

---

CENTRE D'ETUDES  
ET DE RECHERCHES  
SUR LES QUALIFICATIONS

---

L'EMPLOI ET LES FORMATIONS  
DANS L'AUDIOVISUEL

*Questions sur les relations Formation-Emploi*

Janine RANNOU

---

FORMATION - QUALIFICATION - EMPLOI  
DOCUMENTS DE TRAVAIL

---

**L'EMPLOI ET LES FORMATIONS  
DANS L'AUDIOVISUEL**

*Questions sur les relations Formation-Emploi*

**Janine RANNOU**

L'EMPLOI ET LES FORMATIONS  
DANS L'AUDIOVISUEL

Questions sur les relations Formation-Emploi

Janine RANNOU

Département de la Qualification  
du Travail

Septembre 1985

## L'EMPLOI ET LES FORMATIONS DANS L'AUDIOVISUEL

### *Questions sur les relations Formation-Emploi*

Les résultats présentés dans ce document ont été élaborés comme contributions du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) à la réflexion d'un groupe de travail mis en place par la Direction des Lycées en vue d'aboutir à des propositions de réformes des diplômes de l'audiovisuel.

- Le premier chapitre comporte une analyse des professions de l'audiovisuel et de leur évolution dans le cadre des mutations technologiques actuelles.

- Le deuxième chapitre rassemble les données chiffrées disponibles sur les secteurs et les professions de l'audiovisuel.

- Le troisième chapitre est composé des cinq propositions de B T S émanant du groupe de travail.

## 1er CHAPITRE - ANALYSE DES PROFESSIONS DE L'AUDIOVISUEL ET DE LEUR EVOLUTION

### 1 - La question initiale

### 2 - Quelques lignes de réflexion issues de notre Répertoire Français des Emplois susceptibles d'éclairer la réflexion sur les formations

2.1. Des secteurs très cloisonnés, des formations étanches

2.2. Une permanence des grands domaines d'activités à travers les secteurs, les technologies, les supports et les produits

2.2.1. L'identification des familles professionnelles

2.2.2. Les familles professionnelles, unité stable de structuration de la profession

### 3 - La démarche du groupe de travail

3.1. L'adoption d'une approche commune à tous les membres du groupe

3.2. Quelques caractéristiques des mutations technologiques à prendre en compte dans la réflexion sur la formation

3.3. La définition des objectifs professionnels

## 2ème CHAPITRE - QUELQUES DONNEES CHIFFREES

### 1 - L'évolution des effectifs dans les secteurs de l'audiovisuel

### 2 - L'évolution des effectifs par profession

### 3 - Répartition des professionnels de l'audiovisuel par âge et par secteur

## 3ème CHAPITRE - LES REFERENTIELS DES DIPLOMES PROPOSES (B T S)

A la demande de la Direction des Lycées et du Secrétariat général des C.P.C., un groupe de travail a été mis en place au mois de juin et a été chargé de mener une réflexion concernant les formations de l'audiovisuel.

Notre participation aux travaux de ce groupe a été l'occasion de reprendre les résultats des observations des emplois de l'audiovisuel, réalisées en 80-81, pour le Répertoire Français des Emplois, de les mettre en forme par rapport à la question posée (la rénovation des diplômes) et d'actualiser nos connaissances sur ces domaines.

#### 1 - La question initiale

Depuis 81, un certain nombre de missions à l'initiative de divers Ministères se penchent sur les questions concernant le développement de l'audiovisuel et de la communication en France.

L'une d'elles, la mission Bredin porte explicitement sur les problèmes de la formation puisque son intitulé est "l'enseignement des métiers du cinéma et de l'audiovisuel".

D'autres à caractère plus technique ou industriel comme la mission Schreiner sur le câble aboutissent à des propositions en matière de formation.

Elles tablent toutes sur un essor important de l'audiovisuel en France, lié à l'apparition de nouvelles technologies de communications, essor qui générerait des besoins importants en formation. Sans attendre la publication du rapport Bredin (1), le Ministère de l'Education Nationale se saisit de la demande de création d'un nouveau BTS audiovisuel, plus orienté vers le câble et les sociétés locales d'exploitation du câble (SLEC), pour relancer les travaux sur les formations dans ces secteurs et, dans ce but met en place, notre groupe de travail.

-----  
(1) Les conclusions viennent d'être rendues publiques.

La demande originelle consistait à ne pas toucher aux diplômes existant et à ne se pencher que sur la création de ce nouveau BTS.

Dès la première réunion du groupe de travail un certain nombre d'interventions ont exprimé la difficulté à travailler sur la création d'un nouveau diplôme en faisant l'impasse sur l'analyse des diplômes existants. Il est par ailleurs apparu très vite peu pertinent d'orienter la réflexion sur une technologie (le câble) et une structure nouvelle créée pour mettre en oeuvre cette technologie (la SLEC) sans essayer de voir comment évoluait l'ensemble de la profession.

L'objectif du groupe s'est alors redéfini ; il s'est agi de profiter de cette demande pour analyser les besoins en formation des professions de l'audiovisuel à partir d'une analyse des situations professionnelles et de leur évolution. Cette démarche, plus lourde que la démarche proposée au départ, semble permettre d'éviter un certain nombre d'écueils :

. laisser en l'état les BTS existants, reconnus par la profession mais considérés comme obsolètes ;

. créer un nouveau BTS qui viendrait s'ajouter aux précédents sur lesquels il se surimposerait en partie, sans que cette surimposition n'ait été analysée ;

. créer un BTS en liaison exclusive et donc étroite avec des structures qui n'existent pas encore, dont on ne connaît ni le développement ni la pérennité ;

. créer un BTS axé sur l'utilisation d'une technologie de transmission alors que les technologies évoluent extrêmement rapidement dans les secteurs de la communication.

L'option "balayage systématique des besoins en formation des professions de l'audiovisuel et des spectacles vivants" semble ainsi la seule garante d'une démarche dynamique qui nous permette de ne pas définir des diplômes de formation qui soient en retard d'une technologie, d'une structure, d'un produit...

Par rapport à cette démarche quel éclairage avons nous pu apporter, à partir de notre connaissance datée, certes, mais aussi globale, des réalités professionnelles, à travers les observations et les résultats du RFE.

2 - Quelques lignes de réflexion issues de notre étude RFE susceptibles d'éclairer la réflexion sur les formations

Les observations des situations de travail dans l'audiovisuel et les spectacles vivants ont été réalisées entre 1978 et 1980.

L'échantillonnage tenait compte de plusieurs facteurs :

- les grands domaines de spécialité professionnelle : réalisation - production - image - son - montage - décor - costumes.....
- les différents secteurs et sous-secteurs d'activités et les différents types d'entreprises.

Des observations ont ainsi été réalisées dans :

\* les quatre sous-secteurs du cinéma :

- . Stés de production cinématographique ;
- . Stés de distribution ;
- . Industries techniques du cinéma ;
- . Stés d'exploitation.

\* les sociétés de radiodiffusion et de télévision :

- . Stés de programmes / publiques
- . Stés de production / privées

\* les sociétés d'édition phonographiques et les studios d'enregistrement :

\* les sociétés d'édition de programmes audiovisuels et les sociétés de production de programmes audiovisuels (films publicitaires  
films de formation  
films d'information...)



\* les théâtres dramaturgiques, lyriques et chorégraphiques publics et privés.

\* les entreprises du secteur de l'animation culturelle :

. Maisons de la Culture ;

. Centres d'animations culturelles.

\* des services audiovisuels dans des entreprises industrielles et commerciales.

- Les différents supports de l'image et du son :

film	16 mm	35 mm
vidéo	1 pouce	2 pouces
radio		
disque		
cassettes		
spectacle direct		

- Les différents produits :

longs métrages - courts métrages - programmes de formation, d'information - diaporama - film d'animation - reportage - émission de variétés...

Les secteurs de l'audiovisuel (cinéma, télévision, radiodiffusion, édition phonographique...) sont des secteurs mal couverts par les enquêtes statistiques, quant aux emplois de l'audiovisuel ils sont mal connus des analystes du travail. Les travaux du RFE sur ces emplois, ont donc été l'occasion d'un premier défrichage des réalités professionnelles. Les résultats du RFE font apparaître une très grande diversité des secteurs tant en ce qui concerne leurs structures, que les conditions d'exercice de l'emploi, que les conditions d'insertion dans les professions. Cette diversité s'accompagne d'un cloisonnement très étanche en matière de gestion de la main d'oeuvre auquel correspond un cloisonnement des formations et des diplômes.

