



LES ACTES DES RAF 2019

Rencontres Animation Formation
Angoulême, 21 et 22 novembre
- 11^{ème} Edition -
Véronique Dumon & Patrick Eveno

Les Rencontres Animation Développement Innovation et les Rencontres Animation Formation d'Angoulême sont organisées par le Pôle Image Magelis en partenariat avec le CNC, le SPFA, la CPNEF Audiovisuel, l'AFDAS, AUDIENS et la FICAM.



Les RAF

Chaque année les Rencontres Animation Formation (RAF) permettent de confronter la richesse de l'offre pédagogique et la diversité des pratiques professionnelles, de faire le point sur la situation de l'emploi, ainsi que sur les évolutions techniques et organisationnelles.

Organisation : Pôle Image Magelis

Contenu éditorial et animation des Rencontres : Véronique Dumon et Patrick Eveno

Véronique Dumon

Après plus de 20 ans passés au sein de la direction de la communication de France 3 puis du service de presse des chaînes de télévision du groupe Lagardère Active, Véronique Dumon est devenue Conseil en relations média-communication et rédactrice indépendante en 2015. Elle poursuit aujourd'hui son parcours dans les secteurs de l'animation, de l'audiovisuel, de la jeunesse et du cinéma en collaborant avec Le Festival international du film d'animation d'Annecy et le MIFA, le CNC, TV France International, l'AFCA, Gulli ou des producteurs d'animation (Blue Spirit, Dargaud Media / Ellipsanime, ...).

Patrick Eveno

De 2006 à 2018, Patrick Eveno était directeur de CITIA (organisateur du Festival et du Marché International du Film d'Animation d'Annecy) après avoir été auparavant, durant 17 ans, gérant et producteur du studio FOLIMAGE. Il a siégé en tant qu'expert auprès du CNC, de la SACD, de la Procirep, de Cartoon et plus récemment de Pictanovo et d'Auvergne Rhône Alpes Cinéma...

PROGRAMME DES RAF

Jeudi 21 novembre 2019

10H15 Discours de bienvenue et Introduction : François Bonneau, Véronique Dumon et Patrick Eveno

10H30–13h00 Les chiffres du secteur et de l'emploi (CNC/SPFA, AFDAS, AUDIENS, CPNEF)

13H00–14H30 Déjeuner

14H45–16H00 Actualité politique et réglementaire : point d'information

16H00–17H00 De l'école au studio, regard porté sur des modes d'accompagnement

17H15–18H15 La formation en alternance : réalités et perspectives

18H15–18H45 Actualités du RECA

Vendredi 22 novembre 2019

9H30–10H30 Films de fin d'études : politique des écoles et attentes des studios

10H30–11H30 Point sur les évolutions réglementaires de la formation professionnelle

11H30–12H15 Creative Seeds : une pédagogie innovante

12H15–13H15 MOOC, mix-learning, tutoriels : compléments ou alternatives à l'enseignement traditionnel ?

13H15 Fin des Rencontres

INTRODUCTION

Dans un contexte particulièrement mouvant, les RAF restent plus que jamais, le lieu privilégié de communication, d'analyse et d'échanges autour des indicateurs-clés, des forces incontestables mais aussi des fragilités, du secteur de l'animation.

Concernant son économie, ses performances et sa traduction en matière d'emploi, l'on peut considérer que 2018 est une année « plateau » après la très importante croissance des deux années précédentes. Cette stabilité est sans doute due à un effet de cycle, bien connu dans le secteur de l'animation, et à la conjoncture (annonce de la fermeture de France 4).

Pour ce qui concerne la télévision, la perspective de la diminution de l'offre de France TV (de 6 400 h à 3 000 h sur le hertzien) inquiète.

La transcription de la directive SMA (Services de médias audiovisuels) et l'intégration des plateformes dans le système de soutien pourraient constituer le relai attendu. Le besoin d'animation des plateformes, conjugué au savoir-faire artistique et industriel du territoire français en matière d'animation, peut permettre d'envisager qu'une part significative des investissements des plateformes aillent vers l'animation française, dans les années à venir.

La question pendante étant de savoir quel rapport va pouvoir être établi avec ces plateformes ?

Thème « Classique » des RAF, l'environnement légal et réglementaire (fusion des branches – assurance chômage – situation de France Télévision...), a fait l'objet d'un point d'étape et d'échanges entre les partenaires sociaux.

Des axes de réflexion et d'action émergent désormais tel le *plan d'action pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles* ou les questions d'éco responsabilité qui seront bien entendu suivis et à nouveau questionnés lors des prochaines éditions

Les RAF 2019 ont aussi permis de partager l'évolution de l'offre de formation des écoles et de mieux appréhender les attentes des étudiants. Le RECA a notamment dévoilé les résultats de son enquête portant sur les aspirations des étudiants (environ 1 000/an) qui sortent des écoles d'animation du réseau.

A travers la présentation de Créative Seeds, du MOOC Anima Podi initié par Gobelins, L'école de l'image, ou l'annonce de la mise en place d'un diplôme intermédiaire au sein de cette école, nous avons perçu les évolutions du paysage de la formation. La table ronde sur l'alternance a permis de mesurer les difficultés rencontrées à mettre en place ce type de contractualisation mais aussi les possibilités qu'elle offre pour les établissements d'enseignement, les étudiants et les entreprises.

L'accent a été mis sur le parcours des étudiants (films de fin d'études...) et sur l'accompagnement des professionnels qu'ils soient en début de carrière (résidence, incubateur...) ou à différents stades de leurs parcours dans le secteur de l'animation (mentorat).

Témoin et acteur de ces évolutions, les RAF ont permis, cette année encore, aux organismes de formation, aux instances représentatives et aux studios de poursuivre un dialogue de nature à consolider ce secteur d'excellence.

Véronique Dumon & Patrick Eveno

1. Les Chiffres du secteur

Désormais traditionnelle, la présentation des chiffres du secteur et de l'emploi permet de disposer d'une photographie en temps réel de la situation du cinéma d'animation en France, données précieuses pour les écoles comme pour l'industrie. Sont aussi évoqués les dispositifs et initiatives en cours dans le domaine de la formation professionnelle.

Intervenants :

Benoît Danard (CNC)

Stéphane Le Bars (SPFA)

Aude Barallon (AUDIENS)

François Caillé (SPFA)

Béatrice de Fournoux (AFDAS)

Ségolène Dupont (CPNEF)

- **Présentation CNC/SPFA : Benoît Danard (CNC) & Stéphane Le Bars (SPFA)**

Annexe 1 : Le marché de l'animation - présentation CNC - SPFA

Annexe 2 : Le marché de l'animation en 2018 - rapport CNC

Benoît Danard : Pour commencer, quelque chose qui ne figure pas dans l'étude, un point sur les effets du Crédit d'Impôt dans le secteur de l'animation. Sur 5 ans (*Annexe 1 - Slide 2*), l'évolution des dépenses France dans les différents registres de l'animation : production audiovisuelle, production cinématographique et Crédit d'Impôt International (C2I). On voit un doublement des dépenses réalisées en France. En 2016 les Crédits d'Impôts, notamment audiovisuel, ont été renforcés. Au global, on passe de 162 M€ de dépenses en France à plus de 300 M€. Là, on a vraiment un effet positif de ces dispositifs fiscaux, de relocalisation d'activité de fabrication d'animation française ou de productions étrangères en France.

Stéphane Le Bars : Une des particularités du secteur de l'animation par rapport à d'autres secteurs de la production audiovisuelle et cinéma, c'est bien évidemment l'importance des productions étrangères faites sur le territoire français. Dans ce domaine-là, le rôle du C2I constitue un des piliers importants de l'activité du secteur, et donc de l'emploi sur le territoire français à côté des productions audiovisuelles ou cinématographiques françaises.

On voit clairement les effets d'entrée en vigueur des différents dispositifs : 2004-2005, entrée en vigueur du Crédit d'Impôt et première réforme du fonds de soutien, puis 2015-2016, à chaque fois, cela permet de franchir des marches importantes

BD : En regardant par segment de marché, sur la production audio (*Annexe 1 - Slide 5*), 2016 et 2017, sont des années de grosse activité avec beaucoup de lancement de nouveaux projets. En 2018, on est en recul mais on observe des phénomènes de cycle régulièrement sur la période.

SLB : Mais aussi des événements conjoncturels. 2018 c'est l'annonce de la fermeture de France 4 par le gouvernement et très clairement, quand on regarde quels sont les projets déposés par les producteurs auprès du CNC au titre de 2018 et la répartition par diffuseur, on voit qu'il manque dans le paysage de l'année -ce qui ne veut pas dire que France Télévisions n'a pas respecté ses obligations d'investissement par ailleurs, car les deux temporalités ne sont pas les mêmes- un certain nombre

d'heures de production de FTV répertoriées au CNC au titre de l'année 2018. Dans une année normale, on aurait très certainement un volume autour de 320h, donc dans la moyenne des 10 dernières années. Vrai phénomène conjoncturel car la 2^{ème} partie de l'année a été très compliquée pour FTV puisqu'il fallait se réinventer en matière de stratégie, de diffusion. La priorité a donc été donnée à la redéfinition de la politique de diffusion et le groupe public a mis le pied sur le frein des investissements.

BD : Concernant l'évolution des devis (*Annexe 1 - Slide 6*), la spécificité de l'animation, c'est une part importante du financement qui vient de l'étranger. + de 20% des financements de la prod audiovisuelle en animation.

SLB : Dans l'indicateur « Autres », on va trouver une part de l'étranger je pense.

=> **Sophie Cheney (CNC)** : Dans la partie « Autres » on va trouver les financements des régions qui sont assez importants en animation et les investissements des SOFICA

SLB : Les investissements SOFICA portant en partie le risque international, c'est quelque part un peu du financement qui est recoupé par les ventes internationales. Merci aux Régions bien évidemment. C'est une des particularités aussi du secteur, Sophie a raison d'insister sur ce point-là. On parle beaucoup du CNC et des Crédits d'Impôts, mais les aides régionales sont aussi un élément important qui permet de fixer, on le verra sur les chiffres de l'emploi, beaucoup de studios sur un certain nombre de territoires un peu partout en France. Elles jouent donc un rôle important dans l'équilibre des dépenses sur le territoire français.

BD : L'évolution des coûts de production (*Annexe 1 - Slide 8*) illustre la montée en gamme de la qualité technique des productions audiovisuelles françaises qui, combinée au phénomène de relocalisation, a un impact sur le coût horaire de production.

SLB : Ça traduit aussi la nécessité de l'excellence pour être distribué sur le marché international.

BD : Et quand on regarde l'évolution de la répartition du volume horaire en fonction des coûts, là aussi, la part des productions à des coûts horaires au-delà de 500 000 ou surtout de 700 000 € a tendance globalement à progresser. Phénomène constant qui s'est renforcé au cours des 2 dernières années.

Pour le long métrage, regardons tout d'abord le volume de production (*Annexe 1 - Slide 12*) Pour l'instant, sur 2019, le CNC a agréé 10 LM avec un devis moyen de 8,8 M€. Et 4 sont encore en cours d'instruction. On arrivera peut-être sur l'année à 14 LM agréés ce qui serait le niveau le plus élevé atteint à ce jour. A noter une grande diversité, quelques LM aux devis importants et aussi des LM à destination des adultes. Le spectre s'est élargi.

En termes de structures de financement (*Annexe 1 - Slide 13*), on retrouve les spécificités des longs métrages d'animation avec une part importante en provenance de l'étranger. Si l'on additionne les apports en copro et les mandats avec des couvertures étranger, on est à près de 29% du financement contre une part de l'ordre de 17% pour l'ensemble des LM. On observe aussi un sous-investissement des chaînes françaises. On a cumulé sur une période de 5 ans puisque les variations sont fortement liées d'une année sur l'autre à quelques gros films.

SLB : Il n'est pas inutile de rappeler qu'en 2018, il y a eu la mise en place au sein du CNC pour la 1^{ère} fois, d'un plan spécifique animation à l'intérieur des aides cinéma, avec un dispositif qui a permis d'apporter un peu plus de soutien à différents niveaux, que ce soit au développement, au niveau de

la production ou de l'exportation. Il n'est pas impossible que l'on commence à en voir les premiers effets à travers la progression du nombre de LM agréés.

Beaucoup de réalisateurs s'emparent de l'animation, à destination de publics différents, c'est plutôt une bonne nouvelle. La difficulté, c'est que beaucoup de ces films sont fait avec très peu de moyens ce qui pose d'autres questions sur un Marché où les américains règnent en maitre. Qu'est-t-on capable de mettre en pour faire face à leur hégémonie ?

BD : Côté exportation audiovisuelle (*Annexe 1 - Slide 15*) malgré une baisse, l'animation demeure le 1^{er} genre audiovisuel à l'export. Le recul des préventes est lié à une production moins importante, donc il y a eu moins de deals possibles. Les ventes demeurent à un niveau toujours très élevé.

SLB : On voit là le lien direct entre notre capacité à produire et celui à exporter et donc à faire rentrer des devises sur le territoire français. Plus on produit, plus on a la chance en préventes de réunir les financements, et sur les 1^{er}, 2^e, 3^e cycles de ventes, de faire rentrer de l'argent.

BD : Du côté du cinéma (*Annexe 1 - Slide 17*), il y a une forte variation des entrées des films français à l'étranger selon les années (locomotives comme *Le Petit Prince*, *Ballerina*). Globalement, sur 10 ans, ils réalisent 63% de leurs entrées à l'étranger. Donc la dimension internationale est vraiment stratégique et c'est une spécificité.

SLB : Parmi les locomotives on peut aussi citer *Les As de la jungle* et peut-être *Astérix : le secret de la potion magique*, sur 2019.

Pour les entrées en salle (*Annexe 1 - Slide 19*), les chiffres ne font que rappeler la corrélation très forte entre l'offre de films américains et l'état du marché, et donc la puissance des majors américaines sur le secteur.

BD : L'évolution de la fréquentation (*Annexe 1 - Slide 20*). 2019 est en train de se construire. Sortie de *la Reine des Neiges 2*, hier, le 20 novembre, qui a fait le meilleur démarrage de l'année 1^{er} jour hors vacances scolaires, avec au moins 340 000 entrées en une journée. Si c'est un beau succès, on devrait avoir un niveau d'entrée supérieur à 30 M d'entrées pour l'animation (*NDLR : plus de 34 M entrées en 2019*).

En 2019, on sera sans doute proche d'1,5M d'entrées pour les films français, donc beaucoup moins important qu'en 2018

SLB : Notamment avec la mauvaise performance du film *Légo*. Nous n'avons pas beaucoup de grosses cartouches et quand elles ne sont pas au rendez-vous, les chiffres plongent. Il y aura quand même des très bons résultats. *Les Hirondelles de Kaboul* qui ont fait plus de 300 000 entrées à date, très bonne performance pour un film adultes. Ça montre aussi la diversité de l'offre du cinéma d'animation français, de *Légo* aux *Hirondelles de Kaboul* en passant bien évidemment par *J'ai perdu mon corps* qui a fait près de 70 000 entrées en 1^{ère} semaine.

Concernant l'offre d'animation à la télévision la slide n°24 montre, derrière Gulli, les plus de 4 500 h de France 4 qui vont disparaître si rien ne change en septembre 2020. On va donc avoir un groupe public qui va passer de 6400 h d'animation à moins de 3000h sur le hertzien, soit une baisse de l'offre du groupe public de plus de 50 %. Un véritable massacre en matière d'offre de programmes jeunesse. Cette disparition de F4 sera compensée seulement en partie par l'augmentation de la diffusion sur France 5. Et on va perdre de surcroît des cases horaires sur France 3 car il va falloir faire de la place aux programmes régionaux. En face, début décembre, nous aurons le lancement de Okoo,

la plateforme de service public que le gouvernement a appelée de ses vœux pour remplacer la diffusion hertzienne de F4.

BD : A noter le poids de l'offre d'animation française dans l'offre hertzienne en France (*Annexe 1 - Slide 26*) Plus de 60%. Là aussi, caractéristique du marché français
Nouveau chapitre sur l'animation sur les plateformes (*Annexe 1 - Slides 31 à 38*). En gratuit d'abord, la consommation en replay a doublé en 4 ans.

SLB : Ce qui montre les évolutions. Quand on revint sur le débat F4, plateforme numérique. La position du SPFA n'est pas de nier une évolution de consommation des enfants. On voit croître en l'espace de quelques années, la consommation en délinéarisé. La position que l'on défend c'est le « en même temps ». En même temps une diffusion linéaire qui sert de support et de socle au développement d'une offre non linéaire, l'une renvoyant à l'autre et l'une soutenant l'autre. Dans le fond, les enfants, même si leur écoute reste encore très largement majoritairement sur la TV en direct, sont devenus des habitués des plateformes, qu'elles soient payantes ou gratuites.

BD : Nouvel axe d'analyse : l'univers de l'offre internationale que l'on n'était pas en mesure jusqu'à présent de produire. On couvre aujourd'hui 45 plateformes internationales (*Annexe 1 - Slide 33 : Données rentrée 2019*). Ça livre un potentiel de marché.

En 5 ans, le nombre d'épisodes d'animation française disponibles sur les plateformes sur le marché français a augmenté de 72 %. Ce qui a beaucoup évolué, ce sont les programmes preschool et les programmes pour les 6-10 ans.

SLB : Pourquoi y a-t-il autant d'animation sur les plateformes ? C'est un facteur important pour retenir les abonnés dans un univers où vous pouvez changer tous les mois de plateforme. Elles se sont rendu compte que les foyers avec enfants avaient un taux de résiliation d'abonnement nettement inférieur aux autres et considèrent donc que les enfants sont un public prioritaire à satisfaire. L'animation a donc un intérêt stratégique.

Interventions de la salle

Sophie Vaillant (SNRP CGT audiovisuel) : J'ai noté sur ce qui s'est passé en 2018 : -19 % en volume d'heure, -22 % sur les devis et -29% sur financement étranger. Quelle projection en termes d'emplois le SPFA et le CNC font dans un futur proche ? D'autant plus qu'hier, pendant la journée RADI consacrée au temps réel, on a parfaitement compris, un studio disait qu'il avait gagné 3 ans sur la fabrication par rapport à une méthode classique, qu'on aura besoin de moins en moins de gens, que ce sera de plus en plus rapide et qu'évidemment, ça va coûter moins cher.

SLB : Concernant la projection sur l'emploi, pour ne pas empiéter sur la table ronde qui arrive, on en reparlera à ce moment-là.

SV : Concernant le CNC, le meilleur film de l'année, c'est *J'ai perdu mon corps*. A Cannes, le SPFA a émis un communiqué qui disait que *Les Hirondelles de Kaboul* et *J'ai perdu...* n'avaient pas eu le soutien du CNC. Depuis, le film a commencé sa carrière, on va dire plutôt correctement. *J'ai perdu...* est apparu sur le site du CNC avec un soutien après réalisation. Est-ce que c'est nouveau ? Qu'est ce qui s'est passé ? Pourquoi le CNC n'a pas suivi ces deux films là ?

SLB : Les deux films n'avaient pas obtenu l'avance sur recettes du CNC. Il se trouve qu'après, avec un mécanisme qui permet, en quelque sorte, un rattrapage si on peut le dire comme ça, ils ont demandé

l'aide après réalisation et les deux l'ont obtenu. Ça aurait été mieux qu'il les soutienne en amont, c'est plus intéressant financièrement, mais les commissions sélectives ont fini par reconnaître la qualité de ces films.

Ivan Rouveur (Les Armateurs) : *Les Hirondelle de Kaboul* n'a pas été soutenu à l'Avance sur Recettes. C'est comme ça, c'est le propre d'une commission sélective. C'est de l'animation adultes, alors ils n'ont pas compris, ils n'ont pas su lire. Il y a un deuxième tour qui est l'Avance sur Recettes après réalisation. En voyant le film, le CNC a soutenu. Pour ma part, je n'ai pas de ressentiment par rapport à ça. Une déception de ne pas être aidé en amont parce que franchement ça nous aiderait à financer les films, mais on ne présente pas des films faciles non plus. On ne va pas se mentir, produire *Les Hirondelles de Kaboul*, ce n'est pas une évidence, et à lire, avant que le film soit fini, c'est encore moins une évidence. Il y a un deuxième tour, on a gagné au deuxième tour, difficile de se plaindre, même si ce n'est pas une situation idéale en tant que producteur dans la gestion du risque.

Alice Delalande (CNC) : On voulait juste apporter une précision sur *J'ai perdu mon corps*. En l'occurrence, on l'a accompagné en amont puisque je vous rappelle qu'il y a un dispositif qui existe, via le soutien automatique à l'audiovisuel, le seul au CNC qui permet une passerelle vers le cinéma. Et donc c'est vraiment du soutien pour accompagner les films au moment de la préparation, en amont, avant la production. C'est-à-dire là où l'on est dans une phase tout à fait à risque. Et rajouté aussi que *J'ai perdu mon corps* a été soutenu via l'Aide à la Création Visuelle et Sonore (CVS) dont vous avez eu je crois hier (NDLR : pendant les RADI) une présentation. Et là aussi, un fort soutien apporté à ce film spécifiquement sur cet aspect des choses en plus du second tour de l'Avance sur Recettes qui a été mentionné.

SLB : Notre propos ne portait que sur l'Avance sur Recettes, je tiens à le dire, par rapport à ce qui a été soulevé. Les deux films ont effectivement raté l'Avance avant réalisation ce qui pose un certain nombre de questions. Pourquoi ces films adultes ne sont pas souvent aidés par ce guichet qui est, on le sait bien, important ?

SV : Concernant Okoo, si vous avez la réponse, quelle vont être les droits de diff et surtout d'auteurs, par rapport à F4 ou une chaîne de TV ?

SLB : Sur la question Okoo, le SPFA a finalisé avec FTV en mars 2019 un accord global, sur l'ensemble de la production audiovisuelle, mais qui comporte un volet animation. Il prévoit désormais comment les œuvres vont être exposées sur FTV, quels sont les droits que les producteurs cèdent à FTV pour permettre l'exposition de ces œuvres que le service public commande sur les antennes linéaires et, demain matin, sur cette plateforme VOD gratuite. Du côté des producteurs, on est parvenu, avec les équipes de FTV à trouver une entente sur les droits que l'on est amené à leur apporter en échange de leur investissement. Sur la question des droits de diffusion pour les auteurs, je vous invite à poser la question à la SACD notamment. C'est une vraie question qui nous préoccupe en tant que producteurs parce que bien évidemment, comme vous le savez, une part importante des revenus des auteurs sont gérés par la gestion collective sur le territoire français et il est urgent que la SACD donne une réponse à ses auteurs. Mais cette question touche aussi, si on extrapole, la SCAM sur les documentaires, la SACD aussi pour les séries de fiction destinées exclusivement au web et aux plateformes. Il faut faire son aggiornamento.

Baptiste Heynemann (CST) : Sur la dernière slide avec les tops sur les plateformes. Comment vous avez obtenu ces chiffres car les plateformes ne les donnent pas ?

BD : En réalité, il y a des sondages qui sont fait par Harris Interactive. C'est un dispositif qui est couplé avec le Qualimat, c'est-à-dire un baromètre qualitatif et pas que quantitatif de la télévision. Et Harris Interactive et NPA ont greffé un module, il y a maintenant 2 ans, qui administre un questionnaire quotidien auprès de 2000 internautes pour savoir ce qu'ils ont regardé en SVOD. Alors ça reste du déclaratif, mais je dirais la solidité des classements tient la route. Et chaque mois, le CNC publie un box-office des 10 programmes les plus vus en France sur les plateformes de SVOD. Les clients de ces sondages sont les plateformes, toutes les chaînes les achètent, et le CNC également. Il a été parmi les premiers à mettre en œuvre cela.

SLB : J'attire juste votre attention sur un point concernant ces chiffres des plateformes. Quand vous les voyez, vous avez *Oggy et les cafards*, par exemple, X millions de vues. La comparaison avec le Mediamat est toujours un exercice difficile. Globalement, quand ils vous donnent le titre d'un programme, il y a X épisodes multipliés parfois par X saisons. Donc il faut toujours faire un peu de gymnastique intellectuelle pour diviser le nombre de vidéos vues par le nombre d'épisodes disponibles par le nombre de saisons pour essayer de comparer ce qui est comparable. Il faut faire un peu attention et les plateformes ont une communication hyper agressive par rapport à tous ces sujets, quand elles commencent à communiquer. Par ce que pendant très longtemps, ça été le blackout le plus total. Il faut bien avoir ça présent à l'esprit, entre l'audience Mediamat et le nombre de vidéos vues, on compare un peu des choux et des carottes.

