation et sur les formations passerelles nécessaires pour travailler dans le secteur
  - o Animateur 3D : graphistes, animateurs dans le jeu vidéo, métiers de la télévision, métiers du web, architectes, utilisateurs de logiciels de PAO CAO (design de meubles, de pièces industrielles)
  - o Animateur 2D : peintres, graphistes, illustrateurs
  - o Layoutman : bande dessinée, série télévisée, publicité, cinéma live
  - o Board : cinéma live, graphistes, bande dessinée, etc.
  - o Développement : écoles ingénieurs, écoles d'informatique
  - o VFX : post-production, secteurs du cinéma live, de la publicité

### Axe de réflexion 6

#### Développer le recours à la POE

1. Editer un guide d'utilisation de la POE (individuelle ou collective) à destination des studios présentant les modalités de ce dispositif et ses avantages notamment dans le cas d'une reconversion professionnelle de personnes travaillant dans un secteur proche de celui du cinéma d'animation
2. Mettre en place une ou plusieurs POEC sur des métiers techniques à dimension artistique



## Plus de mobilité (notamment vers les métiers en tension) et de polycompétence

### Axe de réflexion 1

#### Faciliter par des services adaptés la mobilité géographique des professionnels

1. Cartographier les acteurs employeurs potentiels (dans le secteur et en dehors, jeu vidéo, live...) par bassin d'emploi de l'animation et mettre en avant ces potentiels pour les intermittents pour développer l'attractivité du territoire
2. Créer une plateforme web d'aide à la mobilité, proposant par bassin d'emploi :
  - o Une banque de données des logements régulièrement utilisés par les intermittents
  - o Une liste des associations d'aide au logement des intermittents
  - o Des ressources d'aide juridique,
  - o Un recensement des aides publiques possibles lors de l'arrivée dans une région (bourses, caution d'Etat, aides familiales...)
  - o Une liste d'employeurs potentiels (studios d'animation, entreprises de jeu-vidéo, cinéma live, web, publicité, etc.) par bassin élaborée en collaboration par Pôle emploi, l'Afdas, les fédérations des secteurs de l'audiovisuels et les studios
  - o Un forum d'entraide pour l'installation (bon plans, écoles, services locaux...)
  - o Des annonces d'emploi dans le secteur par profil ou par région
  - o Un espace d'accompagnement pour les travailleurs étrangers (procédures « d'immigration », conseils sur l'installation, les droits en France / UE... pour les européens et non européens)
  - o Un espace dédié aux studios pour échanger entre eux sur leurs besoins, l'état d'avancement des productions et de la masse salariales employées par studio
3. Demander aux préfectures compétentes sur les bassins d'emploi concernés l'inscription des métiers d'animateur 2D et 3D (éventuellement de layoutman et de rigger) sur les « listes des métiers ouverts aux étrangers non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse » pour pouvoir faire venir des salariés étrangers plus facilement
4. Réfléchir à l'opportunité et aux conditions de mise en place d'une aide financière à la mobilité géographique des intermittents



Plus de mobilité (notamment vers les métiers en tension) et de polycompétence

## Axe de réflexion 2

### Encourager et faciliter les passerelles entre les métiers de l'animation

1. Créer un MOOC dédié aux métiers de l'animation intégrant certaines spécialisations (par exemple pour le lay-out et le board une formation intégrant des enseignements de cadrage, de rythme et timing et de mouvements de caméras)
2. Mettre en place des parcours « type » intensifs de formation (entre 70 et 140 heures) facilitant des passerelles inter-métiers :
  - o De la modélisation 3D vers le rigg : formation au code, au rigg, au logiciel (Maya), ...
  - o De l'animation vers le lay out : formation au cadrage, au rythme et au timing, au mouvement de caméra, au logiciel, ...
  - o Du design vers le storyboard : formation à la mise en scène, au cadrage, au logiciel (Toon Boom - Storyboard Pro), ...
  - o De l'animation 3D vers le développement pipeline : formation au développement et au fonctionnement approfondi de certains logiciels (Maya, Toon Boom, Blender), ...
3. Mener une réflexion collective et mettre en place un dispositif d'accompagnement des parcours professionnels en CDDU, afin de mieux détecter et réaliser leurs souhaits d'évolution
4. Communiquer sur les passerelles réussies entre métiers (qualitativement et quantitativement)
5. Constituer un fond dédié à la prise en charge d'une partie du salaire du professionnel en reconversion quand il est en formation interne vers un métier en tension (pour maintenir son salaire initial alors qu'il est junior sur son nouveau métier)



