



## **ACTES DES RAF 2021**

Rencontres Animation Formation, Angoulême

25-26 novembre - 13<sup>e</sup> Edition

Véronique Dumon & Patrick Eveno

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



## **A propos des Rencontres Animation Formation**

Chaque année, les Rencontres Animation Formation d'Angoulême 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.

La qualité de la formation, initiale et continue, est un enjeu crucial pour l'industrie française de l'animation comme pour tout secteur économique. L'ambition des RAF est de susciter et favoriser la réflexion collective en mettant en présence toutes les parties prenantes : les organismes de formation et les entreprises d'animation, bien sûr, mais également les organismes institutionnels qui ont vocation, à leurs différents niveaux de compétence, à les accompagner. Il s'agit de créer un espace-temps pour le dialogue, la transmission d'informations et d'expériences, sans tabou mais dans un esprit constructif.

### **Organisation : Pôle Image Magelis**

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

##### **Véronique Dumon**

Après de nombreuses années passées 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, Unifrance, Les Auteurs Groupés de l'Animation Française (AGRAF) différents producteurs d'animation (Dargaud Media/Ellipsanime, La Cabane...).

##### **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 RAF 2021**

### **jeudi 25 novembre**

#### MATIN

9H30 Accueil - Café

10H – 10H15 Discours de Bienvenue

10H15 – 10H45 Quelle place pour l'innovation dans les écoles d'animation ?

10H45- 11h30 Les Chiffres de l'Animation

11h30 – 12H30 Les Chiffres de l'emploi

12H30 – 14H Déjeuner

#### APRÈS MIDI

14H00 - 15H15 Responsabilité sociale et conditions d'enseignement et de travail

15H15 - 16H15 Actualité politique et réglementaire

16H15 – 16H45 Pause

16H45 - 17H20 Dialogue avec le RECA

17H20 - 17H40 Présentation AnimConnect

17H40 - 18H10 Les chiffres de la formation

18H10 - 18H20 Brèves et droit de suite

### **vendredi 26 novembre**

#### MATIN

9H00 - 10H00 Devenir des écoles indépendantes ? La fin du modèle français ?

10H00 - 11H00 Le financement des études

11H - 12H15 Les formations proposées sont-elles en adéquation avec les besoins des entreprises du secteur de l'animation ?

12H15 - 13H La transition écologique

## Introduction

Constat réjouissant de cette 13<sup>e</sup> édition des RAF : l'animation semble avoir traversé cette année et demie de pandémie sans dommage majeur. Même si cette période a évidemment apporté son lot de difficultés auxquelles il a fallu faire face dans des délais extrêmement courts, les acteurs de l'innovation, de la production, de l'enseignement ont fait preuve de formidables capacités d'adaptation, soutenus par des initiatives et des fonds exceptionnels des pouvoirs publics.

Cette crise modifie cependant en profondeur le rapport à l'apprentissage, au travail, aux dynamiques collectives et individuelles... En matière de diffusion des contenus, le cinéma reste convalescent et les plateformes sont les grandes gagnantes de cette période.

A ces changements profonds s'ajoutent des lames de fond sociétales que sont le réveil des consciences sur le sujet du harcèlement, le respect et la place accordée aux différences ou les préoccupations environnementales.

Là encore, pour les pouvoirs publics, écoles, entreprises, partenaires sociaux... les prises de conscience et la mobilisation s'accroissent. Les initiatives se multiplient, proposant des cadres d'action et des solutions dont chacun doit pouvoir s'emparer, à sa mesure, pour faire évoluer les choses.

Cette nouvelle édition des RAF a également permis de continuer à interroger le secteur de la formation. Formation initiale d'une part, sous le prisme de l'innovation, du statut des écoles et de ses conséquences possibles sur la pédagogie, celui d'initiatives développées pour aider les étudiants à financer des études souvent longues, demandant des budgets conséquents, ou celui de l'adéquation avec les besoins des studios.

Formation continue d'autre part, avec l'enrichissement notamment des offres de l'Afdas ou de la CPNEF Audiovisuel pour accompagner les professionnels dans la pratique de leurs métiers.

Véronique Dumon & Patrick Eveno

## 1. Quelle place pour l'innovation dans les écoles d'animation ?

*Les écoles peuvent-elles donner à leurs étudiants un accès aux innovations et ressources techniques que proposent des entreprises innovantes françaises, actrices d'un écosystème parmi les meilleurs au monde dans le domaine des outils pour l'animation ? Si oui, quelles formes cela prend-il ? Sinon, quels sont les obstacles qui freinent une telle démarche ?*

*Un sondage rapide du Réseau des Ecoles du Cinéma d'Animation (RECA) auprès de ses 28 écoles adhérentes met en lumière une réalité différente d'une structure à l'autre.*

*Certaines, comme ATI ou Pôle 3D, en font une des bases de leur pédagogie et citent l'utilisation par exemple de Kitsu, Rumba, Blender, Unity ou Unreal.*

*D'autres se concentrent sur les logiciels dits standards, utilisés en ce moment majoritairement par les studios. Le coût des licences ou la fiabilité des outils dans le temps sont évoqués comme freins.*

*Par ailleurs, comment les créateurs et créatrices de solutions innovantes se font-ils connaître des écoles ?*

**Exemples de bonnes pratiques avec, côté écoles : Ekkarat Rodthong** (Professeur délégué axe 3D/animation - IIM à Nanterre) et **Julien Deparis** (Directeur - Ecole des Nouvelles Images, ENI d'Avignon) ; **Côté entreprise innovante : Stéphane Donikian** (CEO - Golaem)

**Pour l'IIM** qui accueille environ 200 étudiants en animation 3D, la pédagogie est axée sur l'acquisition des connaissances et compétences et les outils doivent rester ce qu'ils sont : des outils qui évoluent en permanence et, pour certains, disparaissent.

L'idée comme le précise Ekkarat Rodthong, n'est pas de former des « pousse-boutons » connaissant un logiciel par cœur mais totalement perdus lorsqu'ils en changent, mais de former à des méthodologies.

C'est pourquoi l'école laisse une grande liberté dans le choix de logiciels aux étudiants pour leurs projets et assure une veille technologique sur les nouvelles solutions et les évolutions du secteur.

Dans le cadre du Bachelor, les étudiants réalisent différents travaux, en parallèle des cours, dans le cadre de « Boîtes à projets » : études de cas, mini courts métrages à leur initiative, demandes de clients externes.

Différentes occasions d'expérimenter des techniques et solutions innovantes.

Parmi celles-ci : Blender, Unreal Engine, Quixel Megascans, Pocket Studio ou Rumba.

La même démarche est appliquée dans le cadre des Mastères pour les projets de fin d'études réalisés en mode studio.

Pour les projets en cours, les étudiants travaillent avec l'application SimpleCloud pour la VM (Virtual Machine), Quarnot pour le calcul, Rokoko pour la motion capture ou d'autres outils peu utilisés pour l'instant comme Faceware pour la motion capture faciale, TyFlow pour la simulation de particules, ou Character Creator pour la création de personnages.

**A l'Ecole des Nouvelles Images**, des partenariats sont noués avec des éditeurs de logiciels, mais la question est beaucoup plus vaste que celle des outils.

Même constat pour l'ENI que pour l'IIM : ce sont des compétences multiples que l'école doit mettre entre les mains des étudiants, pour qu'à leur entrée sur le marché du travail, les studios puissent accueillir des gens à la tête bien faite, ouverts d'esprit, force de proposition et qui comprennent où ils se situent dans un processus de fabrication et de création.

« A l'image de l'invention de la peinture à l'huile au 15<sup>e</sup> siècle, la 3D est une vraie révolution du langage » souligne Julien Deparis. « Nous sommes encore des pionniers » dans ce domaine.

Tous les cinq ans, il y a des changements de paradigme et il faut les intégrer dans les écoles.

Les films de diplôme sont le terrain de jeu pour expérimenter.

Mais il faut également la maîtrise absolue des outils techniques pour réaliser des films, et la 3D est un outil.

Autre point souligné par Julien Deparis, expérimenter dans une école, c'est compliqué car cela demande beaucoup de temps.

Un des problèmes majeurs reste le coût des licences (80 000 € par an pour l'ENI), même si certains éditeurs jouent le jeu. Les licences sont souvent payantes, également pour les étudiants et cela veut dire que les étudiants vont payer 2 fois : une fois pour chez eux et une fois pour l'école.

Autre exemple pour cette année : *Redshift* qui vient d'être racheté par *Maxon* et que l'on utilise en 3<sup>ème</sup> année. Au mois d'août nous avons reçu un mail pour annoncer que le logiciel ne serait plus gratuit pour les écoles, et que le coût serait de 10.000 euros pour l'école sur l'année.

Un autre exemple : quand on veut tester un logiciel dans un cours pendant un workshop d'une semaine, il faut l'acheter pour un an, donc 40 licences à acheter même si on ne les utilise pas le reste de l'année. Et dernier exemple l'annualisation de l'abonnement aux licences. Avant vous pouviez acheter une licence et elle restait valable dans le temps. Maintenant, vous devez la payer chaque année. Tous ces points concourent à renchérir le coût des licences pour les écoles alors que vous formez des élèves qui ensuite utiliseront ces outils dans les studios, qui sont les grands clients des éditeurs.

Pour l'école, les ressources disponibles autour de logiciels (tuto...), le contact avec des formateurs et des professionnels, l'accompagnement apporté par des éditeurs comme Mercenaries sur Guerilla ou Golaem sont des aides précieuses.

Exemples de solutions innovantes expérimentées à l'ENI : Guerilla Render, Reshift, Unreal, Yeti, Marvelous Designer, Blender, Python, Golaem...

Et le pôle de développement en open source d'outil de pipeline interne à l'école, Wizard qui permet de mettre les étudiants au cœur du développement et de les faire réfléchir à la manière dont ils vont intégrer les différentes briques à leur production.

Un gros projet pour l'école est notre future installation sur le Campus de l'Université d'Avignon. L'ENI va s'implanter au cœur du campus universitaire et cela va nous permettre de développer un pôle de recherche en partenariat avec l'Université d'Avignon.

L'innovation est dans les studios mais, à l'anglo-saxonne, doit aussi partir des écoles et infuser le secteur. Un point de vue que partage l'ensemble des intervenants.

**Stéphane Donikian**, fondateur et dirigeant de la société [Golaem](#), (spécialiste de logiciels pour la gestion et l'animation de figurants numériques et de foules pour le cinéma et la télévision, multirécompensée en France et à l'international. La France représente actuellement 5% de son marché), a mis en place une relation simple avec les écoles, basée sur la gratuité pour les étudiants et les enseignants.

Différents formats d'interventions sont possibles, allant du partenariat, avec une session de formation de plusieurs jours (ISART Digital), à la fourniture de supports pour l'autoformation des enseignants.

A la demande de l'ENI, une adaptation du logiciel a par exemple été apportée.

Golaem pratique aussi la mise en relation des gens formés avec les studios, très important pour l'appropriation du logiciel.

Enfin, face à la pénurie de personnes formées à la sortie des confinements, Stéphane Donikian a créé la [Golaem Academy](#) 4 sessions live de 4 heures à l'issue desquelles Golaem a sélectionné 13 projets intégrés à la demo reel du studio. Ces 16 heures sont toujours en libre accès sur [Youtube](#), là encore entièrement gratuitement, pour s'autoformer.