BD : C'est pour ça qu'il y a juste un classement et pas de chiffres à côté.

Ali Hamdan (Karlab) : Est-ce que vous avez des projections ou des idées sur le positionnement de l'animation française par rapport aux plateformes américaines ?

SLB : On en débattrait l'année prochaine. Vous avez certainement entendu parler du projet de loi audiovisuelle qui sera présenté en conseil des ministres le 5 décembre et donc examiné au parlement sur la première partie de l'année 2020. Ce projet de loi, il est essentiel pour la profession puisqu'on transpose la directive européenne Services de Media Audiovisuels (SMA). Cette directive prévoit d'assujettir les plateformes à deux choses : aux quotas de diffusion de 30% d'œuvres européennes qui sera vérifié par le pays où la plateforme émet, dans le cas de Netflix, par la Hollande. Et surtout, elle soumet ces plateformes à une obligation d'investissement sur la base du chiffre d'affaire qu'elles réalisent dans chacun des pays, et cette obligation est lié au pays sur lequel le CA est réalisé, ce qu'on appelle le pays de destination.

C'est la grande victoire de la directive SMA obtenue par l'ensemble de la création, des institutionnels et des pouvoirs publics. Ce projet de loi met en œuvre ces obligations de production et en profite pour essayer de revoir cette loi qui date de 86 -qui avait subi beaucoup d'évolutions, environ 80 je crois-, à l'aune de ce bouleversement des plateformes, de les faire intégrer au dispositif. L'objectif étant de relâcher un peu la contrainte, comme certains pourraient le dire, sur les acteurs historiques et faire rentrer les nouveaux opérateurs.

En termes de projection, quand on relie ça à deux choses, le besoin d'animation de ces plateformes (ancrage des abonnés) et par ailleurs le savoir-faire artistique et industriel du territoire français en matière d'animation, on peut effectivement espérer que demain, une part substantielle ou en tout cas significative de ces investissements des plateformes aillent du côté de la fiction et, idéalement, vers l'animation françaises. En termes de volume de production, on peut s'attendre dans les années à venir à une progression. Et c'est pourquoi on s'est énormément battus depuis des années pour faire passer cette directive SMA qui doit nous permettre au passage de rattraper les chaînes qui

s'étaient installées à Londres, du type Cartoon Network, Boomerang, Nickelodeon, Disney Junior, pour échapper justement à la réglementation française.

Donc a priori, le fameux plafond de verre que vous voyez à 320h devrait voler en éclat.

Reste une question qui est essentielle pour le SPFA en tant que producteur, c'est : quel est le rapport que l'on va avoir avec ces plateformes ? En gros, est ce que l'on va être des sous-traitants qui vont, comme elles ont l'habitude de faire, considérer un producteur français pour un producteur exécutif et prendre des durées de droit pour l'éternité et pour l'univers, y compris sur Mars ? Ou est-ce que l'on va pouvoir préserver notre modèle français, basé sur la production déléguée, qui permet à un producteur dit indépendant, de conserver un certain nombre de droits pour continuer à développer, réinvestir, et à prendre des risques de financement. Un producteur d'animation prend tout le temps des risques, c'est au cœur de son business. Le but du jeu est de couvrir ce risque par le marché international, mais pour ça il faut avoir des droits entre les mains.

Donc la séquence législative qui arrive est essentielle pour ce secteur également pour préserver un modèle de production indépendant sur le territoire français vis à vis des opérateurs américains, mais aussi français, qui ont tendance à dire que puisque les américains font n'importe quoi, alors dérégulons tout ! Je vous renvoie à la formidable interview des quatre mousquetaires, Gilles Pelisson (TF1), Nicolas de Tavernost (M6), Alain Weill (NextRadioTV) et Maxime Saada (Canal+) dans Le Figaro de ce matin, où vous avez une charge hallucinante contre le modèle français et une volonté de vouloir tout faire voler en éclat. On est à un moment historique.

- **Les chiffres de l'emploi**

Présentation AUDIENS/SPFA : Aude Barrallon (AUDIENS) & François Caillé (SPFA)

Annexe 3 : Présentation de l'étude « L'emploi dans le secteur de la production de films d'animation et d'effets visuels » - AUDIENS/SPFA

Annexe 4 : Etude complète « L'emploi dans la production de films d'animation et d'effets visuels » - AUDIENS

Aude Barrallon (Audiens) : Au-delà des chiffres de l'évolution de l'emploi, nous avons aussi sorti des statistiques sur des données attendues sur du temps de travail et des profils en fonction du temps de travail, et pas seulement en fonction des salaires. Et des informations sur les primo entrants. Et puis sur le sujet très actuel de l'égalité femmes/hommes dans l'animation.

On constate une légère baisse sur la masse salariale. Cela s'explique par un niveau très élevé en 2017 car il y avait de primes exceptionnelles versées dans certains studios (comme certaines années précédentes) en fin de film. On l'observe également sur les premiers films 2019, mais il n'y en a pas eu en 2018. Donc pas d'inquiétude à ce niveau-là.

François Caillé (AFDAS) : Il y a une tendance de développement de l'animation en région. On a parlé de La Charente et de la Drôme (*Annexe 3 - Slide 3 et 4*). Il y a aussi des développements à Nantes ou à Rennes ou en tout cas une politique volontariste de développement dans ces endroits. En Charente, une politique volontariste depuis des années attire les écoles et les studios autour du Pôle Image et sur la Drôme, autour du Pôle de Bourg les Valences avec Folimage et Teamto et des écoles, La Poudrière et l'école Teamto (ECAS) avec une politique de soutiens.

(*Annexe 3 - Slide 6*) On constate une stabilisation du nombre d'heures travaillées, peu de temps partiel, avec de très fortes durées d'emploi. Il y a une capacité des studios à fidéliser les équipes.

AB : Par rapport aux autres secteurs du spectacle et du spectacle enregistré notamment, en moyenne on est à 1,3 employeurs par an et par technicien qui est un taux effectivement très faible.

Une remarque par rapport à la place des femmes (*Annexe 3 - Slide 13*). Oui, il y a de plus en plus de femmes dans le secteur de l'animation mais pas dans tous les métiers, comme les TD, le développement, l'exploitation, le pipeline réseau où elles représentent en dessous de 10 % des effectifs (les métiers grisés représentent ceux dans lesquels moins de 100 personnes ont été déclarées en 2017 et 2018).

Par ailleurs, on observe qu'en termes d'effectifs, les femmes représentent un certain pourcentage. Si on regarde le nombre d'heures travaillées, on a un premier décroché par rapport à ce pourcentage, ce qui veut dire qu'elles travaillent potentiellement moins. Et on observe un autre décroché au niveau de la masse salariale...

Donc il y a encore quelques petites différences dans le secteur à ce niveau-là.

FC : Je vais un peu moduler et avoir une vision plus optimiste. On a une augmentation cette année de quelques points, mais assez significative, pour la réalisation et les métiers de l'animation. Par ailleurs, c'est vrai qu'il y a ce décrochage mais on raisonne en masse et il faut faire très attention par rapport aux débutants ou pas dans le métier. Sur une population, si vous avez plus de femmes débutantes, on peut le regretter, mais les rémunérations vont être un peu plus basses parce qu'elles ont moins d'expérience.

Interventions de la salle

Renaud Jungmann (VFX Workshop) : D'après vos chiffres sur les primo entrants, je compte environ 800 personnes par an, est ce que l'on peut dire que cela correspond au nombre d'étudiants sortant des écoles ?

Christine Mazereau (RECA) : D'après le dernier sondage que j'ai effectué auprès des écoles du RECA, on a à peu près 1000 diplômés par an.

Laurent Blois (CGT) : Je m'inquiète sur la dimension cadre/non cadre en région qui à mon avis révèle un certain nombre de choses. Parce que je ne pense pas que les process de fabrication et de production soient différents en région de ce qu'ils sont à Paris. Je pense que c'est révélateur d'un certain dysfonctionnement dans l'application de la convention collective en région. Ce sont les échos qu'on en a, corroborés par les chiffres. Il va falloir qu'on s'inquiète de ses questions-là dans les négociations.

Sur la question de l'égalité Femmes-Hommes, c'est un travail auquel il va falloir aussi s'activer, notamment quand on voit le décrochage, même si effectivement il faut observer plus attentivement la masse salariale. Mais très manifestement, il y a quand même des problèmes d'égalité de salaires, voire plus concrètement des problèmes de passage d'une fonction à une autre et notamment du passage des femmes dans la fonction immédiatement supérieure. Ce n'est pas vrai que dans l'animation, c'est vrai aussi dans la production audiovisuelle, dans la production cinéma. Il va falloir qu'on s'occupe de ça au niveau national.

FC : Sur le décrochement cadre/non cadre en région, il faut voir quels sont les postes en région, quelles sont les structures des studios en région... Il y a plein d'éléments, si l'on compare les régions

en montée d'emploi, par rapport à ce qui se passe dans la région parisienne, il y a des grands studios avec toute la chaîne de production et de fabrication, ce qui peut peut-être expliquer ce que tu pointes. Il faut l'observer.

Sur l'égalité hommes-femmes, il y a aussi une question d'observation. Il y a un travail fait au niveau de la Fédération du Spectacle, la FESAC, avec les organisations syndicales pour mettre en place différentes missions. Il y a 5 missions autour de l'égalité et aussi autour des violences faites aux femmes. Et dans les items, il doit y avoir une observation des différenciations de revenus. Et en plus, le Ministre de la culture vient d'annoncer qu'il financerait l'observation et aussi la plateforme d'appel en cas de violence (cf. *plus d'informations dans les actes sur la partie réglementaire*).

LB : On se félicite bien sûr qu'il y ait des primo entrants et que le secteur progresse, mais il faut que l'on soit attentif aussi au maintien dans l'emploi des seniors, c'est-à-dire des gens le plus qualifiés, qui n'est pas abordé là.

FC : C'est tout à fait vrai, mais le secteur est jeune. Il y aura de plus en plus de seniors et il faudra réfléchir à leur maintien.

Sophie Vaillant (SNRP CGT audiovisuel) : Sur les chiffres concernant les VFX, comment distinguez-vous, ceux qui sont en animation ? Quand ça relève de la prestation, images tournées et hybrides, on n'est pas en animation. La prestation technique a été très bien définie par exemple avec la certification sociale concernait toute la prestation, sauf le film d'animation. Ces chiffres sont extrêmement troublants pour moi depuis des années, parce que l'on considère les VFX, toutes catégories confondues. Et ce n'est pas vrai que la passerelle se fait facilement. 70%, si je ne me trompe pas, des gens ne bougent pas entre la prestation et l'animation.

AB : C'est quelque chose d'assez compliqué à distinguer dans les déclarations. Là, il y a deux sélections différentes. La sélection au niveau des entreprises où l'on considère de toute façon des entreprises qui sont beaucoup plus animation dans cette étude-là. Et il y a une étude VFX qui est faite par ailleurs. On sait qu'il y a de la mixité dans certains studios mais en termes de sélection du périmètre, ce sont des studios qui font principalement de l'animation. Sur la sélection par poste, elle est définie en fonction des intitulés des métiers qui sont animation et ceux qui sont effets visuels en propre. On peut faire la différence si cette information est distinguée.

Virginie Guilminot (DEÉSse) : Par rapport à la professionnalisation du secteur, que j'aurais appelée consolidation ou sécurisation, on a aussi parlé de fidélisation. Est-ce que vous avez un regard sur les contrats qui sont signés quand une personne en CDDU reste longtemps dans un studio sur un projet ? Est-ce un contrat au mois ? Sur la durée du projet ? Et est-ce que le fonds PEPS a pu aider à mettre en place des contrats plus longs liés aux projets ?

FC : A priori, sur le dispositif fonds PEPS, parce que tous les contrats ne passent pas chez nous, oui, il a permis de créer des contrats plus longs et de faire passer des personnes en CDI. Cela étant, le problème se pose sur le dispositif tel qu'il existait jusqu'au 1^{er} octobre, l'observation était difficile. C'est à dire que l'agence traitait les données en global (spectacle enregistré en général, spectacle vivant en général...). Là, le dispositif s'est assoupli. Les plafonds sont plus importants et les primes à l'allongement des contrats ont légèrement augmenté. Et il y a un seul système d'aides au lieu des 4. Normalement il devrait y avoir des simplicités d'administration. Et en plus, un caractère attractif un peu plus important. La contrepartie, et ce n'est peut-être pas mal pour le secteur, c'est que

normalement, c'est le ministère de la culture qui doit le mettre en place, il devrait être plus fin dans l'observation des secteurs et des contrats. Ce sera un peu le pendant du maintien des dispositifs sur 3 ans, jusqu'en 2022. Si les différents secteurs ne jouent pas le jeu, on risque de voir un système plus durcit.

Stéphane Le Bars (SPFA) : Le nombre de CDI progresse et notamment, de manière importante à partir de 2015-2016. Donc il y a très certainement un effet fonds PEPS dans la transformation d'un certain nombre de CDD d'usage.

Ensuite, pour essayer de répondre aux observations de Sophie Vaillant, il faut bien comprendre que l'on est un certain nombre à participer à ces RAF depuis pas mal d'années et je pense que l'on peut mesurer, à l'aune de cette présentation, l'évolution qu'il y a eu dans la connaissance du secteur. Je dirais qu'on approche d'une connaissance un peu plus fine. Je pense qu'à l'impossible, nul n'est tenu et il y a effectivement des problématiques de champs qui se recoupent. On est, au départ, sur la constitution de périmètres qui sont un peu empiriques, mais pour pouvoir essayer de vous donner une photographie qui soit la plus fine possible de ce qu'est le secteur de l'animation, indépendamment des VFX.

Mais aujourd'hui par exemple, AUDIENS n'est pas en mesure de prendre en compte des données qui ne sont pas dans son périmètre, comme par exemple, celles sur le jeu vidéo.

Franck Petitta (Ecole Georges Méliès) : On peut déjà se réjouir des chiffres et des analyses qui avancent d'années en années, merci à AUDIENS et au SPFA de faire avancer ces choses-là parce que nous, écoles, en avons besoin. Mais l'analyse est claire, elle devrait se faire sur les personnes car les secteurs évoluent aussi. Je sais bien qu'il y a des guerres de chapelles entre l'anim, les VFX et le jeu vidéo, et bien d'autres domaines, l'architecture par exemple, ou les compétences sont presque les mêmes. Mais avec l'arrivée des moteurs de jeu dans l'anim et les effets visuels, il n'y a pratiquement plus de différences. Quand vous formez quelqu'un à la lumière dans un environnement d'images de synthèse, ce sera toujours quelqu'un qui fera de la lumière dans un environnement de jeu. Les technologies changent, mais plus beaucoup. Si donc vous pouviez essayer de croiser avec les chiffres du jeu vidéo que l'on a par ailleurs, ce serait extraordinaire.

AB : C'est ce que l'on essaie de faire avec cette notion de profils. Retomber au niveau de l'individu et aller voir, dans la limite de l'exercice mais au maximum, toutes les activités que la personne a pu avoir.

C'est vrai que pour l'instant, les jeux vidéo ne sont pas couverts par AUDIENS et que même si on avait les chiffres par ailleurs, on ne pourrait pas faire le croisement aussi précis qu'on a là. Il faudrait aussi avoir la liste des personnes concernées.

SLB : Et il n'y a pas l'équivalent d'AUDIENS pour le jeu vidéo.

- **La formation professionnelle dans le cinéma d'animation**

Sont ici présentés les chiffres de la formation professionnelle, des dispositifs (tel que la POE) et initiatives en cours dans le domaine de la formation professionnelle.

Intervenants : Béatrice de Fournoux (AFDAS), Ségolène Dupont (CPNEF)

Annexe 5 : Les chiffres de la formation professionnelle - présentation AFDAS

Annexe 6 : La Charente : portrait de territoire - étude AFDAS

Annexe 7 : La formation professionnelle – présentation CPNEF Audiovisuel

Béatrice de Fournoux : (*Annexe 5 – Slide 1*). Je vais d'abord revenir sur les épisodes de la saison précédente où nous étions très contents de vous présenter notre portrait de territoire de Nouvelle Aquitaine. L'an dernier, Frédéric Cros nous avait fait remarquer que si nous étions, ici, en Nouvelle Aquitaine nous étions surtout à Angoulême et en Charente... Nous nous étions engagés à produire un portrait de territoire charentais et celui-ci est désormais disponible (*Annexe 6*). Nous vous avons aussi annoncé l'année dernière une réforme de la formation, plein de nouveautés pour 2019... et bien c'est fait, en partie. (*Annexe 5 – Slide 2*) l'AFDAS n'est plus un OPCA mais un OPCO, nous avons de nouvelles missions et une nouvelle identité visuelle. Vous pouvez accéder au dernier rapport d'activité publié tout récemment où vous pourrez consulter tous les chiffres, toutes branches professionnelles confondues, qui montrent une progression.

https://www.afdas.com/documents/documents-institutionnels/bilans-dactivite/bilan-dactivite-afdas-2018/afdas_ra_2018_pdf/view

Les chiffres du secteur (*Annexe 5 – Slide 3*) Cette année je ne vais pas commencer par les chiffres des entreprises. Nous vous avons annoncé, l'an dernier, que la collecte des contributions allait être faite, en 2019, par l'URSSAF mais cette mesure a été décalée d'un an. Nous vous parlons de « bénéficiaires » et de « stagiaires » Les chiffres sont différents car un bénéficiaire est un individu et qu'un même individu peut faire plusieurs stages durant une année. Nous constatons, pour 2018, une augmentation de plus de 10 % pour les bénéficiaires, ce qui est satisfaisant, ainsi que du nombre de stages.

La répartition par région (*Annexe 5 – Slide 4*). J'ai volontairement séparé les permanents et les intermittents. Pour les intermittents, ce sont les domiciles des intéressés qui sont pris en considération. Pour les permanents, c'est le lieu de l'entreprise qui est retenu. Nous notons une progression sur l'Île de France et constatons une petite inversion entre Nouvelle Aquitaine et Auvergne Rhône Alpes, ce qui est à manipuler avec précaution car il peut s'agir de petites variations d'une année sur l'autre ou de projets sur deux ans.

Les bénéficiaires par sexe et par âge (*Annexe 5 – Slide 5*) La tranche d'âge la plus importante, que ce soit pour les permanents ou pour les intermittents, c'est celle des 30-39 ans. L'évolution montre un vieillissement des bénéficiaires. Si, pour répondre à une interrogation de l'an dernier, nous avons noté la présence de deux seniors homme en formation, nous nous demandons où sont les femmes !

Les bénéficiaires par principale famille de métier (*Annexe 5 – Slide 6*) Nous utilisons désormais la même terminologie qu'AUDIENS. Nous avons essayé de faire une répartition des bénéficiaires par familles de métiers. Parmi les permanents, les femmes stagiaires représentent 55 % des bénéficiaires dans les métiers supports et 36 % dans les métiers de l'animation.

Répartition par principaux dispositifs (*Annexe 5 – Slide 7*). Sans surprise nous constatons que plus de 70 % des actions sont réalisées dans le cadre du plan de formation pour les permanents et plus de 80 % pour les intermittents. Pour les permanents, dans le cadre du plan de formation, nous sommes sur une durée moyenne de 50 heures. En comparaison, globalement sur le plan national, nous sommes plutôt sur des durées moyennes inférieures à la semaine. Sur les contrats de professionnalisation, nous constatons une hausse depuis deux ans (environ 10 % cette année) ce qui correspond à celle observée à l'AFDAS toutes branches confondues.

Les artistes auteurs (*Annexe 5 – Slide 8*). Les dispositifs de formation, mais aussi les statistiques et les informations renseignées pour les artistes auteurs ne sont pas les mêmes que pour les salariés permanents et intermittents. Nous avons identifié, parmi les 4 000 artistes auteurs qui ont bénéficié

d'une formation financée par l'AFDAS en 2018, ceux qui relevaient d'un domaine de formation « plutôt » cinéma d'animation, soit 400 personnes.

Répartition des permanents par entreprise (*Annexe 5 – Slide 9*). 63 entreprises « formatrices », veut dire qu'il y a 63 entreprises qui ont des salariés qui sont partis en formation, sur les 138 entreprises qui relèvent du secteur du cinéma d'animation. Pour information, sur la totalité des 140 entreprises cotisantes nous en comptons une petite trentaine qui ne déclare que des intermittents.

Répartition des stagiaires par principaux domaines de formation (*Annexe 5 – Slide 10*). Nous avons mis en place une formation management spécifique à vos secteurs d'activité pour répondre à votre demande. Nous avons de très bons retours qualitatifs mais nous sommes un peu déçus sur la mise en œuvre. Il faut peut-être un peu de temps pour qu'elle soit prise en compte et, même si elle a été construite avec les entreprises et avec la CPNEF, peut-être mérite-t-elle d'être ajustée.

Répartition par organisme de formation (*Annexe 5 – Slide 11*). Pour les stages des permanents se sont plus de 130 organismes de formation qui sont mobilisés et plus de 100 pour les intermittents.

La préparation opérationnelle à l'emploi – POE (*Annexe 5 – Slide 12*). Votre filière a été pionnière pour la mise en œuvre de POE et nous constatons aujourd'hui que c'est un dispositif que vous vous êtes très bien approprié et qui marche très bien. Sur la totalité des 10 branches du périmètre historique de l'AFDAS nous sommes sur un total d'environ 50 sessions, dont 16 pour le seul secteur du cinéma d'animation. 6 ou 7 d'entre elles ont été construites très en amont avec des entreprises qui avaient de gros projets d'embauche. Sur celles-ci particulièrement, nous avons eu une implication forte de Pôle Emploi, des entreprises, des organismes de formation et de l'AFDAS pour construire des sessions sur mesure pour ces entreprises. A noter que les chiffres de la POE viennent s'ajouter aux chiffres des permanents et intermittents, soit 174 stagiaires de plus. Ce qui conforte les taux de progression.

La préparation opérationnelle à l'emploi – POE – Répartition régionale (*Annexe 5 – Slide 13*) Une fois n'est pas coutume, l'Île de France n'est pas représentée !

Intervention de la salle

Stéphane Singier : Est-il exact que le coût moyen d'une formation POE est d'environ 5 000 € ?

B.dF : Le coût horaire est d'environ 20 €. Nous avons 300 heures ce qui nous amène à un coût moyen de 6 000 €.

L'EDEC 3C (*Annexe 5 – Slide 14*). Nous étions, à la même époque l'an dernier, sur le point de signer un Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences. Vous aviez émis l'idée de faire un EDEC de l'audiovisuel... nous avons fait mieux en faisant un EDEC Culture – Création - Communication en répondant à un appel à proposition du Ministère du Travail lancé dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC). C'est un projet à plus de 3 Millions d'euros. Avec une participation conjointe des Ministères du Travail et de la Culture (ce qui est rarissime) à hauteur de 50 % des actions qui seront mises en œuvre. C'est la première fois que le Ministère de la Culture intervient à la même hauteur que le Ministère du Travail. Nous avons commencé à mettre en place, en partenariat et en collaboration avec les branches professionnelles qui ont signés ce texte, des actions d'accompagnement des PME/TPE. Nous avons commencé à développer notre offre de service sur des appuis-conseils sur les ressources humaines, autour de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), sur la transformation digitale et sur l'AFEST. Nous avons référencé des prestataires externes spécialisés sur ces sujets et toutes les entreprises peuvent bénéficier d'un accompagnement de 5 jours totalement financé par l'AFDAS pour les entreprises de moins de 50 salariés et entre 50 et

100 % pour les autres entreprises. 2 ou 3 entreprises de l'animation ont engagé des appuis-conseils en RH et (peut-être) RSE.

Nous bénéficions aussi de budgets pour mener des expérimentations. Nous l'avons fait pour la formation management. Peut-être faut-il profiter de cette opportunité que nous avons dans le cadre de l'EDEC pour ajuster, modifier la proposition qui vous est faite ? Nous avons mené des expérimentations avec la mise en place du CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) de TD (Technical Director). Nous avons aussi la possibilité de mobiliser des fonds pour mettre en place des actions en faveur du secteur, de son attractivité et des métiers ainsi que pour mener des études prospectives. L'EDEC devait se terminer début 2021, mais à la faveur de l'élargissement à de nouveaux secteurs, celui-ci pourrait être prolongé.