Cette diversité tend à masquer une permanence, à travers les secteurs, les supports et les technologies utilisés, les produits résultants, de grands domaines professionnels qui ont résisté aux mutations profondes

qui ont traversé ces secteurs tout au long de leur histoire (passage du cinéma muet au cinéma parlant, avènement de la télévision, diffusion des vidéos cassettes...).

2.1. - Des secteurs très cloisonnés, des formations étanches

Les activités liées à l'image, au son et au spectacle direct se sont développées de façon totalement parallèle et indépendamment les unes des autres.

Pendant de longues années, chaque secteur a développé des produits propres sur supports propres :

les éditions phonographiques produisaient des disques ;

les théâtres lyriques, chorégraphiques, dramaturgiques produisaient des spectacles vivants, les activités cinématographiques des longs métrages ou courts métrages sur supports film.

L'arrivée de la télévision a bousculé quelque peu cet agencement bien ordonné. Liée à l'apparition de nouvelles technologies (enregistrement d'images sur supports magnétiques, et télé-transmission de ces images), son activité ne s'est limitée ni à un type de support, ni à un type de produits.

Utilisatrice des produits des autres secteurs et productrice de ses propres produits, la télévision a introduit une situation de concurrence entre les différents secteurs.

Cette situation de concurrence se trouve accrue actuellement par l'avènement de nouveaux supports (vidéo - disques ; vidéo-cassettes) et le développement de nouveaux produits (programmes audiovisuels de formation, d'informations, films publicitaires et tous les produits liés au développement de la télématique). Actuellement aucun des secteurs ne veut rester en dehors de ces nouvelles technologies et de ces nouveaux marchés et il va devenir de plus en plus difficile de les isoler de façon étanche et définitive les uns des autres par rapport à cette combinaison supports/produits. Il semble cependant que chacun aborde cette situation de concurrence par rapport à une activité dominante qui lui reste propre.

Et surtout chacun va aborder cette situation en s'appuyant sur des structures totalement différentes.

En effet, à côté du secteur public de la radio et de la télévision structuré en entreprises regroupant plusieurs centaines de salariés permanents, on trouve toute une série de petites entreprises recourant largement à l'intermittence et de plus en plus à l'intérim, et entre les deux des entreprises du spectacle vivant employant des salariés permanents dont les effectifs varient de quelques unités à plusieurs centaines.

Le large recours à l'intermittence et à l'intérim n'a pas favorisé les mobilités et le décroisement, d'autant que chaque secteur a développé son propre système de reconnaissance des diplômes et des qualifications.

Dans la production cinématographique, l'insertion professionnelle se fait selon deux logiques :

- . le diplôme professionnel lorsqu'il existe ; les diplômes apparaissant dans la convention collective sont le BTS cinématographie option son et option image préparé au lycée Louis Lumière, et le certificat de fin d'étude de l'IDHEC ;
- . la participation à un certain nombre de stages sur des réalisations audiovisuelles.

Cette seconde logique tend à favoriser le recrutement par cooptation, et à privilégier la formation "sur le tas" (1).

A la télévision on distingue les recrutements sur concours après un BT ou un BTS pour les emplois dits de "technicien" (parmi lesquels selon les années on retrouve ou non les techniciens du son) et les recrutements sur titre (BTS délivré par le lycée Louis Lumière pour les gens de l'image, diplôme de l'IDHEC pour les assistants réalisateurs...) et sur expérience professionnelle (participation à un certain nombre de stages dans la production cinématographique).

-----  
(1) Le recrutement par cooptation est d'autant plus largement utilisé que le système de formation initiale ne couvre ni quantitativement ni qualitativement (cf. tableau joint) les besoins. On peut observer qu'il est plus important dans les professions à dominante moins "technique" : réalisateur, assistant de réalisation, responsable de production...

La logique des stages professionnels est d'autant plus développée que le lycée Louis Lumière et l'IDHEC sont loin de fournir des diplômés dans toutes professions de l'audiovisuel comme le montrent les tableaux joints.

Parallèlement les théâtres qui recourent eux-aussi largement à la cooptation puisent lorsqu'ils cherchent des jeunes diplômés dans les jeunes formés par l'école Nationale Supérieure des Arts et Techniques du théâtre dont les formations (CAP, BT et BTS) sont orientés exclusivement vers les activités théâtrales.

Les deux ensembles, formations Louis Lumière et IDHEC d'un côté, ENSATT de l'autre, fonctionnent donc de façon totalement étanches et au niveau des définitions des formations, et au niveau de leur reconnaissance professionnelle.

Or si certains emplois apparaissent bien spécifiques au théâtre, ou au cinéma et à la télévision, la plupart relève des grands domaines communs aux activités de l'audiovisuel et des spectacles ; citons le décor et le costume, le maquillage-perruquage, la machinerie, ou encore le son.

## 2.2. - Une permanence des grands domaines d'activités à travers les secteurs, les technologies, les supports et les produits

L'analyse des situations observées lors de la réalisation du RFE faisait apparaître une grande variabilité des modes d'organisation selon les multiples combinaisons des critères produits, supports, secteurs....

Dans cette profonde diversité apparaissait une variable stable : les familles professionnelles.

### 2.2.1. - L'identification des familles professionnelles

Par familles professionnelles nous identifions ici de grands domaines d'activité et de spécialité que nous avons repérées dans le cahier du RFE :

. soit par rapport à un "sous-produit" audiovisuel, l'image, le son, le décor, le costume, qui suppose à la fois un objet de travail spécifique, des techniques propres à mettre en oeuvre et un produit résultant identifiable ;

. soit par rapport à un mode d'intervention par rapport au produit appréhendé dans son ensemble :

coordination technico artistique : famille réalisation ;

coordination technico financière : famille gestion de la production ;

mise à disposition des équipements : famille exploitation maintenance des équipements audiovisuels.

Dans l'un et l'autre cas, la famille professionnelle suppose la mise en oeuvre d'un certain nombre de connaissances techniques et artistiques spécifiques liées à l'objet de travail lui-même (lumière, son, données financières et comptables...) et aux équipements et supports propres à chaque domaine.

Pour la famille son, par exemple, apparaissent les connaissances acoustiques et musicales, alliées à une maîtrise des équipements (le magnétophone professionnel, la régie son, l'auditorium...) et des supports d'enregistrement et de diffusion du son.

Pour la famille image, nous pouvons relever les connaissances en optique et en électricité appliquées aux exigences du cadre et de la lumière, à côté de connaissances picturales et plastiques, le tout allié à une maîtrise des équipements (caméras, objectifs, régie lumière...) et des supports (film, vidéo) d'enregistrement de l'image.

L'existence des familles professionnelles ainsi définies a résisté aux bouleversements qu'ont connu les secteurs et la profession de l'audiovisuel.

En effet, ces secteurs ont déjà "digéré" des mutations technologiques et structurelles importantes, (avènement concomittant du support vidéo et de la télévision) ; c'est peut-être dans l'analyse des conditions de l'intégration des mutations technologiques passées que nous pouvons trouver des éléments de réponse quant aux tendances d'évolution de la profession.

Ces mutations technologiques ont été porteuses de bouleversements importants dans le processus de production : par exemple, sur le support vidéo, la restitution de l'image et du son est immédiate et ne suppose donc plus le passage par les laboratoires cinématographiques.

Elles étaient également porteuses de bouleversements importants dans les équipements utilisés, régie son, régie vidéo, régie de réalisation...

Et pourtant, nous retrouvons les mêmes grandes "équipes" professionnelles que sur le support film, auxquelles est venue s'ajouter une nouvelle équipe liée à l'exploitation d'équipements de plus en plus complexes, équipe interface entre les équipements eux-mêmes et les besoins techniques et artistiques de l'image, du son, de la réalisation... Ceci qui traduit la reconnaissance d'une constante de la spécialité professionnelle liée au domaine d'activité, a posé et continue de poser des problèmes : les sociétés de télévision ont dû compenser l'absence de prise en compte de ces nouvelles technologies par l'appareil de formation initiale. Des stages de formation lourde à la vidéo, en particulier, sont ainsi organisés systématiquement à l'embauche, ou lors de changements de catégorie (accès à l'emploi du Directeur de la photographie par exemple).