=> Table ronde disponible en [Replay](#) sur le site des RADI-RAF

## 2. Les chiffres de l'animation

*La communication des chiffres de l'animation 2020 a permis de bénéficier d'un panorama exhaustif de l'activité du secteur durant cette année si particulière, marquée par la survenance de l'épidémie de COVID 19.*

*L'antériorité des études du CNC a également permis de situer 2020 par rapport à la dynamique que nous observions dans la décennie précédente.*

**Intervenants : Benoît Danard** (Directeur des études, des statistiques et de la prospective - CNC) et **Stéphane Le Bars** (Délégué Général – AnimFrance)

Voir annexes 1 et 2 – Les chiffres de l'audiovisuel

Dans le domaine **audiovisuel**, la France demeure le 3<sup>e</sup> pays au niveau mondial en termes de commandes de films d'animation. L'émergence de nouveaux commanditaires comme Netflix, Warner, Disney, Kadokawa est très significative, même si France Télévisions reste un partenaire important.

En 2020, la production d'animation pour l'audiovisuel demeure stable (autour de 300 h). Les coûts de production sont en augmentation de 3 % et les devis de 3,2 %. Stéphane Le Bars (AnimFrance) parle de révolution en l'espace de 20 ans durant lesquels nous avons assisté à une montée en gamme technologique, à une montée en puissance sous la pression de la concurrence internationale. Le rapatriement de l'activité en France a aussi participé du renchérissement du coût de production qui désormais est proche de celui de la fiction française.

La relocalisation de la production qui a été spectaculaire (53 % des dépenses en France, avant le Crédit d'Impôt, en 2003 – 82 % en 2020) a atteint un point haut en 2018 et l'on constate une petite inflexion en 2019-2020. La réforme du crédit d'impôt (appuyée par le compte de soutien) a généré une activité supérieure de 2,2 fois le niveau antérieur soit environ 200 M€.

2020 a été une très bonne année pour l'exportation des œuvres d'animation audiovisuelle avec une augmentation de 12,7 %. L'animation reste le 1<sup>er</sup> genre à l'export avec 46 % des ventes.

Concernant le **long métrage**, 12 films ont été agréés par le CNC en 2020 et 14 font l'objet d'un processus d'agrément sur les 9 premiers mois de 2021.

Les caractéristiques de financement restent stables avec toujours un faible apport des chaînes de TV et une prise de risque considérable des producteurs français (26 % contre 16 % tous genres confondus).

La pandémie mondiale a entraîné des conséquences très importantes sur la diffusion des longs métrages avec un effondrement de -70 % des entrées salles / France. Petite raison d'espérer, les films français ne reculent que de 50 % et bénéficient d'une part de marché au plus haut avec 33 % bénéficiant d'une offre en provenance des Etats-Unis et du reste de l'Europe en forte baisse.

Il est à noter qu'avant la crise, le box-office des films d'animation français était resté stable (35 M €) entre 2016 et 2019 alors que le nombre de films avait augmenté passant de 30 films en 2016 à 52 films en 2019.

L'**animation sur les chaînes de TV françaises** a bénéficié de 4 % d'heures de diffusion supplémentaires. Gulli représente 49 % de l'audience et France TV 24, 4 %.

180 longs métrages d'animation ont été programmés en 2020 dont 26 % de films inédits. Le taux de rediffusion est en hausse à 61,1 % contre 42,9 % tous genres confondus.

Au plan **international**, Benoît Danard (CNC) a présenté pour la première fois des données portant sur la présence de l'animation française sur les TV linéaires de 14 pays, 1 100 Chaînes ([Source : MediaLogiq](#)). En Italie, en Espagne, en Allemagne, la part de l'animation française est très significativement supérieure à celle de l'animation nationale. Cette performance est facilitée par la mise en place de quotas européens. Au Royaume-Uni, la France détient aussi une très belle part de marché. Le Canada, l'Allemagne et l'Espagne sont les pays qui diffusent le plus de programmes d'animation français sur leurs TV linéaires.

A noter que l'Australie est le 2<sup>e</sup> pays (après le Canada) en nombre de diffusions de longs métrages d'animation français à la TV.

Sur les **plateformes** les chiffres sont spectaculaires. En 6 ans, la consommation en replay a été multipliée par deux mais semble avoir atteint un plateau. L'animation représente 20 % de la consommation du replay.

Concernant la V&DA (suivie par le CNC sur 49 territoires et 465 catalogues) la France est en milieu de tableau alors que se distinguent le Japon, la Corée du Sud, Les Etats-Unis... Sur ces plateformes les programmes français d'animation sont très présents dans les pays francophones mais aussi en Allemagne, au Canada, en Espagne, en Australie...

En France sur les plateformes de SVOD, on dénombre 71 000 épisodes disponibles. La croissance de cette offre est très importante. Netflix est en progression de 16,6 %, Prime Vidéo de 43,2 % et Disney de 74 %. Salto, qui entre sur ce marché, propose déjà un catalogue important.

=> [Présentation de l'étude](#), [étude complète](#) et table ronde en [Replay](#) disponibles sur le site des RADI-RAF

### 3. Les chiffres de l'emploi - L'emploi dans le champ de l'audiovisuel pendant la crise

*Cette traditionnelle présentation des chiffres de l'emploi dans le secteur de l'animation et de leur évolution a bénéficié cette année des données d'Impact Covid. Un nouvel outil développé par la CPNEF, en partenariat avec AUDIENS, qui permet d'observer avec une précision accrue les données de l'emploi et notamment l'évolution des effectifs et de la masse salariale avec un décalage de deux mois seulement.*

**Intervenants :** **François Caillé** (Délégué aux affaires sociales de la confédération des producteurs audiovisuels et d'AnimFrance), **Philippe Degardin** (Responsable Pilotage et Statistiques Data - AUDIENS), **Ségolène Dupont** (Déléguée générale - CPNEF de l'audiovisuel).

Voir annexes 3, 4 et 5 – Les chiffres de l'emploi et outil impact covid

Globalement, les chiffres 2020 présentés cette année et permettant de mesurer l'impact de la crise sanitaire, montre **un dynamisme global du secteur qui suit les grandes tendances** constatées ces dernières années : emplois en croissance depuis plusieurs années, professionnalisation accrue et féminisation.

Plusieurs points saillants ont été mis en évidence par **Philippe Degardin** et **François Caillé** lors de cette présentation

Le périmètre de l'étude porte sur **163 structures** vs 133 en 2019, nouvel indicateur de la dynamique déjà évoquée.

L'évolution de la masse salariale a été stoppée, mais à un très haut niveau (185 M€).

A noter la légère mais constante augmentation de CDI dans le secteur.

Les effectifs s'établissent à **près de 8 000 salariés**, 7 850 exactement (CDDU, CDI et CDD confondus) dont 39 % de femmes. **L'effet très sensible de la crise sanitaire porte sur la baisse de 30% des primo-entrants**, comparable à la baisse déjà constatée lors de la crise des subprime en 2009.

En revanche, malgré la crise, la professionnalisation **du secteur se poursuit**. On constate en effet une augmentation du nombre d'heures travaillées (+26%) pour celles et ceux qui travaillent entre 500 et 1 500 heures par an dans le secteur.

La pyramide des âges montre un secteur jeune (58% des CDDU ont moins de 35 ans) et **en cours de féminisation, tendance durable qui se confirme, avec :**

**un nombre de techniciennes qui a plus que doublé en 10 ans,**

la part des femmes dans les primo-entrants qui a augmenté de **+60% en 10 ans pour presque atteindre la parité, 48%, en 2020**, reste **des métiers très peu féminisés** : développement/exploitation de pipeline et R&D en particulier.

En termes géographiques, on passe de la relocalisation (évoquée dans les chiffres du secteur) à la régionalisation. Certaines régions montent en effet en puissance, comme la Charente qui a une politique d'implantation dynamique. On constate aussi une montée de départements du sud comme l'Hérault, et des Hauts-de-France.

Perspectives 2021 : sur les 9 premiers mois de l'année, la tendance est à la hausse aussi bien en termes d'effectifs que de masse salariale ce que confirme l'augmentation de projets agréés en 2021.

#### **Un nouvel outil : [Impact Covid](#)**

Développé par la CPNEF Audiovisuel en partenariat avec Audiens, Impact Covid est un outil public, très simple et dynamique, avec une vue « en temps réel » de l'emploi dans l'audiovisuel en temps de crise sanitaire pour pouvoir adapter ces actions et la possibilité de focaliser sur les métiers de l'animation.

Sans surprise, comme le souligne **Ségolène Dupont**, il y a eu un coup d'arrêt avec le premier confinement, puis le secteur a su se réinventer et mettre en place le travail à distance pour retrouver, en décembre 2020, une situation à peu près équivalente à décembre 2019.

Les partenaires sociaux ont souhaité mettre cet outil à disposition jusqu'en décembre 2022.



Questions de la salle :

Il y a de plus en plus de gens qui facturent leurs services dans le secteur, notamment chez les primo-entrants. Sont-ils pris en compte dans cette étude ?

**François Caillé** : C'est une donnée qui remonte du terrain, notamment une tendance assez forte en prestations techniques, mais qui est très peu mesurable. Le recours à des personnes par exemple en auto-entreprise n'est par ailleurs pas en ligne avec la convention collective de la production de films d'animation.

Est-il possible d'avoir des informations concernant les salaires par poste et année d'expérience ? C'est une information que l'on demande souvent aux écoles.

**François Caillé** : Nous avons recueilli l'information auprès des adhérents d'AnimFrance et nous avons, sur un petit panel, par exemple une moyenne sur le poste de storyboarder. Mais il faudrait suivre les postes et vu le nombre qui existent dans l'animation, ce serait un travail assez long.

**Philippe Degardin** : Nous travaillons sur de nombreux secteurs et nous n'avons pas toujours le temps d'aller dans le fond des choses.

Combien de diplômés y a-t-il en France au regard du chiffre des primo-entrants ?

**Christine Mazereau**, Réseaux des Ecoles du cinéma d'Animation : Plus de 1000 diplômés par an pour les écoles du RECA (28 écoles).

Avez-vous accès à des indicateurs sur le télétravail ? Est-ce que vous avez noté un impact des télétravailleurs sur le nombre de CDDU ?

**Philippe Degardin** : pas du tout, ce ne sont pas des données qui sont collectées.

**François Caillé** : nous avons des retours mais c'est empirique. Et le télétravail est en pleine évolution, discuté actuellement au sein des structures.

Ces données sont-elles liées aux heures inscrites aux contrats ou aux heures réellement effectuées ?

**François Caillé** : En fait, elles correspondent aux heures payées.

**Christophe Pauly**, CFDT : Pour être tout à fait précis, aux heures déclarées par l'employeur auprès d'Audiens.

Observations :

**Stéphane Le Bars** : L'outil de la CPNEF est super et ce serait très intéressant, les partenaires sociaux en jugeront évidemment, qu'il puisse être prolongé au-delà de décembre 2022. Il permet à l'ensemble des acteurs d'avoir une visibilité en temps réel de leur évolution et je pense que c'est une donnée importante pour tout le monde. Et petite précision, entre cet outil et l'étude qui a été présentée, les chiffres ne sont pas tout à fait les mêmes car le périmètre de l'étude se concentre sur les pur-players de l'animation, tandis que celui d'Impact Covid est plus large.

**Laurent Blois**, CGT : félicitations aux intervenants pour les chiffrages de plus en plus précis qui permettent d'avoir une vision de plus en plus détaillée du secteur.

En ce qui concerne l'auto-entrepreneuriat, il est légal tant qu'il n'y a pas de lien de subordination. Mais nous allons rencontrer prochainement la FICAM pour en discuter car c'est une tendance qui va poser un problème. Et ce serait intéressant d'avoir des données précises sur ces formes d'emploi.