Les travaux de l'observatoire des métiers de l'audiovisuel (*Annexe 5 – Slide 15*)

Nous sommes à votre écoute pour recueillir vos attentes et nous essaierons d'y répondre.

Interventions de la salle

Annick Teninge (La Poudrière) : Je suis ravi qu'il y ait cette année des chiffres sur la formation des artistes-auteurs. J'ai vu qu'il y avait des formations sur des logiciels animation 3D mais aussi story-board et écriture. Est-ce que, sur les chiffres donnés, ce sont des gens qui ont été à la fois financés par le fonds intermittent et le fonds auteur ou uniquement sur le fonds auteur ?

BdF : Ce ne sont, a priori, que des artistes-auteurs éligibles au fonds de formation des auteurs.

Annick Teninge (La Poudrière) : Par rapport à ces formations qui ont eu lieu, le minimum de 9 000 € de droits d'auteur n'a pas été un frein visiblement ?

BdF : Il ne faut pas tirer d'interprétations abusives. Le dispositif a eu un peu de mal à démarrer, il n'est pas si ancien mais peut-être a-t-il atteint sa vitesse de croisière. Nous avons été amenés à encadrer un peu plus ce dispositif du fait de cette bonne vitesse de croisière. Pour information, le budget pour le fonds de formation des artistes-auteurs est deux fois supérieur aux contributions versées pour les intermittents du spectacle au titre de la formation professionnelle continue.

Camille Champion (Créative Seeds) : Dans les chiffres de l'emploi, il y a une très grande majorité d'emplois en CDDU. Nous voyons les chiffres des formations lancées, qu'en est-il des demandes ? Est-ce que les intermittents en ont moins besoin et font moins de demandes ? Ou est-ce plus difficile d'obtenir une formation lorsque l'on est en CDDU que lorsque l'on est permanent ?

BdF : Je ne suis pas certaine que l'on puisse comparer, même si l'on est sur le même périmètre, avec les chiffres d'AUDIENS lorsque l'on est sur les CDDU... Nous avons un taux de progression pour les intermittents, on était sur une période de réforme qui n'était pas complètement stabilisée et qui a ralenti l'accès à l'offre de formation et nous avons eu des modifications de dispositifs... la réponse est donc difficile à donner.

Ségolène Dupont, CPNEF (Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation)

La CPNEF de l'audiovisuel regroupe les représentants des employeurs et des salariés de toutes les branches professionnelles de l'audiovisuel dont la production de films d'animation.

Je vais vous montrer des chiffres petits et peu nombreux (*Annexe 7 – Slide 1*). En préambule, je voulais vous dire qu'une des études que nous vous avons présenté, lors des dernières RAF, sur l'identification des besoins en compétences et en formation des studios d'animation (publiée en juin 2018- Voir Actes RAF 2018) comportait un certain nombre de recommandations assez importantes et

nous sommes encore en train d'en tirer les fils. Cette étude, avait été faite en lien avec vous, avec des grandes, fortes et riches remontées de terrain.

Les trois chantiers dont je vais vous parler bénéficient de financement EDEC (Engagement Développement et Compétences). Le premier chantier est le *CQP Expert technique en création numérique - ex TD- (Annexe 7 – Slide 2)*. Le Certificat de qualification professionnelle (CQP) est comme un diplôme de branche. C'est la CPNEF qui a capacité à pouvoir créer ce diplôme en réponse à un besoin identifié de la profession. Pour le métier d'Expert technique en création numérique nous travaillons avec 4 studios particulièrement impliqués ainsi qu'avec Pôle Emploi, l'AFDAS et la CPNE. Nous concoctons un programme pédagogique qui emmènera les 6 apprenants, à partir de janvier 2020, jusqu'au passage de cette certification. Ce programme pédagogique est innovant et nous sommes sûrs de l'expérimentation. Il va se faire à distance avec l'institut Artline pour la partie formation. Le 2^e volet innovant est l'AFEST (action de formation en situation de travail). Pôle Emploi a travaillé avec les studios et identifié 17 potentiels candidats qui vont désormais être sélectionnés par les 4 studios pour atteindre le nombre de 6 lauréats pour cette 1^{ère} promotion.

Le 2^e projet (*Annexe 7 – Slide 3*) en est à son tout début. L'idée est de créer un site agrégat de contenu qui pourrait s'appeler www.jetravailledanslefilmdanimation.com. Nous avons parlé de l'attractivité du secteur qui n'est pas forcément bien identifié du grand public ou de potentiels futurs salariés. L'idée est d'avoir un site très bien référencé et qui puisse amener toutes les personnes qui cherchent de l'information sur le cinéma d'animation à un endroit, quitte à les rediriger par la suite. C'est un site qui pourrait recueillir toutes les informations sur le secteur, des chiffres clés, des analyses, des études, tout ce qui concerne les métiers, les liens utiles, à partir de nos ressources communes. Il y aurait aussi une partie bourse de l'emploi avec d'un côté les offres et d'un autre côté des pages par entreprises qui cherchent à recruter. Nous sommes en train de constituer un cahier des charges pour mesurer la faisabilité, c'est pourquoi je suis à votre écoute sur ce projet.

Le 3^{ème} chantier (*Annexe 7 – Slide 4*), toujours dans la perspective d'attirer et de présenter le secteur via le prisme des métiers est un film de présentation des métiers de la chaîne de fabrication de l'animation 3D. Nous avons tenté de faire découvrir 16 métiers en 2 minutes ce qui est un sacré défi ! Un super boulot a été fait avec le studio Supamonks. Ce projet a bénéficié de cofinancements de l'EDEC. Vous pouvez découvrir le film sur le site de la CPNEF <http://www.cpnef-av.fr> à partir de ce lien <http://www.cpnef-av.fr/les-metiers/les-metiers-du-cinema-d-animation> A partager !!

2. Actualité politique et réglementaire : point d'information

Convention collective, fusion des branches, assurance chômage, réforme de l'audiovisuel, transcription de la directive SMA, autant de dossiers qui impactent fortement le secteur et pour lesquels des éclaircissements sont apportés.

Intervenants :

Laurent Blois (CGT)

Stéphane Le Bars (SPFA)

Jean-Yves Mirski (FICAM)

Christophe Pauly (CFDT)

Jean-Yves Mirski (FICAM) : Je vais plutôt m'exprimer au nom de la FESAC, la Fédération des Entreprises du Spectacle Audiovisuel et du Cinéma dont je suis président. C'est une structure qui regroupe une 30^{ne} d'organisations différentes, à la fois dans le spectacle vivant, le spectacle enregistré, la télévision, la production cinéma, audio, la radio, le théâtre public et privé. Donc en fait tous les employeurs qui ont des intermittents.

La FESAC a publié un communiqué hier (*Ndlr : 20 novembre 2019*), dans lequel nous avons rappelé un point qui me semble essentiel, en accord avec les organisations représentatives de salariés qui m'entourent et d'autres, c'est le fait que l'on s'est engagés, depuis déjà pas mal de mois, dans l'élaboration **d'un plan d'action pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter aussi contre les violences sexistes et sexuelles** dont on parle beaucoup en ce moment dans le champ du spectacle vivant et du spectacle enregistré.

Ce plan d'action est articulé autour de 5 axes. Le premier, il est essentiel, c'est l'observation sur l'inégalité professionnelle. On a déjà vu avec les chiffres du secteur qu'il y avait encore du boulot. C'est sur le recrutement, l'évolution des carrières, les salaires, la formation. On va regarder quelle est la situation.

Le deuxième axe, c'est la lutte contre les stéréotypes. Favoriser la mixité dans les métiers et travailler aussi sur la parité et bien entendu, sur les conditions de travail.

Troisième point essentiel aussi. Egalité salariale et égalité d'accès aux métiers.

Quatrième point, l'équilibre entre la vie professionnelle et privée, en particulier les horaires de réunion. Dans nos organisations, on a tendance à coller des réunions à 19h, je ne vois pas très bien l'intérêt. Ou le mercredi après-midi, et on sait que ce n'est pas non plus le plus malin. Il faut qu'on réfléchisse et qu'on améliore.

Le cinquième point, c'est la lutte contre les violences sexistes et sexuelles avec un point qui a été annoncé par le Ministre de la Culture dans le cadre des assises pour l'égalité femmes-hommes, c'est la création de cette cellule d'écoute qui va être confiée à AUDIENS. La formation de médecins, car encore une fois, il faut que les gens qui soient de l'autre côté du téléphone soient capables de répondre aux angoisses, à des choses très concrètes. D'autre part, toujours dans cette lutte, il y a tous les outils de communication.

On est en discussion j'espère que l'on va aboutir prochainement, il n'y a pas de raison qu'on n'y arrive pas.

Cette cellule n'est peut-être pas la mesure phare, mais sans aucun doute une des mesures les plus importantes et il était temps que l'on puisse le faire au niveau de notre secteur. Ce qui est important, c'est que le Ministre a annoncé qu'elle serait mise en place dès le début de l'année prochaine et que le Ministère de la Culture allait en assurer le financement, ce qui était jusqu'à présent un petit peu le point de blocage.

Je crois qu'aujourd'hui, face à tous ces comportements que l'on ne peut plus accepter et qui ont été malheureusement acceptés bien trop longtemps, je crois que l'ensemble des acteurs sont en train de se mobiliser comme jamais et c'est important qu'il y ait du concret, car ce qui manque probablement aujourd'hui, c'est de l'action et je crois que les choses sont en train de changer. Nous sommes très visibles et nous devons être exemplaires.

Christophe Pauly (CFDT) : A la CFDT en général, on est très engagés sur nos valeurs et dans les actions pour la société. On a une grande action contre les discriminations et la violence en général. Ma fédération s'est engagée dans une action de communication qui se déroule en ce moment, vidéos et photos et on a fait des marques pages sur le sujet des violences sexistes pour mettre en avant le numéro d'urgence 3919.

Laurent Blois (CGT) : Evidemment, à la CGT aussi on travaille sur ce sujet depuis un certain temps. Je ne pense pas qu'il y ait de désaccord avec les organisations patronales sur le terrain de comment lutter. Après, sur la manière d'y parvenir, nous pensons qu'il faut des mesures. On a travaillé notamment dans la prestation technique, avec la FESAC, sur l'égalité. Il y a des avancées. Le souci, c'est qu'il n'y a pas de mesure suffisamment normative de mon point de vue pour permettre une réelle égalité. La question s'agissant du film d'animation, mais aussi de la prod ciné ou audio, n'est pas tellement sur le terrain de l'inégalité des salaires à proprement parler. Là où l'on a des soucis, c'est sur la manière dont les gens poursuivent leur évolution pro. Là il y a un réel décalage et on voit bien que l'on monte plus rapidement dans la hiérarchie quand on est un homme. Il faudra des dispositifs normatifs pour permettre d'enrayer ça.

S'agissant ensuite de la violence faite aux femmes sur le lieu de travail il est clair que le facteur de la précarité d'aide pas. Plus on est précaire, plus c'est difficile de se défendre et plus on est précaire économique, plus ça ajoute à la complexité de la problématique.

Nous souhaitons, au-delà de la cellule et des référents -il y a d'ailleurs déjà des dispo qui existent dans la production cinéma il y a des délégués de plateau, des salariés qui doivent, même si c'est difficile, faire remonter auprès des sociétés de production un certain nombre d'éléments qui se passent mal sur le terrain social-, qu'il y ait une prise en compte de l'ensemble des pros sur ce terrain-là.

Comment ceux qui ont été confrontés à ce genre de problématiques peuvent, sans mettre un flic derrière chaque personne puisque ce n'est pas la société que nous voulons, faire remonter des choses qui leur paraissent curieuses sur le terrain.

Stéphane Le Bars (SPFA) : sur ce terrain-là, je voudrais juste rappeler l'existence de l'association que tout le monde connaît ici, Les Femmes s'Animent (LFA), très active sur ce terrain-là. Du côté du SPFA, on essaie de travailler main dans la main avec elle. On a notamment organisé, à l'attention des équipes des studios, des directeurs de studio et des chefs d'entreprise qui voient ça bien souvent d'un peu loin, pour les alerter sur toute leur responsabilité juridique, un atelier avec une juriste et une avocate.

Il y a vraiment un travail d'information et de sensibilisation qui doit être fait. Et c'est vrai malheureusement, l'actualité nous sert. Ça aide l'ensemble des métiers à prendre conscience de la nécessité d'être plus proactif et que ça n'arrive pas que dans les autres secteurs.

J-YM : Autre sujet que l'on avait déjà évoqué l'année dernière, **la fusion des branches**, fusion des conventions collectives. Un sujet qui avance sans avancer.

Un rapport d'un conseiller d'Etat, Monsieur Pierre Romain était attendu pour la fin des vacances puis pour septembre. Le rapport n'a toujours pas été publié. Pour fixer les choses, au départ, il y avait à

peu près 700 branches en France. Un premier rapprochement qui est en cours devrait arriver à peu près à 200. L'idée c'était que les branches qui ne sont pas très actives ou justifiées, n'existent plus ou se rapprochent d'autres branches. L'objectif final dans 5 ans, est d'arriver à entre 85 à 88 branches. Concernant plus spécifiquement nos secteurs, une version qui circule dirait qu'il y aurait un ensemble culture et communication dans lequel on verrait production cinéma, audiovisuel, animation et jeu vidéo.

A ce stade il faut rester très prudent par ce que l'on ne sait pas si ce que l'on voit circuler est réellement le rapport Ramain. Nous, autour de la table, on a des positions qui peuvent être les mêmes sur certains points et qui divergent sur d'autres, c'est normal. Le rapprochement cinéma et audiovisuel ne convient pas à Stéphane (SPFA). Je ne sais pas du tout si c'est gravé dans le marbre. Ma branche à moi, les entreprises techniques au service du cinéma... n'est pas dans la liste. Encore beaucoup de mystères. Une des difficultés, c'est que d'après les textes, le Ministère du Travail a la possibilité d'imposer les rapprochements. Ça discute dans tous les sens en ce moment. Espérons que l'on arrivera à des rapprochements volontaires mais il y a une sacrée épée de Damoclès au-dessus de nos têtes.

SLB : Pour préciser, effectivement, le secteur de l'animation n'est pas forcément volontaire pour se rapprocher de la production audiovisuelle ou cinématographique, qui ont chacune leur convention collective. Ou encore du jeu vidéo. Sachant qu'il y a un certain nombre d'actes constitutifs de ce secteur, qui s'est créé au fil de ces 20 dernières années -et la mise en place de la convention collective en 2004-2005 en fait partie- qui ont essayé d'affirmer et de faire valoir sa spécificité au fil des ans, à chaque fois qu'il le pouvait et dans tous les domaines : social, réglementaire, des aides publiques. Et c'est cette constante quête de reconnaissance, la validation de cette spécificité qui a permis d'amener le secteur de l'animation très certainement là où il est aujourd'hui. Ça fait à peu près deux ans que j'ai l'impression d'avoir un point rouge sur le front et que j'essaye d'éviter que l'on soit rapprochés.

Mais Jean-Yves l'a rappelé, le gouvernement a la capacité d'imposer des rapprochements et il est clair qu'avec la taille de notre branche, même en forte augmentation, une toute petite branche à l'échelle de la mappemonde du Ministère, il est difficile d'être entendu.

De manière pragmatique, oui, il faut se préparer à un rapprochement (avec la production audiovisuelle et la production cinématographique) à un moment donné, même si on a essayé de le repousser le plus possible. Il faut donc s'y préparer dans les meilleures conditions possibles. Mais il y aura forcément un tronc commun, qu'est-ce que l'on y mettra ? Quelles seront les tentations de mes amis de la CGT et de la CFDT de nous imposer des éléments qui sont hors sol, notamment en termes de salaire ?

Et par ailleurs, on a un certain nombre de métiers un peu transversaux, encadrement, post prod image et son... avec des grilles de salaire qui sont le reflet de l'économie du secteur, très différent de celui de la fiction prime time par exemple. Je suis d'autant plus bien placé pour en parler que je suis par ailleurs Délégué Général de l'USPA qui regroupe les producteurs de fiction. Donc je vois très bien que l'on ne parle pas de la même chose. Est-ce que nos amis n'auront pas la tentation de nous imposer, dans le cadre de ses rapprochements, des niveaux de salaires qui feraient quelque part exploser les grilles de salaire qui sont dans le paysage. Voilà, le débat est lancé.

CP : Sur la fusion des branches, la CFDT essaie d'être pragmatique. On sait que le gouvernement a le projet d'aller vers une 100ne au lieu des 200 actuelles. Je pense que ça nous ne nous concerne pas en fait cette fourchette. Il y a 17 grandes filières, on est celle qui a le moins de salariés.

Dans ce que l'on a vu « tombé du camion », il n'y a pas de critères d'effectifs nouveaux qui arrivent, on devrait être à peu près tranquille. On est dans une filière avec 7 conventions collectives dans la

totalité de notre périmètre actuel. Là-dedans, il y a des choses relativement logiques. Nous on pense qu'il y a des choses qui sont à discuter entre nous, organisations de salariés, et entre nous et les organisations d'employeurs.

Ce qu'il faudrait arriver à faire c'est prendre les devants par rapport à la volonté ministérielle, donc éviter ce que Jean-Yves et Stéphane envisageaient, c'est à dire la fusion administrative. Il ne faut pas rester, de mon point de vue, du côté employeurs, sur des positions de replis. Si l'on s'organise entre nous pour faire une fusion disons, volontaire, ils vont nous laisser le temps de la faire tranquillement. C'est ce que nous préconisons.

Ensuite, s'il s'agit d'une négociation. Pour la CFDT, il faut préserver les particularités, sinon, on fait un gros gloubi-boulga qui ne ressemble à rien. On fait une seule convention collective en France et on n'en parle plus. Il y a des spécificités « production cinéma ». Il y a aussi une affaire de jeux vidéo qui traîne avec des choses édifiantes qui transparaissent. Sachant que le gouvernement situe aujourd'hui le jeu vidéo avec la production cinéma, la production de films d'animation et la production audiovisuelle.

On est en négociation et pour en revenir à ce que disait Stéphane, je ne sais pas ce que l'on va pouvoir vous imposer. S'il s'agit d'être raisonnable, l'idée est surtout d'être cohérent par rapport aux filières métiers, au secteur d'activité économique, préserver une forme de régulation sociale et économique dans chaque partie qui viendra se coller. En ayant un objectif commun, on peut transversaliser des choses avec lesquelles les entreprises, tout autant que les salariés, peuvent être gagnants. Et ensuite, il y a le temps que l'on peut se donner pour faire ça de la manière la plus paisible.

Maintenant ce que l'on sait, c'est que c'est beaucoup plus compliqué pour les employeurs que pour nous. Parce que nous représentons plus facilement le périmètre qui vient de fusionner.

Alors que les organisations d'employeurs ne représentent que le périmètre qu'elles ont actuellement. Elles doivent se mettre les unes à côté des autres quand elles fusionnent, leur taux de représentativité diminue et ça peut aussi leur occasionner des difficultés.

Mais si à moment donné on se retrouve avec 250 représentants employeurs en face de nous, ça va être un tout petit peu plus compliqué pour discuter.

Il y a aussi cette efficacité de négociation. Au moment où je parle, il y a la 2^{ème} négociation sur la radiodiffusion. On a 7 employeurs en face de nous et ce n'est pas facile pour qu'ils se mettent d'accord déjà entre eux...

Nous, nous ne sommes pas très très inquiets. On sait qu'il y a du temps, on sait que c'est de la négociation, on sait comment ça marche et si on est tous raisonnables, je pense que ça ne va pas trop mal se passer.

LB : Stéphane Le Bars a toujours eu une peur déraisonnable des organisations syndicales de salariés, on en a confirmation (*rires*). Nous on n'imposera rien, ce sont les salariés qui nous imposeront des choses.

Sur la fusion des branches, sur le principe on est hostiles, pourquoi ? Parce qu'elle vient heurter un principe constitutionnel qui est la « Liberté de s'associer ».

Je vous entends dire « le gouvernement va nous imposer... ». La CGT a posé une question préalable au Conseil Constitutionnel de se pencher sur cette problématique de fusion imposée, puisque l'on considère que ce n'est pas constitutionnel. On ne peut pas parler de liberté du dialogue sociale et, parce que l'on a le gouvernement M, décider qu'on bafoue un certain nombre de libertés fondamentales. C'est le premier élément.

(NDLR : Le 29 novembre 2019, le Conseil constitutionnel s'est prononcé, dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité, sur le processus de fusion des branches initié par le ministre du Travail. Reconnaissant, pour la première fois le principe constitutionnel de liberté contractuelle en

matière de négociation collective, les Sages ont encadré les pouvoirs du ministre du Travail en la matière).

Qu'après l'on réfléchisse à la fusion, à la cohérence de branches, c'est autre chose. Mais ça ne peut se faire que dans un cadre non contraint et non pas comme c'est en train de se faire aujourd'hui. C'est « marche ou crève, vous le faites et si vous ne le faites pas, on l'imposera ». C'est inacceptable sur le terrain constitutionnel et c'est pour ça que ça nous heurte.

Ensuite, ça nous heurte car il y a bien évidemment des arrière-pensées. Il suffit de relire les ordonnances Macron. Il s'agit d'harmoniser les secteurs dans le contexte actuel où le discours est, pas que dans notre secteur d'ailleurs, mais en général: le travail coûte trop cher, les salariés sont trop payés et il faut réduire à moment donné coûte que coûte les salaires.

Où alors on fait de l'angélisme. Très franchement, Stéphane, j'aimerais que l'on ait assez de force pour t'obliger à harmoniser les salaires vers le haut, que tu aies peur à raison. Mais malheureusement, les orientations gouvernementales vont plutôt dans un sens inverse.

Concernant ensuite les rapprochements proposés, ça a été évoqué par nos camarades ce matin, il y aura la filière des effets spéciaux. On ne peut pas tenir des discours dithyrambiques sur les effets spéciaux en France et, en même temps, accepter que ces métiers se promènent dans deux conventions collectives différentes. Je sais qu'à une certaine époque, Stéphane, tu étais sensible à ce sujet. Je ne sais pas où vous en êtes car nous n'avons pas abordé cette question avec vous, mais nous, on souhaitait que dans cette problématique générale, la problématique des VFX soit abordée autrement qu'elle ne l'est aujourd'hui, entre les entreprises techniques au service de la création et de l'événement et la convention collective de films d'animation. Ce n'est pas tenable.

Il y a une autre filière dans les documents « tombés du camion », c'est celle du jeu vidéo. Il faut savoir que les employeurs du jeu vidéo ne veulent pas venir, depuis des années, à la table des négociations. Et grosso modo, ne veulent pas de convention collective du jeu vidéo. C'est la grande détresse des salariés. Beaucoup de jeunes sont exploités de manière éhontée. Et d'ailleurs il y a eu quelques crises ces mois derniers dans des entreprises.

Si l'on a la volonté d'encadrer un certain nombre de secteurs, parce qu'il ne peut pas y avoir deux poids, deux mesures, il faut aussi y réfléchir.

Donc, je partage en partie ce que dit mon camarade de la CFDT. C'est-à-dire, « c'est paisible, laissons faire, tout va bien se passer ». Je partage quand il dit qu'il faut qu'on intervienne, nous, partenaires sociaux, dans cette problématique. Mais je ne suis pas de concert sur le « dormez braves gens » ! Ça va à l'encontre de ce que l'on a construit, du rôle moteur que l'on a eu ensemble -je suis d'accord avec Stéphane Le Bars de temps en temps- sur la création de la convention collective de l'animation. Un travail assez récent finalement. Et on vient nous dire maintenant : « A refaire ! Et faites autre chose ! ». Donc ça, c'est un peu inacceptable. On a la responsabilité d'informer les salariés qui sont, je crois, attachés à la spécificité de leur secteur, même si la spécificité ne doit pas conduire à l'enferment. Mais il faut voir s'il y a un intérêt en termes de filière économique et pour les salariés que nous représentons.

J-Y M : Juste deux petites choses par rapport à ce qui vient d'être dit.

Pour moi, le problème ce n'est pas le niveau des salaires, mais le niveau des charges, les cotisations sociales (*Ndlr : après intervention de LB*), que les entreprises ont à supporter.

