

Enquête annuelle des besoins en métiers et compétences

aFDas
LES OBSERVATOIRES



**Les besoins en recrutement
de la branche de la télédiffusion
Novembre 2024**



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Commission
paritaire nationale
emploi formation
de l'audiovisuel



Etude réalisée avec l'appui de la
CPNEF de l'audiovisuel

Mission conduite par



En collaboration avec



Sommaire



- 1** Les objectifs, la méthodologie et les réalisations
- 2** Les principaux enseignements issus du diagnostic
- 3** Les pistes pour l'action

1/ Les objectifs, méthodologie et réalisations

Objectifs visés par les travaux

Télédiffusion

Les travaux menés ont poursuivi les trois objectifs suivants :

- Caractériser l'attractivité des métiers et les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises, en tenant compte de la composition du secteur (taille des entreprises, typologie...)
- Caractériser l'évolution des métiers et les besoins d'adaptation des compétences générés
- Identifier des leviers pour l'action de nature à résorber les difficultés de recrutement identifiées

Protocole en vue de la réalisation de la monographie

Télédiffusion

... un format ajustable en fonction des configurations : les entretiens peuvent être individuels ou collectifs

Une logique en entonnoir

Proposition ajustée

Analyse documentaire et analyses statistiques complémentaires

10 entretiens individuels

1 secteur public, 1 chaîne locale, 2 chaînes payantes, M6, CANAL, TF1, Altice

2-3 organisations syndicales (entretien groupé si possible)

... préparent...

Synthèse en groupe patronal le 8/04/2023 – organisation des GT

5 groupes de travail

Modalités en cours d'élaboration

Un groupe « mutualisé »

Groupe de travail commun CEF Afdas

Restitution en COPIL paritaire

Monographie

Proposition initiale

Analyse documentaire et analyses statistiques complémentaires

30 entretiens « structures » : entreprises, structures, salariés, IRP, ...

11 entretiens (OF, CFA, experts RH)

... une organisation autour de 5 thématiques « à enjeux », identifiées dans le cadre du diagnostic et validées par le COPIL de la mission

Les réalisations (1)

Analyses documentaires et entretiens



- Etudes de la CPNEF de l'audiovisuel
- Liste des métiers émergents, émergents et en tension, en tension, en transformation construite par les organisations d'employeurs



- Locales TV
- France TV
- LCPAN
- Public Sénat
- INA
- Beln
- TF1
- Groupe Altice (BFM)
- M6

- KTOTV
- Groupe Amaury (L'Equipe)
- Groupe Canal +

- CGT
- CFDT

*N'ont pas pu donner suite à nos sollicitations :
Eurosport, NRJ*

Les réalisations (2)

Les groupes de travail

GT Conseillers emploi-formation – 5/09/2024

Partage du diagnostic transversal et échange
sur les pistes pour l'action

Cédric PELLISSIER – Afdas, référent branche
Eric FEUVRAIE – Afdas, région Bretagne et Pays de
la Loire
Caroline DELORME – Afdas, région PACA

GT thématique 1 – 16/09/2024

Peut-on avancer vers la valorisation
d'une « marque secteur » ?

Fabrice Grudé - CGT
Eric Brion - ACCeS
Hélène Amoussou, France Télévisions

GT thématique 2 – 26/09/2024

Comment mieux promouvoir les
métiers de la télédiffusion ?

Fabrice Grudé, Nicolas Libes, Christophe
Porro - CGT
Hélène Amoussou, France Télévisions
Séverine Danguin, Pascal Lefebvre - CFDT

GT thématique 3 – 30/09/2024

Peut-on imaginer des ingénieries de
formation accompagnant le recrutement sur
certains métiers ?

Fabrice Grudé, Nicolas Libes – CGT
Catherine Bayol - SMSP

GT thématique 4 – 4/10/2024

Zoom sur le BTS Métiers de
l'audiovisuel

Christophe Poli, France TV Université
Fabrice Grudé, Nicolas Libes – CGT
Pascal Lefebvre - CFDT

GT thématique 4bis – 11/10/2024

Faut-il créer des certifications /
ajuster ou créer des ingénieries de
formation ?

Nicolas Libes, Christian Fruchard – CGT

Ont également participé aux groupes thématiques, en transversal :

*Sandrine Antonio, Cédric Pellissier, Marion Bain pour l'Afdas
Ségolène Dupont, Jade Robin, Céline Coté pour la CPNEF de l'audiovisuel*

2/ Les principaux enseignements du diagnostic

Cette partie synthétise les éléments clefs issus des entretiens et des groupes de travail.

Les principaux besoins en recrutement évoqués

Les travaux ont permis de faire émerger une liste de métiers pour lesquels les recrutements sont perçus comme particulièrement difficiles – quelque soient les raisons explicatives des difficultés constatées. Ces dernières ont été exprimées au cours des entretiens menés, mais les travaux menés n'ont pas permis de les pondérer.

Les profils pour lesquels des difficultés de recrutement ont été évoquées *(tous types de contrats de travail confondus)*

- Technicien(ne) trafic
- Technicien (ne) exploitation vidéo
- Technicien (ne) support et maintenance broadcast
- Métiers du digital / tech : product designer, product manager, product owner, développeurs, ingénierie réseau, cybersécurité...
- Métiers du marketing digital
- Métiers de la data : data analyst, data scientist, *data architect*
- Métiers des réseaux
- Technicien (ne) workflow / Media manager
- Truquiste
- Infographiste
- Conducteur(trice) d'antenne
- Technicien (ne) de plateau (éclairagiste)
- Chargé(e) d'exploitation (en région)
- Comptable
- Gestionnaire de paie
- Chargé (e) d'études marketing
- Acheteur(euse)s, contrôleur(euse) s de gestion (marchés publics)
- Community manager

Les facteurs expliquant les difficultés de recrutement

NOTORIETE ET ATTRACTIVITE DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

- La branche de la télédiffusion fait face à un paradoxe. Les programmes télévisuels sont regardés par des millions de téléspectateurs, que cela soit à travers la télévision en tant qu'objet ou les plateformes. Pour autant, ses métiers ne sont pas suffisamment connus du grand public.
- Cette méconnaissance des métiers pourrait s'expliquer en partie par la faible notoriété des diplômés : du BAC PRO - Systèmes numériques- Option B : audiovisuels, réseau et équipements domestiques (ARED) et le fait que le diplôme « phare » de la profession relève d'un niveau post bac (BTS Métiers de l'audiovisuel). Cela pourrait avoir pour effet d'une orientation précoce des jeunes attirés par l'audiovisuel en priorité vers le cinéma, au regard de l'offre de formation disponible, à savoir l'option cinéma au lycée et bien repérée en amont du bac. Si ce constat n'est pas partagé, il soulève l'enjeu de la sensibilisation des enseignants (collège et lycée) aux débouchés offerts par le secteur de la télédiffusion.
- Le secteur souffre également parfois d'une image erronée ou du moins qui ne correspond plus à sa situation actuelle.
 - Ainsi, la notion de « télévision » peut renvoyer dans l'imaginaire collectif à un objet vieillissant, et faire passer au second plan l'ensemble des innovations techniques et technologiques sur lesquelles les plateformes reposent. Le secteur ne serait ainsi perçu comme le plus innovant ou à la pointe, avec des conséquences en matière de recrutement (profils d'ingénieurs réseaux, techniciens vidéo, data...).
 - Le secteur peut être perçu comme très « parisien » voire « élitiste », alors que de nombreuses opportunités d'emploi existent sur le territoire national.
- La visibilité de l'ensemble des métiers de la télédiffusion est un enjeu partagé par l'ensemble des recruteurs, en particulier en direction de la cible des jeunes en formation initiale mais également des adultes en reconversion professionnelle. Ainsi, les métiers techniques ou des métiers très spécialisés de la télédiffusion (conducteur d'antenne, scripte...) restent méconnus et il serait utile de faciliter leur compréhension pour des personnes qui ne connaissent pas le secteur. Aujourd'hui, les fiches métiers existantes (produites et mises à disposition par la CPNEF de l'audiovisuel) paraissent insuffisantes pour capter un public non averti. Cela implique d'adopter une communication à la fois sincère et pondérée, dans la mesure où un même métier peut recouvrir des réalités assez diversifiées en fonction des télédiffuseurs.
- Ces enjeux sont bien repérés par les employeurs, en particulier les grands groupes qui travaillent leur marque employeur. Si une partie des arguments relève de chaque entreprise (rémunération, organisation du travail – dont télétravail...), un socle commun de valeurs et d'ambitions communes à la télédiffusion peuvent se dégager autour d'une série de notions : travailler en collectif, sur des projets d'ampleur ; divertir (« faire rêver ») ; informer ; se former et évoluer tout au long de sa carrière (sur un métier, entre plusieurs entités, plusieurs territoires, plusieurs spécialisations thématiques...).