**Etude** et table ronde en [Replay](#) disponibles sur le site des RADI-RAF

#### 4. Responsabilité sociale et conditions d'enseignement et de travail

*Comment progresser vers une meilleure prise en compte des conditions d'enseignement et de travail dans un contexte de forte croissance des effectifs des écoles et des entreprises, de modification des modes d'enseignement et de travail (enseignement à distance télétravail...) et d'évolution sociétale (rejet des comportements de harcèlement et de violences morales sexuelles et sexistes) ?*

**Intervenant .es** : **Marilyn Baldeck** (Déléguée générale – AVFT), **Cécile Blondel** (Directrice du Développement International - GOBELINS, l'école de l'image), **Cécilia Bossel** (Directrice générale adjointe - Cyber Group Studios), **Vincent Chiarotto** (Directeur - ECV Bordeaux) - **Samy Fecih** (Superviseur d'animation, enseignant).

**Marilyn Baldeck** (Déléguée générale de l'Association contre la violence faites aux femmes au travail) a rappelé que l'AVFT a été choisi par le CNC pour assurer les formations auprès des producteurs du cinéma, de l'audiovisuel et les responsables du secteur du jeu vidéo, dans le cadre de la conditionnalité des aides.

Elle a articulé son intervention autour des « dix points qu'il faut prendre en compte pour un employeur », quand il souhaite mettre en place une formation sur les violences sexistes et sexuelles au travail (voir Annexe 6 – RSE et prévention violences sexuelles et sexistes au travail).

- Les labels de qualité des formations ne veulent pas dire grand-chose « *Ils sont délivrés selon des critères formels et non en fonction des contenus* »
- Les formations doivent être politiquement portées par la structure qui les commande « *Les dirigeants doivent ouvrir la formation, poser l'exigence* »,
- Mélanger harcèlement moral et harcèlement sexuel n'est pas une bonne idée,
- Les formations doivent être adaptées au secteur pour permettre une protection des bénéficiaires « *facteurs de risques spécifiques à l'activité* »,
- Les contenus juridiques sont incontournables mais insuffisants, -
- Les stages d'auto-défense ne peuvent pas faire office de formation « *En finir avec le continuum de transfert de responsabilité vers les victimes !* »,
- La formatrice/formateur doit être capable de gérer des affects puissants « *Nous avons, en face de nous les victimes mais aussi les garants de la perpétuation du système patriarcal* »,
- La structure bénéficiaire doit avoir anticipé l'émergence des récits des victimes « *La formation offre un cadre où la parole est possible, il faut avoir imaginé une politique de traitement des plaintes* »,
- Se tenir à jour de la jurisprudence « *l'organisme de formation doit suivre la manière dont les situations sont arbitrées* »,
- La boîte à outils est un miroir aux alouettes

Au sujet des formations dispensées pour le CNC, Marylin Baldeck a rapporté que certaines personnes viennent en traînant les pieds parce que c'est obligatoire, puis repartent avec l'envie de réfléchir à ces sujets.

**Cécilia Bossel** (DGA de Cyber Group Studios) a préalablement précisé que c'est cette formation au CNC qui a été un élément déclencheur de leurs actions dans ce domaine, ainsi que la confrontation, dans le cadre professionnel, à une certaine agressivité durant et après le confinement.

Cyber Group a décidé de faire intervenir une avocate, durant 2 ½ journées, pour dispenser une formation très concrète, obligatoire pour tous. La direction a pris en main ce sujet et montré l'importance qu'elle y attache. (voir annexe 7)

Cécilia Bossel a insisté sur le rôle de l'employeur. Elle a confié que « avant la formation, nous ne pouvions pas imaginer qu'il y ait des agressions sexuelles ou sexistes dans l'entreprise. Par la suite nous avons compris que tel ou tel comportements n'étaient pas si anodins que ça ».

Des exemples concrets de comportements ont été présentés. Cyber Group a mis en place une organisation avec des référents, des réunions pour libérer la parole...

Elle a aussi souligné l'intérêt que trouvait l'entreprise elle-même, en tant que studio de création (au-delà du soutien aux victimes), à s'engager dans cette démarche : cela permet de minorer les coûts induits et de préserver l'image. Et assurer le bien-être des artistes favorise la créativité. Selon elle, il est difficile d'identifier les situations de harcèlement même si l'absentéisme, les demandes de changement de poste, les départs de la société peuvent être des signaux.

Cette première formation a été suivie d'une deuxième dispensée par l'Afdas.

Enfin, Cécilia Bossel a insisté sur la nécessité de se remettre en question et de créer les conditions de la libération de la parole.

Sensibilisé depuis longtemps à ces questions, **Vincent Chiarotto (Directeur de l'ECV Bordeaux)** a été interpellé par des étudiants et des parents assez inquiets. Vincent dit qu'il avait des certitudes, qu'il pensait que son école était « safe », qu'il ne s'y passait rien de grave et qu'il en était de même dans les studios. En enquêtant, il s'est aperçu qu'il avait une vraie méconnaissance de ces sujets et du terrain. Il a alors décidé d'agir, de travailler à libérer la parole.

Une de ses questions étaient alors : que faire si un cas d'agression sexuelle a lieu dans l'école ? Comment me positionner ? Quelle sanction puis-je prendre ?

Il s'est aussi demandé s'il était légitime pour porter cette démarche en tant qu'homme.

Faute de trouver des « outils » pour faire face à ces questions, il a été décidé d'engager une démarche de sensibilisation par le biais de conférences données par des associations (Women in game, Hands Away, HeHop, Divesidays), l'occasion d'affirmer la position de l'école, de marteler un message. Non obligatoires, les conférences réunissaient près de 90 % de femmes ! Les témoignages de viols, d'agression, de sexisme lui sont apparus comme terrifiants.

Il a eu le sentiment que plus il avançait, plus les problématiques grandissaient. Il continue de s'interroger sur sa responsabilité si des problèmes surviennent lors d'une soirée étudiante.

Au sein de l'école une cellule d'écoute a été ouverte pour les étudiants, des sessions de psychopédagogie (anonymes) ont été mises en place, le règlement intérieur a été modifié (les notions de harcèlement ou d'agression n'y figuraient pas), les intervenants doivent désormais signer une charte d'engagement.

Faute d'avoir trouvé les outils qu'ils souhaitaient, Vincent Chiarotto et son équipe attendent désormais d'être formés, ce qui s'avère difficile car les organismes de formations spécialisés sont débordés.

Pour conclure, il réaffirme l'importance des messages officiels portés par la direction de l'école. La réunion de rentrée, à laquelle tout le monde participe, est un moment privilégié pour cette communication.

**Cécile Blondel** fait part de l'engagement de **Gobelins** pour mettre en place un dispositif de prévention des violences sexistes, sexuelles et contre les discriminations, afin que l'école demeure un sanctuaire.

Gobelins, qui a eu connaissance de signalements, a pris la décision de se faire accompagner par l'association Safe Campus. Cécilia Blondel et ses collègues sont conscients qu'ils ont des compétences à acquérir, qu'une impulsion de la direction est indispensable, que les collaborateurs doivent s'emparer de ces questions.

Le dispositif engagé, ouvert à l'ensemble du personnel et des étudiants, comporte trois phases (voir annexe 8) :

La mise en place d'un protocole de signalement comportant une plateforme (confidentielle et ouverte à tous) de signalement et de traitement, d'une cellule d'écoute, d'un comité de suivi et d'une commission d'enquête.

Le règlement intérieur a été modifié en prenant soin de nommer et qualifier les faits et de prévoir les sanctions, ce qui permet la prise de conscience.

La formation, durant deux jours, de tous les encadrants.

Une sensibilisation/information auprès de tous les étudiants, portée par les associations Safe Campus et En avant toutes, durant laquelle la parole se libère souvent à travers de grosses émotions. Par ailleurs, une charte va être rédigée avec les étudiants et une campagne de communication interne engagée.

Cécile constate que la démarche suscite beaucoup de questions et de débats durant lesquels les étudiants internationaux sont les premiers à s'exprimer.

**Samy Fecih** a livré un témoignage sensible de ses expériences d'enseignant et de superviseur d'animation.

Il invite à un effort de tous, à dépasser les stéréotypes comme la primauté du masculin dans la langue française. Selon lui, les enseignants, les superviseurs doivent montrer l'exemple par leurs comportements, l'adoption d'un dialogue inclusif. Il faut, dit-il, être conscient que nos mots blessent et que trop souvent le sexisme et le racisme sont banalisés.

Il estime que, dans les écoles, les jeunes sont plus conscients et qu'il faut leur demander leur avis, les respecter et qu'ainsi ils viendront vers nous. Pour sa part, quand il intervient dans une école, il évoque son parcours de vie, il montre ses faiblesses, se met ainsi au niveau des étudiants et crée un environnement dans lequel ils sont à l'aise.

Selon Samy Fecih, beaucoup d'élèves souffrent et ne savent pas comment parler de leur mal-être.

Il souhaite qu'il puisse exister plus de formations pour les enseignants et les encadrants sur ces aspects relationnels car il estime qu'on se retrouve parfois avec des personnes à des postes de responsabilité qui n'ont pas été formées à « l'écoute des autres ».

**Deux interventions de la salle** ont eu lieu. La première pour souligner le besoin de formation sur ces sujets et faire part du fait qu'il ne suffit pas de mettre des mots sur un papier, la preuve étant que les salariés ne prêtent pas attention à l'apparition de ces questions dans les contrats de travail.

La seconde intervention pour appuyer le point de vue de Samy Fecih et déplorer le manque de formation de management des équipes de production, l'apprentissage se faisant sur le terrain. Les encadrants se retrouvent souvent très seuls. Cette personne, directrice de production et enseignante, pense qu'il faut aborder la question des droits et devoirs des étudiants (et futurs salariés) durant la formation. Nous connaissons des drames conclu-t-elle.

Table ronde en [Replay](#) disponibles sur le site des **RADI-RAF**

## 5. Actualité politique et réglementaire

*Cette année encore, l'actualité politique et réglementaire est dense et de nature à impacter le secteur de l'animation. Nous abordons les sujets de la transposition de la directive SMA et des décrets CABSAT, des négociations TNT, de la chronologie des médias, de l'ouverture du fonds de soutien aux productions des plateformes...*

**Intervenant .es** : **Jean-Luc Ballester** (Secrétaire du secteur Animation – SNTPT), **Laurent Blois** (Délégué Général - SPIAC-CGT), **Céline Hautier** (Déléguée animation - SPI), **Stéphane Le Bars** (Délégué Général - AnimFrance), **Jean-Yves Mirski** (Délégué Général - FICAM), **Christophe Pauly** (Fédération Communication, Conseil, Culture - CFDT)

Selon **Stéphane Le Bars (AnimFrance)**, nous vivons un moment charnière de l'évolution de notre paysage réglementaire avec la fin du processus de transposition de la directive SMA européenne en droit français. En effet, soumettre les plateformes mondiales à des obligations de production d'œuvres européennes et de diffusion aura un impact direct sur le secteur de la production audiovisuelle et cinématographique et donc d'animation. Désormais, chaque pays européen peut mettre en place des obligations de production sur la base du chiffre d'affaires réalisé par les plateformes sur le territoire national. Il s'agit d'un changement de paradigme de la part de la commission européenne puisque, jusqu'alors, les opérateurs basés à l'étranger et qui visaient le territoire français étaient soumis aux obligations existantes dans le pays depuis lequel ils émettaient. De surcroît, l'action des producteurs d'animation a permis d'introduire dans ces nouveaux dispositifs les chaînes étrangères (implantées à Londres) qui arrosent le territoire français et n'ont à ce jour aucune obligation.