D'autre part, je suis d'accord avec ce que tu disais Christophe, sur la représentativité des organisations patronales. Mais ça a aussi un impact sur les organisations syndicales, car le poids qu'elles ont aujourd'hui dans les différentes branches peut être sérieusement remis en cause. Et les équilibres d'aujourd'hui ne seront certainement pas ceux de demain.

SLB : Je pense, et ça ne va peut-être pas te faire très plaisir Jean-Yves (*rires*), que Laurent a posé une question intéressante, et Sophie aussi ce matin (*Ndlr : Sophie Vaillant, SNRP CGT Audiovisuel*), en questionnant notamment le secteur des effets visuels numériques. Et je ne veux même pas parler de celui du jeu vidéo.

On a des problématiques effectivement. Des entreprises 100% anim, d'autres 100% anim mais qui font un peu de FVX, d'autres encore qui partagent leur activité ou qui sont 100% VFX.

Avec des talents qui passent allégrement d'une structure à l'autre et donc, d'une convention collective à l'autre... C'est une vraie question de fond en termes de cohérence des champs d'activité et eu égard au parcours des individus.

L'histoire fait qu'aujourd'hui on est sur cette organisation et cette question n'a pas l'air d'être plus interrogée par le gouvernement dans sa mappemonde de répartition des conventions collectives. Je ne sais plus où ils nous ont mis Jean-Yves...

J-YM : Ils ne nous ont pas mis...

SLB : ... mais pas dans un ensemble dans lequel nous serions nous-même intégrés.

J-YM : On a peut-être une taille suffisante, puisque qu'avec l'autre structure avec laquelle nous constituons déjà une branche (*Ndlr : le SYNPASE, Syndicat National des Prestataires de l'Audiovisuel Scénique et Événementiel*), on est à peu près 25 000 salariés.

Interventions de la salle

Sophie Vaillant, SNRP CGT Audiovisuel : Pour revenir aux VFX, ça fait des années que l'on se fait bananer entre la FICAM et le SPFA. Il va falloir vraiment s'attaquer au problème.

La situation actuelle dans les studios : il y a une dérégulation, pas de convention collective appliquée du tout dans tous ceux qui sont dans la prestation. Et là où ça se passe le plus mal, c'est dans ces studios-là. Exploitation totale, heures sup absolument pas payées. Les devis sont tellement riquiquis que ça fait partie du système d'avoir une main d'œuvre très jeune qu'on exploite. Ce sera comme ça tant que ce ne sera pas une filière à part entière. Et mettez-là où vous voulez, on s'en fout, à la FICAM, en animation ou ailleurs. Moi je travaille en ce moment sous la convention de la télédiffusion où il n'y a absolument rien, donc pour me déclarer il a fallu trouver une entrée à la con, comme d'habitude. Ça suffit !

On parle des VFX depuis 20 ans dans ce pays et rien n'est réglé concernant la filière avec des fiches de postes, des salaires et comment on fait.

Il serait temps que l'on considère les VFX à peu près à leur juste valeur !

J-YM : Avec les discussions qui sont en cours, je pense que cette question qui se trouvait au milieu des autres, va être réglée. Peut-être pas la meilleure réponse, mais inévitablement, les choses vont être amenées à évoluer.

CP : Pour prolonger ça, il y a une forme d'ombre assez gigantesque qui plane sur notre secteur d'activité, ou le spectacle enregistré en général, à laquelle il faut que l'on fasse attention.

Il s'agit de la superposition, la porosité qui existe entre ces deux grands secteurs. Elle transparait dans ce rapport Romain, dans des visions libérales ou ultra-libérales que certains grands patrons ou organisations patronales peuvent avoir.

On le constate, on a des groupes qui sortent des morceaux d'activités -chez Altis, Monsieur Drahi- qui extrait des activités historiques de la presse écrite ou de la télévision, pour en faire des filiales informatiques.

Ce qui leur permet de rentrer tout ça dans un gloubi-boulga de métiers avec des salaires inférieurs, des organisations du travail qui peuvent être bien pires que dans nos secteurs.

C'est quelque chose que l'on connaît depuis 10-15 ans. Si on laisse glisser, il y a des entreprises qui ne sont pas dans nos secteurs mais qui font de la production sur tous les supports mobiles pour les diffuseurs.

Et là, ce n'est pas une histoire de fusion des branches mais d'intégration des métiers. Il faut que nous soyons très attentifs à préserver nos spécificités. Et une des choses qui permet de les sauvegarder, en dehors des lobbyings que chacun peut faire, c'est inscrire ces métiers dans nos conventions collectives.

J-YM : Sur le sujet de **l'assurance chômage**, et plus particulièrement des intermittents qui concerne la grande majorité d'entre nous ici, on peut dire que pour l'instant, on a réussi à maintenir les spécificités de ce régime. Un an après que l'on ait déjà évoqué ce sujet, il y a eu un nouveau texte sur l'assurance chômage générale qui pose un certain nombre de questions, mais les spécificités de notre régime ont été maintenues. Donc nous sommes un peu rassurés mais nous devons rester vigilants.

Je ne sais pas si vous avez vu, la semaine dernière au Parlement il y a eu une discussion sur la Loi de Finances et il y a une taxe de 10€ par CDDU qui a été instaurée. Mais c'est quelque chose contre lequel on s'était battu et nos secteurs restent en dehors de cette taxe.

Mais certains députés se sont posés des questions. Donc vigilance, oui, absolue, pour l'avenir de l'intermittence qui, pour l'instant, n'a pas été touchée par les différentes mesures prises récemment.

CP : En fait, aujourd'hui, sur les annexes 8 et 10 qui datent d'avril 2016, on a un avenant à un accord assurance chômage interprofessionnelle qui n'existe plus depuis que le gouvernement a pris la main sur le sujet. On se retrouve quand même avec une certaine incertitude juridique.

Nous, ce que l'on comprend des échanges que l'on peut avoir avec le Ministère, c'est que surtout, on ne touche à rien. Ne rien faire pour un accord dont on n'a pas encore la mise en pratique de ses dispositions sur 2017 et 2018, pendant encore on ne sait pas combien d'années... ça pose une difficulté juridique. Il y a une échéance en 2022, ça c'est sûr.

LB : Sur ce sujet, c'est clair qu'après le tribut que vient de payer l'ensemble du monde du travail sur le régime général, il y aura un moment où la porte sera ouverte à ce que l'on dise « quand même, les salariés intermittents, voyez combien vous êtes privilégiés par rapport à ceux du régime général ». Qui ont vu de manière très substantielles leurs allocations réduites, se durcir la possibilité d'accéder au régime lui-même et celle de cumuler de l'emploi et de l'assurance chômage. Ce sera assez facile pour les gens malintentionnés de dire que ce n'est pas tenable et qu'il faut revoir le régime. Aujourd'hui, l'actuel gouvernement ne veut pas ajouter ce dossier à des dossiers que vous savez être aussi épineux que le dossier de retraites, etc... ça ne ferait qu'ajouter à la possible contestation sociale. Donc ils ont décidé pour l'instant de ne pas réouvrir la boîte de Pandore. Mais c'est quand extrêmement fragile.

En outre, et ça concerne un peu moins les métiers de l'animation, mais dans un certain nombre de secteurs, même si on se félicitait de l'accord de 2016, il posait un certain nombre de problèmes. C'est vrai, notamment dans la prod cinéma... Par ce que les niveaux de rémunération sont plus élevés, on a vu des salariés très pénalisés par ce que l'on appelle les sur-franchises, etc... Et on a unanimement, côté organisations syndicales de salariés et d'employeurs, tentés de trouver des correctifs. Et le

gouvernement s'est assis dessus en disant « il y a eu un accord unanime mais on ne l'applique pas par ce que ça va coûter trop cher ».

Même si c'est 2022, ça vient vite. Cette question reste entière et se trouve, de notre point de vue, considérablement fragilisée par la remise en cause elle-même du régime général.

J-YM : Sur la **directive SMA** (Services de Médias Audiovisuels), c'est assez technique et assez compliqué. Le texte de la Loi Audiovisuelle arrive, normalement, le 4 décembre (*Ndlr : examen de la loi reporté à avril 2020*).

Il y a déjà eu un certain nombre d'échanges au niveau des organisations professionnelles qui ont conduit à l'envoi d'une lettre dont nous avons été signataires tous ensemble -je parle des organisations patronales- sur un certain nombre de sujets qui nous apparaissent très problématiques. Ça ne concerne pas trop l'animation mais, en particulier, la rémunération proportionnelle pour les artistes interprètes qui pourraient être alignée sur les celle des auteurs et qui poserait des tas de problèmes en pratique.

En revanche, un sujet qui nous concerne tous et qui a été évoqué rapidement ce matin, c'est de mettre des obligations sur les plateformes. Ça c'est quelque chose de très positif mais le CSA a rendu un avis où il dit lui-même que c'est très complexe donc ce n'est pas gagné.

Il y a un principe sur lequel nous sommes tous d'accord, les plateformes doivent être soumises à un certain nombre de règles qui, il faut le savoir, leur permettront peut-être de toucher des aides, mais ce sera conditionné bien entendu. Mais la difficulté, c'est qu'elles doivent être conventionnées par le CSA qui ne sait pas trop comment il va faire. Donc, en l'état actuel du texte, il y a pas mal d'inconnues.

Après, il y a d'autres sujets qui sont contemporains de ce texte mais qui ne sont pas dans la loi. Ce sont les questions sur la publicité pour le cinéma à la télévision, la question des jours interdits... Tout ça, ce sont des sujets qui pourraient voir arriver des décrets assez rapidement.

SLB : Je voudrais revenir sur un point des propos de Jean-Yves sur lequel je me suis exprimé ce matin. Bien évidemment, aller chercher, en matière d'obligations de production, des opérateurs qui sont installés en dehors du territoire français -qui sont installés en Hollande, pour beaucoup d'entre eux en Angleterre, au Luxembourg et en Belgique- est un exercice qui n'est pas simple.

Cela étant, je ne partage pas forcément le scepticisme de certains. Je voudrais quand même rappeler que Netflix -puisque c'est aujourd'hui le principal acteur qui pourrait être concerné par cette transposition de la directive, mais ça sera aussi le cas demain matin pour Disney+, Peacock d'Universal, évidemment Amazon Prime Video, Apple+ TV... et peut-être HBO Max s'il se déploie sur le territoire français- est assujéti depuis maintenant 2-3 ans de mémoire, à une taxe sur laquelle il vient abonder le CNC. Et, sauf méconnaissance de ma part, il me semble qu'il paie très bien, ce qui n'est pas forcément le cas de tous les opérateurs.

Le projet de loi de finances 2020 qui est actuellement en cours de discussion au Parlement, prévoit que leur taxe qui était à 2%, alors que celle des opérateurs historiques était à 5,65% serait désormais la même pour tout le monde, à 5,15%.

Et par ailleurs, le groupe Netflix, on est au stade des déclarations d'intention et il va falloir voir comment tout ça se traduit, a déclaré à Dijon, il y a une dizaine de jours, qu'il était prêt à rentrer dans une négociation interprofessionnelle et à trouver des accords qui permettent effectivement un certain nombre de règles du jeu par rapport aux obligations de production qui vont leur être imposées.

Ça ne veut pas dire que la négociation sera simple, qu'on y arrivera forcément. Peut-être qu'il faudra recourir in fine au décret pour mettre tout le monde d'accord. Mais je ne suis pas convaincu que les opérateurs ne soient pas à un moment donné amenés à être conventionnés avec le CSA et à jouer le

jeu. En tout cas certains d'entre eux, on parle de Netflix, Disney, Universal ou HBO Max... ceux dont le service de SVOD sera le cœur de l'activité. Ce sera peut-être plus difficile avec un acteur comme Amazon qui est tellement hybride que la partie vidéo n'est pas, et de très loin, son cœur de métier. Ce ne sera pas facile par ce qu'ils vont défendre leurs intérêts, mais je ne suis pas forcément pessimiste sur le résultat. Ça va mettre du temps, ce ne sera pas forcément en place pour tout le monde le 1^{er} janvier 2021, date à laquelle ils ne seront peut-être pas tous déployés.

Mais en tout état de cause, l'objectif est de faire rentrer tous les acteurs opérationnels sur le territoire français à cette date dans notre système. Et de les soumettre à des obligations de production qui sont essentielles pour accompagner le développement de la production et donc, derrière, de l'emploi. Et pour répondre aux questions de formation et offrir des débouchés aux élèves que l'on envoie dans nos différentes écoles.

Il est clair, on le voit bien avec les graphiques que l'on a montré ce matin, qu'il faut absolument un relai et ce relai, c'est la transposition de la directive SMA.

Ce qui est fou avec les plateformes de SVOD, c'est une révolution extraordinaire, c'est que l'on a découvert que les gens étaient prêts à payer tous les mois, au-delà de devoir supporter de la publicité, pour pouvoir avoir accès à des programmes audiovisuels de qualité. Ce qui était loin d'être démontré il y a encore quelques années, avant que Netflix et consorts arrivent sur le marché. On est dans des niveaux de chiffres d'affaires générés par cette nouvelle activité qui viennent s'ajouter au chiffre d'affaire publicitaire des chaînes et à la redevance des opérateurs publics. Il y a donc, en ce moment, une croissance phénoménale des recettes du monde de l'audiovisuel et donc du besoin de programmes générés par ces nouveaux opérateurs.

Et toute la question est, qu'elle place la France veut prendre dans ce grand mécano mondial de l'explosion de l'offre de programmes ?

(Ndlr : cf. l'article des Echos du 14 janvier concernant des déclarations de Franck Riester, le Ministre de la Culture et de la Communication, sur le sujet : <https://www.lesechos.fr/tech-medias/medias/reforme-audiovisuelle-les-plates-formes-comme-netflix-devront-investir-25-de-leur-chiffre-daffaires-en-france-1162805>)

LB : Nous, ça nous va assez bien qu'on taxe ces nouveaux arrivants, en termes d'obligations. D'autant que ce sont des idées que l'on a porté autour des Etats Généraux de la création et du combat pour l'exception culturelle. Donc tout ça est en lien avec ce que l'on a toujours défendu et en plus, il y avait un peu le feu à la barque si je puis dire, dans la mesure où les opérateurs historiques, et notamment Canal, montraient un peu leur limite.

Donc il faut de nouvelles formes de financement, quoi qu'il en soit.

Je pense que Jean-Yves a raison de rappeler une certaine fragilité. On n'est pas à l'abri que ces nouveaux opérateurs trouvent un certain nombre de parades pour échapper à leurs obligations.

Il y a ce que tu évoquais ce matin, Stéphane, à savoir quels seront les relations entre les sociétés de production et ces nouveaux opérateurs -production déléguée ou production exécutive- et, en fonction du type de relations qui sera envisagé, cela aura des conséquences sur l'emploi, sur les niveaux des rémunérations.

Et on le voit déjà. Quand les opérateurs historiques ont des contraintes, par exemple France Télévisions, ils imposent aux producteurs des conditions de travail (je ne dis pas qu'ils les adoptent systématiquement à contre-cœur...) et on voit bien combien il est difficile d'imposer le respect des conventions collectives par ce que les marchés sont tels que ça n'est pas possible.

Les sociétés cherchent coûte que coûte à rétablir leur marge et en bout de chaîne, ce sont les salariés qui paient le tribut, effectivement, de ces marges. Donc ça nous pose un réel problème.

L'autre problème qui n'est pas évoqué, mais je comprends car ce n'est pas le lieu peut-être, c'est l'affaiblissement du secteur public. Alors que l'on sait qu'il a un rôle moteur dans l'économie du

secteur audiovisuel. C'est le cas dans tous les pays qui sont dotés d'un secteur public fort, par exemple du Royaume-Uni en termes de télévision publique. Et là, quand on interroge le Ministre sur la place du service public dans ce nouveau paysage, les réponses sont un peu ambiguës.

Il y a ensuite la question de la chronologie des médias, la publicité pour le cinéma qui inquiète beaucoup les producteurs de cinéma et notamment la production indépendante. Quelle incidence cela aura-t-il en termes d'exploitation sur la production indépendante. Il faut que nous soyons attentifs.

Et puis je crois que l'idée que vous évoquiez, le fait que les gens sont prêts à payer effectivement pour avoir une télévision qu'ils choisissent au moment où ils le choisissent, doit nous interroger. C'est aussi peut-être, j'ai la faiblesse de le penser, le signe d'un service public qui n'a pas toujours fait son travail en termes de programmation, par ce qu'il n'en avait peut-être pas toujours les moyens.

SLB : Pour terminer en deux mots sur le service public. C'est clair que dans ce paysage que l'on a dressé, il y a une opportunité formidable, c'est la transposition de la Directive SMA et l'intégration de ces plateformes dans le système de soutien.

Avec un danger majeur : comment va-t-on réguler la question des relations entre les producteurs et ces plateformes sans être, au passage, transformés en producteurs exécutifs ?

Parmi les points dans le paysage, je souhaiterais mettre un voyant rouge sur la situation de France Télévisions. On a un accord qui protège le secteur jusqu'en 2022 en matière d'investissements, puisque FTV a signé un accord dans lequel il s'engage à investir 32 Millions d'€ par an dans le secteur de l'animation.

Mais 2022, c'est demain matin. Et au-delà, quel sera l'engagement du service public en matière financière dans le secteur, au regard des performances, puisque ce sera bien évidemment lié à ça, des programmes auprès des enfants ? Dans un univers où le gouvernement impose un saut dans le vide qui n'a été imposé à nul autre opérateur dans le monde, qui est l'arrêt d'une chaîne hertzienne pour aller sur une plateforme numérique en très forte concurrence frontale.

On a donc, à moyen terme, une vraie interrogation sur le rôle du service public dans l'animation et son impact auprès des enfants.

Le deuxième sujet, c'est le CNC. Tout le monde l'a vu, on en a parlé l'année dernière. Du côté audiovisuel, il y a un plan de restriction qui a été adopté en 2018 qui touche les années 2019 et 2020, qui doit se solder en gros par 30 millions d'économies nettes. Et il y a actuellement en discussion, le Président du CNC l'a annoncé, un plan d'ajustement budgétaire aussi du côté cinéma de l'ordre de 15 millions d'€, pour faire en sorte que les recettes du CNC soient en cohérence avec le niveau de dépenses qui était trop important depuis un certain nombre d'années.

Du côté audiovisuel, le sujet qui nous attend en 2020, c'est une nouvelle baisse du point minute. Et c'est vrai, on l'a vu dans les effets sur l'emploi, sur le volume des productions et sur la relocalisation des productions sur le territoire français, le CNC et ses réformes successives, en 2004-2005 et en 2015, a eu un rôle essentiel. Donc la baisse du soutien est effectivement relativement importante. Il faut que l'on soit sur une baisse du point minute qui soit contenue, pour éviter que les modèles de relocalisation soient réinterrogés, et peut-être remis en cause, par certains opérateurs.

Et je voudrais juste terminer sur un tout petit point, par ce que j'entends souvent : « Mais les opérateurs qui demain matin seront soumis à des obligations de production auront-ils accès au compte de soutien ? ». La réponse est oui. D'autant plus que les opérateurs cotisent au compte de soutien. Il y a aura évidemment des règles du jeu à respecter qui sont celles du CNC, mais à partir du moment où il y aura un producteur délégué français qui travaillera pour une plateforme, sa production sera éligible au compte de soutien français et au Crédit d'Impôts français.

L'intégration de ces plateformes permet aussi l'intégration au sein du système de soutien français.

J-YM : Deux mots sur un sujet que l'on n'a pas abordé du tout mais qui est lié à **l'écoresponsabilité**. On est dans un secteur très consommateur en énergie. Il va falloir qu'on trouve des solutions, rapidement, ou plus ou moins rapidement en tout cas. C'est une forte demande, à la fois des personnes et des pouvoirs publics. Un sujet qui doit être une préoccupation principale pour tout le monde.

Véronique Dumon : Ce sera un sujet sur lequel nous nous pencherons lors de prochaines éditions des RADI-RAF.

3. De l'école au studio, regard porté vers des modes d'accompagnement

Nombre de formations, mais aussi des « collectifs » développent des initiatives pour accompagner les étudiants et/ou ex-étudiants dans leur accès au monde professionnel. Un regard est porté sur certaines d'entre elles qui ont pour objectif une meilleure intégration des jeunes professionnelles dans le secteur du cinéma d'animation.

Intervenants :

Marie-Pierre Journet (Les Femmes s'animent)

Annick Teninge (La Poudrière)

Franck Petitta (Ecole Georges Méliès)

Annexe 8 : Présentation : La résidence CILIC La Poudrière

Annexe 9 : Présentation : Le mentorat « Les femmes s'animent »

Annexe 10 : Présentation : L'incubateur de l'Ecole Georges Méliès

Annick Teninge : La résidence CILIC/Poudrière est très spécifique à ce qu'est l'école de la Poudrière et aux métiers auxquels l'on forme les étudiants qui sont ceux de réalisateur/réalisatrice de films d'animation. Pour autant cela s'inscrit dans une démarche sans doute commune à toutes les écoles qui est celle de l'insertion professionnelle. La résidence CILIC/Poudrière a été créée en 2015.

Présentation de l'école de la Poudrière (*Annexe 8 – Slide 2*)

La formation longue (*Annexe 8 – Slide 3*)

Pour mettre en place des stages courts de formation professionnelle nous nous sommes appuyés sur la pédagogie de la formation longue. Nous avons créé, il y a 10 ans, quelques stages courts de formation professionnelle sur les enjeux d'écriture. Nous avons développé des propositions en travaillant sur les écritures graphiques, scénaristiques et sonores en faisant travailler des auteurs de ces différentes spécialités dès le tout début d'un projet. Le stage auteur graphique/auteur littéraire a beaucoup inspiré la résidence CILIC/Poudrière. Il réunit 4 scénaristes et 4 réalisateurs (qui ne se connaissent pas forcément) qui ensuite vont travailler en duo. Nous avons vu plusieurs collaborations naître de ce stage.

Après une dizaine d'années de mise en œuvre de la formation longue, nous avons décidé de renforcer le travail d'accompagnement des talents qui sortaient de l'école car nous sommes convaincus de ce travail de suivi et de mise en réseau qui nous paraît être un accélérateur d'accès aux métiers. Cet accompagnement prend plusieurs formes ; mise en réseau, conseils, lectures de projets mais aussi le soutien à l'association des anciens étudiants, le partenariat avec des producteurs (*Art investigation, Les grandes grandes vacances et En sortant de l'école*). Ces expériences apportent une dimension professionnalisante qui permet de faciliter le passage d'une formation très cadrée au moment où l'on doit porter des projets en tant qu'auteur-réalisateur. Dans ces projets post-école, s'ils retrouvent des enjeux et des contraintes qu'ils ont eu à gérer au sein de l'école, le contexte est très différent dans la mesure où ce n'est plus un exercice mais un film soumis aux validations d'un producteur et d'un diffuseur. Ce sont ces expériences-là qui nous ont amené à la résidence CILIC dans la même logique de laboratoire et de transition entre les études et le monde professionnel.

La résidence CILIC/Poudrière (*Annexe 8 – Slide 4*)

Les lauréats bénéficient d'une bourse de 3 000 €. La semaine de résidence à la Poudrière se déroule comme suit pour les 4 lauréats : Point sur le projet sélectionné, 1 journée avec une directrice d'écriture qui intervient à la fois à la Poudrière et au CEEA, intervention de 4 scénaristes du CEEA durant 3 jours comme consultants. La résidence, consacrée au développement, chez CICLIC se déroule dans l'année qui suit au moment où cela convient à l'auteur-réalisateur, en fonction de l'avancement du projet.

Le Bilan de la Résidence (*Annexe 8 – Slides 5 & 6*)

Nous sommes très satisfaits du projet dans son format. La seule chose que nous avons modifiée, c'est l'allongement de la période de travail avec les scénaristes en passant de 2 à 3 jours (grâce au soutien de la SACD) ce qui permet de travailler plus en profondeur sur la structure narrative des projets. Sur les premières années de cette résidence, 6 lauréats ont fait aboutir leur projet en signant avec des producteurs. Parfois la collaboration entre auteurs-réalisateurs et scénaristes se poursuit et ils deviennent co-auteurs.

Marie-Pierre Journet :

Qu'est-ce que « Les femmes s'animent » ? (*Annexe 9 – Slide 2*). L'association s'adresse à tous et toutes, femmes et hommes.

Les actions 2019 (*Annexe 9 – Slide 3*).