La marque TV est forte, tellement forte, qu'on ne pense pas aux autres métiers derrière l'animateur

Les facteurs expliquant les difficultés de recrutement

CONDITIONS DE TRAVAIL

- Les horaires décalés restent une réalité pour une partie des métiers, notamment ceux de la régie – qui ne sont par ailleurs en majorité pas télétravaillables. Ce frein au recrutement est plus fort pour les populations jeunes, à la recherche d'un équilibre vie privée / vie professionnelle.
- Le niveau de rémunération proposé peut constituer un frein :
 - Pour les télévisions locales. Les salaires proposés peuvent, dans certains bassins d'emploi, empêcher l'accès à un logement autonome, ce qui nuit aux mobilités géographiques potentielles. C'est particulièrement vrai dans les zones touristiques littorales.
 - Pour les recrutements en CDI. Le modèle multi-employeur paraît plus intéressant en particulier pour les professionnels les plus jeunes, positionnés sur des métiers techniques.
 - Par rapport à d'autres secteurs, par exemple pour les métiers du digital ou les fonctions supports. A noter que des difficultés particulières ont été pointées pour les métiers de comptables et gestionnaires de paie (*plutôt dans les grandes entités, les plus petites externalisant fréquemment ces fonctions*).
- Chaque type d'organisation du travail comporte par ailleurs des facteurs d'attractivité pour certains candidats qui peuvent constituer des facteurs limitants pour d'autres.
 - Dans les grands groupes, les métiers sont spécialisés et les structures hiérarchisées. Les tensions au recrutement portent plutôt sur des techniciens très spécialisés dans leur domaine, et il peut être difficile d'attirer ou fidéliser les plus jeunes talents qui ont le sentiment que leurs perspectives d'évolution sont très limitées.
 - Des métiers s'hybrident avec l'évolution des organisations du travail comme des matériels exploités, à l'image des métiers de plateau, pour lesquels une polycompétence est recherchée – et pas toujours détenue par les candidats.
 - Dans les petites organisations, « *les candidats doivent savoir tout faire* ». Les postes polyvalents peuvent requérir des compétences à la fois journalistiques et techniques, et les professionnels à les détenir conjointement sont rares.
 - Des passerelles « naturelles » se construisent entre les petites entités (en tant que voie d'entrée dans le secteur) et les grands groupes (en tant que vecteurs de spécialisation), mais elles ne sont aujourd'hui pas formalisées et valorisées en tant que telles. Elles constituent pour autant des leviers de sécurisation des trajectoires professionnelles, et donc d'attractivité du secteur.
- Les demandes des salariés se font de plus en plus fortes en matière de Qualité de Vie au Travail et plus largement de Responsabilité Sociale des Entreprises. C'est un levier d'attractivité d'ores et déjà repéré et investi, plus particulièrement au sein des grands groupes.

Les facteurs expliquant les difficultés de recrutement

OFFRE DE FORMATION (1/2)

- Le BAC PRO - Systèmes numériques - Option B : audiovisuels, réseau et équipements domestiques (ARED) ne mène pas systématiquement à des poursuites de parcours en BTS Métiers de l'audiovisuel. En revanche, il peut déboucher sur les métiers de plateau lumière et machinerie. Une déclinaison de contenus spécifiques pourrait être utile pour répondre à des besoins en recrutement de techniciens positionnés sur de la maintenance de premier niveau, sur les équipements de la régie.
- Les échanges au cours des entretiens et des groupes de travail ont largement porté sur le BTS Métiers de l'audiovisuel, dont il est partagé aujourd'hui qu'il constitue un diplôme très structurant pour le secteur, et qui mériterait de faire l'objet d'un réajustement pour faciliter le recrutement de professionnels dotés des compétences attendues.
 - Le diplôme et surtout son option Techniques d'ingénierie et exploitation des équipements sont insuffisamment attractifs. Sans que l'intitulé n'explique totalement ce phénomène, il pourrait être utile de le rendre plus lisible.
 - La structure du référentiel du diplôme ne fait pas débat, mais elle pourrait utilement être ajustée car elle ne rend pas compte de manière actualisée des activités des métiers visés, et des compétences nécessaires en particulier en matière d'informatique réseau. Les besoins en matière de gestion des réseaux IP, cloud par exemple sont insuffisamment spécifiés et ne sont pas abordés au bon niveau. Par ailleurs, l'option Techniques d'ingénierie et exploitation des équipements néglige la notion de créativité.
 - La question de la capacité des organismes de formation à répondre à des besoins de plus en plus pointus à la fois sur le volet broadcast ET sur la dimension informatique réseau a été soulevée. Des coopérations entre acteurs de la formation sont peut-être à imaginer, pour couvrir l'ensemble des besoins en compétences exprimés.
 - Les options image et son doivent rester différenciées, mais être revues pour une meilleure « porosité » entre les contenus du référentiel – les métiers du son et de l'image s'hybridant sur une partie des compétences, en lien avec l'évolution des équipements audiovisuels et de la simplification de leurs modalités d'exploitation.
 - Les options montage et production devraient intégrer de manière plus affirmée les enjeux d'écoproduction, des compétences spécifiques liées à l'utilisation de l'IA, ou encore la connaissance du marché du streaming.
 - L'option production devrait intégrer des éléments sur l'organisation et le droit du travail, la gestion des risques.
 - L'offre de formation ne couvre pas tout le territoire national, notamment en ce qui concerne l'option Techniques d'ingénierie et exploitation des équipements qui n'est dispensée que par 20 établissements. Des tensions sur les recrutements de techniciens vidéo sont notamment repérées dans le Sud et en Normandie, et elles peuvent sans doute s'expliquer en partie par l'absence d'offre de formation spécialisée.

Les facteurs expliquant les difficultés de recrutement

OFFRE DE FORMATION (2/2)

- Le BTS peut être considéré comme une formation généraliste ouvrant vers une spécialisation technique qu'il sera nécessaire d'acquérir. Plusieurs voies complémentaires coexistent pour cela :
 - La réalisation du BTS par la voie de l'alternance qui permet de développer des compétences techniques en situation ;
 - La poursuite d'étude en Licence Professionnelle Systèmes Audiovisuels Numériques, qui permet de se spécialiser en installation, administration et maintenance des systèmes informatiques et des réseaux audiovisuels numériques ;
 - La mise en place d'actions de formation accompagnant des prises de postes, par exemple via l'Afest (qui apparaît comme une modalité adaptée en attendant que le BTS soit mis à jour). Les financements spécifiques pour les demandeurs d'emploi sont rarement activables sur ces postes, les candidats n'étant pas inscrits à France travail.
- En revanche, les financements spécifiques pour les demandeurs d'emploi peuvent être activés de manière ponctuelle, plutôt pour répondre à des besoins sur des métiers transversaux (ex. d'assistants administratifs). Les POE-I paraissent alors les plus adaptées, en l'absence de la manifestation d'un besoin partagé par plusieurs employeurs. Ces outils pourraient répondre en partie aux besoins en recrutement à court terme des TV locales.
- L'offre de formation continue disponible pour les professionnels de la branche sont dans l'ensemble définies comme adaptées aux besoins – notamment en ce qui concerne les thématiques transversales. Par exemple, les besoins de développement des compétences en termes de VHSS, de RSE, de management... trouvent une réponse adaptée dans l'offre existante, qui est à la fois connue, repérée et mobilisée. Les besoins non couverts exprimés concernent :
 - Quelques métiers spécifiques, sur lesquels on arrive en général en cours de carrière, pourraient néanmoins utilement faire l'objet de parcours professionnalisants ad hoc – à l'image des conducteurs d'antenne, ou des experts pour les décors en 3D temps réel voire de réflexions sur la création de nouvelles certifications (scripte).
 - Des compétences émergentes, liées à la réalité virtuelle et augmentée, la gestion de contenus numérique pour des diffusions multiplateformes, la diffusion de contenus en ultra haute définition, la gestion de flux 5G en multiplateforme, la mobilisation de l'IA dans l'analyse de la performance ou de la personnalisation de la relation avec les clients... Elles pourraient faire l'objet de nouvelles propositions, par exemple sous forme de « micro-certifications » capitalisables pour l'obtention d'un bloc de compétences (et, le cas échéant, d'une certification complète).

3/ Les pistes pour l'action

Ces pistes émergent des groupes de travail conduits, des suggestions des participants et des propositions des consultants. Elles peuvent être considérées à ce stade comme une « boîte à idées », mais pas comme un plan d'actions validé par la branche de la Télédiffusion.