Deux décrets en découlent :

Le décret SMAD (publié le 1<sup>er</sup> juillet 2021) qui concernent les plateformes

Le décret CABSAT (en cours) pour les chaînes émettant depuis l'étranger

Nous pouvons atteindre 200 M€ d'investissement à court terme, sur le marché français, pour le cinéma et l'audiovisuel. A plus longue échéance le marché de la SVOD, qui pèse actuellement environ 1,5 Milliard € pourrait doubler et représenté l'équivalent du marché publicitaire.

Actuellement le CSA, dans le cadre des modalités d'application des décrets SMA et SMAD, négocie avec les plateformes pour définir la hauteur de leurs investissements dans le secteur de l'animation.

**Jean-Yves Mirsky (FICAM)** fait part des chiffres, concernant le début de l'année, de l'observatoire de la FICAM qui sont très favorables pour l'animation. Il y a ainsi, sur les 6 premiers mois, 6 longs métrages d'animation en chantier ce qui est bien plus que les années précédentes. Un autre indicateur est l'activité des 4 plateformes majeures (Netflix, Amazon Prime, Disney et Apple TV) qui réalisent, au 1<sup>er</sup> semestre, 10 % des heures mis en production alors qu'il était de 0 % il y a trois ans et ce, avant même la mise en œuvre du décret.

Il indique que, concernant la chronologie des médias, l'accord est très proche (*NDLR : L'accord entre Canal + et les représentants du cinéma français a été annoncé le 2 décembre, nos vous invitons à vous y rapporter*). Les difficultés résident dans la place des plateformes et la fenêtre attribuée aux chaînes gratuites.

**Céline Hautier (SPI)** évoque, que dans le cadre des négociations en cours, C+ déclare vouloir investir au-delà de ses obligations actuelles.

Par ailleurs, elle fait part des incertitudes qui pèsent aujourd'hui sur les producteurs dans la mesure où nous allons passer d'un modèle de production exécutive, pour des projets financés à 100 % par les plateformes, à un modèle de production déléguée (avec un financement moins conséquent) dans lequel les plateformes vont bénéficier de droits moins importants. Ce modèle va amener le producteur à devoir combler un gap de financement.

Le CNC a répondu à cette difficulté en créant un fonds sélectif pour les productions audiovisuelles qui sont financées par ces plateformes étrangères, sachant que ce fonds est expérimental, doté d'un budget de 5 M€ et prévu jusqu'en avril 2022. A terme, c'est la question de l'intégration des plateformes dans le système d'aides du CNC qui est posée. Pour le SPI, il existe une incertitude sur la collaboration entre les chaînes historiques, celles de la TNT et les plateformes.

Enfin, la situation de l'exploitation cinématographique lui semble préoccupante et, par conséquent, celle du financement des longs métrages d'animation aussi.

**Laurent Blois (SPIAC-CGT)** aborde ces sujets en tant que syndicat associé au BLIC et considère que ces questions, qui incombent aux producteurs, ont une incidence sur la manière de produire.

Pour ce qui est du déplacement des publics de la salle vers d'autres types d'écrans, dû au Covid mais pas uniquement, Laurent Blois estime qu'il pose, dès à présent, des problèmes de financement de la production cinématographique.

**Jean-Luc Ballester (SNTPCT)** considère que ces combats, qui sont avant tout ceux des producteurs, vont concerner aussi les syndicats de salariés par rapport à la défense des conditions de travail. Il estime que si l'animation a atteint, en France, un tel niveau c'est parce qu'il y a des systèmes de financement vertueux (bien que perfectibles). Les évolutions doivent inciter à rester attentifs et actifs pour maintenir cet écosystème.

**Christophe Pauly (CFDT)** explique que ce qui intéresse son organisation, sur les sujets allant du décret SMA à Canal +, c'est la stabilité du secteur, la non-dérégulation, le non-déséquilibre violent qui pourrait mettre en danger des entreprises et des emplois. L'inquiétude du moment porte sur l'exploitation en salles de cinéma et une éventuelle évolution culturelle menant à la désaffection des salles.

**Stéphane le Bars** rappelle que la construction du secteur, depuis 30 ans, repose sur 3 piliers :

La formation

Le soutien public

Les obligations de production des diffuseurs

Ce dernier point est essentiel. Et la directive SMA essentielle également, qui va permettre de drainer de l'argent vers le secteur. D'autant qu'une clause de diversité a été introduite qui implique des obligations spécifiques pour certains genres dont l'animation, à l'image de ce qui a été construit avec TF1, M6 ou France TV. Ce qui se joue actuellement, dans les discussions avec le CSA, ce sont les montants que les plateformes vont mettre dans le secteur de l'animation (NDLR : nous vous renvoyons vers les différentes réactions publiées depuis à ce sujet).

Mais bien évidemment, il faut aussi maintenir les acteurs historiques dans le paysage avec des montants conséquents.

Stéphane Le Bars évoque ensuite la question de la fusion TF1/M6 en rappelant que l'apport de ces deux chaînes et de Gulli c'est 20 M€/an dans le secteur. Cette fusion pose beaucoup de questions dont la première, pour le secteur de l'animation, est celle du devenir de Gulli sachant que c'est une des 4 chaînes mises sur le marché dans le cadre de la limitation des fréquences.

Il fait aussi remarquer que France Télévisions devient un des enjeux de la campagne présidentielle. Certains candidats mettent au centre du jeu la question du financement de l'audiovisuel public et la contribution par le biais de la redevance alors que la taxe d'habitation disparaîtra à horizon 2023. Il est bon de rappeler que France Télévisions est, avec 500 M€ (dont 32 M€ pour l'animation), le principal financeur, le pôle de stabilité et le garant de la diversité.

**Laurent Blois** affirme que la concentration des médias pose des problèmes et fait partie des enjeux sociétaux.

**Céline Hautier**, sur la fusion TF1/M6, exprime sa préoccupation quant à ces mouvements de concentration qui peuvent nuire à la diversité et à la liberté des créateurs et des producteurs. Ces questions agitent le débat public puisqu'une commission sénatoriale a été mise en place et porte sur l'évolution des règles de la concentration des médias qui sont des règles anciennes. De même, des commissions siègent sur ce sujet au sein des inspections générales des finances et des affaires culturelles.

**Jean-Luc Ballester** réagit aux propos de Stéphane Le Bars sur les 3 piliers du secteur en en ajoutant un 4<sup>e</sup>, le dialogue social, depuis l'adoption de la convention collective animation. Il estime aussi que les producteurs sont confrontés aux diffuseurs qui veulent des grilles à moindre coût. La facilité serait, pour les producteurs, de chercher à baisser les coûts de production. Les organisations syndicales doivent veiller à préserver les conditions de travail et à ce que les salariés ne soient pas sacrifiés sur l'autel de la baisse des coûts.

Sur ce sujet, **Stéphane Le Bars** rappelle les données transmises lors de la présentation des chiffres de l'animation. Il n'y a pas de baisse des coûts. Il y a 10 ans, une heure de série TV coûtait 600 K€ et aujourd'hui elle coûte 830 K€. Les coûts explosent sous la pression internationale, avec la nécessité de porter de plus en plus haut le niveau qualitatif. Les chaînes françaises n'imposent pas une grande pression sur la baisse des coûts mais il est vrai qu'elles augmentent leurs exigences éditoriales sans financer davantage. C'est le dynamisme des producteurs à l'international, et les systèmes de soutien, qui ont permis de faire face à cette envolée des coûts en grande partie liée à la localisation du travail sur le territoire avec, à la clé, un nombre d'emplois conséquent. Il est vrai, poursuit Stéphane Le Bars, qu'il existe des pressions sur les cadences, tout n'est pas rose. Enfin, le secteur étant presque en situation de plein emploi, cela joue en faveur des salariés en leur donnant une capacité de négociation.

**Christophe Pauly** revient sur des propos entendus lors de la présentation de chiffres de l'emploi, à savoir l'émission de factures entre personnes physiques (auto-entrepreneurs) et entreprises. Il rappelle que la convention collective est une sorte de régulateur économique et social qui soumet toutes les entreprises aux mêmes règles et devoirs. Par conséquent, lorsque que l'on commence, dans un secteur donné, à introduire des

acteurs qui ne sont pas régis par ces textes, on entre dans la distorsion, l'iniquité et le dumping. Tout le monde doit suivre les mêmes règles !

Il revient ensuite sur la concentration des médias, contre laquelle il dit lutter sans trop de succès depuis 35 ans, pour évoquer aussi la concentration de l'audience qui est l'affaire de tous.

Sur la question de l'auto-entrepreneuriat, **Stéphane Le Bars** invite à la vigilance envers toute pratique qui tend à introduire des distorsions de concurrence en précisant qu'au final la destruction des règles du jeu est extrêmement dommageable.

**Jean-Yves Mirsky** souligne que tout le monde est d'accord à cette table sur le recours à l'auto-entrepreneuriat mais que c'est légal en France. Il aborde ensuite la question du télétravail en soulignant que l'une des difficultés rencontrées est celle de la disparition de l'aspect collaboratif.

**Jean-Luc Ballester** poursuit sur ce sujet en rappelant que la convention collective contient des dispositions sur le télétravail qui ne sont pas toujours bien appliquées. Il reconnaît que la situation a un peu changé car le télétravail s'est beaucoup développé. Et la tentation est forte de revenir sur ces acquis qui, appliqués, entraînent un surcoût. Dans la négociation qui s'engage, le CNTPCT veillera au maintien des acquis. Il ajoute que le télétravail dans l'animation concerne surtout le storyboard. Une négociation spécifique a été entamée sur cette question afin de réglementer un peu mieux les conditions de travail car il existe, selon lui, des quotas intenable, des heures supplémentaires non payées et des rémunérations au forfait qui n'en sont pas au sens du code du travail.

**Laurent Blois** revient sur la relocalisation de l'emploi qui, selon lui, a été l'affaire de tous. De gros efforts ont été fait lors de la négociation de la convention collective sur les salaires. C'est pourquoi il estime que, fort de la bonne santé du secteur, il convient de fournir désormais un effort sur les salaires. Enfin, il demande que les écoles progressent en termes de formation sociale des étudiants.

**François Caillé (AnimFrance)** intervient depuis la salle et réagit tout d'abord aux derniers propos en affirmant qu'une formation aux pratiques sociales dans les écoles serait très bien !

Sur le télétravail, il indique que juridiquement, le lieu de mise en place est l'entreprise. De nombreuses entreprises ont des « chartes télétravail », il est donc délicat de négocier un texte qui ne détricote pas ce qui existe. Sur un plan de politique sociale, beaucoup d'entreprises veulent faire revenir les équipes sur le lieu de travail pour plus de cohérence, pour maintenir l'esprit d'équipe et mener des projets en commun.

Concernant le statut de storyboarder, il est vrai qu'il est emblématique du télétravail. Il y a, selon lui, des confusions dans la convention collective qu'il convient de nettoyer avant de rentrer sur un grand texte cadre sur le télétravail.

**Question de la salle :** Pourquoi les gains de YouTube ne sont pas mis dans le pot commun ?

**Stéphane Le Bars** répond que YouTube est concerné par la directive SMA. YouTube Kids est, à coup sûr, concerné. Reste à savoir si le CSA va parvenir, avec Google, à faire rentrer YouTube dans le paysage des obligations de production.

Table ronde en [Replay](#) disponibles sur le site des RADI-RAF

## 6. Dialogue avec le Réseau des Écoles du Cinéma d'Animation (RECA)

**Intervenants :** Aymeric Hays-Narbonne (Président - RECA) et Jean-Christophe Boulard (RECA)

Aymeric Hays-Narbonne a commencé cette intervention en restituant les conclusions de la deuxième édition de l'enquête du RECA concernant les souhaits professionnelles des étudiants des écoles du réseau.