La permanence des grands domaines de spécialité ne doit donc pas masquer une évolution importante interne à ces grands domaines, ni l'existence d'une transversalité de certaines technologies liées aux supports et aux équipements.

Parmi celles-ci nous citerons l'électronique à laquelle sont confrontées un nombre de personnes de plus en plus importants : les techniciens d'exploitation des matériels audiovisuels bien sûr mais aussi les gens du son, de l'image, du montage...

#### 2.2.2. - Les familles professionnelles, unité stable de structuration de la profession

La permanence des familles professionnelles repose non seulement sur leur identification à des domaines d'activité mais aussi sur le fait que, dans une profession, largement composée d'intermittents, elles apparaissent comme la seule unité stable de structuration professionnelle et sociale.

- La définition des emplois-types repérés par famille professionnelle a permis de mettre en évidence que la famille professionnelle correspond à une véritable filière professionnelle puisque dans chacune d'elles, les mobilités sont possibles et que l'on peut d'y distinguer des emplois

ou situations d'accès direct et des emplois de cheminement ; le passage des uns aux autres peut se trouver formaliser dans les conventions collectives à travers des mentions de durée ou des exigences de formation.

Par exemple, dans la production cinématographique on entre dans la famille image comme assistant-opérateur ; après la participation à trois longs métrages, au minimum, on peut obtenir la carte professionnelle de cadreur, et après trois longs métrages comme cadreur on peut prétendre à la carte professionnelle de directeur de la photographie.

Tout ceci est, bien évidemment théorique, et les durées observées à chacun des postes cités excèdent généralement les trois stades, cependant les étapes sont respectées : tous les directeurs de la photographie interviewés étaient bien passés par les deux postes cités.

A la télévision, la situation est un peu différente, le passage de cadreur à directeur de la photographie se fait sur concours suivi d'une formation lourde (de l'ordre de 6 à 9 mois), mais là encore la filière est strictement respectée.

Par ailleurs, à l'intérieur de la famille image, on peut observer des mobilités des unités films aux unités vidéo et même au cinéma et vice-versa.

La famille professionnelle apparaît bien ainsi comme le cadre privilégié de mobilité, se substituant en partie au rôle d'unité de repère que joue l'entreprise dans d'autres secteurs.

- Le repérage des familles professionnelles permet de retrouver une notion extrêmement importante dans les professions audiovisuelles : la notion d'équipes (équipe son - équipe image...). A l'intérieur d'une même équipe, l'ensemble des membres sont co-impliqués par rapport à un objectif commun ; la réalisation d'un sous-produit par exemple. Ceci suppose que chacun ait à connaître, pour la réalisation de ses propres activités, les activités prises en charge par les autres membres de l'équipe. Si l'on traduit cette exigence au niveau d'objectifs de formation, ceci plaide pour une unité de formation pour chaque famille professionnelle.

Cette co-implication des différents membres d'une même famille professionnelle ne doit pas céder une complémentarité des équipes elles-mêmes. Cette complémentarité apparaît dans le contenu des descriptions d'activité :

par exemple lors de l'élaboration de son schéma d'installation des équipements sons, l'ingénieur du son devra dialoguer avec le directeur de la photographie qui, lui, est responsable du schéma d'éclairage et avec le décorateur qui est responsable du plan des décors.

Ceci signifie bien que chaque famille professionnelle doit se situer par rapport aux autres avec lesquelles elle est en relation de complémentarité.

Si l'on traduit cette remarque en terme d'exigence de formation, ceci signifie qu'à côté des connaissances techniques et artistiques propres sur lesquelles se constuissent les familles professionnelles, il est nécessaire d'apporter une connaissance de l'ensemble du processus d'élaboration d'un produit audiovisuel à tous les jeunes en formation.

La réalisation d'un produit audiovisuel est, avant tout, le résultat d'un travail collectif. Il suppose la mise en oeuvre de connaissances techniques et artistiques très variées relevant de disciplines différentes qui nécessitent l'intervention de "spécialistes. Ces spécialistes sont organisés en équipes "autonomisées" sur leur objet de travail spécifique, mais "co-impliqués" techniquement et artistiquement sur le processus complexe de réalisation.

C'est la double analyse de cette autonomie et de cette "co-implication" qui peut nous permettre d'avancer sur les questions de structuration de diplômes de formation.

### 3 - La démarche du groupe de travail

#### 3.1. - L'adoption d'une approche commune à tous les membres du groupe

Cette approche en terme de familles professionnelles basées sur des grands domaines de spécialité professionnelle s'est heurtée à une vision plus polyvalente de certains membres du groupe. Cette vision polyvalente s'appuyait sur l'attente du développement à venir de petites sociétés où ne se retrouveraient pas toutes les familles professionnelles et où un même individu pouvait être amené à prendre en charge un ou plusieurs domaines.



*La discussion ouverte par cette contradiction interne au groupe a permis de préciser les notions de polyvalence / spécialité.*

*- L'approche par famille professionnelle telle que nous venons de la définir est déjà une approche polyvalente, puisque ces familles sont définies comme transversales aux secteurs et aux technologies.*

*Cette approche devrait se traduire par une réorganisation des formations existantes et un élargissement notable de chacune d'elles pour répondre à la diversité des situations sectorielles et technologiques.*

*- La situation de polyvalence / domaines de spécialité, était déjà une situation annoncée lors de nos enquêtes. Nous ne l'avons que très rarement rencontrée et elle s'exprimait toujours par rapport à une activité dominante : par exemple dans les quelques rares cas où nous avons observé une polyvalence image - son, celle-ci correspondait à un élargissement des activités d'un spécialiste de l'image à la prise en charge du son.*

*Cette notion d'activité dominante se confirme dans la représentation par les individus eux-mêmes de leur activité. Les membres du groupe ont tous été d'accord pour souligner que les professionnels se vivent "soit plutôt son", "soit plutôt image".*

Remarque :

*D'autres exemples de polyvalence apparaissent actuellement, liés à l'introduction de la "Bétacam" nouvel équipement vidéo léger, ne nécessitant pas de réglages complexes, utilisé pour les reportages.*

*Le mode d'utilisation de ce nouvel outil n'est pas encore stabilisé. Il doit se traduire par une diminution des équipes de reportage de quatre personnes à une ou deux personnes.*

*Quel sera le profil de cette nouvelle personne : un journaliste avec la bétacam sur l'épaule ? Le risque selon certains membres du groupe de travail serait une difficulté à réagir en cas de problèmes techniques importants.*

*Un reporteur d'images formé à l'exploitation maintenance vidéo et au journalisme ? La garantie de l'image est plus forte, quant au contenu journalistique... ?*

Tous ces points d'interrogation montrent que les options ne sont pas définitivement fixées et qu'elles se heurtent à des difficultés à caractère soit "journalistique", soit "technique". Il apparaît donc difficile d'en déduire actuellement un profil de formation, surtout au niveau III.

Quant au réalisateur qui porte la caméra sur l'épaule, nous devons le resituer par rapport aux familles professionnelles.

Par définition le réalisateur est un coordinateur technique et artistique, il a donc à connaître l'ensemble du processus de réalisation du produit dont il est le maître d'oeuvre. Cette maîtrise doit pouvoir lui permettre pour des produits particuliers, à diffusion restreinte, ou encore proches du reportage, de prendre en charge l'ensemble du processus de réalisation.

Par ailleurs, il s'agit beaucoup plus d'un emploi de cheminement que d'un emploi d'accès direct, et on peut faire l'hypothèse que cette "polyvalence" il l'a acquise par son expérience professionnelle.

*- Si la situation de polyvalence n'est pas une situation dominante dans la profession, la reconnaissance professionnelle va continuer à se faire sur la base de la spécialité professionnelle. Il faut donc que les propositions de formation tiennent compte de cette situation dominante.*

*Cependant, dans la mesure où, comme nous l'avons dit, d'une part l'utilisation de supports communs suppose la mise en oeuvre de connaissances communes, et d'autre part la complémentarité des équipes suppose la connaissance des domaines situés en amont et en aval, cette exigence de capacités liées à un domaine de spécialité s'accompagne de la définition de connaissances communes à mettre en oeuvre.*

*La maîtrise de ces dimensions communes devrait permettre à chacun de s'ouvrir sur d'autres domaines, et, dans le cadre de certaines structures pour certains produits d'élargir sa gamme d'intervention.*

*La démarche retenue par le groupe est donc de définir pour chacun des grands domaines de spécialité les objectifs professionnels qui vont se traduire en connaissances techniques et artistiques spécifiques et en tronc commun de formation à définir.*

3.2. - Quelques caractéristiques des mutations technologiques à prendre en compte dans la réflexion sur la formation

Nous en retiendrons ici trois aspects :

- . le développement accru de la numérisation ;
- . les nouvelles techniques de diffusion ;
- . l'allègement des matériels.