Affiche et plaquette d'information sur le sexisme (*Annexe 9 – Slide 4*).

Le Mentorat (*Annexe 9 – Slide 5*). Dès 2017, nous organisons des rencontres informelles dans un café. Au fil de ces rencontres, des jeunes nous ont demandé d'aller au-delà d'une discussion autour d'un verre. Nous nous sommes rendu compte que le soutien à ces jeunes professionnelles, un peu perdues, s'imposait vraiment. En 2018 nous avons mis en place le dispositif pour lequel nous avons eu 24 demandes d'accompagnement. Nous n'avons pu répondre qu'à la moitié de celles-ci car nous étions trop peu nombreuses à nous occuper de ce dossier et puis il nous fallait trouver des mentors. Nous pensions que les demandes ne viendraient que de juniors or plus de la moitié des demandes émanaient de gens qui travaillaient depuis 5 ans, 10 ans... En 2019, nous avons modifié l'organisation. Nous avons affirmé l'idée du duo : un mentor (bénévole) et un(e) mentoré(e) autour d'une thématique, d'un projet. Le programme se déroule sur 3 à 6 séances d'une durée de 1 à 2 heures. Il n'y a aucune limite d'âge pour participer à ce programme de mentorat. Les profils des candidats sont des personnes qui se lancent dans un nouveau projet, qui cherchent à avoir des conseils sur des étapes importantes, des erreurs à éviter, des interlocuteurs à privilégier. Ce sont aussi des personnes qui cherchent à construire des ponts entre l'animation et un autre milieu artistique dont ils sont issus, des débutants aussi bien sûr. Les mentors sont des professionnels du secteur de l'animation mais aussi de fonctions supports telles que le droit et la finance. Le mentorat n'est pas une école, pas un centre de formation, pas un lieu de conseil en orientation. En 2019 nous avons eu 36 demandes et nous avons pu répondre favorablement à 24. 2 d'entre elles avaient entre 53 et 57 ans, 9 entre 42 et 49 ans, 14 entre 30 et 38 ans et 14 entre 22 et 29 ans.

Les mentors 2019 (*Annexe 9 – Slide 6*).

Des témoignages écrits de 2018 (*Annexe 9 – Slide 7*).

Des témoignages sonores de 2019 (*Annexe 9 – Slide 8*).

Franck Petitta : L'école Georges Méliès a été créée il y a 20 ans (*Annexe 10 – Slide 2*).

Au sein de l'institut il y a trois grands axes (*Annexe 10 – Slide 3*) ; l'école Georges Méliès qui propose 3 formations (l'atelier beaux-arts qui est une prépa artistique – l'artisan de l'image animée sur les métiers de l'animation et des effets spéciaux – l'artisan du jeu vidéo) ses deux dernières menant beaucoup de projets communs. L'axe 2 est la formation gratuite vers la population. Ce sont des cours du soir d'une part et la formation solidaire d'autre part. Cette dernière se déroule sur une période entre 9 et 12 mois sur deux métiers en tension ; animateur de personnage 3D et truqueur VFX. Elles sont destinées à des jeunes qui n'ont pas eu le bac ou qui sont allés à la fac et qui se sont perdus en chemin. Le 3^{ème} axe c'est l'incubateur afin d'aider à la création d'entreprise, au développement de projets artistiques (l'amorçage des projets avant de passer la main à des producteurs) et d'éditer des livres d'art et pédagogiques.

Le descriptif des différentes formations de l'école (*Annexe 10 – Slide 4*).

L'incubateur (*Annexe 10 – Slide 5*). Le matériel et les installations de G. Méliès sont mis à disposition gracieusement. Pour l'incubateur d'entreprise, un accompagnement est proposé pour l'établissement des business plans (avec l'ordre des experts comptables), sur les questions de communication....

Différents projets aidés par l'incubateur (*Annexe 10 – Slide 6*).

L'incubateur : les sociétés qui y sont nées (*Annexe 10 – Slide 7*).

Les partenaires de G. Méliès (*Annexe 10 – Slide 8*).

Les studios partenaires de l'incubateur (*Annexe 10 – Slide 9*).

Les 20 ans de l'école (*Annexe 10 – Slide 10*).

Interventions de la salle

Alexis Blanchard (Creative Seeds) : Une question pour l'association Les femmes s'animent. Nous avons au sein de l'école des étudiants qui ont le syndrome d'Asperger. Je m'interroge sur l'intérêt d'avoir pour ces publics là un système de mentorat. Est-ce que ce sujet a déjà fait l'objet d'une réflexion pour vous ?

MP.J : Non nous n'avons pas réfléchi à ce sujet. Ne faut-il pas avoir une formation particulière pour les accompagner ? Si des psychologues, des enseignants peuvent accompagner, pourquoi pas.

F.P : Nous avons été confrontés à l'école Georges Méliès à des personnes qui ont ce syndrome. Un de nos professeurs, Samy Fecih, travaille sur cette question au sein d'une association. Nous avons mis en place un dispositif avec des gens qui sont formés pour ça qui permet d'accompagner ces personnes.

Florian Landouzy (Supamonks) : Supamonks est une boîte qui n'existerait pas sans l'incubateur de G. Méliès. Message à toutes les écoles : n'hésitez pas à ouvrir les portes le plus tard possible, mettez à disposition les machines, laissez les gens se faire comme entrepreneurs, c'est vraiment très important.

4. La formation en alternance : réalités et perspectives

Les formations en alternance sont assez peu nombreuses dans le secteur du cinéma d'animation, les freins au développement de celles-ci étant bien connus. Pourtant des offres existent et la récente réforme de l'apprentissage ouvre de réelles perspectives dans ce domaine.

Intervenants :

Valérie Mégard (CinéFabrique)

Leila Roze des Ordons (AFDAS)

Olivier Colas (Isart Digital)

Tanya Asheshov

Annexe 11 : La formation en alternance – présentation ISART Digital

Annexe 12 : CQP en alternance – présentation AFDAS

Valérie Mégard : La CinéFabrique est une école nationale supérieure de cinéma qui s'est ouverte à Lyon il y a 5 ans, dont le directeur est le cinéaste Claude Mouriéras et le président d'honneur Abderrahman Sissako. C'est une école gratuite, qui est axée sur la professionnalisation. Elle s'adresse à un public de jeunes entre 18 et 26 ans avec une diversité et une mixité sociale puisque la moitié des étudiants sont boursiers. La formation dure 3 ans. Les deux premières années se déroulent à Lyon, encadrées par des professionnels car nous n'avons pas d'enseignant attiré. La 1^{ère} année est un tronc commun puis ensuite nous proposons 5 sections : la production, le scénario, l'image, le son et le montage. Il n'y a pas de section réalisation puisque nous partons du principe que chacun peut devenir réalisateur. Nous développons le principe du « faire ensemble » aussi bien dans la pédagogie et les projets menés en commun que dans la vie quotidienne de l'école.

L'école délivre une licence professionnelle car nous sommes adossés à l'Université Lumière Lyon 2. L'alternance est mise en place pour les étudiants de 3^{ème} année avec pour perspective la professionnalisation. C'est pour cela que nous faisons appel à des professionnels pour enseigner et encadrer les films qui sont fait dans l'école ce qui permet un premier contact, les élèves établissant un début de réseau et les professionnels/enseignants identifiant des profils et des potentiels. L'alternance correspond à plus de la moitié du temps de la 3^{ème} année soit sous forme de contrat d'apprentissage soit sous forme de contrat de professionnalisation. La priorité, dans l'organisation des plannings, est donnée à cette alternance. Durant les 11 mois d'étude, à part les 2 semaines de cours dispensés à la fac et le mois ½ consacré à la réalisation du film de fin d'études, nous répondons aux demandes de la profession. Ce qui veut dire que nous faisons des emplois du temps à la carte. Nous sommes en contact avec les sociétés qui ont besoin d'alternants et nous devons répondre présent. Il est possible de nous appeler en anticipation mais aussi le mercredi pour avoir quelqu'un le lundi suivant ! Pour répondre à ces enjeux, avoir cette souplesse, nous avons créé un groupement d'entreprises, sous forme d'association, auquel les sociétés de prestation ou de production adhèrent. Nous pouvons ensuite faire des conventions de mise à disposition des jeunes pour la période d'un tournage ou d'une prestation (de 6 semaines à 4 mois). Nous répondons ainsi aux calendriers des sociétés adhérentes et simplifions toutes les démarches administratives puisque c'est le groupement d'entreprise qui emploie les jeunes. Cette collaboration s'établie souvent sur la prescription d'un chef opérateur, un réalisateur, un technicien qui est venu enseigner à l'école sachant que les jeunes

doivent de leur côté établir un CV, faire une lettre de motivation... et qu'un contact préalable à l'établissement d'une convention est nécessaire.

La difficulté est d'avoir suffisamment de propositions pour les jeunes puisque l'idée est qu'ils fassent 6 mois en entreprises, à travers 2 ou 3 expériences différentes, sur les 11 mois de cette 3^{ème} année. Dans le monde du cinéma, il est plus d'usage d'avoir recours à des stagiaires (qui sont en observation) qu'à des alternants. Les alternants sont des salariés, qui ne sont pas là pour prendre la place d'assistants ou de machinos, mais ils sont en capacité d'apporter un plus (un 2^{ème} perchman sur un film qui n'en comptait qu'un...) toute en étant couvert au plan de la sécurité de par leur statut.

Cette organisation très particulière va faire qu'il y aura des parcours très différents pour ces étudiants mais nous sommes très vigilants à accompagner tout le monde. Nous avons ainsi accueilli le montage d'un film en résidence à l'école ce qui a permis d'employer trois jeunes.

Ayant travaillé environ 6 mois, ces jeunes, à l'issue de leurs études, ont un accès au chômage ce qui leur donne du temps, par exemple, pour travailler sur des courts-métrages. Mais surtout ils arrivent sur le marché du travail en ayant eu cette vraie expérience.

Olivier Colas :

Qui sommes-nous ? (*Annexe 11 – Slide 2*). Nous avons 1 000 étudiants à Paris et 200 sur Montréal. Notre approche est tournée vers la professionnalisation, nos intervenants venant du milieu professionnel.

L'alternance notre ADN (*Annexe 11 – Slide 3*). Nous pratiquons l'alternance depuis 20 ans. C'est à la fois un apprentissage métier et une mise en pratique immédiate de ce que les étudiants apprennent à l'école. Nous leur donnons toutes les clés afin qu'ils soient prêts pour leurs demandes de stages conventionnés, qui se feront sur un rythme d'alternance, ou éventuellement pour un contrat pro sur leurs dernières années de formation. Notre modèle est basé sur un temps plein dans l'école en 1^{ère} année et, dès la 2^e année, ils vont passer sur un rythme d'une semaine/école – une semaine/entreprise. Ils doivent avoir acquis un certain nombre d'heures d'expérience professionnelle pour passer en année de master et pour obtenir leur diplôme en fin de cursus.

Le développement des soft skills (*Annexe 11 – Slide 4*). Nous sommes amenés à évaluer nos étudiants sur les soft skills.

L'alternance est un cercle vertueux (*Annexe 11 – Slide 5*).

Les professionnels témoignent (*Annexe 11 – Slide 6*). L'alternance ça marche !

Nos étudiants en alternance sur les productions (*Annexe 11 – Slide 7*). En alternance ils vont travailler sur des projets conséquents et pas sur les tâches annexes que l'on imagine. Pour exemple nous avons amorcé une relation de confiance avec Xilam pour *J'ai perdu mon corps* sur lequel 4 de nos étudiants ont travaillé. Pour répondre à la difficulté de l'absence une semaine sur deux nous avons mis en place un système très simple. Nos étudiants, soit en fonction des années, soit en fonction des cursus, ont des semainiers de cours différents. Nous avons donc mis à disposition des étudiants qui n'avaient pas le même semainier, ce qui fait qu'il y avait toujours quelqu'un de présent sur la prod. Par ailleurs de nouveaux outils permettent des échanges beaucoup plus agiles entre studios et alternants quand bien même ils ne sont pas sur site.

Le bénéfice de l'alternance pour l'entreprise (*Annexe 11 – Slide 8*). Nous réunissons chaque année des entreprises pour les confronter à nos cursus et ainsi adapter ceux-ci et anticiper sur les besoins à venir.

Une réussite en chiffres (*Annexe 11 – Slide 9*). L'alternance permet d'affiner un choix de spécialisation métier.

Nous offrons deux formats d'alternance, le stage en alternance ou le contrat pro qui permet à l'étudiant de financer en partie ses études.

Interventions de la salle

Sofi Vaillant (SNRT CGT AUDIOVISUEL) : Votre école coûte 7 000 € l'année. Comment se fait-il que les élèves doivent amener leurs ordinateurs portables (cette information figure sur votre site) ? Ils ont accès à un ordinateur de l'école durant la dernière année quand ils font leurs films apparemment... C'est une tendance qui a l'air de se développer dans les écoles où les élèves doivent venir avec leur propre ordinateur. Quand on fait de l'image, travailler sur un écran de portable ce n'est pas possible !

O.C : Ça dépend des métiers. Pour ce qui est de la programmation nous leur offrons du matériel récent. En animation, en effet, ce ne sont que durant les deux dernières années qu'ils ont accès à un studio équipé de PC dernière génération.

Baptiste Heynemann (CST) : Pouvez-vous préciser la question des rythmes et des semainiers car c'est un point très important pour l'alternance ? Le rythme est-il flexible pour l'entreprise ? Les étudiants peuvent-ils choisir ? Est-ce que les entreprises prennent un package de deux étudiants (deux pour le prix d'un !) avec un fonctionnement semaine paire/semaine impaire ?

O.C : En début d'année les étudiants ont leur semainier qui est établi. Les 2^e, 3^e, 4^e et 5^e années sont en alternance avec un rythme d'une semaine pédagogique et une semaine professionnelle. Pour prendre un exemple concret le master 1 et le master 2 n'ont pas le même rythme d'alternance, ce qui fait que l'on pourrait très bien imaginer un binôme master 1/master 2 en entreprise.

Virginie Guillminot : Est-ce que tous les étudiants de l'ISART sont concernés par l'alternance ? Par ailleurs, je n'ai pas compris l'intérêt pour les étudiants de rester connectés avec les entreprises par tous types d'outils... Est-ce que ça veut dire que lorsque l'on est de retour à l'école on continue à suivre le travail que l'on faisait dans l'entreprise ?

O.C : Oui tous les étudiants sont en alternance à partir de la 2^e année. Pour la 2^e question, je faisais juste état d'une possibilité, assimilable aux réseaux sociaux, mais quand on est à l'école, on est à l'école et quand on est dans l'entreprise on est dans l'entreprise.

Patrick Eveno : Pour la 1^{ère} fois, me semble-t-il, au sein des RAF nous donnons la parole à une étudiante, pour illustrer ce qu'elle a vécu en tant qu'alternante et ce qu'elle vit aujourd'hui en tant que salariée.

Tanya Asheshov : Je suis originaire d'Amérique du Sud. J'ai commencé par étudier l'art classique au Chili, j'ai appris les bases du dessin et de la peinture. Ensuite, j'ai souhaité venir en Europe et j'ai commencé par suivre les cours, toujours très classiques, dans une école à Florence en Italie. J'y ai rencontré un animateur brésilien, qui m'a initié à l'animation et qui m'a beaucoup parlé de la France, des écoles, des studios. Ça m'a beaucoup intéressée, d'autant que j'avais beaucoup de doutes sur le métier de peintre et sur le marché de l'art. Après deux ans, je suis venue à Paris pour apprendre le français et préparer les concours des écoles.

Je suis ensuite entrée dans une école d'Angoulême, l'Atelier. Après deux ans, l'opportunité de l'alternance s'est présentée. J'ai été engagée par Xilam où je continue de travailler aujourd'hui après la fin de mes études. C'est moi qui ai proposé ma candidature à Xilam alors que j'étais en formation

car je savais que cette possibilité existait. Je pensais que cette option de l'alternance me permettait de me professionnaliser car mon book était très classique et la direction de l'Atelier avait exprimé des inquiétudes par rapport à celui-ci. Aller chez Xilam me permettait d'industrialiser mon book. J'ai proposé ma candidature pour faire du lay-out. Durant le 1^{er} mois, j'ai travaillé sur *Mr Maggo* mais ensuite la série s'est terminée. J'ai enchaîné par du lay-out posing, j'ai eu cette opportunité alors que je n'y avais jamais pensé. J'ai appris énormément sur le lay-out en général.

J'étais sur un rythme d'alternance de 75 % en entreprise et 25 % à l'école. Tout le programme pour l'année scolaire avait été établi conjointement par l'Atelier et Xilam. Parfois je passais 2 mois chez Xilam puis deux semaines à l'école. Le programme était très bien conçu. Je revenais en classe quand nous débutions un nouveau cycle d'apprentissage, du coup c'était assez facile. Quand je revenais chez Xilam, même si j'avais raté 1 ou 2 épisodes, le superviseur était là pour m'aider. C'est un avantage de l'alternance, tu es là en tant qu'étudiant et même si tu fais la même chose que tes collègues, il n'y a pas tellement de pression. C'est une transition de l'école au travail qui est très douce.

Chez Xilam, j'ai appris le métier du lay-out mais aussi comment cela se passe en production, le rapport aux professionnels, les problèmes qui se présentent, la qualité du travail. J'ai pu appliquer tout ça à l'école pour faire mon book, pour avoir le diplôme. Passer le diplôme était assez difficile car j'avais le double de travail, il fallait travailler chez Xilam dans la journée et le soir chez moi pour mon book. Pour le diplôme, je pouvais présenter 2 books, le professionnel qui comportait les travaux faits chez Xilam et le book personnel, ce qui me donnait plus de chance de réussir.

Aujourd'hui, je suis salariée chez Xilam ou je continue à faire du lay-out. Je pense que cette année d'alternance m'a appris à bien gérer le temps, ça m'a donné aussi plus de stabilité en tant qu'étrangère.

Leila Roze des Ordons : Je vais vous présenter une expérimentation que nous menons actuellement à l'AFDAS, grâce à la CPNEF audiovisuel et à 4 studios qui ont bien voulu expérimenter avec nous. Grâce aussi à Artline, un organisme de formation qui a été sélectionné par appel d'offre.

Créer un CQP en alternance (*Annexe 12 – Slide 1*) : Il s'agit d'un CQP (Certificat de certification professionnelle) qui est particulier dans la mesure où il n'y a pas aujourd'hui de préexistant. Les modalités pédagogiques sont du 100 % à distance mélangé à de l'AFEST (Action de formation en situation de travail).

La genèse (*Annexe 12 – Slide 2*) : C'est un CQP ex-TD (en anglais) qui est devenu *expert technique en création numérique* (ETCM). Pourquoi ce CQP ? L'enjeu est de créer un vivier d'experts compétents. Cette difficulté de recrutement d'ETCM avait été exprimée lors des RAD/RAF 2017. En 2018, la CPNEF, ayant bien entendu votre demande, a commandité une étude de faisabilité auprès d'un cabinet qui a créé des *référentiels d'activité compétence*. Ensuite pour aller au bout de la démarche il fallait trouver un ou des organismes de formation que la branche agréerait pour délivrer la formation. Il n'y a eu formellement aucune réponse. Nous avons identifié qu'un des freins était la question du rythme d'alternance. On sait que c'est très difficile dans vos activités où vous êtes en mode projet. Nous savons aussi qu'il y a peu de formations continues sur le marché du travail et nous avons des incertitudes sur le nombre de personnes à former chaque année.

L'AFEST nous est apparu comme une solution intéressante parce que, précisément, c'est une formation en situation de travail, au poste de travail. Pour autant, ça n'élimine pas l'intérêt et le besoin d'organismes de formation qui vont être garant de la structuration pédagogique et de l'apport de certaines compétences qui ne peuvent pas être transmises par l'entreprise. Les

personnes concernées vont avoir des temps d'apprentissage mais ils n'ont pas besoin de sortir de l'entreprise. Artline, se sont des experts de la formation 100 % à distance.

Le programme de formation a été lancé en octobre 2019. L'AFDAS a demandé, pour s'assurer de la structuration de ce projet dans l'entreprise, a ce qu'il y est un référent AFEST qui suive une formation certifiante. Le travail se fait en commun avec Artline, les 4 référents, Ségolène Dupont pour l'AFEST et l'AFDAS qui est opérateur technique.

Un CQP en alternance hybride (*Annexe 12 – Slide 3*) : *l'EDEC culture, création communication* a ouvert la possibilité de financer des ingénieries de formation. Autre bon timing, la loi a reconnu l'AFEST comme une action de formation à part entière.

Les acteurs (*Annexe 12 – Slide 4*) : Nous avons débuté sans connaître la durée de la formation et le coût. Nous co-construisons et avançons en marchant ! C'est extrêmement riche. Nous nous apercevons qu'il y a des échanges entre studios sur des façons de faire. Parfois les choses sont faites de façon très différente et parfois l'on peut mutualiser. Même si vous avez une structuration commune donnée ici par Artline (qui va jalonnée les temps d'évaluation) une fois que les apprenants et les référents sont dans l'entreprise, ils peuvent colorer en fonction de leur pipe, leur rythme, leurs projets, selon leurs besoins.

Le dispositif (*Annexe 12 – Slide 5*) : Nous créons l'alternance, basée sur des temps qui vont être dédiés, chaque entreprise s'organisant comme elle l'entend. La formation à distance se fait avec un accompagnement (classes virtuelles, un mentor qui suit l'apprenant et l'entreprise). Les apprenants sont en contrat de professionnalisation sur 9 mois. Artline va organiser les jurys et nous ferons un bilan final qui permettra aussi de savoir si nous pouvons dupliquer et développer plus massivement.

Interventions de la salle

Joan da Silva (ArtFX) : ArtFX a été candidat sur la mise en place du CQP. Ce qui a été fait, ce que vous nous présentez, c'est précisément ce que nous vous proposons. L'école a lancé une formation TD, il y a 3 ou 4 ans, que l'on finance entièrement pour soutenir l'industrie. Nous avons doublé nos effectifs avec 5 étudiants TD. Nous avons proposé de mettre à disposition notre contenu de formation, notre plate-forme de pédagogie inversée, nos étudiants, et de permettre aux salariés en poste de pouvoir suivre la formation. Nous avons eu une réunion sur ce sujet-là et depuis nous n'avons plus jamais eu de nouvelle.

LRdO : Nous avons eu de longue discussion avec ArtFX en amont et en aval de l'appel d'offre. Nous nous sommes rencontrés avec le comité de pilotage afin d'évoquer les possibilités. Nous n'avons peut-être pas eu la même vision de cette réunion et j'en suis désolée. Ce dont je me réjouis, c'est que dans le département TD que vous avez ouvert il y a, cette année, 5 étudiants. Nous pouvons nous satisfaire d'avoir plusieurs possibilités pour recruter ces professionnels dont les studios ont besoin.

Moira Marguin (Gobelins) : Je voudrai apporter une précision sur les différents statuts de l'alternance. Nous avons parlé d'alternance en stage destinée à des étudiants qui paie leurs études et qui vont signer une convention de stage. Les stages doivent obligatoirement être rémunérés au-delà d'une durée de deux mois. En deçà, la rémunération n'est que facultative. On parle aussi d'alternance en contrat de professionnalisation pour lequel il y a rémunération. L'entreprise va contribuer à payer la formation de l'étudiant dans ce cas de figure. Enfin, il y a l'alternance en apprentissage. Dans ce cas l'étudiant ne paie pas sa scolarité, l'école touchant une somme (un forfait proratisé par rapport à la durée de l'apprentissage) de France Compétences. Il serait important que vous précisiez quel statut vous avez dans vos différentes écoles. Pour Gobelins, nous avons une

licence en gestion de production qui se fait en alternance et en apprentissage. Pour que la formation soit validée, il faut signer un contrat d'apprentissage. Il y a un gros enjeu pour trouver une entreprise pour signer ce contrat car sinon l'étudiant ne peut pas être diplômé.

O.C : Comme indiqué plus tôt, nous avons des stages conventionnés sur un rythme d'alternance ou contrat pro. Tous nos étudiants trouvent un stage, seul 4 % des étudiants l'an dernier n'ont pas rempli les conditions d'expérience professionnelle.