Promotion des métiers au niveau de la branche « Télédiffusion »



Engager des travaux spécifiques pour valoriser une « marque secteur »

- Réaliser un benchmark des stratégies de valorisation de la marque employeur intégrant
 - Des démarches innovantes en la matière (ex. de l'Armée de l'Air)
 - Des employeurs « concurrents » en matière de recrutement sur des profils spécifiques (ex. cités au cours des groupes de travail de Safran ou encore Airbus pour des profils d'ingénieurs)
 - Les démarches des acteurs de la télédiffusion, pour affiner l'analyse de leurs traits communs
- ... et débouchant sur une stratégie partagée à l'échelle de la télédiffusion, en statuant notamment
 - Sur l'opportunité d'une communication à l'échelle d'une « filière » ouvrant l'opportunité de parcours professionnels
 - Les profils que le secteur souhaite attirer en priorité, ses atouts à valoriser.

Un exemple fréquemment cité au cours des échanges : celui de l'Armée de l'Air

L'Armée de Terre propose chaque année plus de 15 000 postes. C'est un véritable défi pour l'institution, qui a lancé en 2020 une réflexion visant à renforcer son attractivité. Sa stratégie de marketing de recrutement repose sur 3 piliers :

- Un parcours candidat fluidifié, avec une prise de rendez-vous très facile dans l'un des 105 centres de recrutement maillant le territoire,
- Une campagne immersive qui montre le quotidien du soldat, dont l'objectif est de rappeler le sens de l'engagement (à travers 80 films et 50 visuels),
- Un ciblage des actions de communication grâce à la data (combinaison de messages adaptés à des profils de candidats).

Renouveler la stratégie et l'outillage de la branche en matière de communication sur les métiers (1)

- Réaliser une étude auprès des salariés « entrants » dans le secteur pour mieux caractériser leur parcours antérieur (y compris leur connaissance du BAC PRO - Systèmes numériques- Option B : audiovisuels, réseau et équipements domestiques (ARED), et les éléments les ayant conduits à s'insérer dans le secteur de la télédiffusion
- Identifier, au niveau national, une liste de métiers prioritaires (15 à 20). Ont été cités par le groupe de travail dédié : *conducteur d'antenne ; chargé d'exploitation régie ; technicien vidéo ; scripte / chefs d'édition ; métiers du digital ; métiers des réseaux ; contrôleur de gestion, acheteur, comptable ; UX et UI designer ; planificateur ; infographiste ; technicien support / maintenance*

Promotion des métiers au niveau de la branche « Télédiffusion »

Renouveler la stratégie et l'outillage de la branche en matière de communication sur les métiers (2)

- Renouveler les outils de présentation de ces métiers, en les adaptant aux cibles visées, par exemple :
 - « Jeu de cartes des métiers de la télédiffusion » pour une diffusion grand public (avec des QR codes renvoyant vers une diversité de ressources, comme le site de la CPNEF de l'audiovisuel)
 - Des spots courts, immersifs, qui montrent le métier « tel qu'il se fait » et diffusés sur les réseaux sociaux notamment à l'attention des plus jeunes (TikTok, Youtube...), ou au cours de programmes télévisés
 - Fiches métiers synthétiques à diffuser aux intermédiaires de l'Emploi (France Travail, Apec, réseau France Actifs, Missions Locales, Cap Emploi...)
 - Réseau d'ambassadeurs métiers à structurer (recrutement et mobilisation, animation de réseau...)
- ... en adoptant lorsque cela est possible une « approche par les appétences » (qui part des centres d'intérêt des candidats)
- Identifier les événements nationaux (forums de l'emploi, salons de l'orientation...) sur lesquels il serait utile que la branche soit représentée et organiser sa participation
- Capitaliser les pratiques inspirantes déployées par certaines entreprises, notamment :
 - « Vis ma vie au travail »
 - Recours aux immersions facilitées / PMSMP
 - Partenariats avec les acteurs du Réseau pour l'Emploi (France Travail...) et de l'accompagnement des transitions professionnelles (réseau Avenir Actifs, Transitions Pro...)
 - Partenariats avec des établissements de formation...
- ... par exemple sous forme de fiches « pratiques inspirantes » assorties d'outils opérationnels (convention de partenariats type...)
- Renforcer les partenariats avec les CREFOP et/ou les Régions (compétences en matière d'information sur les métiers à destination des élèves), de manière informelle ou à travers leurs contractualisations spécifiques, pour ajuster les actions aux enjeux territoriaux (y compris de manière pluri-partenaire, en articulant des actions de promotion des métiers à des plans d'actions pour faciliter l'accès au logement notamment)

Offre de formation

Engager la rénovation du BTS Métiers de l'audiovisuel

- Réaliser un diagnostic précis, région par région, de l'offre de formation disponible pouvant mener au champ de l'audiovisuel (intégrant la licence Pro Systèmes Audiovisuels Numériques, les autres formations universitaires spécialisées sur le champ de l'audiovisuel, les formations informatique réseau...), par exemple dans le cadre (ou en lien avec) les travaux des CREFOP sur ce sujet
- Organiser un recensement précis et exhaustif des évolutions des activités réalisées et compétences attendues par les employeurs pour chacune des options
- Envisager la proposition de création d'options spécifiques à l'audiovisuel sur des diplômes généralistes, à l'image des réflexions en cours pour un BTS Maintenance et réseau option audiovisuel, ou des coopérations entre opérateurs de formation spécialisés chacun sur l'un des deux domaines

Accompagner la fonction RH des entreprises et en particulier les pratiques de recrutement

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

Accompagner le développement des compétences des salariés

- Rester en veille sur la pertinence de diligenter des « études d'opportunité » sur la mise en place de parcours professionnalisants ou certifications spécifiques - *conducteurs d'antenne, scripte*
- Organiser un recensement « flash » des besoins en compétences émergents, et une réflexion paritaire sur l'opportunité d'identifier au sein de certifications déjà existantes des blocs de compétences pouvant y répondre

Annexe – Zoom sur la cartographie de l'offre de formation du BTS Métiers de l'audiovisuel

Le BTS Métiers de l'audiovisuel et ses 5 options

Le BTS Métiers de l'audiovisuel est décliné en 5 options :

- **Techniques d'ingénierie et exploitation des équipements** – RNCP37022
- **Image** – RNCP37021
- **Son** – RNCP37196
- **Montage et postproduction** – RNCP37020
- **Production** – RNCP37019

Nous proposons ci-après une cartographie des organismes de formation qui proposent au moins une des 5 options du BTS Métiers de l'audiovisuel.

Sa production s'appuie sur les sources de données suivantes :



Onisep (idéo)

Recensement des formations **proposées sous statut scolaire ou étudiant**

40 établissements distincts proposent au moins une option du BTS



RCO

Recensement des formations **proposées en apprentissage**

44 établissements distincts proposent au moins une option du BTS (pour l'année scolaire 2023-2024)



TOTAL : **72** établissements proposent au moins une option



Les établissements de formation

Quelques indicateurs clés...

Nombre d'établissements en fonction des options

Options	Nb étab.
Techniques d'ingénierie et exploitation des équipements	20
Image	58
Son	54
Montage et postproduction	60
Production	53