Les résultats sont assez stables par rapport à la première édition de 2019.

Les étudiants souhaitent **majoritairement travailler en France** (la crise sanitaire a par ailleurs freiné les départs à l'étranger pour l'instant).

L'attrait pour le travail sur les **longs métrages** augmente, mais **la série gagne du terrain**. L'effort fourni par les studios pour présenter l'intérêt de travailler sur ce type de productions dans les écoles porte ses fruits.

Les étudiants se disent par ailleurs plus **attirés en premier lieu par les projets** que par les studios.

Concernant les **métiers visés** figurent principalement **tout ce qui est design/dessin** -personnages, décors, animation 2D, animation 3D, modélisation- (voir annexe 9)

### Les dernières actions du RECA

Le RECA a créé une réunion de réflexion annuelle qui associe une conférence sur une thématique intéressant le plus grand nombre d'écoles et des groupes de travail.

La conférence portait cette année sur la question des **titres professionnels** avec France Compétences, et par ailleurs, sur la **certification [Qualiopi](#)** effective à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Les **ateliers de travail** ont abordé quant à eux quatre sujets :

**L'innovation pédagogique :**

Au-delà du cadre imposé de l'organisation des cours en distanciel ou en hybride pendant la crise, il est important de regarder comment les écoles peuvent adapter leurs pratiques. L'occasion de réfléchir à la pédagogie du futur.

Le RECA a noté par ailleurs la suggestion faite pendant cette édition des RAF d'intégrer aux formations un aspect social et économique. La temporalité de ce type d'intervention doit néanmoins être interrogée pour être dispensée à un moment où les étudiants auront la disponibilité d'esprit la plus importante pour ces questions. Après la remise des diplômes suggère Aymeric Hays-Narbonne.

**Nouveaux outils :** Vers une généralisation de l'utilisation de Blender dans les écoles. Le logiciel est plébiscité aussi bien par les étudiants que par les studios. Quant à la portabilité des licences qui représente les 2/3, voir les 3/4 du budget informatique des écoles, c'est un sujet sur lequel il est intéressant d'avancer groupés pour obtenir des remises, voire négocier la gratuité.

**Accompagnement des étudiants :** Il y a eu beaucoup d'échanges sur la manière de maintenir les étudiants dans une dynamique, alors qu'ils étaient isolés. L'autre point qui a donné lieu à de nombreux échanges est celui du harcèlement abordé précédemment pendant cette édition. Les bonnes pratiques déjà éprouvées vont pouvoir être appliquées plus largement. Un témoignage d'école est disponible chaque mois sur la newsletter du réseau, accessible à tous gratuitement, [E-RECA](#).

**L'Alternance :** Sur ce sujet, embryonnaire il y a encore quelques années aux RAF, le réseau remercie les entreprises et félicite l'ensemble de l'écosystème de l'animation. L'alternance est aujourd'hui une réalité. Cela fonctionne bien car tout le monde s'est approprié cette possibilité. Presque toutes les écoles proposent de l'alternance et les entreprises jouent vraiment le jeu.

Remerciements également à l'Afdas qui confirme et valide le coût de la pédagogie pris en charge par la branche. Ce qui permet aux étudiants qui choisissent ce type de contrat de ne pas payer de frais de scolarité et d'être rémunérés.

Questions :

Est-ce que le développement de l'intérêt des étudiants pour la série ne vient pas de projets pour un public ado-adulte, portés notamment par les plateformes, comme *Arcane* fabriquée par Fortiche ?

**Jean-Christophe Boulard :** Clairement, il y a plus de diversité dans les séries et les plateformes contribuent effectivement à ce phénomène.

Est-ce que l'alternance s'applique à toutes les années d'études et surtout, à tout type de formation ?

**Jean-Christophe Boulard :** Pour beaucoup d'écoles, il s'agit d'une ou deux années d'études en contrat de professionnalisation pour l'instant. C'est un vrai changement pour la branche puisque l'on passe d'un CDDU habituellement usité, à un CDD, donc un contrat long. Et c'est une réussite.

L'apprentissage est plus compliqué. Il est difficile pour les studios d'assurer un volume d'activité et un tutorat sur un contrat de trois ans.

## 7. Présentation d'AnimConnect

Lancement officiel d'[AnimConnect](#), la plateforme de mise en relation des jeunes talents et des studios de production et de postproduction de l'animation par trois de ses initiateurs : AnimFrance, le RECA et Magelis.

**Intervenantes :** **Anne-Sarah Zaïdi-Laniray** (Chargée de communication - AnimFrance), **Christine Mazereau** (Déléguée générale - RECA), **Géraldine Zannier** (Directrice Formation-Recherche - Pôle Image Magelis)

Comme l'indique Géraldine Zannier, ce projet est né de ses nombreux échanges avec Anne-Sarah Zaïdi dans le cadre de la préparation de l'édition entièrement numérique des RADI-RAF 2020.

AnimFrance cherchait à savoir quelle serait la meilleure manière d'aider les étudiants en cette période de crise sanitaire et Magelis constatait de son côté une anxiété grandissante chez les étudiants quant à leurs recherches de stages, souvent diplômants. La décision a donc été prise par AnimFrance de créer un outil de mise en relation.

Mis en place en un temps record, entre le printemps et le début de l'été 2021, le projet également conçu avec le RECA, très demandeur de ce type d'outils, a aussi été rejoint très vite par l'Afdas et Pictanovo.

Présentation pratique de la plateforme par Anne-Sarah Zaïdi :

- AnimConnect est un outil gratuit à destination des étudiants, des écoles (pour l'instant celles du RECA), et des studios, adhérents d'AnimFrance ou non.
- La solution est optimisée pour tout type de support (ordinateurs, smartphones...).
- Sa particularité, par rapport à ce qui existe déjà dans ce domaine, réside dans le fait que tous les acteurs présents sur la plateforme ont été validés : les écoles invitent leurs étudiants à s'inscrire et donc valident leur profil, et les studios sont validés par AnimFrance. Cette vigilance garantit le sérieux des candidatures et des offres déposées.

## 8. Les Chiffres de la formation et l'action de l'AFDAS

Cette présentation s'est faite selon trois axes : l'impact de la crise sur la formation continue, un focus sur l'alternance et une déclinaison des nouveaux services d'accompagnement mis à disposition des adhérents.

**Intervenantes : Béatrice de Fournoux** (Responsable développement des partenariats institutionnels - AFDAS), **Claire Piau** – (Responsable observation et prospective de l'emploi – AFDAS)

Lors de la dernière édition des RAF, Jack Aubert, Directeur des relations institutionnelles de l'AFDAS, était venu présenter les différentes possibilités offertes pour accompagner les entreprises en situation de crise. **Claire Piau** dresse cette année un bilan de cette année 2020, particulière sur le volet de la formation.

Deux faits marquants peuvent être soulignés (voir annexe 10 – Les chiffres de la formation) :

### **L'évolution différenciée du recours à la formation selon les typologies de salariés**

En 2020, les intermittents se sont moins formés. Constat qui peut être mis en lien avec les chiffres de l'emploi présentés précédemment, indiquant que ces salariés avaient plus travaillé et avaient eu probablement moins de temps pour se former.

On retrouve la dynamique de régionalisation, la jeunesse des profils (80% des salariés formés ont moins de 40 ans) et la féminisation (une quasi-égalité des profils, avec 43% de femmes) mises également en évidence par les chiffres de l'emploi.

On constate le développement de la formation sur les métiers de l'animation, donc cœur de métiers vs la prédominance des fonctions support jusque-là.

Concernant les permanents, 4 formations sur 10 ont été effectuées, pour tout ou partie, en distanciel. Une spécificité du secteur.

### **Le début d'une progression de l'alternance qui fait écho à la présentation du RECA.**

La nouveauté réside dans le recours au contrat d'apprentissage. 2020 est, pour l'AFDAS, l'année pleine et entière du financement de ce type de contrat à la suite de la réforme de 2018, attribuant son financement aux OPCO. Parmi les leviers possibles : les aides de l'état, l'enrichissement de l'offre, une évolution des représentations et l'originalité des modalités pédagogiques, les RAF œuvrant certainement à cette évolution.

Le contrat d'apprentissage n'a pas remplacé le contrat de professionnalisation. Les entreprises privilégient le premier pour des temps longs tandis qu'ils ont recours au second sur un temps de collaboration plus court, sur des certifications qui laissent place à des expérimentations (cf. l'AFEST, Action de Formation en Situation de Travail mise en œuvre sur le CQP Expert technique en création numérique, initiée lors d'une session précédente des RAF) et des organisations d'avantage sur mesure.

Le FNE Formation, lancé par l'Etat en 2020 pour permettre de former des salariés durant une période d'activité partielle, très peu présente dans l'animation, a été ouvert aux entreprises en difficultés économiques au 2<sup>e</sup> trimestre.

L'AFDAS a également formé des demandeurs d'emploi à travers la Préparation Opérationnelle à l'Emploi. Dans le cadre de l'animation, utilisée notamment pour la mise à niveau d'une équipe avant le démarrage d'un projet.

**Béatrice de Fournoux** a ensuite présenté les nouveaux services venus enrichir l'offre de l'AFDAS.

Ils se construisent autour de 3 axes pour répondre à 3 niveaux de besoin des entreprises :

- la sensibilisation,



- la formation
- l'accompagnement

Elle a ensuite présenté, à titre d'exemple, les nouvelles déclinaisons de l'offre de services « Appuis – Conseils » portant sur la [Cybersécurité](#), le [handicap](#) et l'[égalité professionnelle](#).

Ce dispositif, qui bénéficie d'un financement différent du budget de formation des entreprises, permet d'avoir recours à un expert pendant 5 jours sur le schéma suivant : réalisation d'un diagnostic, proposition d'un plan d'action co-construit, mise en œuvre et bilan à 3 à 6 mois. Il peut ensuite être complété par une offre de formation.

Observation :

Il y a une réflexion à mener sur l'apprentissage. Une des choses qui freine les studios, reste la différence de rythme entre différents types de contrats, pas toujours adaptés au rythme des studios.

Le recours le plus courant concerne la série qui demande une régularité hebdomadaire. Ce qui est compliqué avec des étudiants qui ne sont pas forcément là chaque semaine...

### 9. Devenir des écoles indépendantes ? La fin d'un modèle français ?

*Il y a plus de 50 ans, les premières écoles d'animation voyaient le jour en France. Ces pionniers ont essayé et les écoles françaises ont atteint un niveau d'excellence mondialement reconnu. Force est de constater que leurs modèles (indépendance, effectifs restreints...) ont bien évolué et ce, depuis de nombreuses années déjà. Multiplications des sites, développement international, rachat par des groupes sont les nouveaux phénomènes que nous interrogerons.*

**Intervenants :** **Stéphane André** (Directeur – Rubika), **Charlotte Campanella** (Directrice du pôle Arts & Création - Galileo Global Education), **David Sou** (Directeur d'établissement - Ecole L'Atelier), **Simon Vanesse** (Directeur Général – ArtFX)

**Stéphane André (Rubika)** retrace, tout d'abord, l'histoire de l'école. Supinfocom (devenu Rubika) a été fondé il y a 30 ans, à Valenciennes, par Marie-Anne Fontenier qui avait l'ambition de créer une école d'animation et une école de design.

A l'origine, Supinfocom était une école consulaire puis, quand les moyens des chambres de commerce ont commencé à se restreindre, elle a été transformée en école privée (Société par actions simplifiée unipersonnelle - SASU), dont l'actionnaire unique était la chambre de commerce du Valenciennois. Ce statut a aussi été adopté pour permettre un déploiement international.