- Le développement accru de la numérisation pose une question commune à de nombreux secteurs d'activité : de quelle formation en informatique, et plus particulièrement en programmation, ont et auront besoin les professionnels de l'audiovisuel pour être capables d'utiliser de façon optimale les possibilités de traitement de l'image et du son ?

- Les nouvelles techniques de diffusion, telles que les réseaux câblés sont-elles susceptibles de remettre en cause la traditionnelle séparation entre les activités de réalisation et les activités d'exploitation et de maintenance des réseaux de diffusion ?

- L'allègement du matériel, qui permet une certaine souplesse au niveau des modes d'utilisation ne rend-il pas indispensable une certaine maîtrise de l'exploitation et de la maintenance de ces matériels par tous leurs utilisateurs ?

C'est avec ces trois questions en arrière-plan que le groupe a travaillé à la définition des objectifs professionnels par grand domaine de spécialité.

3.3. - La définition des objectifs professionnels

Une fois le principe de "domaine de spécialité" retenu comme principe de base pour la structuration des diplômes, le groupe a entamé un travail d'élaboration famille par famille d'identification des capacités professionnelles auxquelles devront répondre les différents diplômes.

L'objectif de cette identification est donc de faire apparaître ce qui est du domaine du "spécifique" à la famille professionnelle, et ce qui est du domaine du "tronc commun". Le premier travail a porté sur les "techniciens" afin d'aboutir dans un délai proche à des propositions du BTS. Le travail se poursuivra sur les niveaux IV et V.

Les travaux du RFE ont servi de base à cette identification ; ils nous ont permis de traduire des activités et des tâches en termes de capacité à faire des choix et à les mettre en oeuvre pour prendre en charge sa situation professionnelle. Il s'agit donc de faire ressortir, par activité, l'ensemble des dimensions à prendre en compte afin de répondre aux situations données. Ceci apparaît alors comme la définition d'une interface entre la description des activités et tâches telle qu'elle apparaît dans le RFE (ce que fait l'individu) et la définition des référentiels de qualification (les capacités que l'individu doit mobiliser).

Ce travail d'interface semble largement favorisé par le mode de rédaction des emplois-types qui insistent, dans ces secteurs, sur ces aspects choix, dimensions à prendre en compte pour répondre à la question posée.

Les projets de fiche d'identification rédigés à partir des descriptions du RFE ont été soumis à la discussion du groupe de travail ; cette discussion a permis de bien assurer le contour de chacune des familles professionnelles et d'actualiser, si besoin, les contenus par rapport aux évolutions actuelles, technologiques et organisationnelles.

Des professionnels formateurs à l'INA (\*) ont été auditionnés par le groupe et sollicités pour "expertiser" les fiches définies. Actuellement, le groupe a abouti à la construction d'un projet de structures des diplômes, complets au niveau III, ébauchés aux autres niveaux qui fait apparaître la nécessité de "décloisonner" certains diplômes, d'en actualiser d'autres et, enfin, d'en créer.

-----

(\*) I N A - Institut National de l'Audiovisuel.

## LES LIENS ENTRE LE SYSTEME DE FORMATION EXISTANT ET LES PROFESSIONS DE L'AUDIOVISUEL

FAMILLE B T S	IMAGE	S O N	DECOR	COSTUME	GESTION DE PRODUCTION	EXPLOITATION MAINTENANCE	REALISATION (Montage)
B T S existants	Film Vidéo	Cinéma Vidéo Studios d'enregistrement disques Spectacles vivants	Spectacles directs Autres secteurs A.V.	Spectacles directs Autres secteurs A.V.	Spectacles directs Autres secteurs A.V.	Pas de diplôme de formation initiale spécifique	Pas de formation initiale BTS

Le B T S cinématographie, option image, semble bien reconnu par la profession mais nécessite une actualisation pour tenir compte des nouvelles technologies.

Le B T S cinématographie, option son, nécessite une actualisation pour tenir compte des nouvelles technologies et un décloisonnement pour répondre aux exigences de secteurs, comme le disque ou la radio (sons seuls) que le cinérama ou la télévision (son + image) que le spectacle (sonorisation).

Le B T S de décorateur scénographe nécessite essentiellement un décloisonnement pour permettre aux jeunes diplômés de s'insérer dans les autres secteurs de l'audiovisuel.

Le B T S de costumier nécessite également essentiellement un décloisonnement.

Il en va de même du B T S régie-administration des spectacles.

Pour le montage, il n'existe pas de formation initiale au niveau B T S ; l'entrée dans la profession se fait essentiellement par cooptation. Il existe cependant une option "montage" à l'IDHEC.

"L'exploitation, maintenance des équipements" n'est pas actuellement couvert par la formation initiale.

LES PROPOSITIONS ACTUELLES DU GROUPE DE TRAVAIL

FAMILLE REALISATION	FAMILLE IMAGE	FAMILLE SON	FAMILLE DECOR-COSTUME	FAMILLE GESTION DE PRODUCTION (1)	FAMILLE EXPLOITATION MAINTENANCE	FAMILLE MACHINERIE PLATEAU (1)
Diplôme de l'Institut National Supérieur couvrant toute la famille (Assistanat : . assistant de réalisation . scripte . monteur) ↗ <u>B T S Montage</u>	Direction de la photo Traitement de l'image Image-journalisme ↕ B T S Image ..... B T Electricien de spectacle	Mise en onde ↘ B T S Régie plateau son-lumière B T S Son .....	↘ <u>B T S Décoration de spectacle</u> <u>B T S Costumier</u> (élargissement des BTS existants ENSATT) B T Habillage <u>B T Maquillage-Perruquage du spectacle ?</u> <u>B T Peintre en décor</u>	↘ <u>B T S Gestion Administration des spectacles et de l'audio-visuel</u> (élargissement de l'actuel BTS d'Assistant d'administration du spectacle)	↘ <u>B T S Exploitation Maintenance d'équipements A.V.</u> B T d'Agent d'Exploitation Maintenance d'équipements A.V. (Actualisation du B E P existant)	↘ (B T S Régie plateau son-lumière) <u>B T S Conception de machinerie</u> B T machinerie

- ..... Diplôme à actualiser
- Diplôme à décroquer
- Diplôme à créer

(1) Les diplômes spécifiques à ces deux familles relèvent de la compétence de la 13ème CPC.

## 2ème CHAPITRE - QUELQUES DONNEES CHIFFREES

Selon le recensement de la population de 1982, les entreprises des secteurs de l'audio-visuel emploient, en 1982, 94720 personnes, soit une croissance faible de 1,8 % par rapport aux résultats du recensement de la population de 1975.

Les professions de l'audio-visuel (1), pour leur part, représentent, en 1982, un effectif de 28620 (1) personnes dont 16800 personnes dans les entreprises des secteurs de l'audio-visuel.

58,7 % des professionnels de l'audio-visuel travaillent donc dans les secteurs spécifiques où ils ne représentent que 17,7 % des effectifs totaux, soit un pourcentage faible qui tendrait peut-être à montrer que le chiffre de 16800 sous-évalue la population concernée.

---

(1) Ce chiffre risque de sous-évaluer les populations concernées. En effet, le repère des professions se fait par les appellations qui elles sont identifiées par rapport à une catégorie ou à un statut (en particulier dans le secteur ou la fonction publique) qui, souvent, cèlent les spécificités professionnelles.

## 1 - L'EVOLUTION DES EFFECTIFS DANS LES SECTEURS DE L'AUDIO-VISUEL

---

Les secteurs de l'audio-visuel qui regroupent les entreprises dont l'activité principale est la production ou la diffusion d'un "produit" audio-visuel employaient donc en 1982, selon le recensement de la population, 94720 personnes toutes catégories et professions confondues, contre 93100 en 1975, soit une augmentation relativement modeste de 1,8 %. Cette relative stabilité cache, en fait, des évolutions fort différenciées entre les différents types d'activité comme le montre le tableau, page suivante.