Lecture : 58 établissements proposent l'option Image

Nombre d'options proposées par les établissements

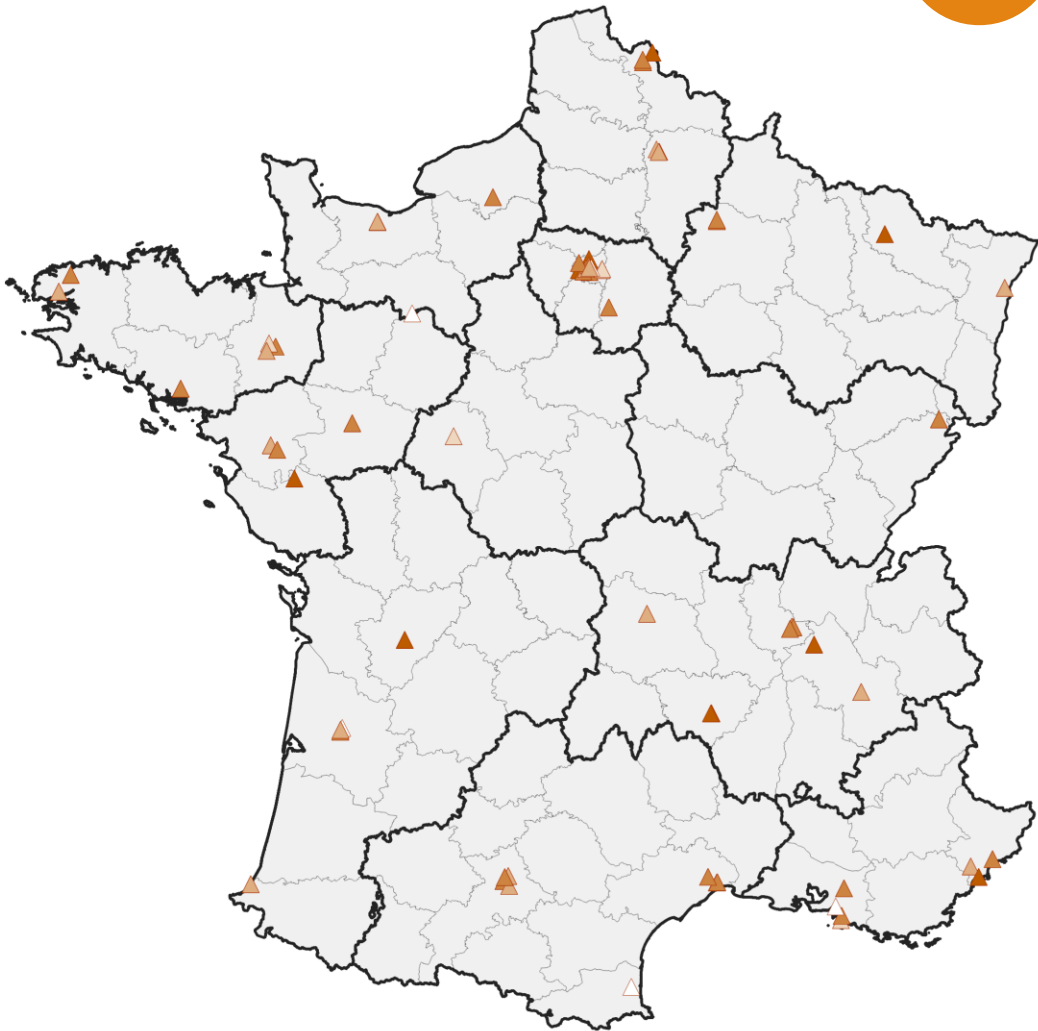
Nb options	Nb étab.
1	6
2	8
3	20
4	27
5	11

Lecture : 20 établissements proposent 3 options du BTS audiovisuel

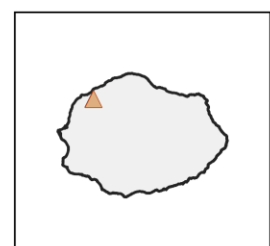
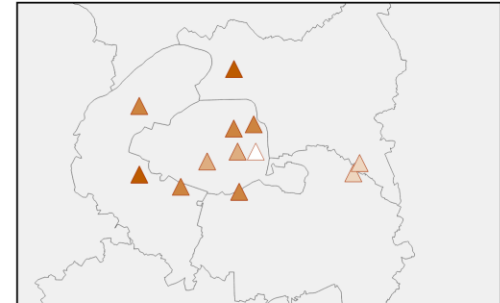
Régions	Nb étab.
Auvergne-Rhône-Alpes	8
Bourgogne-Franche-Comté	1
Bretagne	6
Centre-Val de Loire	1
Corse	0
Grand-Est	4
Hauts-de-France	5
Île-de-France	13
Normandie	5
Nouvelle-Aquitaine	5
Occitanie	8
Pays de la Loire	4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7
Guadeloupe	2
Guyane	0
Martinique	1
Mayotte	0
La Réunion	2

Toutes les options

72 établissements



- △ 1 spécialité
- △ 2 spécialités
- △ 3 spécialités
- △ 4 spécialités
- △ 5 spécialités

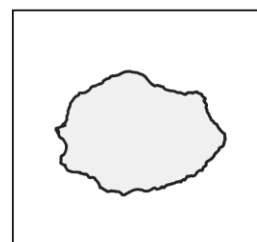
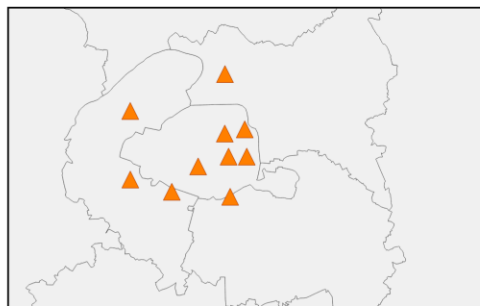
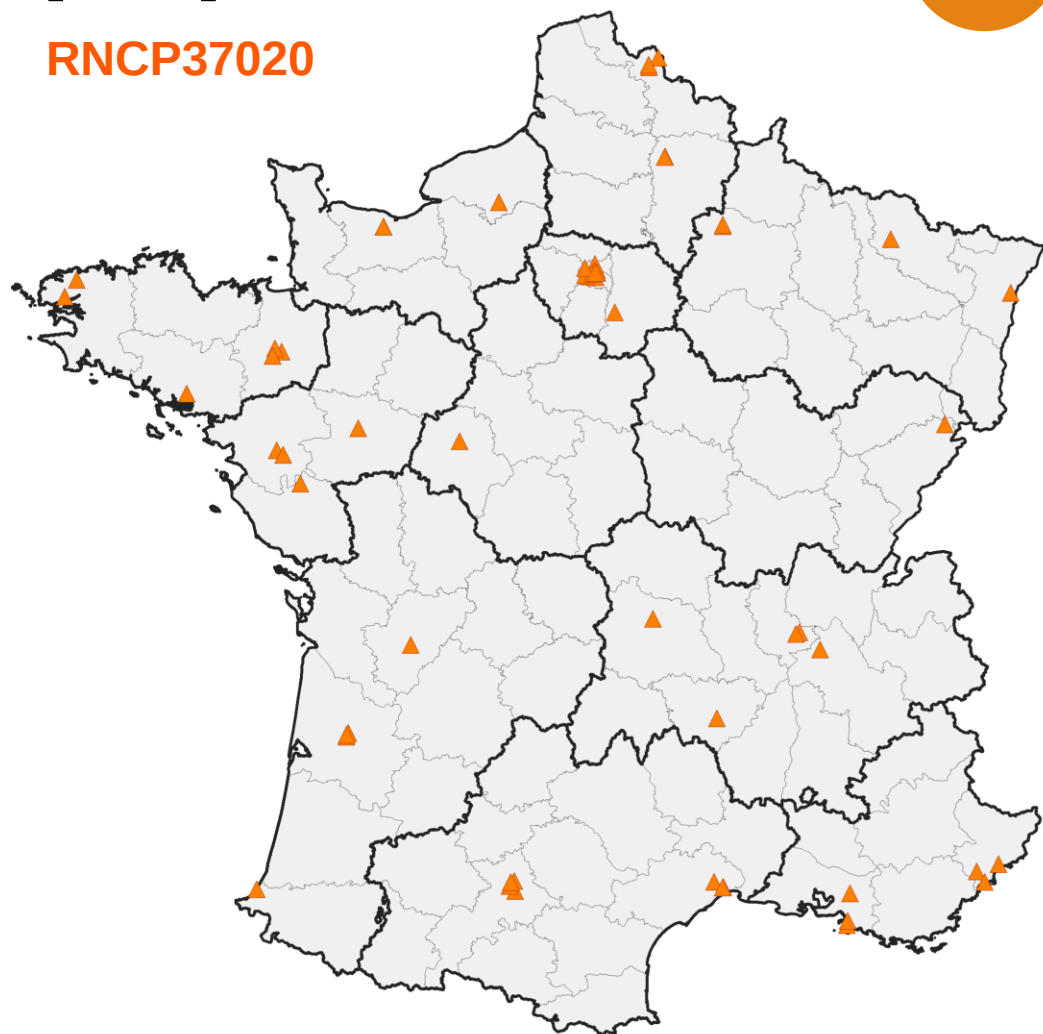


Régions	Nb étab.
Auvergne-Rhône-Alpes	8
Bourgogne-Franche-Comté	1
Bretagne	6
Centre-Val de Loire	1
Corse	0
Grand-Est	4
Hauts-de-France	5
Île-de-France	13
Normandie	5
Nouvelle-Aquitaine	5
Occitanie	8
Pays de la Loire	4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7
Guadeloupe	2
Guyane	0
Martinique	1
Mayotte	0
La Réunion	2