Il s'est avéré que le statut d'école privée représentait une difficulté en termes de reconnaissance par le ministère de l'Enseignement Supérieur. Ce statut entraînait l'assujettissement à l'impôt et ne permettait pas de recevoir des dons.

Il y a trois ans, une réflexion a été engagée pour déterminer le statut qui correspondrait le mieux aux envies et projets de l'école. A la rentrée 2021, Rubika est ainsi passée sous statut associatif, ce qui lui permet de consacrer 100 % de ses ressources à la pédagogie et à son développement. Il a fallu convaincre la chambre de commerce de donner la valeur des actions qu'elle détenait à l'association nouvellement créée. Pour Stéphane André, la question de l'indépendance est vitale dans ce choix. Indépendance d'esprit et indépendance financière. L'association étant éligible au mécénat, une fondation a été créée qui percevra les dons et les reversa à l'école.

Stéphane André présente la politique de développement international de Rubika. Aujourd'hui, Ce sont 1 300 étudiants qui sont accueillis sur 5 sites en France, Inde, Canada, Kenya et Vietnam. En fonction du marché de l'emploi local, l'école porte sur le design, l'animation ou le jeu vidéo. Il explique que, selon lui, la force de l'industrie de l'animation, ce sont les différentes cultures du monde, les contes et légendes. Par conséquent, il rêve de pouvoir ouvrir des antennes, développer des partenariats dans les lieux des grands courants culturels de la planète pour alimenter l'imaginaire des étudiants. A cette vision s'adosse une nécessité d'équilibre financier. Les synergies pédagogiques existent entre les écoles Rubika, mais de façon insuffisante. Par ailleurs, la stratégie est d'apporter une méthode et de chercher à la mixer avec les cultures locales.

**David Sou (École L'Atelier)** présente L'Atelier comme une petite école, à taille humaine, créée il y a 14 ans dans le sud avant de rejoindre Angoulême. Marie et Thomas Debitus, ses fondateurs, anciens de Disney, avaient envie de transmettre leur expérience. Démarrée sous forme associative avec 16 élèves, l'école compte aujourd'hui 160 étudiants ce qui est une belle progression mais qui reste très modeste sur le marché de la

formation. Cette taille n'est pas le fruit d'un hasard mais d'une volonté de conserver une taille humaine avec un projet simple : une prépa et un cycle cinéma d'animation 2D. Le modèle fonctionne, l'école va très bien. Bien que souvent contactés par des acheteurs, les dirigeants souhaitent poursuivre sur cette voie de l'indépendance. Ce modèle s'adapte très bien aux réalités locales et à l'accueil d'étudiants étrangers et a pas mal de forces sur le marché de l'enseignement supérieur. Selon David Sou, différentes structures, de différentes tailles, peuvent coexister sur ce marché, le sujet étant l'adéquation entre la taille du secteur et le projet originel dans ce qu'il a de singulier et de différenciant.

David Sou rappelle qu'il vient du milieu des écoles de commerce. Il est possible de comparer l'évolution de ces écoles (dont la 1<sup>ère</sup> fut créée il y a 200 ans) et celle des écoles d'animation. Dans les deux cas il y a des étapes communes que sont la structuration, la reconnaissance, la diversification, l'internationalisation puis la concentration. L'accélération des mutations est aussi le lot de ces deux filières d'enseignement. Dans le secteur des écoles de commerce, certains vont souffrir parce qu'ils seront restés modestes, d'autres parce qu'ils seront devenus trop gros, trop vite. En conclusion, David Sou estime que ce ne sont ni la taille, ni le statut qui comptent mais, au regard des missions sociétales, une gouvernance de qualité, stable, agile face aux mutations et qui puisse conduire une stratégie pertinente en cohérence avec le projet pédagogique. La concurrence est nationale et internationale sur un marché relativement petit.

**Charlotte Campanella (Galileo Global Education)** présente Galileo Global Education, devenu le leader européen de l'enseignement supérieur avec 57 écoles dans 13 pays et 70 000 étudiants, comme l'inverse de l'école indépendante à taille humaine. De son point de vue, ce qui fait le succès de Galileo, c'est la volonté de conserver l'ADN des écoles qui composent le groupe. D'où le fait que l'on connaisse peu Galileo, mais beaucoup plus l'Atelier de Sèvres, Bellecour, IISAA dans le domaine de l'animation ou Penninghen et le Cours Florent. Galileo voit l'éducation comme un service, et non un produit, qui vise à donner une garantie d'emploi. Le groupe permet aux écoles de bénéficier d'économies d'échelle, de synergies et de fondamentaux de gestion assez inflexibles. Mais la pédagogie, le développement, l'innovation appartiennent aux écoles qui sont des marques très fortes. Les synergies s'opèrent, au sein de la plateforme du groupe, dans les domaines du marketing, des technologies de l'information, de la finance ou encore des RH.

Charlotte Campanella estime que, dans leurs missions éducatives, les écoles doivent bouger, créer de nouveaux cursus, s'adapter, ce qui ne peut se faire que par le terrain et l'entrepreneuriat des directeurs de chaque école. Elle reconnaît qu'ils évoluent sur une ligne de crête et qu'il existe une pression, une exigence de rentabilité qui s'exerce sur les écoles. Pour elle, l'impératif du placement des étudiants ne peut être satisfaite que par la qualité des cursus qui est le « juge de paix ».

Concernant les réponses à apporter au dynamisme du secteur de l'animation, à la situation de plein emploi actuel et aux perspectives de croissance, Galileo se doit de « créer l'avenir », de poursuivre la formation des talents en s'appuyant sur la synergie entre les écoles à l'exemple des projets entre l'école de design Strate et l'Atelier de Sèvres. La volonté de décloisonnement entre les différents domaines est forte.

La croissance du groupe se fait, pour beaucoup, à l'international et sur la partie on line. Galileo n'a pas de stratégie d'acquisition planifiée mais saisit des opportunités, la dernière étant Bellecour. Cette école qui allait très bien a choisi de rejoindre le projet industriel de Galileo

**Simon Vanesse (ARTFX)** présente ARTFX qui est née, en 2004, de la volonté de Gilbert Kiner de créer une école qui traitait de la 3D, mais aussi du tournage avec l'envie de proposer une offre de formation qui amène les étudiants vers de nouveaux métiers. L'école s'est développée sur 3 sites à Montpellier, Lille et Paris (Enghien) avec trois projets pédagogiques qui ont des fondamentaux communs, mais aussi des différenciations.

ARTFX est une SARL détenue à 100 % par des personnes venant de l'industrie. Simon précise que son propre parcours est fait d'allers/retours entre l'industrie et la formation. Il estime que c'est une richesse de pouvoir s'appuyer sur des professionnels qui ont, aussi, une passion pour la pédagogie. Les écoles d'animation ne sont pas des sociétés normales. Elles ont une responsabilité envers leurs étudiants qui doivent être formés à un poste, et plus encore, à une carrière, et une responsabilité envers les studios. ARTFX cherche, en dialogue avec ces derniers, à se projeter car les études sont longues et il faut envisager les métiers à horizon de 5 ans. Cette perspective demande un ancrage dans la réalité de ces métiers, une agilité pédagogique et une capacité à faire évoluer les programmes. De ce point de vue, la structure privée permet une meilleure maîtrise des programmes et une plus grande capacité à les faire évoluer. L'exemple actuel étant l'enseignement de l'animation temps réel. ARTFX est capable, selon Simon Vanesse, de créer des filières à la demande de l'industrie, telle la filière Technical Director (TD) qui ne rentrerait sans doute pas dans un business plan correct mais que l'école souhaite poursuivre.

ARTFX prend très au sérieux les questions sociétales, car au-delà d'être un service, l'école est un « moment » où les étudiants se forment, pendant lequel ils grandissent.

Le besoin de se déployer sur différents sites vient, tout d'abord, de la croissance de cette industrie en France (les ex-étudiants partent un peu moins à l'étranger que précédemment) et de la rencontre avec des écosystèmes et notamment celui de Lille-Plaine Images.

Aujourd'hui ARTFX accueille 200 étudiants à Lille. Un nouveau bâtiment sortira en 2023 pour accueillir ARTFX mais aussi une école de cinéma de « nouvelle génération », qui intègre les enjeux des nouvelles écritures, des nouvelles images et des nouvelles technologies.

Enghien est le lieu du 2<sup>e</sup> développement d'ARTFX, par le biais d'une petite école située dans une maison, près du centre des arts, afin de répondre aux besoins des studios parisiens. Sur la question de la taille critique pour le projet global ARTFX, Simon affirme que la taille désirée est celle qui permet de continuer à faire de la qualité et que la croissance est modérée par cette réflexion. Les modèles déployés doivent toujours s'appuyer sur de l'humain, des personnes qui portent un projet pédagogique. L'objectif est de donner à chacune des 3 écoles la possibilité d'innover et de continuer à construire sur la base de ce qui est dans l'ADN de l'école, à savoir cette discussion intelligente entre l'innovation pédagogique et l'innovation technologique pour répondre à l'évolution des métiers.

La volonté d'ARTFX n'est pas d'aller à l'international mais de rester en France pour défendre le savoir pédagogique français, le modèle de cursus longs, une approche étagée des apprentissages et être un allié de l'industrie française. Le développement international consiste à attirer des étudiants internationaux en France, notamment dans les classes internationales de Lille et Montpellier, ce qui présente l'intérêt de nourrir les étudiants de diverses cultures et de les amener à parler et interagir en anglais, durant la formation.

**Questions dans la salle :** A la question de savoir comment le changement statutaire de Rubika s'articule avec les entités qui sont à l'étranger, **Stéphane André** répond que c'est l'association qui est devenu actionnaire des établissements situés à l'étranger. La SA a été fusionnée au sein de l'association

**Cédric Plessis (ATI - Paris VIII)** souligne qu'il existe une autre catégorie d'écoles, les écoles publiques. Pour ces écoles, il est très difficile de survivre actuellement. ATI a failli fermer il y a 5 ans et sans le soutien des professionnels et de certaines écoles du RECA, ATI ne serait plus là.

**Sabine Hitier (Fost)** qui a plusieurs expériences d'enseignantes, dirige désormais un studio et fait du recrutement. Elle imagine que le modèle économique oblige à avoir des classes très remplies mais elle sait qu'au-dessus de 20 étudiants, il est difficile d'accompagner les 10 étudiants les plus en difficulté. Aujourd'hui, lorsqu'elle propose une offre d'emploi, sur 130 candidatures, elle a 90 juniors dont 40 qui ne sont clairement pas employables. Elle demande aux intervenants si c'est quelque chose dont ils ont conscience et sur quoi ils peuvent agir.

**David Sou,** qui a des classes de 20 élèves, mesure cette difficulté. Il souligne cependant qu'ils ont une demande forte des studios en termes d'effectif et qu'il va donc falloir trouver ce bon équilibre.

**Stéphane André** indique qu'ils sont sur des effectifs de 24. Cette année, Rubika a tenté une expérimentation en partant du postulat que la taille de classe idéale n'est pas la même de la 1<sup>ère</sup> à la 5<sup>e</sup> année. Conscient du besoin d'accompagnement, ils ont doublé le nombre de classes de 1<sup>ère</sup> année pour avoir des classes avec de plus petits effectifs et l'idée est d'augmenter ces effectifs pour les années suivantes.

**Simon Vanesse** est d'accord pour dire que cette question est centrale dans les choix pédagogiques. Concernant les élèves qui sortent avec un niveau insuffisant, il s'agit d'un risque pour les écoles que de voir la qualité pédagogique des écoles françaises baisser et que le profil des étudiants ne soit pas adapté au travail proposé. Jusqu'à présent, estime-t-il, nous avons tous fait un très beau travail pour hisser l'animation française à son niveau actuel, il faut continuer et créer des cursus adaptés à l'employabilité. La question n'est donc pas tant celle du nombre d'étudiants par classe mais celle du nombre d'étudiants bien formés.