## Des compétences qui s'adaptent au fil de l'eau avec des moyens souples

### Axe de réflexion 1

#### Créer des outils de suivi des évolutions technologiques et sociales

1. Engager une réflexion collective en groupes de travail réunissant les studios d'animation sur la thématique des logiciels (analyser les logiciels utilisés, analyser la pérennité des logiciels, évaluer la possibilité de négocier sur les formations éditeurs, etc.)
2. Organiser une écoute régulière des pratiques, besoins et aspirations des professionnels du secteur, à la fois personnels et professionnels, pour anticiper les évolutions sociétales et leur impact sur le secteur (baromètre quanti en ligne, tables rondes régulières...)

### Axe de réflexion 2

#### Anticiper finement les besoins en recrutement

1. Développer une bourse à l'emploi entre studios et professionnels sur les futurs besoins et vacances par métier
2. Proposer sur la bourse à l'emploi un outil qui permet aux studios de déclarer anonymement l'ensemble de leurs projets signés et probables avec les périodes concernées et le besoin en main d'œuvre pour proposer par région une courbe de charge prévisionnelle globale par territoire / métier (pour anticiper les besoins et pour rassurer les professionnels sur la pérennité des besoins)
3. Construire et diffuser aux responsables des studios un guide sur l'anticipation des besoins, la GPEC et la gestion RH plus largement. Organiser des sessions courtes de sensibilisation / formation.

### Axe de réflexion 3

#### Développer une offre de formation très flexible

1. Faire des réunions d'information au sein des studios à l'attention des salariés sur la formation professionnelle continue, leurs droits, les possibilités et les possibilités d'évolutions au sein du secteur
2. Créer une plateforme de recensement de l'offre de formation continue des films d'animation par thématique, type de logiciel... ou ouvrir aux studios et aux professionnels l'espace en ligne Afdas sur les prix de la formation pour que tout le monde puisse faire des recherches de formations (thématique, région, OF...) à partir des historiques de consommation Afdas
3. Développer l'auto-formation en informant sur les possibilités de financement de la formation en ligne (communication mail) voire en obtenant des remises auprès d'acteurs comme openclassroom (comme a pu le faire par exemple Agefos avec cette plateforme en ligne)
4. Construire une expression de besoin sur des formations au management dédiées au secteur de l'animation, mener une consultation et acheter en collectif des sessions garanties en INTRA sur Paris, Angoulême... avec plusieurs dates. Proposer ces formations aux salariés en CDDU et aux permanents des studios au prix de l'INTRA reventilé par personne
5. Sur le même principe, proposer une offre sur la programmation informatique / le scripting (niveau 1) et plus spécifiquement Python (niveau 2)
6. Sur le même principe organiser des formations mutualisées entre studios pour les logiciels particulièrement demandés : Toon Boom...
7. Engager un dialogue entre la Branche et les éditeurs de logiciels pour exprimer ensemble les besoins de la profession, et être averti des évolutions de logiciels, de leurs délais, teneur... afin de laisser aux studios le temps de s'organiser. Développer des partenariats dans la durée avec des éditeurs français.

## ASSISTANT·E RÉALISATEUR·RICE

## Mission

L'**assistant·e réalisateur·rice** a une importante responsabilité artistique et technique, il·elle encadre les équipes de fabrication depuis la conception jusqu'à la post-production. Il·elle respecte le planning et le budget et aide à réaliser le film d'animation tout au long du projet.