Une rapide analyse semblerait montrer que ce sont les secteurs les plus anciennement structurés, c'est-à-dire toutes les activités cinématographiques, production, distribution, exploitation et les activités traditionnelles du spectacle (théâtres, opéras...), qui perdent des effectifs ; cette baisse est compensée par une augmentation légère de la radiodiffusion et de la télévision et surtout d'activités moins bien identifiées, telles que "autres spectacles et services récréatifs" (festivals, spectacles son et lumière, spectacles de cirques, attractions foraines...) et services annexes aux spectacles (activités d'organisation et de promotion de spectacles, services techniques connexes : machinerie, costumes, décoration...).



**EVOLUTION DES EFFECTIFS - REPARTITION PAR SOUS-SECTEURS (RP 75 et 82 \*)**

	1975		1982		%
8601 - Radiodiffusion et télévision	19760	21,2 %	20640	21,8 %	+ 4,5 %
8602 - Production de films	6440	6,9 %	5480	5,8 %	- 14,9 %
8603 - Distribution de films	1690	1,8 %	1460	1,5 %	- 13,6 %
8604 - Gestion de salles de cinéma	10540	11,4 %	8460	8,9 %	- 19,7 %
8605 - Gestion de salles de spectacles	11760	12,6 %	7460	7,8 %	- 36,5 %
8606 - Autres spectacles et services récréatifs	17260	18,5 %	22980	24,2 %	+ 33,1 %
8607 - Création et interprétation littéraires et artistiques	24360	26,2 %	24880	26,2 %	+ 2,1 %
8608 - Services annexes aux spectacles	1200	1,3 %	3340	3,5 %	+ 178 %
<b>TOTAL</b>	<b>93010</b>		<b>94720</b>		<b>+ 1,8 %</b>

\* Recensements de la population de 1975 et 1982

## 2 - L'EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR PROFESSION

---

Selon le recensement de la population, on peut estimer à 28620 le nombre de cadres, techniciens et ouvriers des spectacles et de l'audio-visuel.

Ces 28620 se répartissent comme suit :

N° de la rubrique de la nomenclature (1)	Intitulé de la rubrique	Effectifs
3521	Cadres supérieurs de la presse, de l'édition et de l'audio-visuel	3620
3522	Cadres artistiques des spectacles (dont les metteurs en scène et les réalisateurs)	4580
3523	Cadres techniques de la réalisation des spectacles et de l'audio-visuel	4760
6393	Auxiliaires des spectacles (ouvriers de production, projectionnistes...)	7200
	TOTAL	28620

Source : R.P. 1982

La nomenclature utilisée en 1975 ne nous permet pas de comparer ce chiffre global aux effectifs de 1975, par contre, elle nous permet, pour des professions "fines" comme le montre le tableau suivant, d'apprécier les évolutions.

Nous devons, cependant, être prudents quant à l'interprétation. Ce tableau fait apparaître une croissance des emplois, confirmée par la croissance des effectifs dans les secteurs spécifiques et par les données de la profession (cf. tableau "Evolution des intermittents des spectacles et de l'audio-visuel").

-----  
(1) Nomenclature PCS (Profession catégorie socio-professionnelle) qui a remplacé en 82 le Code des Métiers utilisé pour le recensement de 1975.

**REPARTITION PAR PROFESSION ET PAR SECTEUR**

Secteur \ Profession	3521		3522		3523		4633		6393		TOTAL	
86 - Audiovisuel	1080	29,8 %	2860	62,5 %	2800	58,8 %	5520	65,2 %	4540	63,0 %	16800	58,7 %
51 - Imprimeur, presse, éditeur	1420	39,2 %	220	4,8 %	260	5,4 %	260	3,1 %	140	2,0 %	2300	8,0 %
77 - Activités d'études et de conseil (dont la publicité)	300	8,2 %	340	7,4 %	400	8,4 %	320	3,7 %	80	1,1 %	1440	5,0 %
96 - Services récréatifs culturels et sportifs non marchands (*)	180	5,0 %	240	5,2 %	140	3,0 %	500	6,0 %	640	8,9 %	1700	6,0 %
- Autres	640	17,8 %	920	20,1 %	1160	24,4 %	1860	22,0 %	1800	25,0 %	6380	22,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>3620</b>	<b>100,0 %</b>	<b>4580</b>	<b>100,0 %</b>	<b>4760</b>	<b>100,0 %</b>	<b>8460</b>	<b>100,0 %</b>	<b>7200</b>	<b>100,0 %</b>	<b>28620</b>	<b>100,0 %</b>

Source : Recensement de la population de 1982

(\*) 96 : Services récréatifs, culturels et sportifs non marchands (dont gestion des salles de spectacles, gestion d'équipements culturels, ...)

Mais au niveau plus fin, la croissance de 83,7 % des régisseurs peut relever en partie d'une imputation différente lors des deux recensements, d'autant que ce pourcentage porte sur des chiffres qui restent modestes.

Les monteurs, quant à eux, connaissent une croissance non négligeable (+ 9,6 %), dépassant en volume l'ensemble des "gens de l'image".

Peut-être, peut-on lier cette croissance au développement de petites sociétés de post production, en particulier sur le marché parisien.

#### EVOLUTION DE CERTAINES PROFESSIONS ENTRE 1975-1982

Professions	1975	1982	%
Cadreur - Directeur de la Photo -	2260	1860	- 17,7 %
Metteurs en scène - réalisateurs -	4700	5580	+ 18,7 %
Régisseurs	860	1580	+ 83,7 %
Monteurs	1880	2060	+ 9,6 %
TOTAL	9700	11080	+ 14,2 %

Source : R.P. 1975 et R.P. 1982

- Si 58,7 % des professionnels de l'audio-visuel travaillent pour l'un des sous-secteurs spécifiques aux activités de production et de diffusion de programmes audio-visuels, 19 % travaillent pour des activités connexes (imprimerie, presse, édition ; publicité, services récréatifs culturels et sportifs non marchands) et 22,3 %, soit 6380 personnes dans les services audio-visuels intégrés des entreprises industrielles ou commerciales, ou des administrations.

Ces 6380 personnes se répartissent largement sur tous les secteurs industriels et commerciaux, sans qu'il soit possible de dégager un lien entre l'activité (et surtout la situation du marché et les pratiques commerciales) et l'existence de services audio-visuels. Par contre, nous savons que, seules, les entreprises importantes créent leur propre service, à la fois pour leurs besoins de communications internes et pour appuyer leurs politiques industrielles et commerciales.

- L'intermittence est très développée dans ces professions. En effet, sur les 28620 personnes recensées par le RP.82, 11000 travaillent comme intermittents pour la production cinématographique, télévisuelle, publicitaire. Ces chiffres nous sont fournis par la Caisse des congés spectacles à laquelle adhèrent tous les salariés non permanents.

Sur la période de 1975 à 1983, les données fournies par la Caisse des congés spectacles font apparaître une très forte croissance de techniciens (cadres et non cadres) + 218 %, et l'amorce d'une remontée des catégories ouvrières + 36 % qui avaient vu leurs effectifs réduits des deux tiers depuis 1965.

L'accroissement important des techniciens entre 1975 et 1983 semblerait montrer qu'ils ont bénéficié du développement de l'audio-visuel hors des secteurs traditionnels de la production cinématographique. Cependant, pour apprécier réellement ce développement, sans doute faudrait-il mettre en regard des effectifs les conditions de l'emploi.

**EVOLUTION DES TECHNICIENS ET OUVRIERS INTERMITTENTS  
DE L'AUDIO-VISUEL ET DU SPECTACLE**

---

<b>Année</b> / <b>Catégorie</b>	<b>Techniciens</b>		<b>Ouvriers</b>
1975	3208		588
1979	7164		668
	Cadres	Non cadres	
	3574	3590	
1983	10206		800
	Cadres	Non cadres	
	5288	4918	

Source : Caisse des Congés spectacles

En effet, le tableau suivant montre que de 1965 à 1976, la tendance au sous-emploi s'est accentuée puisque la proportion de techniciens effectuant moins de 1000 heures de travail dans l'année est passée de 24,2 % à 42,8 % et, en chiffre absolu, le nombre de ceux effectuant moins de 1000 heures a été multiplié par quatre, passant de 370 à 1474.

On peut faire l'hypothèse, au moins jusqu'au début des années 80, d'une poursuite de cette dégradation puisque la barre des 1000 heures qui permettait de bénéficier des droits aux congés spectacles a été ramenée à 520 h. en 1977.