Montage et postproduction

RNCP37020

60 établissements



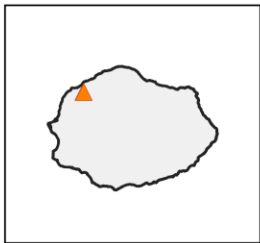
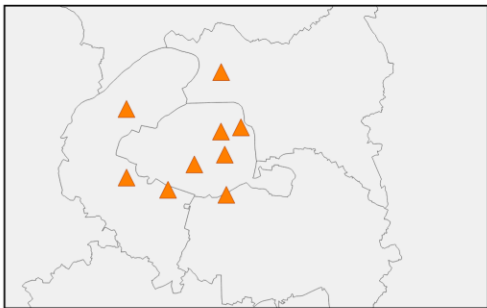
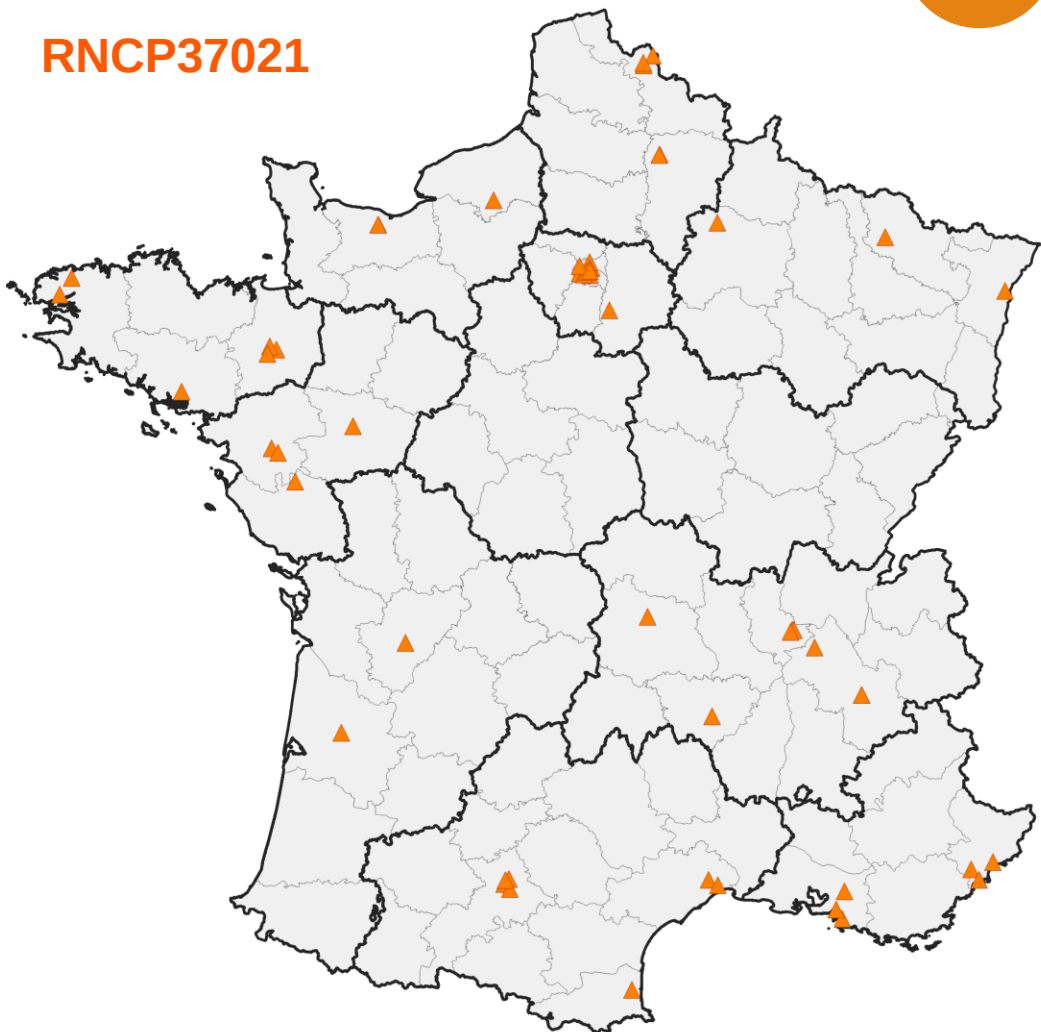
Régions	Nb étab.
Auvergne-Rhône-Alpes	5
Bourgogne-Franche-Comté	1
Bretagne	6
Centre-Val de Loire	1
Corse	0
Grand-Est	4
Hauts-de-France	5
Île-de-France	11
Normandie	3
Nouvelle-Aquitaine	5
Occitanie	7
Pays de la Loire	4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6
Guadeloupe	1
Guyane	0
Martinique	1
Mayotte	0
La Réunion	0

Image

RNCP37021

58

établissements



Régions

Nb étab.

Auvergne-Rhône-Alpes

8

Bourgogne-Franche-Comté

0

Bretagne

6

Centre-Val de Loire

0

Corse

0

Grand-Est

3

Hauts-de-France

5

Île-de-France

10

Normandie

3

Nouvelle-Aquitaine

2

Occitanie

7

Pays de la Loire

4

Provence-Alpes-Côte d'Azur

6

Guadeloupe

2

Guyane

0

Martinique

0

Mayotte

0

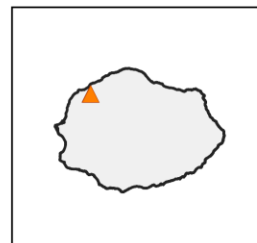
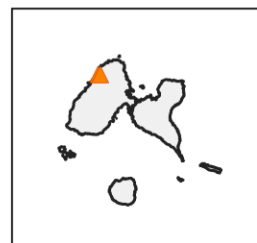
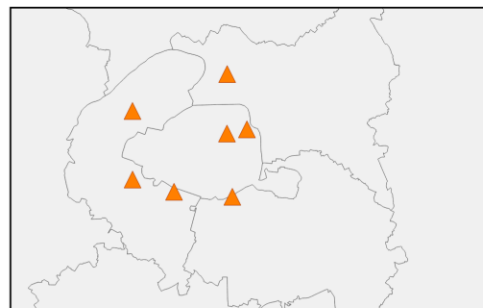
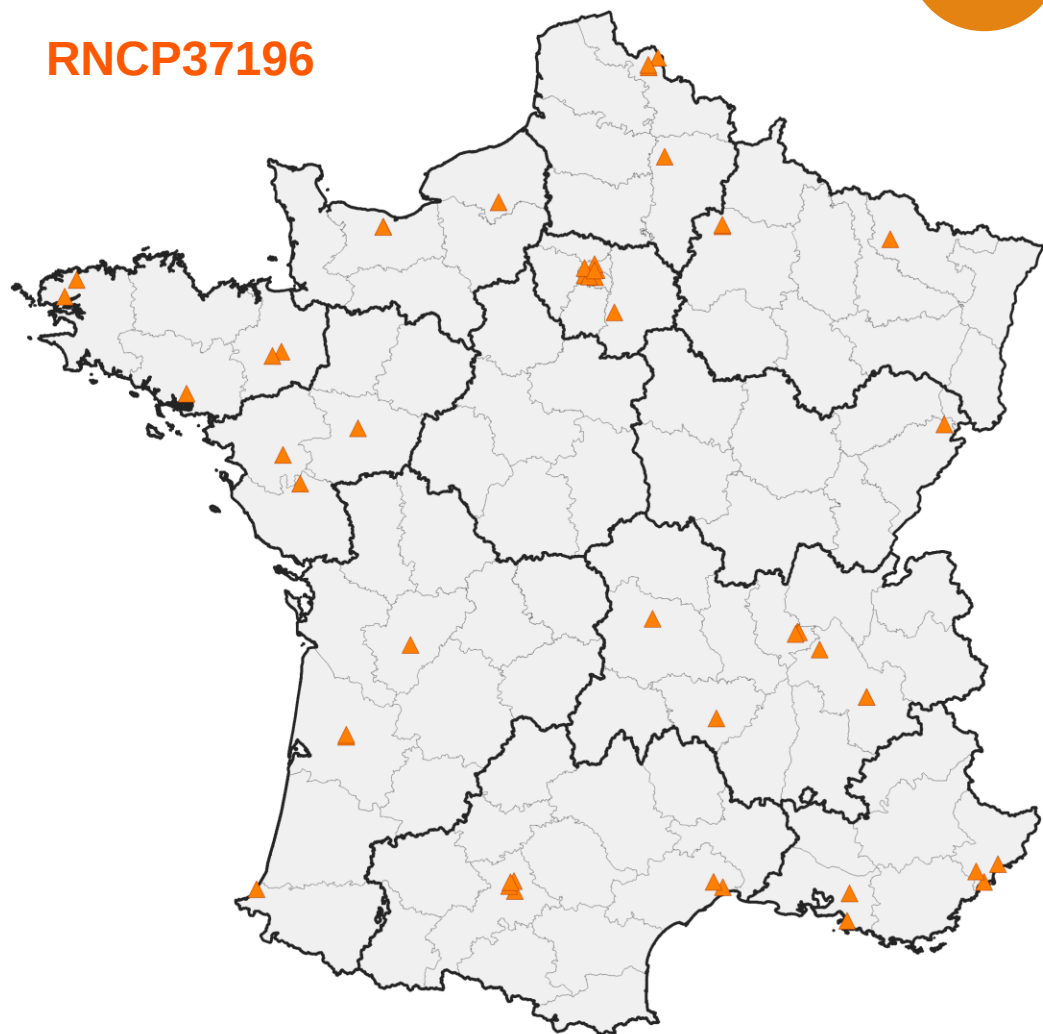
La Réunion