## Autres appellations

Premier·ère  
assistant·e

## Qu'est ce que la réalisation dans un film d'animation ?

Dans le secteur de la production de films d'animation, l'assistantat à la réalisation consiste à s'assurer du passage fluide entre toutes les étapes, de la conception à la post-production.

Les activités du  
métier

En préproduction (2D, 3D ou volume) l'assistant·e réalisateur·rice supervise la conception de la charte graphique, le découpage cinématographique, la mise en place des plans en 2D ou en 3D. Il·elle coordonne et valide chaque étape, de préparation à la mise en production, en apportant des solutions appropriées.

En production (2D, 3D ou volume), il·elle supervise les équipes et la fabrication du film à chaque étape. Il·elle assiste le·la réalisateur·rice et conseille et coordonne le travail de l'ensemble des graphistes en charge de la fabrication : décorateur·rice, animateur·rice, graphiste et responsable des effets spéciaux.

En lien avec la production, il·elle coordonne les équipes, supervise, organise et planifie la fabrication sur différents sites. Il·elle valide ou retourne les plans à chaque étape, s'assure de l'homogénéité du travail rendu, et rencontre ou conseille les responsables de sites ou les superviseurs·euses sur place. Il·elle apporte des solutions techniques et artistiques, et rend des rapports réguliers au·à la réalisateur·rice et au·à la producteur·rice.

Les conditions de  
l'exercice

L'assistant·e réalisateur·rice est, relativement aux autres professionnels du secteur de l'animation, plus souvent sous contrat de travail de droit commun (CDI/CDD). Il·elle exerce au sein des studios d'animation, particulièrement de plus de 50 salariés.

Le métier comporte des responsabilités importantes et nécessite implication et disponibilité, étant donné qu'il·elle suit toutes les étapes d'un projet et supervise le travail de nombreux intervenants.

Les relations  
professionnelles

L'assistant·e réalisateur·rice est naturellement en collaboration directe avec le·la réalisateur·rice.

Dans le cas d'une grosse production, l'assistant·e réalisateur·rice anime et coordonne une équipe.

Il·elle a également un regard sur l'ensemble des graphistes qui travaillent sur le projet. Il·elle est particulièrement en lien avec les postes d'encadrement (lead et supervision).

Il·elle est aussi en relation avec les chargé·e-s de production, soit en interne (dans le cas de studio de production) soit en externe (dans le cas de studio prestataire).

## Les compétences

## Spécifiques à l'audiovisuel

- Maîtriser le fonctionnement de la chaîne de fabrication d'un film d'animation
- Nommer et décrire les métiers de la fabrication d'un film d'animation et leurs interactions avec son métier
- Communiquer la vision du film, valoriser les choix artistiques de la réalisation
- Déterminer le cadre, les mouvements de caméra et les rythmes pertinents pour chaque plan
- Déterminer les séquences à mettre en valeur, repérer des incohérences
- Choisir une mise en scène et un design de personnages adaptés aux intentions de la réalisation
- Capter et guider les talents, identifier les savoir-faire des graphistes
- Trouver des compromis entre objectifs artistiques, impératifs techniques et contraintes budgétaires
- Développer une culture du cinéma d'animation
- S'adapter à différents univers et projets artistiques

## Transversales

- Conduire des projets impliquant plusieurs acteurs et la gestion des priorités
- Evaluer la faisabilité technique et budgétaire d'un projet
- Alimenter un outil de suivi de projet
- Travailler de manière rigoureuse et méthodique
- Animer et coordonner une équipe
- Argumenter ses choix et ses propositions au sein d'une équipe
- Trouver des solutions de contournement dans la résolution de problèmes
- Respecter les procédures et les exigences d'un studio ou d'une production en particulier
- Avoir de bonnes aptitudes à la communication (auprès des collaborateurs ou des supérieurs hiérarchiques)

 L'accès au métier

Le métier d'assistant·e réalisateur·rice est à la fois très technique et très créatif, il faut pouvoir connaître l'ensemble de la chaîne de production pour juger de la qualité du travail de chacun et des possibilités d'amélioration. Il faut donc une forte expertise. Il est donc très rare de débiter dans le milieu en tant qu'assistant·e réalisateur·rice.