#### EVOLUTION DES EFFECTIFS OUVRIERS ET TECHNICIENS DE L'AUDIO-VISUEL

Ouvriers				Techniciens		
Année	Effectif	Réalissant par an :		Effectif	Réalissant par an :	
		+ de 1000 h %	- 1000 h %		+ de 1000 h %	- 1000 h %
1965	1435	49,0	51,0	1526	75,7	24,3
1965	1088	72,9	27,1	2213	62,8	37,2
1973	631	76,2	23,8	2628	66,1	33,9
1975	588	69,7	30,3	3208	55,1	44,9
1976	598	67,8	32,2	3445	57,2	42,8

Source : Caisse des congés spectacles

Le poids important des intermittents dans ces professions est confirmé par les résultats du recensement de la population - par profession et par taille d'établissement - qui fait apparaître que 45,65 % ne se déclarent pas salariés d'une entreprise, soit en chiffre absolu 13065 personnes.

**REPARTITION PAR PROFESSION ET PAR TAILLE D'ETABLISSEMENT**

Taille d'établissement Profession	Non déclaré	0 à 9	10 à 49	50 à 499	500 et +	
3521	39,52 %	13,17 %	16,76 %	18,56 %	11,97 %	100 %
3522	64,17 %	9,95 %	7,46 %	13,43 %	4,97 %	100 %
3523	53,58 %	10,04 %	7,17 %	12,44 %	16,74 %	100 %
4633	39,84 %	14,21 %	12,69 %	12,18 %	21,06 %	100 %
6393	39,39 %	14,24 %	9,69 %	19,69 %	16,96 %	100 %
TOTAL	45,65 %	12,75 %	10,76 %	15,14 %	15,68 %	100 %

Source : Recensement de la population de 1982.



**REPARTITION PAR PROFESSION ET PAR SEXE**

Profession	Sexe		TOTAL
	Masculin	Féminin	
3521	2800 77,3 %	820 22,7 %	3620
3522	3420 74,7 %	1160 25,3 %	4580
3523	3340 70,1 %	1420 29,9 %	4760
4633	6340 74,9 %	2120 25,1 %	8460
6393	6140 85,3 %	1060 14,7 %	7200
<b>TOTAL</b>	<b>22040 77,0 %</b>	<b>6580 23,0 %</b>	<b>28620</b>

Source : Recensement de la population de 1982

Ces professions sont largement masculinisées, puisque les femmes ne représentent même pas le quart des effectifs ; cependant, les emplois de cadres techniques et de techniciens semblent plus ouverts aux femmes que les emplois d'ouvriers de production ou d'opérateurs projectionnistes. Ceci correspond à l'existence dans les professions de cadres et de techniciens de fonctions fortement féminisées, les monteuses par exemple et, bien sûr, les scriptes puisque en France le poste de scripte est réservé aux femmes.

### **3 - REPARTITION DES PROFESSIONNELS DE L'AUDIO-VISUEL PAR AGE ET PAR SECTEUR**

---

Dans toutes les professions, la classe d'âge 30 à 45 ans est dominante ; ceci ne doit pas être original.

Ce qui semble plus intéressant, c'est de constater que c'est dans les professions à caractère plus technique que l'on trouve le plus de jeunes de moins de 30 ans, ceux-ci formant le tiers des techniciens non cadres et des auxiliaires du spectacle. La croissance importante de techniciens que nous avons évoquée précédemment à partir des données de la Caisse des congés spectacles pourrait fournir une explication quant au poids important des jeunes techniciens, d'autant que la tradition de la profession prévoit l'entrée au niveau technicien et un déroulement de carrière vers le statut cadre.

Pour les auxiliaires du spectacle, l'explication est moins aisée. On peut faire cependant deux hypothèses, qui, non contradictoires, peuvent avoir des effets complémentaires :

- la première qui rejoint ce que nous venons d'observer pour les techniciens, une entrée par ces postes et une évolution vers d'autres fonctions, ce qui garantit un flux d'entrées important à ce niveau ;

- la deuxième qui serait celle d'un turn-over important dans ces professions qui emploieraient une main-d'oeuvre non stabilisée et généreraient ainsi des flux d'entrée/sortie proportionnellement importants.

REPARTITION DES PROFESSIONNELS DE L'AUDIO-VISUEL PAR AGE

Profession	Age	30 <		45 <	
		< 30	30 <	< 45	45 <
3521		8,30 %	47,00 %	44,70 %	100 %
3522		17,90 %	43,70 %	38,40 %	100 %
3523		26,00 %	43,75 %	30,25 %	100 %
4633		32,90 %	37,60 %	29,50 %	100 %
6393		34,70 %	38,60 %	26,70 %	100 %

Source : Recensement de la population de 1982

**POIDS PAR PROFESSION ET PAR AGE DES TITULAIRES D'UN DIPLOME DE NIVEAU IV OU PLUS**

Profession	Age		
	< 30	30 < 45	45 <
3521	60,00 %	67,00 %	63,00 %
3522	65,50 %	75,00 %	52,20 %
3523	61,30 %	60,56 %	54,16 %
4633	50,34 %	38,35 %	25,60 %
6393	32,00 %	26,60 %	15,60 %
TOTAL	48,15 %	69,90 %	39,6 %

Source : Recensement de la population de 1982

Pour l'ensemble des professions, la part des diplômés de "niveau IV ou plus" est forte. L'évolution, selon les structures d'âges de cette part, fait apparaître un double mouvement.

Pour les professions "techniques" on constate une élévation du niveau de formation puisqu'on observe un accroissement du poids des formés au "niveau IV ou plus", qui passent de 54,16% à 61,3% pour les cadres techniques de la production audio-visuelle et des spectacles, de 25,6 % à 50,34 % pour les techniciens, de 15,6 % à 32 % pour les auxiliaires du spectacle.

Par contre, pour les professions de cadres supérieurs, et les professions à caractère artistique, le poids des formés de niveau IV et plus, qui reste très élevé, diminue par rapport à la tranche 30 à 45 ans. On tend ainsi à obtenir une certaine homogénéisation des taux de formés sur l'ensemble des professions.

A côté d'un taux de formés de "Niveau IV ou plus" important, on observe un poids non négligeable de non diplômés, c'est-à-dire de personnes ne pouvant justifier ni d'un diplôme professionnel ni d'un diplôme général de type BEPC. Celui-ci tend cependant à diminuer dans les populations les plus jeunes, confirmant une élévation globale des niveaux de recrutement dans les professions.

Profession	% de non diplômés	% de non diplômés sur l'effectif total	% de non diplômés chez les personnes de moins de 30 ans
3521		20,99	20 %
3522		24,01	12 %
3523		21,84	11,2 %
4633		30,26	20,8 %
6393		36,94	32,0 %

Source : R.P. 1982

Le tableau de la page précédente fait apparaître également la persistance d'un taux important de non diplômés pour les professions d'"auxiliaires des spectacles".

Ceci résulte sans doute d'une double situation :

- la non existence de diplômés professionnels de niveau V, adaptés à la production cinématographique télé-visuelle et audio-visuelle en général ;

- l'existence d'un CAP d'opérateur-projectionniste ouvert exclusivement à la voie de l'apprentissage. Le secteur de l'exploitation cinématographique recrute donc traditionnellement des jeunes non formés qui, ensuite, sont préparés ou pas au CAP, qu'ils obtiennent ou non.

\*

\* \*

En conclusion, on peut remarquer que les professions de l'audio-visuel connaissent un taux de croissance réel mais modeste qui devrait, cependant, au vu de la structure d'âge, offrir des flux d'entrées réguliers à des jeunes sortant de l'appareil scolaire dans les années à venir. Il semblerait, néanmoins, hasardeux de faire actuellement l'hypothèse d'un "boom" massif de ces professions dans les années à venir, d'autant que le sous-emploi existe et permet de faire face actuellement à une montée en charge de la production.

Quels types de formations offrir aux jeunes pour l'accès à ces professions ?