2

Son

RNCP37196

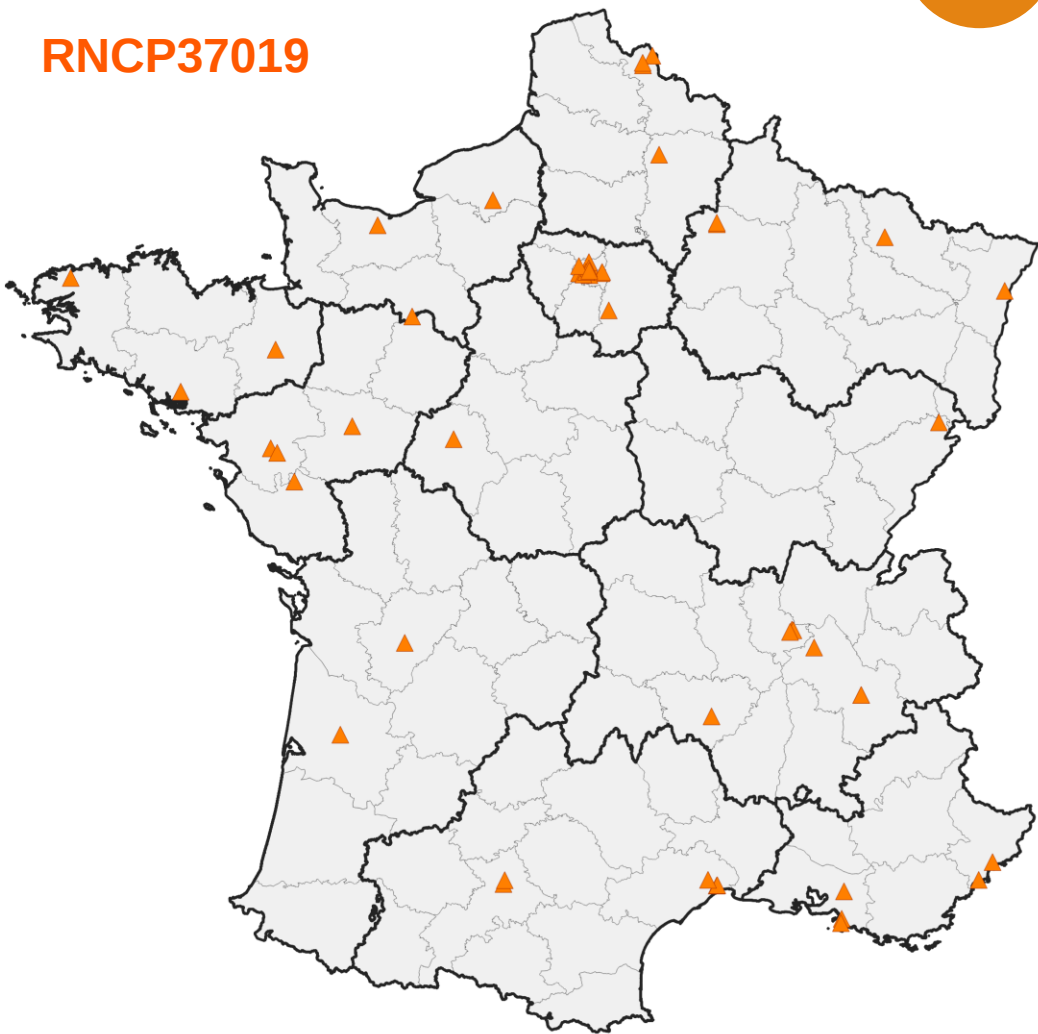
54 établissements



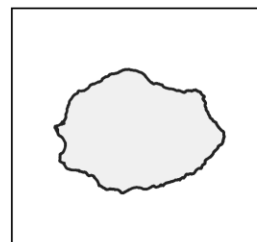
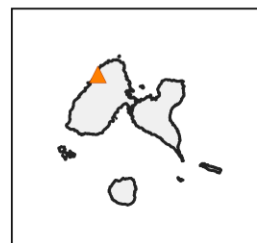
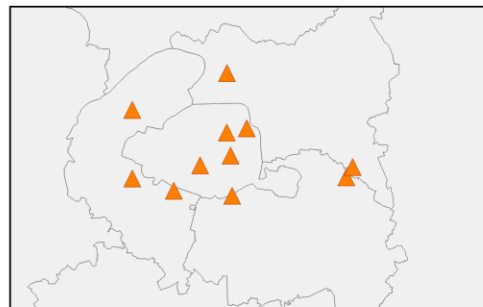
Régions	Nb étab.
Auvergne-Rhône-Alpes	8
Bourgogne-Franche-Comté	1
Bretagne	5
Centre-Val de Loire	0
Corse	0
Grand-Est	3
Hauts-de-France	4
Île-de-France	8
Normandie	3
Nouvelle-Aquitaine	4
Occitanie	6
Pays de la Loire	3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	5
Guadeloupe	2
Guyane	0
Martinique	0
Mayotte	0
La Réunion	2

Production

RNCP37019



53 établissements

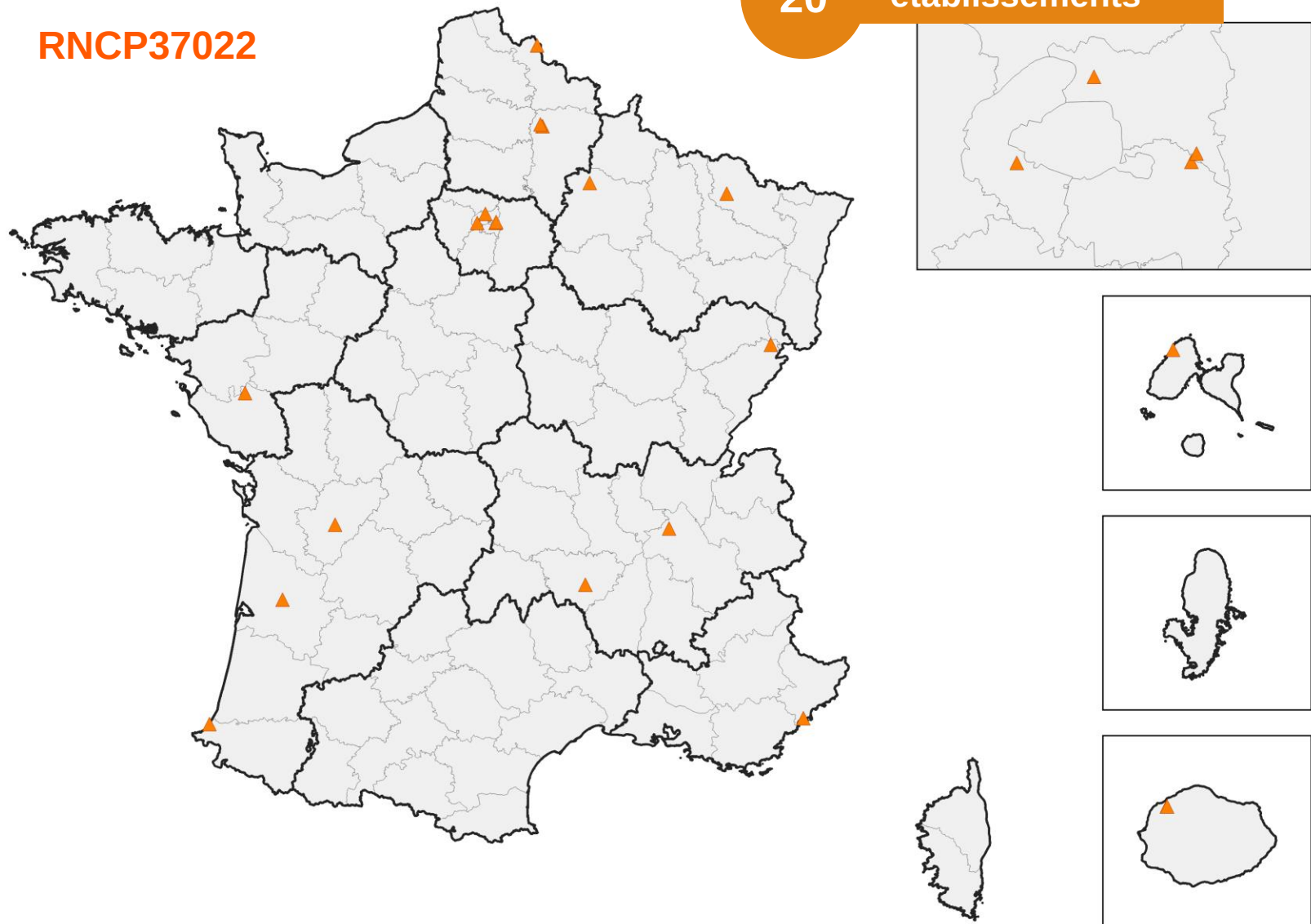


Régions	Nb étab.
Auvergne-Rhône-Alpes	7
Bourgogne-Franche-Comté	1
Bretagne	3
Centre-Val de Loire	1
Corse	0
Grand-Est	4
Hauts-de-France	4
Île-de-France	12
Normandie	3
Nouvelle-Aquitaine	2
Occitanie	5
Pays de la Loire	4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	5
Guadeloupe	1
Guyane	0
Martinique	1
Mayotte	0
La Réunion	0