Certains studios organisent une mobilité interne en proposant le poste à des profils expérimentés, à la fois techniques et artistiques tel le layout ou le storyboard.



## Les évolutions du métier

L'évolution « naturelle » du métier d'assistant·e réalisateur·rice est celle de devenir réalisateur·rice. Cependant les compétences à la fois techniques et artistiques demandées pour le métier, permettent aussi aux professionnels de changer de métiers au sein de la production de film d'animation.

Le métier a tendance à se complexifier avec les nombreuses avancées technologiques qui affectent les logiciels. L'assistant·e réalisateur·rice doit être capable de comprendre l'ensemble du processus.

 Les formations de référence

L'Ecole des métiers du cinéma d'animation (EMCA) offre une formation sur 3 ans d'Assistant·e réalisateur·rice de cinéma d'animation. Il est également possible de suivre une formation d'assistant·e réalisateur·rice plus généraliste (cinéma live, théâtre...) et de se spécialiser ensuite dans le cinéma d'animation.

Le métier peut aussi être exercé après une formation généraliste en animation 3D/2D, puis une réorientation en tant qu'assistant·e réalisateur·rice, après quelques années d'expérience

## Positionnement catégoriel

Le métier d'assistant·e réalisateur·rice se situe dans la catégorie II selon la Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004.

## DEVELOPPEUR·EUSE PIPELINE/R&amp;D

## Mission

Les **développeur.euse.s** se répartissent entre les **développeur.euse.s pipeline** et la **R&D**. Les premier.ère.s sont chargé.e.s d'élaborer des outils informatiques permettant de faciliter et d'optimiser les étapes de fabrication. Les second.e.s élaborent sur du plus long terme des outils informatiques (logiciel par exemple) pour un studio.

## Autres appellations

TD Pipeline  
Ingénieur.e R&D  
Ingénieur.e Pipeline

## Qu'est ce que le développement dans l'animation ?

Dans le secteur de la production de films d'animation, le développement est apparu lors du passage au numérique. Aujourd'hui les logiciels et le pipeline sont la base de travail de tous les studios d'animation, qu'il s'agisse de 2D, 3D ou volume.

## Les activités du métier

## Le métier de développeur pipeline

Le-la développeur-euse pipeline est principalement responsable du développement et de la mise en œuvre d'outils nécessaires au bon déroulement de la fabrication d'un film d'animation. Il-elle crée des scripts d'automatisation pour relier les différents logiciels entre eux et automatiser le flux de fabrication. Il-elle optimise le temps de travail des équipes en facilitant l'articulation des différentes étapes de fabrication. Il-elle développe aussi des plug-ins pour faciliter l'utilisation de logiciels complexes. Il-elle peut également agir comme agent de liaison pour communiquer les questions techniques à la production, à la R&D et à l'IT.

## Les conditions de l'exercice

Le-la développeur-euse travaille la plupart du temps en CDI ou CDD. Il-elle exerce au sein des studios d'animation, particulièrement de plus de 50 salariés.

Le-la développeur-euse pipeline travaille sur une production à la fois. En fonction de l'ampleur de la production, il-elle travaille soit seul.e soit en équipe.

Le-la développeur-euse R&D travaillent souvent dans un département dédié à la conception de nouveaux outils ou logiciels. Il s'agit d'un métier plus rare que le pipeline, plutôt présent dans de gros studios.

Le-la développeur-euse peut parfois assurer à la fois le pipeline et des projets de R&D

## Le métier de développeur R&amp;D

Au sein de l'équipe Recherche & Développement, les développeur-euse-s participent au développement et à l'évolution des outils nécessaires à la fabrication de films d'animation. Leurs activités principales consistent à concevoir, développer et adapter des outils d'animation simples et intuitifs à destination des graphistes sur l'ensemble de la production. Il s'agit également de concevoir des plug-ins afin d'améliorer la qualité et les performances en animation.