. L'accroissement dans les classes d'âge les plus jeunes du nombre de diplômés de niveau IV et plus, allié aux analyses plus qualitatives des besoins professionnels confirmés par

les souhaits exprimés par la profession, peut nous inciter à penser que les pratiques de recrutement favoriseront de plus en plus les jeunes formés au niveau IV et plus. La définition de BTS (niveau III) pour l'accès aux professions de techniciens et de cadres techniques de l'audio-visuel, semble ainsi correspondre au niveau dominant d'accès à venir, sans négliger cependant des possibilités de sorties professionnelles au niveau IV ;

- . Le maintien pour les "auxiliaires du spectacle" d'un taux important de non diplômés doit sans doute nous inciter à nous pencher sur les besoins de formation au niveau V (CAP-BEP). Ceci nous permettrait, en effet, de définir une véritable filière de formation accessible à tous les niveaux, par la voie initiale comme par la voie continue, à des titulaires de diplômes de formation générale aussi bien qu'à des titulaires d'une formation professionnelle d'un niveau inférieur.

\* \*  
\*

## 3ème CHAPITRE

### LES REFERENTIELS DES DIPLOMES PROPOSES (R T S)



SECTEUR D'ACTIVITE	EMPLOIS D'ACCES DIRECT	CONDITIONS D'EXERCICE DES ACTIVITES	ACTIVITES
I M A G E	<p>Selon les produits, les supports ou les secteurs :</p> <p>Assistant-opérateur</p> <p>Opérateur de prise de vue</p> <p>Technicien banc-titre</p> <p>Technicien de laboratoire</p>	<p><u>Secteurs et Entreprises</u></p> <p>Sociétés de production</p> <p>Sociétés de télévision publiques ou privées</p> <p>Théâtres dramatiques, lyriques et chorégraphiques</p> <p>Maisons de la culture</p> <p>Centre d'animation culturelle</p> <p>Services audiovisuels d'entreprises industrielles et commerciales</p>	<p><u>Préparation</u></p> <p>- ELABORATION DU PROJET</p> <p>. Analyse d'un scénario, d'un script, d'un découpage ou d'un storyboard, afin d'en dégager les impératifs techniques et artistiques concernant l'image</p> <p>. Participation au choix des lieux et conditions de tournage :</p> <p>    --&gt; repérage</p> <p>    --&gt; confrontation et échanges avec l'équipe de production pour la mise au point du plan de travail, la précision des budgets et les aménagements éventuels du découpage</p> <p>    --&gt; dialogue avec le décorateur et le costumier pour rechercher une harmonisation esthétique des projets et éventuellement définir des aménagements techniques</p> <p>. Définition des besoins en personnels et en matériels d'éclairage à partir des schémas d'éclairage qu'il établit par lieu de tournage</p> <p>. Choix du matériel de prise de vue et de machinerie de tournage, choix des émulsions, en fonction des différentes caractéristiques de la production</p> <p>- REALISATION DES TESTS ET ESSAIS</p> <p>. Réalisation des tests et essais techniques</p> <p>    --&gt; tests et essais des émulsions en film</p> <p>    --&gt; tests et essais de la ou des camara (s) et des accessoires en film et en vidéo</p> <p>. Réalisation des tests et essais artistiques</p> <p>    --&gt; réalisation de tests et essais "interprètes" sur demande du réalisateur</p> <p>    --&gt; réalisation des tests et essais "maquillages" afin de rechercher avec le maquilleur le "rendu" souhaité.</p> <p style="text-align: right;">.../...</p>
	<p><b>EMPLOIS DE CHEMINEMENT</b></p> <p>Cadreur (selon les produits, les supports ou les secteurs)</p> <p>Directeur de la photo</p> <p>Étalonneur</p> <p>Responsable de travaux de laboratoires (effets spéciaux par exemple)</p> <p>Journaliste-reporter d'images</p> <p>Spécialiste de traitement de l'image électronique ("nouvelles images", animation...)</p>		

- TOURNAGE

. Mise en place, répétition et exécution de chaque plan : composition du cadre et définition du mouvement de la caméra en fonction des indications fournies par le découpage et la réalisation

. Mise en oeuvre, alimentation et réglage de la caméra et de ses accessoires :

—> réglage du diaphragme

—> définition du point

—> approvisionnement de la caméra...

. Conception et mise en oeuvre des différents éclairages, en fonction du sujet et de sa réalisation, en veillant à assurer la continuité dans le style des éclairages

. Réalisation, éventuellement en liaison avec des spécialistes, des effets spéciaux, des trucages, des images synthétiques...

- GESTION ET ENTRETIEN DU MATERIEL ET DE L'EQUIPEMENT IMAGE

. Approvisionnement, commandes des matériels et des fournitures de prise de vue, d'éclairage et de machinerie, nécessaires à une production ou à une unité de production

. Nettoyage, entretien, maintenance, quotidiens

- LABORATOIRE ET POST PRODUCTION

. Contrôle de la constance des résultats obtenus par la chaîne de développement

. Contrôle qualitatif des émulsions (sensitométrie, rendu...)

. Adaptation des conditions de développement (bains, temps, température...) à partir des indications des fabricants et des données sensitométriques

. Choix des émulsions de tirage et des conditions de leurs traitements

. Etalonnage de l'image (ajustement de la densité et des couleurs) en fonction des contraintes techniques et du rendu souhaité

. Définition des réglages de la tireuse ou des conditions de report électronique

. Contrôle technique de la duplication éventuelle du produit fini et des conditions des premières diffusions en salle ou à l'antenne, afin de veiller au respect du rendu obtenu à l'étalonnage.

SECTEUR D'ACTIVITE	EMPLOIS D'ACCES DIRECT	CONDITIONS D'EXERCICE DES ACTIVITES	ACTIVITES
S O N	Opérateur du son, preneur de son... Assistant du son Régisseur du son	<u>Secteurs et Entreprises</u> Sociétés productrices de films Sociétés de télévision Sociétés de radiodiffusion Sociétés d'édition phonographique Studios d'enregistrement Laboratoires des industries techniques du cinéma Théâtres lyriques, chorégraphiques, dramatiques Maisons de la culture, Centres d'animation culturelle	<u>Préparation</u> . Analyse du scénario, du conducteur, des séances d'enregistrement . Elaboration d'un schéma global d'installation des équipements sons en fonction du produit (musique classique ou de variétés, émissions radiophoniques ou télévisuelles, reportages...) et du lieu de réalisation (studios, plateau, extérieur...) du type de prestation (enregistrement, sonorisation...) . Sélection des moyens fixes ou mobiles à utiliser et définition du type de prise de son  <u>Prise de son</u> . Mise en place des équipements sons et des branchements entre les sources sonores et le matériel d'enregistrement du son (magnétophone, pupitre-son, console d'enregistrement) . Définition des balances et correction des tonalités pour en obtenir les qualités techniques et artistiques les mieux adaptées au produit . Réalisation de la prise de son
	<u>EMPLOIS DE CHEMINEMENT</u> Ingénieur du son ou chef opérateur du son Mixeur Metteur en onde (D S A A + artistique) Graveur-duplicateur	Services intégrés des entreprises industrielles ou commerciales S L E C (Stés locales d'exploitation du câble) Sociétés éditrices de programmes A.V.	<u>Post-production</u> <u>(Montage-Mixage-Post-synchronisation...)</u> . Sélection des passages enregistrés à conserver pour le montage de la bande sonore . Préparation et réalisation du mélange ou mixage . Réalisation de la post-synchronisation ou doublage  <u>Participation au choix des sons et musiques</u> Au moment de la réalisation du montage, du mixage ou de la diffusion en fonction du sujet traité  <u>Gravure-duplication</u> . Réalisation d'opérations de transferts de sons sur autres bandes-sons  .../...

. Réalisation d'opérations de duplication de copies-sons

→ Etalonnage des fréquences d'une bande-mère

→ Réglage du matériel de duplication

→ Réglage des niveaux et corrections des tonalités

#### Diffusion-sonorisation

. Contrôle des conditions de diffusion du son

. Sonorisation d'un lieu d'enregistrement, de diffusion ou de spectacle

#### Gestion des moyens et équipements

. Entretien, détection des pannes et maintenance ler degré

. Planning d'utilisation des équipements et matériels-sons

. Gestion du matériel "son" : micros, casques, bouches magnétiques, panneaux d'isolation...