V.M : Sur les 27 étudiants de cette année, il y en a 15 qui sont en contrat d'apprentissage et 12 qui sont en contrat de professionnalisation

Emmanuel Peter (IIM) : Notre organisme fait aussi de l'alternance. Je veux ajouter un élément important, la réforme de la formation professionnelle permet aux écoles de faire beaucoup plus facilement de l'apprentissage qu'avant où nous avons un verrou au niveau des conseils régionaux qui devaient autoriser, a priori, l'ouverture d'une formation en apprentissage avec un nombre de places fixées à l'avance et auquel on ne pouvait pas déroger. La réforme nous permet de créer des formations dans lesquelles nous allons intégrer des apprentis, des contrats pro mais aussi éventuellement des stagiaires, en fonction du besoin, du nombre de jeunes, du nombre d'entreprises demandeuses. C'est une formidable opportunité pour développer l'apprentissage.

5. Actualités du RECA

Premières conclusions de l'enquête menée auprès des étudiants sortants des écoles du RECA sur leurs objectifs professionnels

Intervenants :

Aymeric Hays-Narbonne (RECA)

Moïra Marguin (RECA)

Annexe 13 : Enquête RECA autour des intérêts métiers des jeunes professionnels diplômés des écoles du Réseau

Aymeric Hays-Narbonne : (*Annexe 13 – Slide 1*) Le réseau est toujours aussi actif dans ses actions auprès des studios et des écoles. Nous avons fait une journée du RECA cette année et nous en avons d'autres en préparation.

Moïra Marguin : Nous avons deux journées du RECA qui se préparent. Elles auront lieu les 12 et 13 décembre 2019 au sein de l'IIM à la Défense. La journée du 12 sera consacrée à des tables rondes et master class. La table ronde du matin portera sur « Comment résauter ? ». La master class de l'après-midi sera dispensée par Nicolas Deveaux autour de la série *Athléticus*. La journée du 13 se déroulera dans le cadre du *Carrefour de l'animation* au sein du *Forum des images* à Paris. Nous y ferons un job-dating durant lequel nous pourrions accueillir une douzaine d'entreprises qui ont besoin de recruter.

Aymeric Hays-Narbonne : (*Annexe 13 – Slide 2*) L'enquête que nous avons menée est née ici, durant les RAF, en écho aux besoins d'emplois dont faisaient état les studios. C'est une enquête et pas une étude dans la mesure où nous l'avons menée au sein de nos écoles, avec nos moyens. Nous avons interrogé nos étudiants avec une approche qui n'était pas « Que faites-vous comme métier ? » car ça se sont des enquêtes, à caractère obligatoire, qui sont menées auprès d'ex-étudiants. La question était celle des envies, des souhaits. Les étudiants qui entrent dans les écoles ont presque tous envie de devenir concept artist, ils ont beaucoup de fantasmes autour de ce qu'ils ont vu et entendu. Lors de leurs parcours de formation ils vont évoluer, découvrir de nouveaux métiers. Cette enquête s'est adressée aux jeunes professionnels diplômés, à la fin de leur cursus.

Moïra Marguin : Nous avons fait cette enquête au mois de juin dans une période très chargée avec les jurys, la fin de la réalisation des films de fin d'études. Cela explique que nous avons eu seulement 40 % de réponses. Nous nous sommes dit que 40 % était déjà un chiffre intéressant, voilà pourquoi nous vous présentons les résultats.

Aymeric Hays-Narbonne : L'idée est que, si vous trouvez cette enquête intéressante, nous puissions la refaire et vous la présenter tous les ans. Nous aimerions confronter cette enquête avec les besoins des studios à court, moyen et long terme pour voir si les choses sont en corrélation ou totalement distantes.

Moïra Marguin : (*Annexe 13 – Slide 3*) La 1^{ère} question posée était *Ou souhaitez-vous travailler après vos études ?* A 54, 39 %, ils répondent qu'ils souhaitent travailler en France. Nous ne sommes pas surpris car, en France, il y a une offre de projets d'une grande diversité et d'une grande richesse qui de façon incontestable attire nos étudiants. 23, 56 % souhaitent aller en Europe et 22, 06 % en dehors de l'Europe. Il faut savoir que parmi nos étudiants, nous avons beaucoup d'internationaux

(12 % en moyenne). Pour Gobelins, où ce chiffre atteint 30 %, nous constatons que nos étudiants préfèrent d'abord avoir une expérience en France avant de retourner dans leur pays.

Aymeric Hays-Narbonne : Pour avoir interrogé quelques étudiants à l'issue de cette enquête, ils sont en général très conscients de l'offre d'emploi. Ils sont surtout guidés par les projets.

Moïra Marguin : Le fait qu'ils n'ont pas de charge familiale est aussi un facteur qui va les pousser à avoir une expérience ailleurs.

Aymeric Hays-Narbonne : (*Annexe 13 – Slide 4*) Ensuite nous leur avons posé la question des métiers qu'ils visent. La slide met en avant les réponses de type « très intéressé par... ». La 3D (animation, modélisation, texture...) est très présente dans le top 10.

Moïra Marguin : Il faut préciser que dans les 40 % de réponses il y a une majorité d'étudiants des écoles qui forment à la 3D. Parmi les 28 écoles du RECA, nous avons beaucoup de petites écoles avec de petits effectifs et c'est parmi ceux-là que l'on va être sûr d'autres types de technique que la 3D.

Aymeric Hays-Narbonne : En bas du classement nous avons des métiers techniques comme le rig et le setup qui ne sont pas perçus comme très glamour ! Nous notons qu'ils sont très intéressés par les postes de management même en sortie d'école. Ils se projettent assez vers ces métiers.

Moïra Marguin : La plupart de nos étudiants sortent de formations longues (4 – 5 ans) qui visent des postes d'encadrement. Nous ne sommes donc pas surpris que l'attente de ces sortants soit sur des postes à responsabilité.

Aymeric Hays-Narbonne : (*Annexe 13 – Slide 5*) Cette tendance se vérifie sur ce tableau, avec les réponses classées selon les réponses « intéressé par... », où l'on voit le poste de directeur/responsable à plus de 40 %. Avec cette approche nous avons une petite inversion 2D/3D. Lorsque l'on classe selon le critère « pas intéressé du tout par... » (*Annexe 13 – Slide 6*) nous avons des métiers qui sont à mettre en rapport avec la typologie des écoles du RECA qui sont plus positionnées sur les métiers artistiques. Pourtant, quand on regarde le parcours de personnes qui sont en poste en R&D ou développement d'outils dans les studios, beaucoup viennent de l'image. Cette slide (*Annexe 13 – Slide 7*) est la synthèse des trois précédentes. Elle permet de constater qu'environ la moitié des répondants veulent faire de l'animation. Mais je m'attendais à un chiffre plus important.

Moïra Marguin : Une petite surprise mais quelque chose qui se révèle à travers le fait que les études sont longues, qu'elles préparent à des postes à responsabilité et que les étudiants se projettent moins vers les postes techniques dans un pipeline. (*Annexe 13 – Slide 8*) Nous leur avons posé la question du format. La tendance est très forte à vouloir travailler en priorité sur du long métrage.

Aymeric Hays-Narbonne : Quand nous mettons ces données en relation avec les chiffres du CNC communiqués ce matin, on voit bien qu'il y a plus de travail dans la série TV que dans le long métrage. Les étudiants sont guidés par l'envie suscitée par les projets.

Moïra Marguin : Ils ont la possibilité d'être très mobiles, de pouvoir tester des choses. Ils sont dans la construction de leurs CV et peuvent être attirés par des postes dans de grosses entreprises à l'étranger. Nous leur avons posé la question de savoir s'ils souhaitaient se positionner sur des projets plutôt cartoon ou plutôt réalistes (*Annexe 13 – Slide 9*).

Aymeric Hays-Narbonne : Enfin, nous leur avons posé la question du jeu vidéo (*Annexe 13 – Slide 10*). Ce qui fait lien avec la question de l'animation temps réel, abordée lors des RADI, et celle de la vision transmédia. Pour 1/3 d'entre eux la priorité est de travailler dans le jeu vidéo. A noter

qu'aujourd'hui ils vont peut-être être amenés à faire de l'animation dans un studio de jeu vidéo. Preuve en est qu'hier nous avons eu la présentation du pilote de *Edmond et Lucie* qui a été réalisé chez Artefacts qui est un studio de jeu vidéo. Si nous creusions cette question de l'intérêt pour le secteur du jeu vidéo, il faudrait s'interroger sur d'autres problématiques. Ainsi certains étudiants avec lesquels j'ai échangé m'ont parlé des typologies de contrats et notamment du CDI un peu plus utilisé dans le jeu vidéo. Ce qui les intéresse c'est de faire de l'animation y compris dans des studios de jeu vidéo.

Interventions de la salle

Lionel Fages (Cube créative) : Vous avez creusé un peu cette appellation de directeur/responsable ? Doit-on comprendre que l'on parle de directeur de structure, de responsable de studio ?

A.H-N : Peut-être que l'an prochain nous nous calerons sur les intitulés AUDIENS/CNC. Pour ces postes nous sommes clairement sur des fonctions de management.

Lionel Fages (Cube créative) : Ce n'est pas dans le cursus des écoles. C'est quelque chose auquel il faut réfléchir.

M.M : Oui et non car nous avons tout de même beaucoup de diplômés qui sont reconnus au RNCP au niveau 7. Ce qui veut dire que nous les formons à encadrer une équipe. Ces chiffres, et ceux sur le type de projets auxquels ils aspirent, rejoignent des questionnements que nous avons dans plusieurs écoles. Côté Gobelins, nous avons la nécessité d'avoir un diplôme intermédiaire pour répondre d'avantage et plus précisément aux besoins du marché. Lorsque l'on fait 4 ou 5 ans d'études, que l'on finance celles-ci avec un emprunt, on vise à la sortie un emploi à responsabilité qui va permettre de rembourser cet emprunt. Ce qui ne correspond pas forcément à l'offre des studios. Nous attendons des studios des statistiques sur leurs besoins en termes de postes, de types de projets.

Lionel Fages (Cube créative) : Je me demande simplement si ce chiffre de 40 % ne doit pas nous interpeller, studios et écoles, sur une question de formation sur un poste de management de société (différent d'un poste de management d'un groupe d'animateurs ou d'infographistes).

... : Sur l'échantillon de 1 000 étudiants, viennent t'ils tous du même cursus ; bachelor 3D ou master ?

A.H-N : C'est tout étudiant en fin de cursus dans les écoles du RECA, certains sortant en fin de 3^e année (et même 2^e année pour certains DMA). Cependant la majorité de ceux qui ont répondu sortaient de cursus longs.

Gérard Raucoules (ESMA) : Un élément pour Lionel. L'enquête ne précise pas les intentions de ceux qui souhaitent monter un studio. De même la question ne leur a peut-être pas été posé de savoir s'ils veulent devenir réalisateur ou auteur ?

A.H-N : Ces questions existaient, comme celles concernant la poursuite de leurs études, mais nous avons souhaité simplifier, pour cartographier, ce que les étudiants des écoles du RECA ne veulent pas faire.

6. Films de fin d'études : politique des écoles et attentes des studios

Quelles sont les différentes options proposées par les écoles ? Démarche collective ou individuelle, élément d'une pédagogie ou carte de visite ? Quelles sont les attentes des studios ? Comment sont appréciés les profils des ex-étudiants en fonction des images qu'ils sont en mesure de présenter ?

Intervenants :

Serge Elissalde (EMCA)

Lionel Fages (Cube Créative)

Emmanuel-Alain Raynal (Miyu)

Alexis Venet (Ecole Pivaut Nantes)

Alexis Venet : 750 étudiants fréquentent l'école Pivaut sur trois sites que sont Rennes, Nantes et Montréal. Plusieurs formations sont dispensées ; animation 2D, animation 3D, concept art, bande dessinée, illustration, décoration peinte et motion design. C'est une école qui forme aux fondamentaux artistiques en premier lieu et ensuite les étudiants, durant un cursus de 3 ou 4 ans, choisissent une formation. L'idée de l'école est de les former en intégrant les enjeux des métiers. Nous les obligeons à faire des stages ce qui est assez compliqué dans une région où il y a peu de studios. Nos étudiants ont une vision assez « fantasmé » du métier !

Le film de fin d'étude est un sujet délicat dans la mesure où nos étudiants manquent d'indulgence sur leur niveau et leurs possibilités. Quand ils font un film de fin d'études, ils ont l'impression que ça va complètement les définir. Nous leur disons que ce film de fin d'études c'est le témoignage, à un moment donné d'apprentissages et d'émotions. Il y a des étudiants qui ne veulent pas forcément être réalisateur mais ils doivent tout de même faire un film pour comprendre toute la chaîne de fabrication. Nous leur expliquons que l'on ne fait pas des films de fin d'études pour gagner dans des festivals ou pour faire son « chef d'œuvre » comme chez les compagnons.

Chez Pivaut, le film est individuel en animation 2D et collectif en animation 3D. En 3D, il n'y a que 10 étudiants c'est pourquoi nous privilégions le travail collectif.

Le film de fin d'études n'est qu'un élément de la pédagogie. Nous voulons qu'ils apprennent à travailler dans un temps qui est le « temps travail ». La bande démo est aussi importante, s'ils font un court métrage qui est très marqué graphiquement il faut qu'ils puissent proposer autre chose dans leurs bandes démo.

Serge Elissalde : La bande démo me semble être issue d'une situation un peu ancienne où les étudiants ne faisaient pas vraiment de film. A l'EMCA, j'explique aux étudiants qu'ils doivent montrer leurs films plutôt qu'une bande démo car ce sera beaucoup plus parlant sur leurs savoir-faire, sur une vision globale de leur travail. C'est moins sujet à caution dans la mesure où l'on doit expliquer ce que l'on a fait ou pas fait dans les travaux figurant sur une bande démo. Les temps ont changé. Les étudiants qui arrivent dans nos écoles ont déjà une pratique. Ils ne vont pas attendre quatre ans pour, enfin, faire un film. Quand ils arrivent au film de fin d'études, j'aime bien l'idée qu'ils en ont déjà fait, car ça relativise cet objet-là. En faisant des films chaque année, ils se forment, ils progressent. Le film de fin d'études est de fait moins anxiogène.

A.V : Chez nous, les débutants en animation font un film tout en papier, un éloge de la lenteur où ils se testent sur les choix artistiques. Nous accompagnons ces films sans les mettre trop en avant. Les films ne sont pas pour l'école mais pour eux.

Lionel Fages : Le fait que Cube soit à la fois un studio de création et une société de production nous amène à avoir un double regard. C'est pourquoi nous nous intéressons et au film de fin d'études et à la bande démo. Dès la création de Cube, nous pensions que le métier allait avoir besoin d'auteurs réalisateurs. Lorsque j'apprécie un film de fin d'études, je veux en savoir plus. Je vais voir les profs, les directeurs d'écoles. Je participe aussi beaucoup aux jurys de fin d'études ou je vois beaucoup de films. En tant que société de production, que prestataire aussi, nous cherchons des techniciens et là nous allons être très attentifs aux bandes démo notamment lors des jobs recruiting. Bien entendu la recherche de talents par tous les studios français rend la concurrence rude... c'est la baston.

Emmanuel-Alain Raynal : Nous sommes, nous aussi, société de production et studio d'animation. Moi, en tant que producteur, je recherche plutôt des auteurs-réalisateurs, et pour cela le film de fin d'études est le meilleur outil possible. Par ailleurs, notre directeur des productions, recherche plus des techniciens. Je sais qu'il existe des étudiants qui ne veulent pas faire de réalisation, qui veulent être techniciens. On leur impose de faire des films de fin d'études et certains auraient préféré développer leurs bandes démos. Je pense que le film de fin d'études, même s'il n'est pas le miroir d'une production en studio, permet à un étudiant, même s'il ne veut être que technicien, de toucher à l'ensemble d'une œuvre, d'avoir une vision macro. Le cinéma d'animation étant une démarche collaborative, il est très important pour un étudiant de se rendre compte que l'erreur qu'il va faire à un endroit va avoir une répercussion ensuite. C'est très formateur y compris pour un technicien. On peut faire un long métrage, ou un film d'étudiant, à la fin il reste une œuvre qu'il faut montrer. J'ai tendance à m'intéresser plus au film de fin d'études porté par une personne car j'arrive mieux à déceler ce que sont ses qualités et ses défauts. Pour un film collectif c'est moins facile même si, comme le disait Lionel Fages, il y a des moyens de comprendre en dialoguant avec les équipes pédagogiques.

Miyu distribution accompagne une dizaine d'écoles en vente international et diffusion dans les festivals. Parfois on entend que les écoles utilisent les films d'étudiants comme une carte de visite. Il faut être conscient que la réputation d'une école bénéficie à l'étudiant. Si son diplôme a une valeur c'est que son école est reconnue.

S.E : J'envisage le film de fin d'études au sein de l'école comme un outil pédagogique, comme un moyen d'apprentissage. Que le film soit réussi, primé, c'est presque secondaire. Ce qui compte c'est que l'étudiant, par le moyen du film, ait pu aborder une série d'apprentissages. L'EMCA est l'école des métiers de l'animation. Le film de fin d'études est le moyen de se coller à ces différents modules d'apprentissage. Précédemment, le film de fin d'études prenait une place prépondérante, aujourd'hui un étudiant, qui répond à toutes les sollicitations, fera une dizaine de films en quatre ans (d'objets filmique de 30'' à un film de fin d'études qui parfois fait plus de 15'). Parfois le film d'un atelier est plus intéressant que le film de fin d'études. Toutes les formes proposées (film de 30'', film en équipe...) contribuent à dédramatiser la réalisation. Pour le film de fin d'études, les étudiants sont libres de travailler en groupe (peu le font) ou individuellement. De même, ils peuvent faire un clip, une œuvre de fiction, un documentaire... La pédagogie s'organise schématiquement ainsi : 1^{ère} année les bases (sur papier), 2^{ème} année apprentissage des logiciels, 3^{ème} année ateliers de réalisation, 4^{ème} année film de fin d'études. Cette 4^{ème} année était parfois ressentie comme un temps où l'étudiant se disait «enfin libre ! ». Ça a conduit à des faillites de projets et l'école a réinvesti ce domaine en endossant le rôle de producteur. Les étudiants ne peuvent pas s'organiser comme ils veulent. Comme Emmanuel, je pense que l'étudiant a intérêt à assumer l'ensemble du pipeline car quand il travaille en équipe souvent il se spécialise ce qui empêche de progresser dans des domaines importants. Cela permet, lors de l'arrivée dans le monde professionnel de répondre à une grande diversité de postes ou de s'adapter très vite.

A.V : Pivaut est une école privée et payante. Souvent nos étudiants font un crédit pour suivre cette formation. L'enjeu de l'école est donc qu'ils puissent trouver un job en sortant et commencer à rembourser leurs crédits. Donc il y a le fantasme de pouvoir s'exprimer et la réalité de devoir travailler, ce qui se fera souvent sur des séries. Il faut alors correspondre à la demande. Les étudiants doivent à la fois s'exprimer et apprendre des méthodologies, des logiciels, l'écriture... et donc la bande démo peut être aussi pertinente.

L.F : Je considère que certains étudiants peuvent être réalisateurs en sortant de l'école. Nous identifions des potentiels et nous proposons de les accompagner. Pour les postes artistico-techniques nous sommes obligés de regarder les spécificités, à travers les bandes démo notamment, surtout dans les métiers de la 3D.

E.A.R : Il me semble aussi, que quand l'on veut être technicien dans l'animation et que l'on va écrire son film de fin d'études, on va mettre en avant ce que l'on a envie de faire et ensuite faire une bande démo ou l'on va privilégier ses points forts.

L.F : Certaines écoles nous proposent de venir à la rencontre des étudiants, en cours de production des films de fin d'études, ce qui est très intéressant.

S.E : Un étudiant qui a des points forts va les mettre en œuvre de façon spécifique dans son film et ça servira de bande démo. Je pense que les étudiants travaillent mieux lorsqu'on leur laisse une latitude expressive, y compris dans les exercices. Enfin je remarque que j'ai de plus en plus d'étudiants qui se retrouvent réalisateurs l'année suivant la fin de leurs études.

Interventions de la salle

Aymeric Hays-Narbonne (Ecole Emile Cohl) : Je suis d'accord avec Serge pour dire qu'un film de fin d'études c'est avant tout et peut être seulement un outil de certification pour les organismes de certification que sont les écoles, ce qui n'empêche pas que cela puisse être des œuvres.

Tanguy Olivier (Miyu Productions) : Je suis un peu gêné par cette confrontation entre le film de fin d'études qui sert à ceux qui ont des ambitions de réalisateur et les pauvres techos... Il ne faut pas oublier que pour ceux qui vont être amenés à travailler pour une série ou un film de commande, travailler pour l'œuvre de quelqu'un d'autre c'est travailler pour une œuvre, c'est enrichissant, valorisant. Parmi les jeunes qui sortent des écoles, nous avons des profils qui cherchent encore à avoir des bonnes notes et qui pensent que le plus important c'est que leur plan soit validé à la fin de la journée et qu'il puisse figurer dans leur bande démo. Or le plus important est de se rappeler que l'on participe à une œuvre collective.

E.A.R : En écho à cette intervention, il me semble que la démarche d'Animation Workshop est intéressante qui consiste à faire les films par groupe avec cependant un réalisateur qui se propose. Il écrit son film et est accompagné des autres étudiants pour fabriquer celui-ci. Ce format correspond plus à la fabrication d'un court-métrage professionnel.

S.E : Paradoxalement, à l'EMCA, la mise en situation en travail de groupe au service d'un auteur ou d'un projet intervient avant le film de fin d'études, au sein des ateliers. Parfois nous devons lutter contre les revendications de liberté artistique en disant : attention vous allez être en studio, vous allez travailler avec les auteurs, les réalisateurs, les producteurs, en équipe... il faut que nous simulions ces situations durant votre cursus. De même on impose parfois des outils de travail parce que nous savons que ce sont ces outils qu'ils rencontreront en production.

Rémy Sohier (Université Paris 8) : Je souhaite témoigner du fonctionnement d'ATI Paris 8 qui contraste puisque nous avons complètement arrêté le film de fin d'études et que même la notion d'auteur est relativement absente. On pousse plutôt à faire des très courts, des expérimentations, de la R&D, se cogner à la technique et développer des outils de débrouille. Finalement on les pousse plus à aller vers la bande démo que vers le film de fin d'année et être plus dans une démarche de collaboration avec des auteurs, de recherche création, de confrontation avec la technique et on les pousse à écrire un mémoire ce qui amène certains à faire des CIFRE. Il n'y a pas que l'alternative film de fin d'études Vs bande démo, il existe aussi des pédagogies qui vont dans un sens différent. Comme les technologies vont perpétuellement tendre à évoluer, il faut que nous les formions à penser la technique. Ils vont arriver dans une industrie qui va se saisir de nouvelles possibilités (voir le temps réel, évoqué lors des RADI) pour s'adapter à de nouveaux usages et de nouvelles façons de créer. Nous les formons pour qu'ils soient non seulement de bons techniciens des logiciels existants mais aussi qu'ils puissent appréhender les nouveaux.

Renaud Jungmann (VFX-Workshop) : J'ai envie de reposer une vieille question qui est celle de la question de l'œuvre réalisée par des élèves dans le cadre d'une école, est-ce une œuvre de collaboration ou est-ce une œuvre collective ? Par ailleurs je pense qu'il faut qu'il y ait des réalisateurs qui aient de véritables visions, mais je pense qu'il faut aussi former des gens pour essayer d'amener des réponses aux réalisateurs pour leur permettre d'avancer.

Virginie Guillminot : Je me demandais si, quand un film de fin d'études à un parcours dans les festivals et bénéficient de ventes, l'école se retrouvait à avoir un statut de producteur et dans ce cas comment cela se passait avec les auteurs ?

Odile Perrin (Gobelins) : Pour les films de fin d'études de Gobelins, l'école est productrice du film. Tous les auteurs du film, considérés comme auteurs-réalisateurs, déposent à la SACD et sont rétribués par la SACD en cas de diffusion. Miyu intervient pour la distribution en festival. L'économie du court métrage étant faible il y a peu d'autres recettes, cependant les auteurs bénéficient d'une répartition. Une partie des sommes peut être utilisé pour des étudiants qui ont besoin de bourses ou de stages.