Dans certains studios, leurs rôle est de concevoir un logiciel capables de remplacer des logiciels souvent coûteux, et de gagner en autonomie.

## Les relations professionnelles

Le-la développeur-euse collabore avec tous les départements pour concevoir, développer et assurer la maintenance des outils numériques, des applications et des services de base. Il-elle doit comprendre le fonctionnement de l'ensemble de la production pour réaliser des outils efficaces et appropriés;

La plupart du temps il existe un.e lead qui supervise à la fois les développeur.euse.s pipeline et R&D.

Il-elle est également en lien avec l'équipe IT du studio, qui s'occupe de la maintenance du système informatique.

## Les compétences

## Spécifiques à l'audiovisuel

- Maîtriser le fonctionnement de la chaîne de fabrication d'un film d'animation
- Nommer et décrire les métiers de la fabrication d'un programme audiovisuel et leurs interactions avec son métier
- Concevoir des outils informatiques et développer des plug-ins pour faciliter le travail de l'ensemble des graphistes du pipeline d'un film d'animation
- Créer des scripts d'automatisation pour relier les différents logiciels utilisés par le studio afin d'automatiser le flux de fabrication
- Coder avec des langages de logiciels d'animation 2D/3D (Python, C / C++)
- Elaborer des nouveaux processus de fabrication au fil des évolutions technologiques et des usages
- Mener une veille sur les évolutions des techniques audiovisuelles et des logiciels d'animation

## Transversales

- Adapter son activité en fonction des conditions de travail (en équipe ou en autonomie)
- Travailler en équipe
- Appliquer des directives et être prêt à répondre aux commentaires constructifs
- Travailler de manière rigoureuse et méthodique
- Trouver des solutions de contournement dans la résolution de problèmes
- Avoir de bonnes aptitudes à la communication (auprès des collaborateurs ou supérieurs hiérarchiques)
- Animer et coordonner une équipe (pour les postes de lead/superviseur)

 L'accès au métier

La grande majorité des développeur·euse·s a toujours exercé dans le domaine du développement informatique.

Il est possible de travailler dans le secteur de l'animation en tant que développeur·euse à la sortie de la formation initiale. Il est recommandé de faire un stage de fin d'étude dans un studio afin de se familiariser avec les logiciels et le pipeline.

Les métiers du rigg, compte tenu de leur forte technicité, offrent également la possibilité d'une évolution vers les métiers du développement.

 Les évolutions du métier

Certains développeur·euse·s ont pu évoluer vers des métiers de CG sup, d'animation 3D ou de rendu.

Si ces métiers ne sont pas le cœur d'activité du secteur, ils ont acquis ces dernières années une importance stratégique permettant d'accélérer la production et de réduire les coûts de production.

Le peu de profils formés et disponibles génère actuellement une tension au recrutement

 Les formations de référence

Il n'existe pas de formation initiale spécifique au métier de développeur·euse spécialisé·e dans le secteur de production de films d'animation.

Ces postes requièrent cependant des compétences très techniques, il est recommandé de suivre une formation en école d'ingénieur ou en école informatique spécialisée dans les sciences et technologies des médias numériques.

En formation continue sera prochainement créé un CQP Expert technique en création numérique pour répondre à ce besoin.

## Positionnement catégoriel

Le métier de développeur·euse se situe dans la catégorie III B selon la Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004.

## LAYOUT MAN·WOMAN

## Mission



Le·la **layout man·woman** transforme le storyboard en une mise en scène 2D ou 3D ; ainsi il·elle isole et assemble les différents éléments constitutifs du storyboard (personnage, décors, props) et détermine la cadrage de chaque plan.

## Autres appellations

Layout artist  
Infographiste layout

## Qu'est ce que le lay-out ?

Le layout est l'étape qui suit le storyboard. Layout est un terme anglais, qui signifie « mise en page ». Il s'agit d'une étape de transition entre la phase de pré production et la phase de production.