SECTEUR D'ACTIVITE	EMPLOIS D'ACCES DIRECT	CONDITIONS D'EXERCICE DES ACTIVITES	ACTIVITES
M O N T A G E	Assistant monteur  Monteur	<u>Secteurs et Entreprises</u> Sociétés productrices de films Sociétés de télévision publiques Société de télévision privées Entreprises industrielles ou commerciales  <u>Supports et produits</u> Généralement spécialisation/supports et par produit en fonction des entreprises qui l'emploient	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Analyse du scénario, du script ou du conducteur, afin d'en dégager le rythme général et les temps forts.</li> </ul> <p><u>MONTAGE IMAGE + SON DIRECT</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Préparation du montage               <ul style="list-style-type: none"> <li>→ en film : piétage de la bande image et de la bande son et classement des rushes</li> <li>→ en vidéo : mise en route de la régie post-production ou cellule de montage</li> </ul> </li> <li>contrôle du signal vidéo et du signal son sur les appareils de mesure</li> <li>réglage des magnétoscopes de lecture</li> <li>réglage des magnétoscopes d'enregistrement à partir de la bande-étalon</li> <li>éventuellement, mise en phase des magnétoscopes à l'aide du mélangeur de la régie de post-production</li> </ul>
	<b>EMPLOIS DE CHEMINEMENT</b>	Son intervention va du travail de "bout à bout" au travail de conception du produit final  <u>Dans petites unités :</u> Peut prendre en charge les activités d'ingénieur du son pendant le tournage	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Montage des plans en séquence selon les indications du réalisateur et ses choix personnels, sur la table de montage en film, sur le pupitre de montage électronique en vidéo</li> <li>. Montage de la filée, soit dans l'ordre du scénario script, conducteur... s'il lui paraît satisfaisant, soit en proposant des aménagements dans la construction du "produit"</li> <li>. Montage de la copie de travail à partir d'échanges constants avec le réalisateur</li> <li>. Réalisation des trucages et mélanges d'images en vidéo, détermination des trucages à faire effectuer en laboratoire, en film</li> </ul> <p><u>MONTAGE ET MIXAGE SON</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Choix des séquences à bruiteur et/ou à illustrer musicalement</li> </ul> <p style="text-align: right;">.../...</p>

- . Sélection des enregistrements musicaux et des bandes bruitages adaptées aux besoins ; participation au choix d'un compositeur de musique
- . Préparation des séances de doublage (précision des minutages à respecter) et minutage des enregistrements (doublages ou commentaires effectués)
- . Montage des bandes synchrone à la bande image
- . Préparation du mixage pour l'ingénieur du son : pour chaque bande à quel endroit doit être enregistré tel ou tel son, à quel point il faut atténuer les ou l'un des bruits
- . Réalisation de mixages simples en régie post-production à l'aide du mélangeur son
- . Appréciation de la qualité du mixage

#### TRAVAUX DE POST-PRODUCTION

- . Etablissement de la liste des morceaux de musique pour la SACEM
- . Commande éventuelle du générique à une société spécialisée et contrôle de la qualité de celui-ci
- . Etablissement de la fiche de montage, sorte de mémoire technique du produit

#### MAINTENANCE

- . Repérage et diagnostic des dysfonctionnements
- . Gestion du stock des bandes et films

SECTEUR D'ACTIVITE	EMPLOIS D'ACCES DIRECT	CONDITIONS D'EXERCICE DES ACTIVITES	ACTIVITES
EXPLOITATION  MAINTENANCE	Technicien vidéo Technicien magnétoscope Technicien d'exploitation maintenance Matériel électronique d'enregistrement Image-son	<u>Secteurs et Entreprises</u> Sociétés de télévision Sociétés de production utilisant du matériel vidéo Studio d'enregistrement et auditoria Entreprise de T.V. distribution ? Entreprises individuelles et commerciales Secteur culturel	<u>Préparation des équipements en vue d'un enregistrement</u> . Analyse du scénario, du script, du conducteur, du cahier d'enregistrement, afin d'être informé du sujet traité . Choix des équipements et des moyens . Réalisation des branchements nécessaires pour constituer les chaînes image et son requises . Réalisation des réglages sur les chaînes image et son afin qu'elles soient "aux normes" <u>Exploitation</u> . Adaptation des réglages des chaînes image et son à partir d'un dialogue avec la réalisation, les responsables de l'image, du son, des éclairages, afin d'obtenir les ambiances et les effets souhaités . Réalisation des réglages et vérifications nécessaires pendant l'enregistrement et/ou la diffusion
	<u>EMPLOIS DE CHEMINEMENT</u>		<u>Gestion des équipements</u> . Diagnostic de l'origine des imperfections ou des pannes . Entretien régulier du matériel électronique sur lequel il est amené à intervenir . Gestion et répartition des moyens, établissement des plannings d'utilisation du matériel . Participation à l'élaboration des plans d'investissement et d'implantation des équipements

SECTEUR D'ACTIVITE	EMPLOIS D'ACCES DIRECT	CONDITIONS D'EXERCICE DE L'ACTIVITE	ACTIVITES
Gestion administration de la production audiovisuelle et des spectacles	Assistant de production Régisseur de production	<u>Secteur et Entreprise</u> Sociétés de production Sociétés de radio ou de T.V. Théâtres dramatiques lyriques et chorégraphiques	<u>Participation à la préparation</u> . "Mise à plat" d'un scénario, d'un synopsis, d'un conducteur ou d'un livret (à partir d'une analyse globale), pour servir de base à une évaluation financière et organisationnelle, en tenant compte d'un contexte esthétique, institutionnel et financier prédéterminé . Participation à l'établissement du chiffrage en collaboration avec le réalisateur, le metteur en scène ou en ondes, le responsable du spectacle et/ou le producteur . Participation à l'établissement du budget prévisionnel et des dossiers budgétaires nécessaires au montage financier de la production (dépouillement effectué par lui-même ou l'assistant de réalisation)
	<u>EMPLOIS DE CHEMINEMENT</u> Directeur de la production Administrateur de la production	Maisons de la culture Centres d'animation culturelle Services audiovisuels d'entreprises individuelles et commerciales Dans certaines entreprises théâtrales ou culturelles, l'assistant de production peut être amené à assurer également les activités de régie de scène	

Participation à l'organisation

- . Participation à l'établissement du plan de travail
  - > Utilisation des rapports de repérage et, éventuellement, du projet de plan de travail
  - > Vérification de son optimisation (personnel, équipement, lieux...)
  - > Etablissement des simulations financières nécessaires pour éclairer les choix à opérer
- . Etablissement des contrats et demandes d'autorisation
  - > Contrats pour les acteurs, techniciens, ouvriers, figurants, ...; contrats de location des lieux, du matériel et des accessoires, des prestations de service ... ; contrats d'assurances pour le matériel et le personnel
  - > Organisation de l'hébergement et du transport de l'équipe et du matériel
  - > Autorisations nécessaires aux activités et diverses déclarations légales ou réglementaires
  - > Gardiennage et sécurité des lieux utilisés, éventuellement, organisation du recueil des recettes (billetteries)
  - > Participation à la préparation de la campagne publicitaire

.../...



Tournage - Enregistrement - Représentation

- . Suivi de la réalisation du budget
  - Etablissement des prévisions de trésorerie et gestion de la trésorerie (avec ouverture et suivi de régies)
  - Gestion du budget, contrôle des écarts/prévisions, présentation de la comptabilité ; liaison avec les organismes fiscaux
  
- . Suivi de l'organisation matérielle du tournage ou du spectacle
  - Vérification de la disponibilité des matériels et accessoires nécessaires
  - Recherche des solutions les plus immédiates en cas de problèmes matériels et humains
  - Etablissement des déclarations d'accident, contacts avec les Sociétés d'Assurances
  - Vérification du respect des réglementations en vigueur (publicité clandestine, sécurité...)

Post-Production

- . Suivi des activités de finition
  - Organisation des opérations de post-production : location des studios et moyens nécessaires, convocation des acteurs et des techniciens...
  - Vérification du respect des conditions de coûts et de délais prévus pour ces opérations
  - Suivi de l'élaboration du générique ("dans le respect des obligations publicitaires") et du film annonce ; participation à la définition de la campagne publicitaire du lancement du spectacle, du film...
  
- . Bilan matériel : inventaire du matériel ou des accessoires
  
- . Bilan administratif et financier
  - Préparation de l'ensemble des règlements (salaires, droits d'auteurs, factures...)
  - Participation du règlement des contentieux
  - Présentation du bilan financier d'une production ou d'un spectacle
  - Au théâtre, participation à la présentation du bilan annuel

Reproduction autorisée à la condition expresse  
de mentionner la source



Centre d'Etudes  
et de Recherches  
sur les Qualifications

9, RUE SEXTIUS MICHEL, 75732 PARIS CEDEX 15 - TEL. 575.62.63