Techniques d'ingénierie et exploitation des équipements

RNCP37022

20 établissements



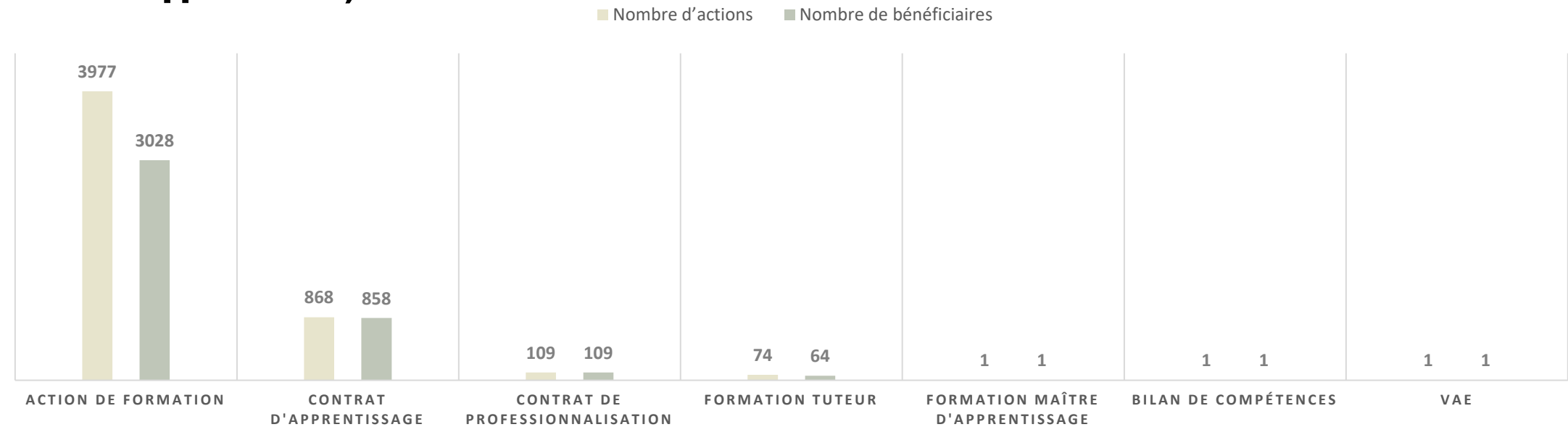
Régions	Nb étab.
Auvergne-Rhône-Alpes	2
Bourgogne-Franche-Comté	1
Bretagne	0
Centre-Val de Loire	0
Corse	0
Grand-Est	2
Hauts-de-France	3
Île-de-France	4
Normandie	0
Nouvelle-Aquitaine	3
Occitanie	0
Pays de la Loire	1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1
Guadeloupe	1
Guyane	0
Martinique	0
Mayotte	0
La Réunion	2

Annexe – Grands chiffres de la formation professionnelle dans la branche de la télédiffusion

Exploitation des données collectées par l'Afdas au titre du suivi des actions de formation avec prise en charge de l'OPCO pour l'année 2023. Les données relatives aux actions de formation mises en place par les entreprises sans prise en charge de l'Afdas ne sont pas comptabilisées.

***Auteurs :** Safidy RATSIMBARISON, Alexandre JANNIC, Département Observation et perspectives de l'Emploi, Afdas*

Répartition du nombre d'actions de formation et du nombre de bénéficiaires par dispositif, en 2023, pour la branche de la télédiffusion (Hors POEC et Appui Conseil)



Source : Base formation Afdas 2023

79%
Des actions

17,2%
Des actions

2,2%
Des actions

1,5%
Des actions

- De 1%
Des actions

- De 1%
Des actions

- De 1%
Des actions

74,5%
Du nombre de
bénéficiaires

21,1%
Du nombre de
bénéficiaires

2,7%
Du nombre de
bénéficiaires

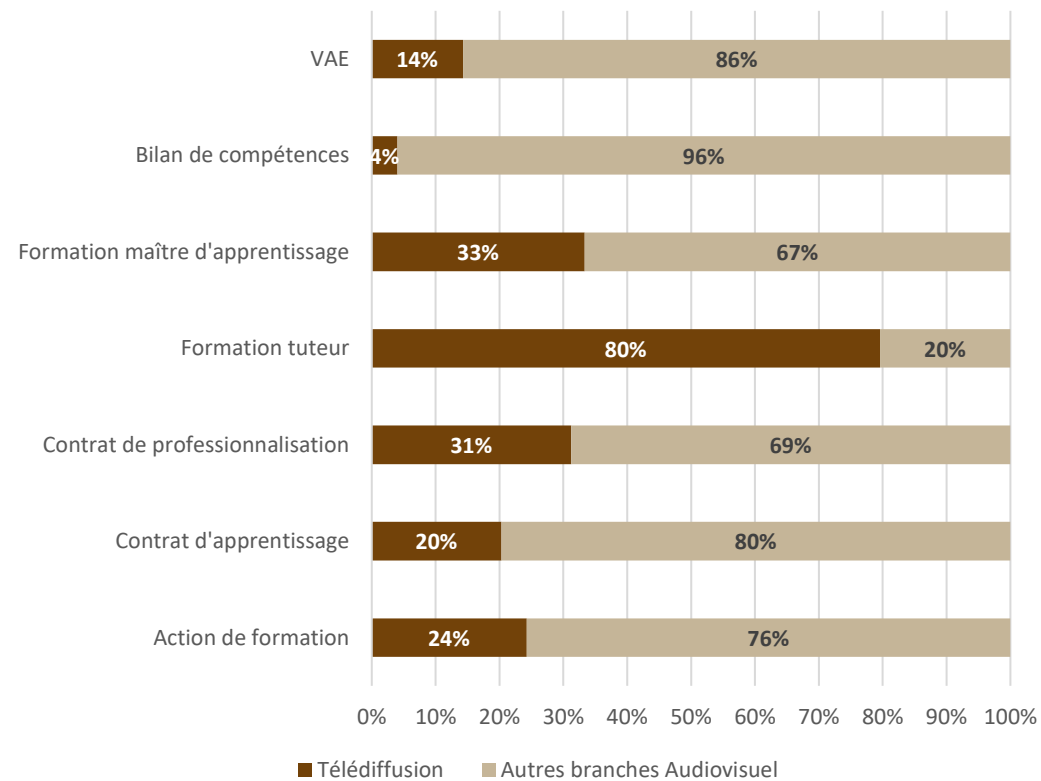
1,6%
Du nombre de
bénéficiaires

- De 1%
Du nombre de
bénéficiaires

- De 1%
Du nombre de
bénéficiaires

- De 1%
Du nombre de
bénéficiaires

Répartition du nombre d'actions de formation par dispositif, en 2023, pour l'ensemble des branches de l'Audiovisuel (Hors POEC et Appui Conseil)



	Audiovisuel	Télédiffusion
Action de formation	16399	3977
Contrat d'apprentissage	4274	868
Contrat de professionnalisation	349	109
Formation tuteur	93	74
Formation maître d'apprentissage	3	1
Bilan de compétences	25	1
VAE	7	1

Source : Base formation Afdas 2023

Données concernant le dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi, en 2023, pour l'ensemble des branches de l'Audiovisuel

Audiovisuel



23 sessions



391 bénéficiaires



161 470 h de
formation



2 332 988,65 €

Télédiffusion



8 sessions



111 bénéficiaires



35 730 h de
formation



714 182 €

TOP 20 des certifications suivies en apprentissage, dans la branche de la Télédiffusion, en 2023