## Les activités du métier

## Le métier de layout man 2D

Le·la Layout man·woman 2D est chargé·e de l'adaptation en perspective d'un storyboard. Il·elle est chargé·e de préparer les éléments d'animation, y compris la pose des personnages, le montage des éléments visuels et sonores nécessaires et la mise en place des mouvements préliminaires de caméra. Ces éléments peuvent ensuite être ajustés par les animateur·rice·s 2D. C'est le travail du layout qui permet aux animateur·rice·s 2D d'intervenir.

## Le métier de layout man 3D

Le·la layout man·woman assure l'adaptation 3D d'un storyboard. Il·elle sépare, dissèque les séquences de ce dernier (le décor, les personnages et leurs mobilités, les éléments sonores, l'angle d'approche etc.) pour envisager une mise en scène en trois dimensions (3D). C'est grâce au travail, aux indications, aux préconisations des layout men·women que les animateur·rice·s 3D peuvent ensuite intervenir.

## Les conditions de l'exercice

La majeure partie des layout men·women est salariée en CDDU.

Le métier est exercé au sein des studio, dans le cadre de la réalisation de films d'animation (séries, publicités, courts ou longs métrages).

Le métier de layout man·woman s'exerce principalement sur des logiciels spécialisés, qui varient selon le type de production et le studio qui réalise le projet. Certains logiciels néanmoins reviennent fréquemment: Maya, Toon Boom – Harmony, Adobe Photoshop, 3DS Max.

Le·la layout man·woman est également amené à travailler sur tablette numérique.

## Les relations professionnelles

Le·la Layout man·woman travaille directement avec le·la storyboardeur·euse et l'assistant·e réalisateur·rice.

Dans les grandes productions, le·la layout man·woman travaille en étroite collaboration avec le·la réalisateur·rice, le·la directeur·rice artistique, le·la chef·fe animation et les départements du compositing.

Les équipes en charge du layout sont souvent de taille réduite, notamment par rapport aux équipes d'animation, et parfois encadrées par un « lead » (superviseur).

Dans le cas des petits projets, il se peut que le studio ne fasse pas appel à un spécialiste du layout. Le layout sera réalisé par les décorateur·rice·s ou les charadesigns, voire les animateur·rice·s.

## Les compétences

## Spécifiques à l'audiovisuel

- Maîtriser le fonctionnement de la chaîne de fabrication d'un film d'animation
- Nommer et décrire les métiers de la fabrication d'un film d'animation et leurs interactions avec son métier
- Analyser un storyboard en identifiant les éléments constitutifs de chaque plan (décor, personnage, mobilité, ..)
- Produire des dessins préparatoires de mise en scène en assemblant les éléments constitutifs
- Choisir une mise en scène adaptée aux intentions de la réalisation et aux impératifs de la production
- Déterminer le cadre, les mouvements de caméra et les rythmes pertinents pour chaque plan
- Utiliser des logiciels de composition d'image
- Sauvegarder ses plans dans les formats définis par la production et les partager sur des outils collaboratifs en respectant la nomenclature du pipeline
- Mener une veille sur les techniques d'animation 2D/3D, les logiciels et les styles d'animation
- Développer une culture du cinéma d'animation

## Transversales

- Adapter son activité en fonction des conditions de travail (en équipe ou en autonomie)
- Travailler en équipe
- Argumenter ses choix au sein d'une équipe
- Appliquer des directives et être prêt à répondre aux commentaires constructifs
- Respecter les procédures et les étapes de fabrication
- Travailler de manière rigoureuse et méthodique
- Avoir de bonnes aptitudes à la communication (auprès des collaborateurs ou des supérieurs hiérarchiques)
- Animer et coordonner une équipe (pour les poste de lead/superviseur)



## Les formations de référence

S'il n'existe pas en France de formations spécifiques pour le layout, le métier est toujours abordé dans les cursus généralistes de l'animation proposés dans les écoles d'animation

Les diplômes des métiers d'art Cinéma d'animation ou Arts graphiques option illustration sont des certifications qui peuvent préparer au métier de layout man.woman.