**Table ronde en [Replay](#) disponibles sur le site des RADI-RAF**

#### 10. L'aide au financement des études

*Alternance, bourses et partenariats privés, fondations... Alternatives ou compléments aux prêts étudiants que proposent les banques, des dispositifs se développent pour aider les étudiants dans le financement de leurs études d'animation, souvent très onéreuses. Echanges à partir de retours d'expériences.*

**Intervenant.es :** **Frédéric Cros** (Directeur - Pôle Image Magelis), **Alice Rideau** (alternante – EMCA/Tchack), **Antoine Rivière** (Directeur général - Ecole Emile Cohl)

**Alice Rideau**, actuellement étudiante à l'EMCA en alternance au studio Tchack, a déjà souscrit, dans le cadre de son double cursus d'études supérieures, 6 prêts étudiants représentant une somme de 55 000 € à rembourser. Elle rembourse déjà 450 € par mois.

Elle n'aurait pas pu envisager son Mastère 2 et son diplôme sans le recours à l'alternance.

**Pour l'école privée Emile Cohl** (voir annexe 11), dont le coût de scolarité est d'environ 8 500 € par an, la taxe d'apprentissage, en vigueur jusqu'en 2014 et à laquelle elle était éligible, était pratiquement entièrement reversée sous forme de bourses aux étudiants. A peu près 250 000 € ont ainsi pu être distribués.

A partir de 2014, pour pallier cette perte de ressources, une réflexion a été menée pour la création d'une fondation sur la base des avantages fiscaux qui y sont liés (une partie des dons des entreprises et des particuliers peut être défiscalisée).

Après un processus assez complexe (détails en consultant la **Table ronde en [Replay sur le site des RADI-RAF](#)**), la Fondation GRAPHEIN a ainsi vu le jour en 2017. Aujourd'hui, environ 30 à 35 000 € sont versés sous forme financière pour aider une trentaine d'étudiants. Grâce à certains donateurs (Canson, Fiducial, Faber Castel...), l'école peut aider une quinzaine d'étudiants supplémentaires avec du matériel.

Il y a aussi d'autres possibilités d'aider les étudiants, en accueillant des boursiers par exemple, encore faut-il être un établissement reconnu, ou en étalant le paiement des frais de scolarité...

**Antoine Rivière** tient à préciser que ces frais servent avant tout à fournir aux étudiants une formation de qualité (rémunération d'enseignants compétents, locaux et matériel adaptés...) et non pas à gonfler les poches d'actionnaires.

A l'occasion de l'ouverture, en octobre 2021, de la [nouvelle école](#) Emile Cohl dédiée au storyboard à Angoulême, Antoine Rivière et **Frédéric Cros** ont échangé sur cette question de l'aide à apporter aux étudiants. C'est ainsi que Magelis a créé, fin 2021, [Magelis Solidarité](#). Non pas une fondation, mais une association, moins lourde en termes de mise en place et de fonctionnement. Pour valider le fait que son objet permet bien de défiscaliser les dons, il faut en revanche obtenir un [rescrit fiscal](#).

Le Président de Magelis Solidarité est Anthony Combeau, le directeur du studio 2 Minutes établi à Angoulême. Pratiquement la totalité des entreprises du secteur implantées à Angoulême, ainsi que des entreprises extérieures avec lesquelles elles collaborent, et certaines écoles de la ville, se sont fédérées autour de ce projet et 300 000 € sur 3 ans ont pu être levés par Magelis.

Reste à écrire comment cet argent va être distribué aux étudiants qui en ont besoin, sachant que 100% des sommes perçues par l'association leur seront reversées.

Questions :

Il est très intéressant de voir la création de ces différentes structures. Mais dans la mesure où la défiscalisation pèse sur l'ensemble des contribuables, ne serait-il pas plus pertinent de créer des écoles publiques avec nos impôts ?

**Franck Petitta, école Georges Méliès** : la Cour des Comptes a rendu un avis sur le sujet et ce sont aussi nos impôts qui financent les écoles publiques. Les entreprises qui gagnent de l'argent peuvent payer et ce sont d'excellentes initiatives.

**Antoine Rivière** : Effectivement, la cour a rendu un rapport à la demande de son Président, sur la problématique des écoles d'art publiques, et les raisons pour lesquelles elles sont si peu nombreuses. Le coût varie en fonction des structures, mais la Cour indique par exemple que les Beaux-Arts à Paris coûtent 18 000 € par an et par étudiant, vs 8 500 € pour Emile Cohl par exemple.

Privé/Public ? Il y a un débat qui doit s'ouvrir pour qu'au final, ce soient les étudiants qui sortent gagnants. Il souhaiterait porter une réforme sur la taxe d'apprentissage.

**Frédéric Cros** : Je crois qu'il ne faut pas opposer les écoles publiques et privées. Tout le monde peut travailler ensemble et le principal est que les étudiants soient bien formés et trouvent du travail à la sortie. Le scandale est de payer pour une mauvaise formation.

**Julien Deparis** (Ecole des Nouvelles Images) : Pas mal d'écoles dépassent les 8 500 € de frais de scolarité annuels mais investissent finalement assez peu de leurs fonds propres pour l'aide aux étudiants. Si l'ENI, à 7 500 € l'année, avec 190 étudiants, peut arriver à verser 100 000 € d'aides par an, cela me pose question pour les autres. Le choix qu'a fait Magelis de fédérer les entreprises locales, c'est vraiment la piste. L'industrie peut vraiment aider.

**Antoine Rivière** : Je ne crois pas que l'on s'invente une éthique mais les conditions d'enseignement que l'on adopte dans notre secteur coûtent cher et nous réinvestissons pour maintenir la qualité. J'espère que les grands groupes qui condensent les forces vont, en rationalisant les échelles de dépenses, attribuer des bourses, c'est en projet je crois. Si tout le monde va dans ce sens, ce sont les étudiants qui seront gagnants, c'est ce que

je souhaite. Et si à terme, on peut réduire les frais de scolarité avec des frais de fonctionnement qui se réduisent, je le ferai bien volontiers.

Table ronde en [Replay](#) disponibles sur le site des RADI-RAF

### 11. Les formations proposées sont-elles en adéquation avec les besoins des entreprises du secteur de l'animation ?

*Cette question fondamentale et permanente semble se poser de façon plus prégnante aujourd'hui. Quelle offre de formation pour satisfaire les aspirations des étudiants (voir étude RECA 2019), d'une part, et les besoins des entreprises, d'autre part ? Des formations souvent longues et de niveau supérieur comme aujourd'hui et/ou de nouvelles initiatives de formations plus courtes et moins onéreuses ?*

**Intervenant .es : Guillaume Hellouin** (Président et CEO de Teamto et Fondateur de l'ECAS), **Matthieu Liegeois** (Producteur - Tchack), **François Perreau** (Directeur de studio - Superprod Angoulême), **Catherine Totems** (Responsable pôle animation - Atelier de Sèvres)

**Catherine Totems (Responsable pôle animation – Atelier de Sèvres)** présente son école en indiquant que fondée en 1978, elle avait vocation à former des élèves à l'entrée dans les écoles d'art. En 1998, à la demande d'étudiants, un atelier de préparation aux concours des écoles d'animation a été monté. Fort de la réussite de cet atelier, *la Prépa* (en 1 an) a été créée en 2013 pour préparer au concours de toutes les écoles (voir annexe 12). La première promotion comportait 70 étudiants et maintenant ils sont 240. En 2016, l'école a proposé une nouvelle formation *L'atelier supérieur d'animation*, en équivalent Bachelor, avec un cursus qui était basé sur des workshops et des cours mais aussi la réalisation de 7 films en 2 ans et d'un film de fin d'études en année 3. Cette formation destinée à des profils d'auteurs-réalisateurs se déroule désormais en 5 ans car il s'est avéré que la formation ne pouvait bénéficier d'un titre de niveau 7 en 3 ans. Le placement des étudiants de la 1<sup>ère</sup> promo qui s'est déroulé sous cette forme est très satisfaisant à travers des profils très différents en sortie de formation, animateurs, coloristes, infographistes, lay-out, story-board, auteurs, designers. C'est le fruit de l'accompagnement individuel des étudiants qui les amène à affiner leurs compétences.

Suite à la mise en place de cette formation de 5 ans destinée à former des auteurs-réalisateurs, l'Atelier de Sèvres a été saisi de demandes de studios qui exprimaient un besoin de recrutements de techniciens et, aussi, de demandes d'étudiants qui constataient qu'ils étaient davantage de bons artistes techniciens que des créatifs. A la suite de ces échanges, il a été décidé de mettre en place un 2<sup>e</sup> Bachelor, en 3 ans, qui est full digital, accessible sur entretiens et présentation d'un book, niveau Bac. Les effectifs sont de 20 étudiants et le cursus prévoit 6 mois à l'école et 6 mois en stage.

Ce Bachelor animateur 2D/3D professionnalisant se distingue du Bachelor auteur/réalisateur mais est très complémentaire de celui-ci, les étudiants ayant d'ailleurs des projets en commun. Désormais les jeunes qui ont fait la Prépa peuvent aussi intégrer les Bachelor de l'Atelier de Sèvres. Enfin, quel que soit le Bachelor choisi il existe des passerelles pour accéder au Master.

**Guillaume Hellouin (Président et CEO de Teamto et fondateur de l'ECAS)** présente d'abord l'ECAS comme une école gratuite et solidaire montée en 2017 suite à une réunion avec le CNC un an avant qui pointait le fait, qu'à horizon 2022, il y aurait un déficit d'environ 2 300 profils pour l'écosystème de l'animation en France.

Guillaume a alors décidé de monter une formation d'animateur 3D ouverte sur la base du constat que tout un pan de la société n'avait pas accès aux écoles d'animation, faute d'avoir des parents susceptibles de garantir des prêts étudiants. Guillaume présente Teamto qu'il a co-fondé en 2005 qui travaille essentiellement sur des séries aussi bien prod déléguée qu'en prod exécutive (VOIR POWERPOINT en annexe xx) et qui compte aujourd'hui 500 collaborateurs.

L'ECAS est implanté à Bourg-Les-Valence au sein du studio Teamto. C'est une association à but non lucratif. La formation se déroule sur 8 mois. A l'issue de celle-ci, les stagiaires se voient proposer un contrat de 6 mois par Teamto sans que cela soit une obligation pour eux. La formation étant, pour partie financée par Pôle Emploi, les personnes formées se doivent de répondre favorablement aux offres d'emploi.

Cette année une nouvelle formation ECAS de 7 mois, dédiée au storyboard, a été créée en partenariat avec un partenaire canadien, House of School, qui enverra un responsable formation pour enseigner durant 3 mois en anglais.

L'ECAS, qui forme des animateurs 3D Keyframe, se démarque des formations généralistes en 5 ans qui ne forment pas des spécialistes, c'est pourquoi elle se déroule sur une durée d'un an. L'ECAS fonctionne sur un

présupposé, qui s'est vérifié à plusieurs reprises, qui est que dans n'importe quelle population du monde il y a entre 2 et 3 % de gens qui sont susceptibles de devenir des animateurs virtuoses. L'efficacité de la formation de l'ECAS réside dans la manière de les sélectionner et de permettre de révéler ce potentiel. Depuis la création de l'ECAS, 95 stagiaires ont été formés et 77 d'entre eux sont encore chez Teamto alors que 8 travaillent dans d'autres studios. La formation à un coût de 8 000 €/stagiaire correspondant au frais d'encadrement. 63 % des effectifs sont originaires d'Auvergne-Rhône-Alpes. La parité n'est pas encore atteinte, Guillaume Hellouin estimant que plus on descend dans l'échelle sociale moins les filles se font confiance. La 4<sup>e</sup> promo accueille 70 % de personnes sans ressources ou bénéficiant du RSA contre 20 % pour la 1<sup>ère</sup> promotion.