Intitulé de la certification	Certificateur	Nombre de contrats
Diplôme d'Institut d'Etudes Politiques	INSTITUT D'ETUDES POLITIQUES DE TOULOUSE	29
Information, communication (fiche nationale)	UNIVERSITE MONTPELLIER III PAUL VALERY	28
Journaliste web et multimédia/Journaliste web	INSTITUT SUP DE FORMATION AU JOURNALISME	27
Manager de la communication	EDUSERVICES	23
Journalisme (fiche nationale)	UNIVERSITE PARIS 1 PANTHEON SORBONNE	23
Journaliste	ECOLE CFJ/MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE	21
Métiers de l'audiovisuel, option : technique d'ingénierie et exploitation des équipements.	MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE	16
Diplome de l'école supérieure de journalisme de Lille/Diplôme de journalisme	ESJ PRO/ECOLE SUPERIEURE DE JOURNALISME DE LILLE	15
Diplôme visé du Programme Grande Ecole /Programme Grande Ecole	GROUPE KEDGE BUSINESS SCHOOL	15
Journaliste	LEARNING MANAGEMENT DEVELOPPEMENT	14
Journaliste plurimédia	ASSOCIATION D'ENSEIGNEMENT PLURIMEDIA D'OCCITANIE	13
Journalisme	UNIVERSITE PARIS DAUPHINE	13
Manager des stratégies marketing et communication	MEDIASCHOOL PARIS - MEDIASCHOOL PARIS CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS	12
Métiers de l'audiovisuel, option : métiers de l'image	MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE	12
Chargé de productions audiovisuelles, cinéma et plurimédia	LEARNING MANAGEMENT DEVELOPPEMENT	12
Administrateur de projets culturels/Administrateur de projets artistiques et culturels	ECAD CONSULTANTS - IESA ART&CULTURE	11
Métiers de l'audiovisuel, option : métiers du montage et de la postproduction	MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE	10
Métiers de l'audiovisuel - option : métiers du son	MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE	10
Journaliste	C.F.P.J	10
Manager opérationnel d'activités	ASCENCIA PARIS LA DEFENSE	10

TOP 20 des certifications suivies en contrat de professionnalisation, dans la branche de la Télédiffusion, en 2023

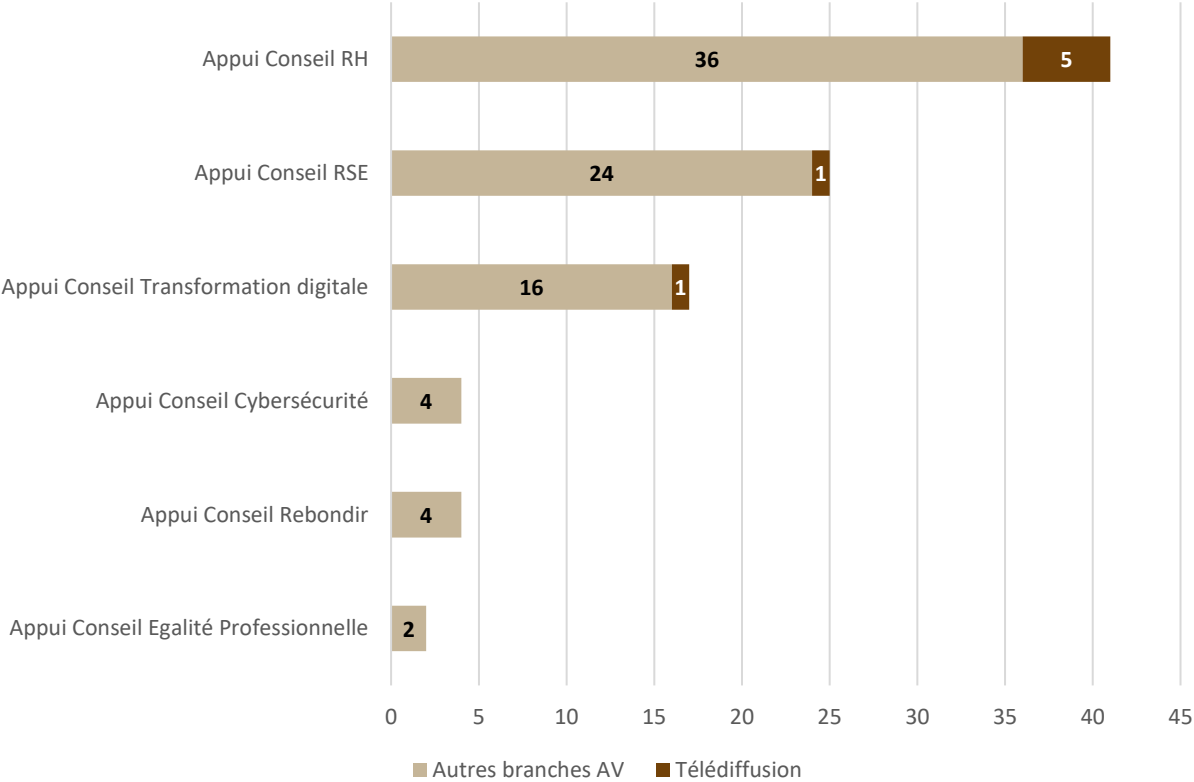
Intitulé de la certification	Certificateur	Nombre de contrats
Journaliste	ESJ PRO	14
Journaliste	Groupe CFPJ - Centre de formation et de perfectionnement des journalistes (CFPJ Médias)	12
MASTER - Droit de la propriété intellectuelle (fiche nationale)	MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE	6
Directeur de la photographie - Cameraman	EMC - École supérieure des métiers de l'image, du son et du web	2
Bachelor Réalisateur de séries	EMC Ecole supérieure des métiers de l'image, du son et de la création 2D-3D	1
Journaliste junior en langue basque	UNIVERSITE DE BORDEAUX	1
Initiation aux Techniques Audiovisuelles	Tele pease	1
MASTER - Droit de la propriété intellectuelle (fiche nationale)	UNIVERSITE PARIS SACLAY	4
Documentaliste multimédia gestionnaire de médias et de données	INSTITUT NATIONAL DE L'AUDIOVISUEL	4
Chef opérateur / opératrice son	INSTITUT NATIONAL DE L'AUDIOVISUEL	4
Chargé de productions audiovisuelles, cinéma et plurimédia	MEDIASCHOOL PARIS - MEDIASCHOOL PARIS CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS	4
Manager communication d'entreprise	NEOMA BUSINESS SCHOOL	3
Licence Professionnelle - Métiers des réseaux informatiques et télécommunications (fiche nationale)	UNIVERSITE DE PAU ET DES PAYS DE L'ADOUR (UPPA)	3
Licence Professionnelle - Métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux (fiche nationale)	UNIVERSITE GUSTAVE EIFFEL	2
MASTER - Information, communication (fiche nationale)	UNIVERSITE D'AIX MARSEILLE	1
MASTER - Information, communication (fiche nationale)	UNIVERSITE TOULOUSE CAPITOLE	1
BTS - Métiers de l'audiovisuel option métiers de l'image	MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE	2
BTS - Métiers de l'audiovisuel option gestion de la production	MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE	2
Graphiste – Motion designer	INSTITUT NATIONAL DE L'AUDIOVISUEL	2
Titre ingénieur - Ingénieur diplômé d'Efrei Paris (Université Paris-Panthéon-Assas)	EFREI PARIS	2

TOP 20 des thématiques de formation, suivies dans la branche de la télédiffusion (à droite) et toutes branches de l'audiovisuel (à gauche, en 2023
(Hors alternance, formations tuteur et maître d'apprentissage, bilans de compétences et POEC)

Thématiques	Nombre d'actions
Prevention sécurité	3 803
Audiovisuel multimédia	2 300
Encadrement management	1 164
Développement professionnel et personnel	933
Environnement aménagement	930
Langues	794
Informatique et systèmes d'information	756
Communication et information	732
logiciel bureautique	452
Electricité	451
Gestion organisations	316
Gestion commerciale achats	314
Droit	295
Ressources humaines	282
Gestion financière comptabilité	275
Transport	237
Ingénierie formation pédagogie	230
Art	216
Manutention	216
logiciel audiovisuel	211

Thématiques	Nombre d'actions
Prevention sécurité	648
Audiovisuel multimédia	624
Langues	280
Environnement aménagement	244
Développement professionnel et personnel	226
Informatique et systèmes d'information	224
Encadrement management	168
Electricité	163
Gestion organisations	161
Communication et information	153
Ressources humaines	119
logiciel bureautique	118
Droit	104
Gestion commerciale achats	100
Ingénierie formation pédagogie	79
Transport	56
Génie industriel	49
Gestion financière comptabilité	45
Art	37
Manutention	32

Thématiques et nombre d'accompagnements Appui Conseil au sein du secteur Audiovisuel et de la branche Télédiffusion, en 2023



Type Appui Conseil	Total Audiovisuel
Appui Conseil RH	41
Appui Conseil RSE	25
Appui Conseil Transformation digitale	17
Appui Conseil Rebondir	4
Appui Conseil Cybersécurité	4
Appui Conseil Egalité Professionnelle	2

Source : Base formation Afdas 2023