Jugé-e-s principalement sur leurs techniques et leurs expériences dans l'animation les layout men-women n'ont pas de requis de qualification pour exercer leurs métiers. Cependant le niveau de diplôme moyen est Bac +3

## Positionnement catégoriel

Le métier de Layout man.woman se situe dans la catégorie III B selon la Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004.



## L'accès au métier

Il n'y a pas de cheminement de carrière particulier pour devenir layout man-woman. Le layout est un métier qui requiert une expérience confirmée dans l'animation, notamment 3D, ou dans l'illustration. Avoir travaillé dans la bande dessinée peut également donner une bonne base.

Pour de jeunes diplômé-e-s, il est tout de même possible d'obtenir un emploi en tant que layout man-woman junior sans expérience dans l'animation, dans le but d'acquérir les connaissances techniques nécessaires à l'exercice du métier.

Certains layout man-woman ont précédemment exercé des métiers de rendu, de modélisation, ou même d'animation (2D ou 3D)



## Les évolutions du métier

Les évolutions technologiques rapides permettent au métier de layout de se concentrer principalement sur le cadrage des scènes ainsi que sur la mise en place technique. Ce métier permet de nombreuses évolutions comme le storyboard, le matte painting et, occasionnellement, l'animation

des métiers de l'audiovisuel  
<http://www.cpnf-av.fr/cpnf-audiovisuel/l-observatoire-des-metiers>

## RIGGER/BUILDER

## Mission



Le-la **rigger/builder** crée le « squelette » de modèles 2D ou 3D. Il-elle s'assure que les personnages ou les objets peuvent s'animer et/ou se déplacer de façon réaliste.

## Autres appellations

Skinner | Setupper  
VFX rigger  
Rigger artist

## Qu'est ce que le rigging ?

Le rigging est un procédé en synthèse d'images qui dote un objet à animer d'un squelette profond mobile qui permet ensuite aux animateur-ric-e-s de lui donner vie. C'est une étape entre la modélisation et l'animation.

## Les activités du métier

## Le métier de Rigger 3D

Le-la rigger 3D réalise pour un objet ou un personnage modélisé un squelette articulé, auquel il-elle ajoute un maillage 3D. C'est l'étape de skinning. Il-elle crée également tout un ensemble d'éléments de contrôle pour l'animateur-ric-e, qui va ainsi prendre en main son personnage, comme une marionnette, et lui donner vie de la manière la plus fluide possible. Le-la rigger 3D rend le travail d'animation plus simple, efficace et le rendu final plus réaliste.

## Le métier de Rigger/Builder 2D

A l'instar du-de la rigger 3D, le-la builder 2D crée un squelette articulé à un personnage en 2D. Il-elle rend les personnages en capacité d'être animés selon les intentions artistiques et techniques du film d'animation. Il-elle peut également apporter des idées et des solutions artistiques et techniques. Contrairement à la 3D, il n'existe pas de système de maillage, et les techniques de rigging sont moins complexes.

**Note :** L'équivalent de ces deux métiers dans les films d'animation en volume, sont les model makers ou maquettistes, qui construisent les personnages et décors en volume, pour ensuite les animer.

## Les conditions de l'exercice

La très large majorité des riggers et des builders est en CDDU. Il-elle travaille au sein des studios d'animation.

Le métier de rigger 3D s'exerce principalement avec les logiciels suivants: Maya, 3DS Max.

Pour la 2D, l'utilisation du logiciel Flash Animate est fréquente, tout comme celle des logiciels Adobe ou Toon Boom Harmony

Les relations  
professionnelles

Le-la rigger travaille en étroite collaboration avec le-la modélisateur-ric-e pour s'assurer que la conception du modèle tient compte du type de mouvement à mettre en œuvre.

Les animateur-ric-e-s s'appuient sur le travail du rig/build, il est donc important pour le-la rigger/builder de connaître les difficultés potentiellement posées par un rigg, afin de faciliter au maximum l'animation.