S.E : Un dernier mot pour dire que l'on a parlé de bande démo qui a peut-être été inventé à l'époque de la VHS. J'ai parlé avec des producteurs qui me disaient aller aujourd'hui beaucoup plus sur internet, sur les blogs des étudiants ce qui est beaucoup plus parlant pour voir leur travail et leurs profils.

7. Point sur les évolutions réglementaires de la formation professionnelle

La formation professionnelle évolue dans un contexte réglementaire en pleine mutation. Le point fait par les représentants de l'AFDAS permet de mesurer l'avancement de ces réformes et les incidences sur la mise en place des actions de formation professionnelle.

Intervenants :

Jack Aubert (AFDAS)

Béatrice de Fournoux (AFDAS)

Annexe 14 : Evolution de la formation professionnelle : Epilogue d'une réforme – AFDAS

Jack Aubert : L'année dernière, on vous avait fait une présentation des grands axes de la réforme de la formation professionnelle. Cette année, on va plutôt se focaliser sur les changements qui ont été opérés sur l'année 2019, ceux qui restent encore à opérer l'année prochaine, et être plutôt sur une vision un peu dynamique de comment s'est réorganisé l'appareil de la formation professionnelle. Et ce que ça impacte sur les organismes de formation, sur les entreprises, pour les écoles aussi qui pratiquent de l'apprentissage et quels sont les différentes échéances et les enjeux à venir.

Petit rappel des épisodes précédents (Annexe 14 – Slide 2)

On est encore à subir les évolutions réglementaires. On est sur une réforme qui a des impacts très lourds, très importants et qui est fait dans un temps extrêmement rapide et stressant pour les différentes organisations qui doivent le faire.

Pour ce qui est de l'AFDAS, nous n'avons pas fusionné avec un autre opérateur, on a accueilli de nouvelles branches professionnelles.

La loi modifie structurellement toute l'organisation du financement de la formation pro puisque qu'il y a un recentrage sur le financement des personnes qui ont le plus besoin : demandeurs d'emplois et les plus jeunes avec tout le développement de l'apprentissage qui est prévu. Avec comme volonté de développer l'apprentissage comme solution d'accès à l'emploi plus facile des jeunes personnes

BdF : Concernant la simplification des dispositifs entamée, c'est toujours en cours.

JA : La principale simplification était de dire que les entreprises allaient payer plus simplement leurs contributions sociales, puisqu'à partir du 1^{er} janvier 2021, la collecte devait être reprise par les URSSAF, comme les autres cotisations de la Sécurité Sociale. L'annonce qui a été faite il y a une quinzaine de jour est qu'en fait, au 1^{er} 01 21, l'URSSAF n'était pas en capacité de le faire, donc les Opérateurs de Compétences vont continuer à collecter pendant un an supplémentaire. On pense que ce sera encore plus long par ce que c'est très complexe.

Sur les aspects de transformation, un nouvel AFDAS est né le 1^{er} avril de cette année et on a reçu notre agrément le 30 mars. Là aussi, un peu de précipitation...

Le nouveau périmètre de l'AFDAS (Annexe 14 – Slide 4)

Cohérence des activités couvertes par l'AFDAS (Annexe 14 – Slide 5)

JA : Le périmètre de l'AFDAS a augmenté de 40 % avec une réorganisation très profonde de la maison.

Les rôles de l'opérateur de compétence (Annexe 14 – Slide 6)

JA : De plus en plus, les opérateurs de compétences fonctionnent au projet. Il y a de grands appels à projet nationaux maintenant. Il y en a eu sur les demandeurs d'emploi avec le Programme de préparation opérationnel à l'emploi. On collecte des subventions. Sur l'année 2019, c'est un peu plus de 4,5 M€ qui ont été collecté pour financer ces formations dans ce cadre. On en a fait aussi beaucoup sur le secteur de l'animation.

Et puis sur d'autres programmes. Par exemple, on a reçu des subventions pour accompagner des entreprises d'insertion à accueillir des gens très éloignés de l'emploi. Voir sur l'insertion et la qualification de publics réfugiés puisque nous avons aussi une dotation de la part de l'Etat à travers le programme HOPE pour accompagner des personnes dans leur insertion sur le territoire pour qu'ils trouvent un nouveau métier et s'insèrent socialement en France.

Pour le cinéma d'animation, vous dépendez d'un fond conventionnel plus large qui regroupe tout l'audiovisuel, donc qui génère à peu près 4 M€ par an et qui permet d'accompagner les salariés et les entreprises sur différents axes. Par exemple, hier, vous avez vu le financement des contrats pro à travers Isart Digital et la CinéFabrique. Ces fonds conventionnels permettent de financer les contrats pro.

On construit aussi des formations clés en main pour des entreprises qui ont des besoins particuliers et nous confient de l'argent pour leur permettre d'y répondre.

Un réseau de proximité sur l'ensemble du territoire (Annexe 14 – Slide 7)

BdF : Des nouvelles délégations régionales, de bureaux et d'antennes y compris dans les DROM avec l'ouverture d'une délégation Guadeloupe-Martinique-Guyane depuis le 1^{er} septembre. Un très fort développement de notre maillage territorial pour être au plus près, dans la proximité de l'information et de l'accompagnement dans le montage de projets pour les particuliers et les entreprises. On investit également très fortement le périmètre de nos partenaires institutionnels nationaux et en région qui nous permet de mobiliser des moyens financiers beaucoup plus importants.

JA : Le maillage se poursuit, l'idée étant d'avoir autant de délégations que de régions administratives. Pour Mayotte et Saint-Pierre et Miquelon, qui sont des territoires difficiles à investir pour nous car très excentrés et avec peu d'entreprises de nos secteurs, il y aura un opérateur pour chaque territoire qui couvrira l'ensemble des métiers qui y sont représentés.

Enjeux du nouvel opérateur de compétences (Annexe 14 – Slide 8)

JA : On a repris une toute nouvelle mission pour nous qui est le financement de l'apprentissage. Jusqu'à cette année ce sont les régions qui finançaient les Centres de Formation des Apprentis avec des dotations. Maintenant l'apprentissage est financé au contrat. Avec une rémunération fixée par les branches professionnelles. Un grand chambardement. Il y aurait 90 000 contrats qui n'auraient pas été saisis par les CCI par exemple, c'est assez difficile, mais l'objectif est qu'en mars prochain, on ait la capacité de financer l'intégralité des CFA. Donc dans une temporalité plus courte qu'auparavant avec un versement d'argent plus régulier.

BdF : Dans les travaux prévus de mener avec vos branches professionnelles, il y a l'identification de Passerelles Métiers.

JA : Dans les grandes nouveautés sur lesquelles nous avons eu une réponse : nous sommes gestionnaires de fonds publics, donc garant de la bonne gestion des deniers de l'Etat. Ce qui a

modifié un changement de gouvernance puisque nous avons maintenant la présence de l'Etat à notre Conseil d'Administration avec la désignation d'un commissaire du Gouvernement et que nous sommes soumis au contrôle financier.

On a toujours eu des Contrats d'Objectifs et de Moyens signés avec le Ministère du Travail mais il y a un cran supplémentaire dans l'implication de l'Etat.

Et le fait que l'on soit qualifié de gestionnaire de fonds publics a aussi un impact très très important, maintenant, légalement, tous les achats doivent passer au code de la commande public. Donc ça a un impact sur les organismes de formation.

BdF : On peut aussi préciser que c'est quelque chose qui est déjà à l'œuvre pour les prestataires dans le cadre des nouveaux appuis conseils. Pour les études également que l'on a lancées.

Le maintien de compétences spécifiques pour l'AFDA *(Annexe 14 – Slide 9)*

Le dispositif de formation des intermittents du spectacle *(Annexe 14 – Slide 10)*

JA : Un maintien global du dispositif, sauf en matière de reconversion. 2,10 % de la masse salariale des entreprises est recouverte par l'AFDAS pour le financer.

La reconversion des intermittents est désormais gérée par des commissions paritaires régionales comme pour tous les salariés en France.

Apprentissage *(Annexe 14 – Slide 11)*

JA : Une des volontés de la loi est d'augmenter sensiblement le nombre d'apprenti.e.s et il y a eu une libéralisation de l'ouverture des CFA. Il est totalement vrai qu'il n'y a plus besoin d'autorisation de région pour ouvrir un CFA. Aujourd'hui, un organisme de formation a besoin de certains gages de qualité, a besoin de modifier des éléments dans ces statuts, mais ce ne sera plus le cas.

Les circuits de financement *(Annexe 14 – Slides 12-13)*

JA : Nous sommes financés en fonction de nos besoins, donc nous sommes enclins à nous développer.

Les enjeux à venir pour les organismes de formation *(Annexe 14 – Slide 14)*

JA : A partir de 2021, pour être financé, les organismes de formation devront détenir une certification et subir des audits réguliers pour vérifier que cette norme de validation est bien appliquée comme pour la production de biens et de services. Pour les CFA, c'est 2022.

Cet aspect a un coût supplémentaire, c'est évident. L'objectif du gouvernement est de réduire le nombre de centre de formation et de réguler ce marché.

Il y a une volonté de beaucoup remettre en avant les formations en alternance.

Interventions de la salle

Emmanuel Peter, IIM : Il y a quand même une grande difficulté à développer le système de l'alternance dans le secteur spécifique du cinéma d'animation. Est-ce qu'au niveau de l'AFDAS vous avez déjà des success story à nous raconter ou des exemples qui pourraient nous inspirer ?

JA : Sur la création de CFA, nous n'avons pas eu de projets dans le secteur purement audiovisuel ou plus largement culturel. Vraiment ce qu'on l'on a pu constater, c'est surtout un développement dans les secteurs du sport. Ils avaient un petit défi puisqu'ils avaient beaucoup d'emplois aidés qui

n'existent pratiquement plus. A chaque fois, ça partait de grosses fédérations sportives qui, souvent gèrent déjà des organismes de formation, ce qui est très développé dans ce secteur et qui disposent par ailleurs de très nombreux titres professionnels.

8. Creative Seeds

Pédagogie alternative, coopération, innovation : portrait, par deux de ses fondateurs, d'une jeune école implantée en Bretagne depuis 3 ans. L'une des toutes premières écoles du supérieur totalement imaginée et créée par un collectif de graphistes.

Intervenants :

**Camille Champion
Alexis Blanchard**

Annexe 15 : Présentation de l'école Creative Seeds

Camille Champion : Quelques mots sur la genèse de l'école par le premier de la bande. En 2015, j'étais dans la 8^{ème} année de ma carrière d'animateur. Je démarrais chez Illumination après quelques années à l'étranger. Je me posais des questions sur mon avenir. J'aimais profondément mon métier qui m'a passionné, qui me passionne toujours, qui m'a fait voyager, rencontrer quasiment tous mes amis. Je me rendais aussi compte qu'une autre passion prenait de plus en plus de place, c'était l'enseignement. J'ai commencé même à enseigner lorsque j'étais à l'étranger. Ça prenait de plus en plus de place. Je viens d'un milieu familial d'enseignants. Et malgré tous mes amis graphistes, j'ai même réussi à me trouver une femme professeure des écoles.

J'avais envie de continuer à transmettre, j'envisageais de quitter aussi Paris et j'ai commencé à rédiger un projet.

J'en ai parlé à un grand nombre d'amis car je ne voulais pas créer une entreprise d'une manière habituelle, je voulais revoir un autre modèle entrepreneurial. 5 personnes ont été séduites par ce projet. Et en 2016, après avoir mené plusieurs enquêtes territoriales puisque nous n'étions pas tous bretons, nous avons fait une rencontre assez précieuse. Je tiens à remercier François-Xavier Jullien de Rennes Ville et Métropole, qui nous a convaincu de nous implanter à Rennes. Une belle ville, avec beaucoup d'étudiants et aussi de la place pour nous. On s'est donc lancés.

L'école a fait sa première rentrée en 2017 (*les chiffres de l'activité : Annexe 15 - Slide 2*).

Nous avons aujourd'hui 83 étudiants avec un objectif de 300 maximum en 2023 et ça se passe bien. L'idée est d'avoir suffisamment d'étudiants pour faire venir de nombreuses compétences du côté des formateurs.

Nous sommes 13 associés (*Annexe 15 - Slide 3*), bientôt 14. A part deux personnes, en fait, tous sont des graphistes qui sont passés dans des studios. Equipe très peu paritaire, à l'image des classes que j'ai fréquentées quand j'étais étudiant et de la pyramide des âges présentée précédemment (*Ndlr : cf. présentation Audiens-AFCA, Annexe 3*).

Mais les nouvelles générations comptent beaucoup plus de jeunes femmes avec de l'expérience maintenant, ce que nous voulions aussi privilégier.

Avec cette équipe, nous avons fait le tour de pas mal de studios, de plusieurs méthodes de travail, d'approches pédagogiques. Moi, à fond dans ce qui concerne Montessori, Freinet... Dans ce qui se pratique dans d'autres écoles comme Animation Workshop (*Ndlr : au Danemark*). On allait essayer une autre forme.

Quelques points importants de notre pédagogie inversée (*Annexe 15 – Slide 4*). Normalement, on apprend à la maison et on pratique à l'école. Mais chez nous, on fait tout à l'école !

Les contenus de savoir sont à disposition de manière autonome pour les apprenants. Ce qui prend pas mal de temps d'ailleurs pour les profs, car on crée tous nos contenus qui sont associés à des exercices et des workshops bien précis. Des heures de travail, mais c'est un vrai investissement sur le long terme et qui sert aussi pour retransformer notre temps avec les étudiants.

Au lieu de redire la même chose et de les mettre dans une position passive, on profite de ce temps récupéré pour traiter les problèmes individuels. Petite anecdote, par exemple un étudiant qui a eu un accident de moto et qui n'a pas pu venir à l'école pendant deux mois a pu avoir accès aux contenus à distance.

On fait du pratique, du pratique, du pratique. On alterne avec des ateliers et on remet en pratique tout ce qu'ils ont appris lors de réalisations.

Tous les jeunes adultes, de tous âges et de tous niveaux sont ensemble et peuvent interagir entre eux et les plus jeunes bénéficient du savoir des plus « anciens ». Et le fait de transmettre, je le vois aussi en tant qu'enseignant, permet de revisiter ses propres compétences, de les consolider. Et d'appréhender les premières prémices d'encadrement, de gestion d'équipe.

Les statuts de l'école, c'est la gestion en département. On est tous des graphistes et on a vraiment fait notre école à l'image d'un studio.

Jusqu'à ce que l'on développe l'outil qui nous fait fantasmer, on a opté pour un mélange de vidéo, de textes, d'images en fonction des départements. Pour l'animation c'est bien d'avoir des images qui bougent, mais ce n'est pas forcément utile pour tout.

C'est aussi en fonction des envies, du goût de l'enseignant. Et puis on teste, on n'a que trois ans, on va encore faire évoluer tout ça. On a à peu près toutes les compétences, tous les départements abordés de cette façon.

A l'école, tous les élèves, de leur premier jour à leur dernier jour ont leur ordinateur. On essaie de leur donner le maximum de matériel. On n'encourage pas le travail à la maison, on préfère qu'ils passent le plus possible de temps à l'école. Ils peuvent venir le soir, le week-end. On encourage le processus de montrer son travail, de ne pas travailler en sous-main. De se confronter au regard des autres étudiants de sa promo. Quand les années supérieures montrent du travail d'assez haut niveau, ça motive les premières années.

En deuxième année, on aborde Shotgun. Tous les outils de filtre sont très pratiques pour suivre un grand groupe de graphistes.

Alexis Blanchard : le point important que l'on a essayé de développer comme le disait Camille, c'est de construire l'école comme un studio.

On a installé le mentor au centre de l'espace de travail même si on conserve des bureaux isolés pour plein de raisons différentes, mais on a vraiment essayé de se positionner comme des superviseurs, encadrés par nos juniors, middle, senior, pour l'instant puisque l'on est seulement sur les trois premières années de notre cursus.

On essaie culturellement de leur faire intégrer le partage de compétences. Les contenus en ligne et les contenus vidéos sont une autre façon de transmettre le savoir et nous permettent aussi de vérifier et de valider les acquis en fonction des années.

Les trois se découpent pour l'instant de la façon suivante :

- Les premières années découvrent le milieu de la 3D puisqu'on attaque, dès septembre, le premier atelier de modélisation pour qu'ils découvrent le soft qu'est Maya. Et on les fait directement intégrer les différents open-spaces dans lesquels on a installé les différents départements :

- département mouvement : animation/prévis
- département images : orienté environnement
- département character : modeling /riging

Ils sont en contact avec le mentor mais aussi les deuxièmes et troisièmes années qui sont dans ces différents départements.

Jusqu'à Noël, ils découvrent le modeling, le riging, le surfacing et la prévis qui sont pour nous, à ce stade, le moyen de se familiariser avec l'ensemble du pipeline basique du film d'animation.

Et on valide les acquis avec eux lors d'entretiens réguliers auxquels on attache beaucoup d'importance. Ça leur permet de comprendre ce qui fonctionne ou pas pour eux et pour nous, de voir ce qui fonctionne ou qui ne fonctionne pas dans ce que l'on a mis en place pour leur transmettre les informations. Et ça leur permet, progressivement, de déterminer dans quoi ils se sentent le plus à l'aise.

L'ensemble de ces ateliers nous permet d'évaluer pour la suite de l'année.

On leur fait faire un court métrage de 30'' entre janvier et fin mai. On essaye de faire en sorte que ce court reprenne l'intégralité des ateliers qu'ils ont eus. Mais on essaye aussi, avec ce film, d'orienter leur réflexion, sans les mettre en situation de difficulté pour qu'ils soient toujours dans une dimension positive de leur apprentissage, tout en ayant à faire tous les ateliers. En modulant pour que ça reste pertinent pour chacun.

A la fin de cette première année, on a un public à qui on va demander de commencer à choisir entre les 3 départements. Ça ne veut pas dire que cette spécialisation est définitive et qu'ils ne peuvent pas changer d'avis. Au contraire, c'est un début.

On essaye d'appréhender leur caractère.

- En deuxième année, on va commencer à leur montrer des choses un peu plus pointues.

En début d'année, l'objectif principal, puisqu'on leur a montré les steps dit basics, c'est la découverte d'un ensemble de nouvelles matières : Oudini avec les FX qu'on peut faire, le compositing qu'on a vu de façon sommaire avec des cours sur Nuke par exemple.

Et de commencer les films en groupe qui vont permettre à l'étudiant, tout en commençant une spécialisation, de rester concentré sur la chaîne de production et de comprendre ce que son travail implique pour les gens avant et après lui et ce qu'il est censé avoir comme échanges avec eux pour que la production se passe bien, qu'elle respecte les délais, la livraison avec Shotgun et tous les éléments de studio qu'on essaie d'apporter à notre pédagogie.

Alors bien sûr, ça reste des étudiants, donc on ne va pas trop vite là-dessus, mais on les fait travailler en groupe et on les amène à trouver leur voie.

- En troisième année, l'objectif principal est de vraiment leur faire prendre un poste réel pour lequel ils pourront ensuite postuler. Là on est sur une forme de spécialisation plus poussée.

On continue de les faire travailler en groupe, bien entendu, sur la création de films par exemple dans le cadre de nos partenariats avec l'AFCA (*Ndlr : exemple de film créé <https://creativeseeds.fr/collaboration-avec-lafca/>*) ou du Festival Court Métrange (<http://www.courtmetrange.eu/>). Cela leur permet d'intégrer cette variable du client, avec un délai de livraison à respecter et d'avoir une communication avec d'autres gens qui sont à l'extérieur de l'école.

On fait en sorte que la spécialisation et la professionnalisation soient de plus en plus importantes et on est clairement, à travers tous ces films auxquels ils ont pu participer, dans l'idée de synthétiser à la fin de toutes ces productions, une bande démo pour chaque étudiant qui sera un résumé de tout ce qu'ils ont pu faire. Et avec laquelle ils pourront démarcher les sociétés de production et les studios d'animation pour trouver un job le plus rapidement possible.

CC : Je voulais rebondir sur un des autres aspects de la société, avant de reprendre sur la pédagogie, c'est la manière dont elle fonctionne. Nous avons fait le choix d'une entreprise coopérative et éthique (*détails en Annexe 15 – Slide 5*).

Avec le salaire unique, on se rend compte que l'on ne parle plus beaucoup d'argent dans l'entreprise en fait.

Tout n'est pas toujours simple. Les décisions prennent parfois plus de temps lorsque l'on doit les prendre tous ensemble. On fait des erreurs mais on a tendance à en faire moins quand on est tous autour de la table.

Si on est aussi nombreux aujourd'hui, c'est qu'on est complémentaires. Vous connaissez le nombre de postes dans un studio et on voulait avoir un niveau de spécialisation assez haut pour nos étudiants.

On se répartit aussi certaines tâches pour que ce petit projet tourne bien. Je suis assez bavard, je suis aux relations publiques, d'autres sont plus techniques, d'autre encore ont un sens artistique plus fort...

Dans notre pédagogie, il y a aussi la place pour le bien-être de nos étudiants, la bienveillance et je voudrais insister là-dessus.

L'école doit être un lieu où l'on se sent bien. Les profs doivent aussi se sentir bien. On est profs aujourd'hui à temps plein avec le risque que cela représente de ne plus être dans un studio. Mais on a intégré les films des mentors. Comme on est organisé comme un micro-studio avec tous les profs, on génère du contenu qui a plusieurs utilités. La création de notre logo animé nous a permis de tester par exemple de nouvelles machines. On en profite pour explorer et illustrer les contraintes de nos étudiants.

Exemple : le cahier des charges de première année : <https://creativeseeds.fr/le-cahier-des-charges/>

AB : Quand il s'agit de créer ces projets, on n'a pas de cours dédié à la préproduction : storyboard, character design... On ne prétend pas former de façon intensive dans ces domaines comme on le fait sur les parties plus techniques, mais on est néanmoins ouvert avec les étudiants, à ce qu'ils veulent faire.

On a toujours un contingent qui a envie de créer, d'être auteur.e et on l'accompagne avec quasiment toute la force de frappe du groupe pour que ça se passe dans les meilleures conditions.

On se charge ensuite de vérifier la faisabilité par rapport au groupe. C'est important car vu que l'on leur laisse tous choisir leur spécialisation, on va avoir des promotions qui ne vont pas du tout être homogène. Ce que l'on va s'autoriser à fabriquer avec eux va être lié aux spécialisations choisies dans chaque promo.

On va donc créer les films autour des différentes contraintes que ça implique et ça se passe très bien, ça nourrit tous les départements.

CC : Côté actualité. Aujourd'hui, on a ce cursus en 3 ans qui va encore se maintenir au moins jusqu'en 2022. Je voudrais d'ailleurs remercier les RAF car il y a deux ans, Gilbert Kiner (*Ndlr : Président-fondateur de l'école ArtFX <https://artfx.school/>*) a fait une présentation de sa pédagogie. Je l'ai approché et on démarre un partenariat pédagogique avec ArtFX.

On a aussi créé un cursus en 5 ans qui permet aux étudiants d'explorer d'avantage leur spécialité ou d'ajouter une spécialisation supplémentaire.

Il y a beaucoup de choses aussi que l'on essaie de mettre en place.

On veut profiter de l'école qui est un endroit dans lequel on a une autre temporalité qu'un studio pour inventer des choses. On veut prendre le temps pour expérimenter.

Par exemple on a en cours, un court métrage des profs avec Rumba de Mercenaries. Je salue la petite équipe qui est dans nos locaux.

On veut faire des partenariats plus culturels avec des associations. Par exemple Court Métrage ou le Festival National du Film d'Animation de Rennes. Ce sont des projets gratifiants pour les étudiants, ça leur donne de la visibilité, ça les motive et ça leur donne des contraintes aussi en étant dans une situation de commande.

Et dans le nouveau lieu que l'on est en train de créer, on pourra justement accueillir des associations ou des entreprises... Rennes est une destination qui devient de plus en plus intéressante !

AB : Une dernière notion qui nous semble très importante et que l'on a commencé à travailler avec les Supamonks (<https://www.supamonks.com/>), c'est le fait d'ouvrir la porte tout doucement, pas seulement lors de la journée pro de fin d'année mais tout au long du cursus, aux studios pour qu'ils nous proposent des exercices « à la manière de ». Avec bien sûr, les mentors toujours en interface. On peut ouvrir des espaces sur notre compte Shotgun, ce qui permet aux professionnels de suivre le travail, de faire des allers-retours et de commencer à découvrir les étudiants.

Et nos étudiants ont un retour extérieur ce qui est très important car, comme ils nous voient au jour le jour, notre parole perd un peu en intensité.

Et ces contacts leur permettent de les assurer dans ce qu'ils ont appris et d'aller voir ensuite les professionnels, en sortant de l'école pour chercher du travail, d'une manière plus sereine. C'est quelque chose que l'on espère pouvoir continuer et développer.

Interventions de la salle

Dorian Février, Hari Technology : pendant ma formation, l'école s'occupait de nous à des horaires bien particuliers et après, on se débrouillait. Vous à l'inverse, est-ce que vous n'avez pas peur, comme les étudiants sont toujours au studio, qu'ils manquent de ces moments d'isolement dont on peut avoir envie parfois ? Et qui fait qu'ils auront peur de rester toute une journée à buter sur un problème idiot avant d'arriver à le résoudre, ce qui nous arrive à tous ensuite.

CC : Une double réponse. Déjà, le but est d'éviter qu'ils aient du matériel à acquérir qui peut être couteux. Et ils s'habituent aussi au rythme du travail en entreprise, à avoir des horaires et à avoir une vie plus saine. Je me souviens moi de mon état physique (*rires*) et on veut les préserver.

On a, cela dit, tous les profils. Certains travaillent plus seuls, d'autres échangent tout le temps. Mais on favorise les échanges et l'entraide. On remarque que ceux qui parlent beaucoup entre eux, évoluent vraiment beaucoup plus vite.

Virginie Guilminot : Par rapport au statut coopératif et entrepreneurial. Est-ce qu'il y a un directeur ou une directrice ou comment se passe la gérance ? Et quelles méthodes de décision avez-vous adoptées ?

AB : On a bien sûr des postes administratifs qu'on est obligé d'avoir et pour lesquels on a choisi entre nous des personnes qui portent le titre. Et ça ne gêne pas du tout les autres. Pour la gouvernance, on a une réunion tous les mardis à laquelle on est tenu de venir. On y fait le tour de ce que l'on appelle vulgairement « les pétanques », les « balles de golf ».

On essaye de prioriser nos problèmes. Il y a des choses qui n'ont pas une grande importance par rapport à la pédagogie ou par exemple, au mal être d'un étudiant qui ne trouve pas son origine dans l'école. Et on les traite un à un.

On est une équipe de 8 présents tous les jours et on se contente de voter à main levée. Si ça nous arrive d'avoir une baisse un jour où on a la direction, ce qui peut avoir des conséquences importantes quand on est tout seul, comme on est tous au courant de tout, c'est les autres qui prennent le relais. Ce qui nous a plutôt sécurisés pour le moment.

CC : Ce modèle-là enlève un certain nombre de sujets de crispation, de frustration, d'injustice. On est plus dans une mission que sur un poste et on n'a pas ce sentiment de déclassement ou de montée/descente. S'il y a du papier toilette à remettre, c'est juste le premier qui passe devant qui s'en occupe et pas une personne qui « doit » le faire.

Statutairement, on a un quorum pour les décisions vraiment importantes d'évolution, de création de bâtiment, etc...

Yoane Pavadé, Directeur, Parallel14. Parallel14 est une école en Martinique que j'ai cofondée et je me retrouve assez dans le modèle de Creative Seeds. Nous aussi, on travaillait dans l'industrie et il s'agissait pour nous de mettre la pédagogie au cœur de l'école. Les outils qu'on utilise sont des outils de studio. Comment ça se passe au niveau du recrutement des étudiants ? Vous étiez peut-être la première école à Rennes ?

AB : Le recrutement est assez simple. On n'est pas connu donc on n'a pas 300 candidats pour l'instant. On fait quelque chose de très simple, on peut encore se le permettre.

On leur demande un dossier graphique et une lettre de motivation parce que parfois, ils n'ont pas de dossier graphique. On veut savoir qui ils sont, on a des profils très variés avec même des surprises incroyables pour des gens qui ne savaient absolument rien faire.

On n'a pas d'a priori et surtout, on ne veut plus jamais en avoir. On veut être ouvert au maximum et faire une sélection variée car on forme à plein de métiers différents.

On les reçoit, on a encore le luxe de pouvoir le faire. A ce stade, on a encore parfois un rôle d'orientation et on déconseille à ceux avec lesquels ça ne passe pas ou dont on pense qu'ils ne sont pas au bon endroit. Ceux qui ne veulent que dessiner par exemple alors que nous sommes entourés d'écrans.

CC : C'est un vrai casse-tête. Il ne faut pas que l'on oublie nos débuts où l'on n'avait pas à filtrer les candidats, car on a certains de nos meilleurs étudiants qui avaient juste une incroyable soif

d'apprendre. Il y a beaucoup d'écoles qui filtrent pour des raisons que je trouve dommage sur le dessin. On est plusieurs dans l'équipe à ne pas savoir dessiner, FVX artistes, rigger...

A l'inverse, des étudiants artistiquement très bons se confrontent à de nouvelles compétences. Il faut de la patience pour apprendre à faire de l'image alors qu'on sait rapidement dessiner spontanément. Il faut apprendre plein d'étapes, le modeling, le surfacing... avant de tomber une image descente. D'autres y trouvent justement un moyen de création alors qu'ils se sentaient limités et ils avancent à une vitesse folle.

Pour l'implantation. La moitié des étudiants en Bretagne sont à Rennes donc c'est un choix géographique intéressant. Et il y a des écoles en Bretagne mais qui ont plutôt des sections et qui ne sont pas, comme Rubika, MOPA, ArtFX, entièrement orientées vers les métiers de l'animation.

Catherine Tomtems, Responsable Animation, Atelier de Sèvres : Combien sont-ils à peu près par année ?

AB : Pour l'instant, ils sont entre 30 et 40. On a de nouvelles perspectives quand on va investir le nouveau bâtiment, mais le fait d'être sur 5 ans, a priori on va rester sur des volumes à peu près homogènes, donc on ne dépassera pas les 50 par promotion.

On est aussi dans cet accueil un peu sur mesure. On n'en parle pas souvent, mais parfois on accueille des gens juste pour une année par ce qu'ils ont déjà un parcours et n'ont les moyens que pour une année. Ils ont déjà choisi une spécialité et comme on n'est pas figé et organisé par département, on peut le faire. J'ai le cas d'une personne plus âgée que moi qui veut se spécialiser en rig et que j'ai mis avec les 2^{ème} année. Il se prend au jeu. Dans le cadre des exercices libres, son projet a été sélectionné par les autres étudiants.

CT : Dernière chose, combien ça coûte ?

AB : On est à 7 600 € l'année. C'est un prix qui a évolué depuis la création de l'école, mais en revanche, le prix reste figé pour un étudiant, du début à la fin de son cursus, qu'il redouble ou pas. On y tient.

Véronique Dumon : Et vous travaillez sur des systèmes de bourse par exemple ?

AB : Alors ça, c'est compliqué, c'est institutionnalisé. On passe déjà à travers plein de choses administratives qu'on ne maîtrise pas toujours complètement... Mais on est à fond pour les accompagner du mieux qu'on peut. On apprend tout au fur et à mesure, pour les aider à monter un dossier pour l'AFDAS par exemple... Ou tout ce que l'on a à faire en tant que centre de formation.

9. Mooc, mix-learning, tutoriels : compléments ou alternatives à l'enseignement traditionnel?

En parallèle des formations dites "traditionnelles" existent des « outils » dont certains sont déjà bien connus (les tutoriels) et d'autres se développent actuellement (MOOC, SPOC...). Comment ces modules d'enseignement à distance contribuent-ils à l'offre de formation ? Quel est l'apport de ces formes d'enseignements au besoin de l'industrie ?

Intervenants :

Odile Perrin (Gobelins L'école de l'image)

Jean-Yves Arbois (CGItrainer/HELHa)

Annexe 16 : Présentation Animapodi Gobelins L'école de l'image

Annexe 17 : Présentation CGItrainer/HELHa

Odile Perrin : Gobelins est une « maison » historique, une institution riche de 30 ans de pratique très traditionnelle (*Annexe 16 – Slide 1*). Au sein de Gobelins il existe un Département recherche et innovation. Avec l'arrivée du numérique, des nouvelles technologies, il est évident de se poser des questions à la fois de transmission et de mise à disposition de contenus, et de réfléchir à une pédagogie inversée. Nous nous posons la question de savoir comment faire évoluer les formations. L'autre idée était (alors que Gobelins est une école traditionnelle qui sélectionne à partir du dessin) de suggérer à de futurs animateurs qu'il n'est pas forcément nécessaire de passer par le dessin pour être un très bon animateur, surtout avec des outils comme la 3D.

Gobelins e-académie (*Annexe 16 – Slide 2*).

Anima podi – école en ligne d'animation (*Annexe 16 – Slide 3*). Quelle est l'apport d'un MOOC dans la formation ? Peut-on considérer cela comme professionnalisant ou pas ? (*Annexe 16 – Slide 4*). Je rappelle que MOOC est l'acronyme de Massive Open Online Course.

(*Annexe 16 – Slide 5*). Un MOOC c'est gratuit, ouvert à tous sans prérequis et c'est disponible en ligne. L'enjeu est de couvrir un public très large, partout dans le monde. Il faut que l'outil, destiné à des personnes pas nécessairement initié à la 3D, soit intuitif. Nous devons mettre en place beaucoup d'éléments de cours, de supports et de vidéos. Pour cela, nous sommes hébergés par une plateforme qui s'appelle France Université Numérique qui propose des MOOC sur tous les sujets mais rien sur l'animation jusque-là. La plateforme est existante, très organisée, ce qui est très simple pour nous car nous déposons des éléments qui sont mis en ligne et trackés par cet organisme. Cette plateforme est française alors que nous nous adressons à un public international. Nous avons décidé, pour la 1^{ère} version du MOOC, de faire une version uniquement en français.

L'équipe du projet (*Annexe 16 – Slide 6*). Il y a un gros travail de recherche de documentations, de mise en ligne de contenus, de montage et d'habillage.

Le MOOC Gobelins (*Annexe 16 – Slide 7*). Le MOOC, qui est un projet tout à fait récent, constitue une première phase. Le MOOC 1 permet d'aborder les fondamentaux de l'animation. La préparation de celui-ci a nécessité 6 à 8 mois. Nous travaillons actuellement sur la continuité du niveau 2 du MOOC qui ouvrira en avril 2020. C'est un processus en plusieurs étapes pour faire évoluer les contenus. Pour participer au MOOC 2 il faut avoir fait le MOOC 1 et même plus précisément avoir fait toutes les étapes du MOOC 1.

La mise en place technique (*Annexe 16 – Slide 8*). Les participants doivent disposer d'un PC, avec une carte OpenGL afin de pouvoir travailler avec le logiciel d'animation que nous avons choisi (*Ndlr : RUMBA, cf. plus bas*), et d'une connexion internet. Ils devaient s'inscrire sur la plateforme de France Université Numérique. Nous avons passé un accord avec Mercenaries Engineering pour mettre à disposition gratuitement le logiciel d'animation RUMBA. Ce partenariat c'est très bien passé car nous avons ensemble l'envie de travailler sur un outil très intuitif pour un public de débutants. Il était important que la communauté puisse travailler ensemble et corriger les exercices, et pour cela nous avons préconisé le logiciel Sync Sketch. Ainsi toutes les annotations pouvaient être visibles par l'ensemble des participants.

La mise en place technique pour Gobelins (*Annexe 16 – Slide 9*). La plus grande difficulté, au plan pédagogique, est d'adapter nos cours à un public de masse souvent très jeune et ayant parfois une vision peu réaliste du travail de l'animateur. L'important dans un MOOC est de motiver les personnes afin qu'elles s'accrochent à un enseignement en ligne gratuit, relativement souple et qui se fait sur un temps très limité de 6 semaines.

Il ne s'agissait pas, pour nous, de se poser devant une caméra et de faire un cours magistral. Présentation vidéo (*Annexe 16 – Slide 10*). La forme consiste à dire des choses importantes sur l'animation en les contextualisant dans la vie quotidienne. Tout ce que l'on présente existe sur internet, il faut réunir les éléments et les combiner dans une ingénierie pédagogique.

Contenus (*Annexe 16 – Slide 11*). Nous avons repris les fameux 12 principes de l'animation. Dans ce MOOC nous travaillons avec la balle qui rebondit et nous allons pouvoir apprendre toutes les notions physiques de l'animation.

Organisation des cours sur 6 semaines (*Annexe 16 – Slide 12*). Nous proposons un super tutoriel sur RUMBA. Un MOOC c'est beaucoup de participants et il nous est impossible de corriger tous les exercices. Par conséquent l'évaluation se fait par les pairs. Chaque participant va évaluer 5 exercices faits par d'autres et déposés sur la plateforme. Il y a un contenu théorique, mais la pratique est essentielle. L'évaluation par les pairs est très importante car lorsque l'on commence l'animation, en voyant ce que les autres font avec un même sujet, on apprend énormément. A travers des vidéos, produites chaque semaine, nous revenons sur des points sur lesquels les participants ont buté.

L'évaluation spécifique d'un MOOC (*Annexe 16 – Slide 13*). Une attestation de suivi est délivrée en fonction du nombre d'exercices faits et du nombre de QCM auxquels l'apprenant a répondu. Cette attestation permettra de passer à l'étape suivante, le MOOC 2.

Les grands objectifs pédagogiques (*Annexe 16 – Slide 14*).

Le bilan de la participation (*Annexe 16 – Slide 15*). 4686 inscrits pour le MOOC 1 qui était uniquement en français. Pour la session 2 du MOOC 1 (VF avec sous-titrage) 1501 inscrits.

Les spécificités de ce type d'apprentissage (*Annexe 16 – Slide 16*). L'apprenant décide lui-même de sa pratique, de son rythme de travail. Il peut regarder un grand nombre de fois un même exercice. L'évaluation par les pairs fait l'objet d'une modération afin de préserver un regard bienveillant. Etablir et faire comprendre les critères d'évaluation n'est pas simple car nous avons tendance à utiliser un jargon professionnel. Il faut utiliser un langage compréhensible par tous.

Les spécificités de ce type d'apprentissage II (*Annexe 16 – Slide 17*). Sur les 4886 participants, seuls 350 ont déposé des exercices, ce qui peut paraître peu mais qui est normal pour ce type de MOOC.

Les formats pour ce type d'apprentissage (*Annexe 16 – Slide 18*). Les modules doivent être assez courts, avec beaucoup d'extraits. On ne doit pas avoir envie de zapper en regardant une vidéo. Les interviews des anciens de Gobelins permettent de démystifier l'animation en évoquant le travail nécessaire à la réussite.

Le MOOC une approche du métier d'animateur (*Annexe 16 – Slide 19*). Nous allons travailler à la suite du MOOC en proposant d'autres principes d'animation comme une initiation à la marche.

La phase 2 du MOOC (*Annexe 16 – Slide 20*).

La phase 3 : le mix-learning (*Annexe 16 – Slide 21*). Cours en ligne et présence dans l'école pendant 3 mois pour apprendre à travailler ensemble, assimiler le principe des corrections...

C'est un changement de méthode alors qu'aujourd'hui nous aimons tous être avec les étudiants. Mais nous souhaitons mettre des contenus en ligne pour permettre un rythme d'apprentissage différent.

Jean-Yves Arboit :

Il y a plus de 30 ans que je fais de la formation, dont de nombreuses années chez Supinfocom. Aujourd'hui je suis coordinateur dans une université en Belgique. J'ai fait des études artistiques. Dès 15 ans j'ai fait, en cours du soir, les métiers d'art. J'ai continué avec des cours universitaires pour apprendre l'andragogie, la pédagogie destinée à de jeunes adultes avec pour objectif de la rendre accessible à tout le monde.

J'ai eu la chance, dans mon parcours, de rencontrer des gens extraordinaires, et surtout une personne à qui je dois beaucoup de choses, Jim Morris, le bras droit de Georges Lucas. Il m'a permis régulièrement de me mettre à jour sur les nouvelles techniques. Ce qui m'était très précieux dans la mesure où je suis avant tout formateur et que mon expérience en production est très mince et date d'une époque où Windows n'existait pas encore ! J'ai continué à avoir des échanges avec Jim Morris (aujourd'hui une des têtes pensantes de Pixar). Nous évoquons notamment ensemble la question des critères de recrutement en terme de cursus.

Au début de ma collaboration avec Supinfocom, nous avions beaucoup d'informaticiens, des matheux qui voulaient faire de l'image de synthèse. Nous devions leur faire comprendre que ça allait devenir de l'image, avec les codes de l'image et de la communication. Mon cursus graphique m'a été très utile à ce moment-là. Ayant cette Meta-vision de l'enseignement, j'ai créé la première école diplômante en infographie en Belgique avec une approche généraliste. Ensuite je me suis rendu compte qu'il fallait plus tayloriser les domaines et se concentrer sur l'animation 3D et les trucages numériques.

J'ai créé, également, le 1^{er} réseau d'enseignement à distance Discreet/Autodesk qui est devenu CGItrainer ayant laissé tomber aujourd'hui 3ds Max pour aller vers Nuke et Houdini. Mon expérience est utilisée en France, Belgique, Tunisie, Maroc... Je me suis aperçu que j'avais à faire à plusieurs types de profils. Après de l'IDEM par exemple, à Perpignan et à Barcelone, les besoins sont en animation 3D et d'infographie. En Belgique, j'ai créé un pôle d'excellence sur les VFX parce qu'en Belgique, il y a plus de boîtes de publicité que de productions cinématographiques. En Tunisie, au sein de 3DSP School, faire de l'animation pour de l'animation n'a aucun sens car il n'y a pas de studio. Par contre, faire de l'engineering, utiliser les outils d'animation pour faire de la présentation dans l'immobilier ou l'urbanisme a du sens. Tout ceci m'a permis de me rendre compte que je devais m'adapter à une demande, un vocabulaire, et ne pas faire l'animation pour l'animation ou les VFX pour les VFX. J'ai en face de moi des jeunes adultes et l'objectif est qu'ils aient du travail et pas une connaissance absolue du logiciel (*Annexe 17 – Slide 2*).

J'avais commencé, il y a plus de 15 ans, à faire des courts présentiels en ligne. Je donnais un rendez-vous à une certaine heure pour donner cours. Ce fut une bonne expérience mais aussi une catastrophe car les heures ne conviennent pas à tout le monde, les décalages horaires pénalisent certains pays francophones et certains territoires n'avaient pas l'infrastructure technologique pour suivre ce flux vidéo. J'ai arrêté et j'ai été amené à proposer des cours en VOD accessibles nonstop après téléchargement. Ce ne sont pas des tutoriaux de logiciels mais des modules d'apprentissage large afin que les spécificités géographiques et les demandes des professionnelles puissent trouver une réponse pragmatique à travers une base qu'ils peuvent acquérir. Le coût se situe entre 10 et 100 €, un pipe-line complet environ 250 €. Le jeune adulte ou l'adulte (les profils et les attentes sont très divers) qui suit un cours en ligne bénéficie d'un système d'autoévaluation et a accès à un QCM, un forum où il peut me poser des questions auxquelles j'essaie de répondre dans les 3 jours.

Par ailleurs je suis coordinateur au sein de l'université Louvain en Hainaut, à Mons, où il y a une toute nouvelle section d'animation 3D et une section de trucage numérique.

J'ai fait plusieurs centaines de PDF et plus de 500 vidéos qui sont aujourd'hui en accès gratuit car, les choses évoluant, je n'ai aucun intérêt à les garder pour moi, ce qui est acquis en termes de technologie devant être refait l'année suivante (*Annexe 17 – Slide 3*).

Pour ce qui concerne la pédagogie (*Annexe 17 – Slide 4*) toutes mes formations, en ligne particulièrement, sont conçues pour que les personnes aient un emploi. Je vais vers cette demande d'emploi, vers les besoins exprimés. Par ailleurs, je sais que le recruteur, trait d'union entre mes formations et l'emploi, a besoin de choses très taylorisées, très pragmatique. Si tu es rentable, diplômé ou pas, c'est bien, sinon tu es dehors. Aux attentes des apprenants (mise à jour, sensibilisation, recherche d'emploi) qui figure sur la slide s'ajoute le profil du futur candidat à l'entrée dans les écoles d'animation. Ce dernier vérifie la solidité de sa vocation et la volonté de s'engager dans une formation onéreuse. Je constate qu'il y a beaucoup plus de jeunes fascinés que passionnés !

Un autre aspect de la formation en ligne est que des personnes qui ont des problèmes de finances ou de visa (*annexe 17 – Slide 5*) peuvent bénéficier d'une formation solide. Dans certaines écoles partenaires, je me déplace et je consolide cet apprentissage.

Interventions de la salle

Sabine Hitier (professionnelle généraliste des outils et productions 3D) : Je trouve génial la proposition du MOOC. Je me demande à quelle occurrence ce type de cours pouvait être répété et s'il était prévu d'être renouvelé ?

O.P : Nous avons fait deux sessions. Pour la suite, nous hésitons entre relancer une 3^{ème} session... En avril nous allons lancer une session de MOOC 2 qui nécessite d'avoir déjà fait le MOOC 1.

Sabine Hitier : Dans la mesure où tout le contenu (qui a demandé un gros effort) est déjà présent, que les vidéos sont déjà présentes, pourquoi n'y a-t-il pas une itération régulière des sessions 1 et 2 ?

O.P : On peut le faire c'est sûr. L'idée étant de faire des « live », nous devons nous rendre disponible. Par ailleurs il y a une nouvelle version de RUMBA qui va nécessiter de faire des petites améliorations. Au final c'est une question de temps.

Patrick Eveno : Sabine, je suis intrigué par le fait que tu t'intéresses à ce sujet dans la mesure où tu as déjà un parcours professionnel solide et que le MOOC est plutôt destiné à un public de primo-apprenant...

Sabine Hitier : Je trouve toujours génial de revoir les bases. Il y a toujours des petites clés que l'on a oubliées. Il y a aussi le point de vue de quelqu'un qui va apporter un petit truc en plus. Il y a longtemps que j'anime mais chaque fois j'ai l'impression de redécouvrir.

O.P : C'est intéressant, car nous reconnaissons dans les commentaires les débutants, les animateurs de 14 ans, les gens à la retraite qui voulaient comprendre ce que c'était que l'animation, et les animateurs confirmés qui parfois donnaient des conseils. Les statistiques montrent que le public va de 14 à 70 ans.

Philippe Llerena (Mercenaries Engineering) : Jean-Yves vous avez expliqué que vous aviez une méthode qui implique la création de vidéos. Avez-vous réfléchi à la fréquence de réactualisation de ces vidéos ?

JY.A : La mise à jour des logiciels est mon pire ennemi ! Certaines vidéos comme le cadrage ou le sens de l'image ne posent pas de problème car ça reste relativement immuable. Pour les nouveautés technologiques, je fais souvent des vidéos gratuites qui sont des mises à jour que je mets en ligne sur Youtube ou Vimeo. Il est vrai que je n'apprends pas le logiciel mais à produire avec le logiciel. Lorsqu'il y a une refonte complète, comme c'est le cas pour le prochain HOUDINI, je sais que je vais m'enfermer pendant un mois...

Jean-Louis Rizet (TTK) : Je trouve ce MOOC super et j'ai envie de le suivre !

Lucile Boileau (Institut Artline) : Nous sommes une école en ligne avec des cours en partie enregistrés et en partie en live. Nous avons l'expérience de devoir itérer nos cours. Les cours logiciels nous devons les renouveler tous les 3-4 ans.

Mr X : Merci Jean-Yves car moi j'avais commencé par des tutos sur internet. Est-ce que tes formations évoquent les pipe-lines des grosses productions très complexes ?

JY.A : Oui il y a une formation qui explique un processus de production spécifique pour les effets spéciaux, où se trouvent chaque acteur, quel type d'images faut-il à quel moment... ? Puis ça renvoie à une autre formation qui explique ce qu'est une image, un pixel, une virgule flottante... Ce sont des formations qui dure 1h30 – 2h et coutent 10 €.

Mr X : Tu dis que les studios non pas le temps de voir une bande démo, comment font-ils alors ?

JY.A : Je fais une formation « trucages numériques » (avec un peu d'animation) en 1 an, en Belgique. Une année de formation en Belgique c'est à peu près 350 € pour l'année scolaire. Cette formation aboutit à ce qu'à la fin la personne à une demo real répondant à ses affinités et aux profils des sociétés vers lesquelles il veut aller.