Dans les petits studios, il se peut que les animateur-ric-e-s modélisent, montent et animent eux-mêmes les personnages et les objets.

Observatoire des métiers de l'audiovisuel

<http://www.cpnf-av.fr/cpnf-audiovisuel/l-observatoire-des-metiers>

## Spécifiques à l'audiovisuel

## Les compétences

## Compétences Transversales

- Maîtriser le fonctionnement de la chaîne de fabrication d'un film d'animation
- Nommer et décrire les métiers de la fabrication d'un programme audiovisuel et leurs interactions avec son métier
- Identifier les éléments d'une anatomie et leur articulation entre eux (muscles et os) et/ou les éléments d'une architecture.
- Rechercher diverses anatomies, ou créer de nouveaux systèmes entiers
- Utiliser des logiciels d'animation
- Coder avec des langages de softwares d'animation 2D/3D (Python, C / C++)
- Respecter les procédures et les exigences d'un studio ou d'une production en particulier
- Sauvegarder ses plans dans les formats définis par la production et les partager sur des outils collaboratifs en respectant la nomenclature du pipeline
- Mener une veille sur les techniques d'animation 2D/3D, les logiciels et les styles d'animation
- Adapter son activité en fonction des conditions de travail (en équipe ou en autonomie)
- Travailler en équipe
- Appliquer des directives et être prêt à répondre aux commentaires constructifs
- Livrer à temps les rendus et gérer les priorités
- Travailler de manière rigoureuse et méthodique
- Trouver des solutions de contournement dans la résolution de problèmes
- Avoir de bonnes aptitudes à la communication (auprès des collaborateurs ou supérieurs hiérarchiques)
- Animer et coordonner une équipe (pour les lead/superviseur)

 L'accès au métier

En raison de la nature précise et très technique du rigg, nécessitant de l'expérience, il est difficile d'accéder directement à ce poste. Un parcours possible est d'accéder à un poste junior de modélisation ou d'animation, puis de se former au rigg.

Comme pour la plupart des métiers dans l'animation 3D ou VFX, il est recommandé de monter des projets personnels et de se constituer un book afin de montrer ses capacités aux studios. Certains riggers ont précédemment exercé des métiers de compositing, ou de modélisation. Pour les builders, il s'agit parfois d'ancien.ne.s layout men.women 2D.

 Les évolutions du métier

Après avoir prouvé leurs connaissances techniques en matière d'animation, beaucoup de riggers finissent par évoluer vers des postes de supervision. Mais si leurs compétences et leurs talents le permettent, ils peuvent aussi exercer d'autre métiers dans l'industrie des effets visuels ou de l'animation 3D.

Comme la plupart des métiers de l'animation, les avancées technologiques permettent d'aller plus loin dans la complexité des productions, mais demande une remise à niveau permanente de la part des professionnel.le.s.

 Les formations de référence

Le rigging est une étape très technique du processus de l'animation 3D. Le métier requiert un profil technique, familier des contraintes géométriques et du scripting. Il est donc recommandé d'avoir une formation liée au développement informatique.

Il est également possible de suivre des formations généralistes d'animation 3D, 2D ou de VFX et de se spécialiser ensuite sur le rigging. Certaines écoles offrent une spécialisation rigg sur les deux dernières années d'un cursus de 4 à 5 ans.

Aujourd'hui, Bac +5 est le niveau de diplôme le plus répandu chez les riggers.

## Positionnement catégoriel

Le métier de rigger/builder se situe dans la catégorie III B selon la Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004.



Etude pilotée par la CPNEF de l'audiovisuel et l'Afdas,  
dans le cadre de l'Observatoire des métiers de l'audiovisuel  
réalisée par le cabinet Kyu Lab.

**KYU Associés, Conseil en Management**  
136 boulevard Hausmann – 75008 Paris  
+ 33 1 56 43 34 33  
[www.kyu.fr](http://www.kyu.fr)