L'ECAS story-board, qui a commencé le 15 novembre, avec un effectif de 16 stagiaires, bénéficie de la parité hommes/femmes avec un âge moyen supérieur à la formation animateur.

Les partenaires majeurs sont la Région Auvergne-Rhône-Alpes et Pôle Emploi, appuyés par du mécénat de la Fondation de France, de Vivendi Create Joy et des appuis de Valence Agglo ou encore de La Poudrière. Teamto finance à hauteur de 15 %.

Une des clés de la réussite est que les formations sont courtes mais très intenses avec cours théoriques, exercices et travail personnel durant 6 jours par semaine. La solidarité à l'intérieur du groupe est aussi très importante. Guillaume indique aussi que, l'ECAS étant en open source, si un studio dans le monde est intéressé pour dupliquer l'expérience (et à condition de s'engager sur les grands principes dont la gratuité pour les étudiants) ils sont prêts à fournir toutes les ressources et à faire un accompagnement pour que cette duplication voit le jour. Enfin, pour la 5<sup>e</sup> promotion à venir, si des studios ont le désir d'engager des stagiaires à l'issue de la formation, il est possible d'en convenir en amont, sous réserve de participer un petit peu au financement (voir annexe 13)

**François Perreau (Directeur du studio Superprod Angoulême)** présente le studio d'Angoulême, créé il y a 6 ans, qui compte 115 collaborateurs aujourd'hui, et dans lequel se pratique beaucoup de formation et de promotion interne. Il faut 2 à 3 mois aux juniors pour s'habituer aux logiques d'entreprise, aux pipelines, aux contraintes de qualité et de productivité. Comme dans tout studio ce sont les animateurs qui sont les plus nombreux aussi, pour François, il est important de rappeler aux étudiants que c'est dans ce domaine qu'ils auront le plus de chance de trouver des emplois à la sortie de l'école. François salue le travail fait dans les écoles mais indique que le premier stade de formation interne porte sur la connaissance des logiciels. Selon les départements de production, les superviseurs s'intéresseront aux écoles qui développent des spécialités. Pour l'animation, un intérêt particulier est porté aux bandes démo. François Perreau estime que les étudiants qui ont fait un cursus de 5 ans connaissent beaucoup mieux l'animation en général et que pour former un bon animateur, il faut que celui-ci travaille dans 3 productions diverses.

Concernant la politique d'accueil de stagiaires, François Perreau indique qu'il ne prend que des stagiaires de dernière année dans le but de les embaucher, sur des stages de 2 mois maximum. Le début du stage correspond à une phase d'immersion et durant les 3 dernières semaines les stagiaires sont mis en condition de production. Des alternants venant de l'EMCA et de l'IDEM sont aussi accueillis avec un temps en entreprise en un bloc.

**Mathieu Liegeois (Producteur – Tchack)** présente Tchack studio de production et de fabrication créé il y a un petit peu plus de 10 ans à Lille. Mathieu dit vouloir créer, lui aussi, une entreprise inclusive et solidaire pour les talents de la région qu'ils cherchent à agréger. Le studio varie entre 30 et 60 collaborateurs ce qui correspond à une réelle volonté. Le studio travaille, selon les projets, en faisant appel à différentes techniques, 2D, 3D et même stop-motion. Mathieu souligne la démarche de complémentarité régionale menée notamment au sein de Noranim et qui permet une concertation entre les studios y compris sur les questions de composition d'équipes. Pour Tchack, les problématiques de recrutement sont de petite échelle. Il s'agit de monter des équipes autour de cadres qui connaissent bien le studio. Pour Mathieu, Guillaume et François il apparaît que la question du bassin d'emploi est importante et que s'il n'y a pas assez ou trop de studios c'est problématique. Pour autant, aujourd'hui la période de plein emploi fait que ce sont les talents qui décident de l'endroit où ils veulent travailler.

Mathieu se réjouit du nombre d'écoles désormais implantées dans les Hauts-de-France et évoque la relation étroite qu'ils entretiennent avec l'ESSAT et les échanges sur la question de la durée des formations. L'ESSAT qui porte un DMA en 2 ans, voyait beaucoup d'étudiants partir ensuite dans d'autres écoles car certains avaient le sentiment de ne pas avoir tout appris en 2 ans. Matthieu relate une situation où Tchack a accueilli un ancien élève de l'ESSAT qui avait échoué à entrer à Gobelins. Cette personne s'est « faite à la vie professionnelle », au savoir-être et à intégrer une production. Au bout de 2 ans elle a repris ses études, fait La Poudrière puis les Arts Déco puis est revenue chez Tchack. Sur ce constat Tchack et l'ESSAT ont monté une formation en alternance, qui ne permet pas de financer les études car les apprenants ont un statut de stagiaire, mais qui correspond à

cet état d'apprentissage permanent qui est le lot des professions artistiques et de l'animation en particulier. Matthieu regrette que nous n'ayons plus de formations aux « métiers artisanaux » accessibles sans le bac. **Catherine Totems** insiste sur le fait que le temps de l'école est le temps de l'expérimentation et de la connaissance de soi-même.

Questions dans la salle :

**Pierre Roca (IDEM)** trouve l'expérience de l'ECAS très intéressante mais préfère parler de formation financée et non gratuite, car si elle est gratuite pour l'utilisateur, elle a un coût financé par des partenaires. Par ailleurs, il revient sur le sujet de l'alternance, qui apparaît toujours compliqué pour les entreprises, mais qui, selon lui, est désormais moins rigide et plus facile à mettre en application avec les nouvelles règles en vigueur. Sur la durée des formations, il estime que les écoles essaient d'offrir un panel de durées, de rythmes différents parce que chaque apprenant est différent.

**Guillaume Hellouin** réaffirme le caractère gratuit de l'ECAS parce que les stagiaires ne paient rien et qu'ils disposent d'une indemnité de la Région pour payer leur logement et leur nourriture.

**Moïra Marguin (Institut Artline)** pointe l'effet pervers de la reconnaissance des diplômes. Elle observe que, d'un côté, il existe un secteur professionnel qui a besoin de compétences très pointues et, d'autre part, des écoles qui ont des RNCP sur des compétences très larges. Elle explique que le dépôt de ces dossiers d'agrément, valables 3 ans, est un travail énorme. Elle pense que le secteur devrait développer beaucoup plus de CQP (Certificat de compétence professionnelle) sur des compétences pointues.

**Cédric Chapelot (Syndicat CNT)** évoque l'autoformation, notamment par les tutoriels, qui coûte zéro euro. Il interroge les employeurs pour savoir si le fait que les postulants viennent d'écoles d'animation est un critère de recrutement.

**Guillaume Hellouin** répond qu'il ne prend pas ce critère en compte. Le test passé par le candidat est déterminant. Mais il considère que c'est une erreur de penser que l'on peut s'autoformer.

**François Perreau** s'il ne prend pas en considération le diplôme lui-même prête attention à l'école d'origine car il identifie des savoir-faire propres à chacune d'elle.

**Matthieu Liegeois** confirme que les écoles et les diplômes ne sont pas des critères. Le test a une double importance, pour l'entreprise qui mesure ainsi les compétences, et pour le candidat qui entrevoit les caractéristiques du poste proposé.

Table ronde en [Replay](#) disponibles sur le site des RADI-RAF



## 12. La transition écologique dans l'animation

*Dans le prolongement de la table ronde « L'animation passe au vert » proposée en 2020, présentation de nouvelles initiatives du secteur pour favoriser la transition écologique.*

**Intervenant. es** : **Leslie Thomas** (Secrétaire générale - CNC), **Ségolène Dupont** (Déléguée générale - CPNEF de l'audiovisuel), **Jack Aubert** (Directeur relations institutionnelles - AFDAS), **Ariane Robineau** (R&D Engineer, 3D Lead - Qarnot Computing).

**Leslie Thomas**, la Secrétaire générale du CNC en charge notamment de ce sujet pour le Centre a présenté, par vidéo interposée, l'engagement du CNC en matière de transition écologique à travers son **plan baptisé [Action !](#)** Cette politique publique est bâtie, en coordination avec le secteur, dans un principe de progressivité dans le temps, entre 2022 et 2024 et débouchera sur de nouvelles obligations et une conditionnalité des aides pour les professionnels.

Le CNC estime que la transition écologique et énergétique est une opportunité, enjeu d'attractivité internationale et enjeu de production, et qu'il est extrêmement important d'accompagner les professionnels dans cette démarche avec une approche positive.

Elle poursuit plusieurs objectifs :

les aider à mesurer leur impact pour mieux le réduire

les aider à anticiper et à s'adapter aux effets du changement climatique

faire de la filière un moteur de la transition écologique

Les premières orientations ont été présentées aux organisations professionnelles.

Le CNC s'est par ailleurs positionné sur des **formations initiales pour sensibiliser les étudiants de première année aux enjeux énergie-climat et à la création responsable des œuvres**. Cette formation gratuite non certifiante délivrée depuis la rentrée 2022-2023 vise les écoles de cinéma, d'animation et de jeux vidéo (en partenariat avec Audiens et BNP Paribas).

Leslie Thomas a salué, pour terminer, la formation continue certifiante à la mise en œuvre d'une démarche écoresponsable, portée par la CPNEF Audiovisuelle en partenariat avec de nombreux professionnels et les partenaires sociaux.

**Ségolène Dupont** expose comment la CPNEF s'est également saisi de cet enjeu en proposant une réponse co-construite et unique qui puisse devenir une référence (voir annexe 14).

La certification « [Déployer une démarche éco-responsable dans sa pratique professionnelle au sein de la production audiovisuelle et cinématographique](#) » fait partie d'un ensemble de différentes propositions (Ecoprod, AFDAS...), qui sont complémentaires et permettent de répondre aux besoins des professionnels en fonction de leur entreprise et de leurs métiers.

Cette forme certifiante atteste des compétences acquises à la fin du parcours de formation, marqueur fort pour les employeurs, et facilite le financement.

Elle s'adresse donc à toutes les personnes déjà en poste, pour permettre à chacun de déployer une démarche éco-responsable dans sa pratique professionnelle et son métier.

Les premières entrées en formation devraient se faire au cours du 3<sup>e</sup> trimestre 2022.

Présentation ensuite d'une autre initiative de formation avec **Jack Aubert**. La loi d'août 2021 « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » a ajouté une 6<sup>e</sup> mission aux OPCO. L'Afdas se doit désormais d'informer ses adhérents sur les enjeux liés aux développement durable et de les accompagner dans leur projet d'adaptation à la transition écologique. Avec, comme objectif à terme, de passer à une économie décarbonée.

Il est important que les entreprises tirent de cette démarche un intérêt en termes de mode de fonctionnement. Et ces nouvelles formes de développement de l'économie permettent de tirer par exemple une éthique des affaires en travaillant avec son économie locale, en portant des valeurs sociales valorisantes pour la marque-employeur.

Une [nouvelle offre de formation clé en main](#) a donc été lancée fin 2021, qui s'inscrit plus globalement dans le concept de Responsabilité Sociétale des Entreprise (RSE) et prend place, par exemple, aux côtés d'une formation autour du harcèlement sexuel, sujet capital également abordé lors de cette édition des RAF. Ces actions marquent la volonté de l'Afdas d'être un acteur social responsable.



Cette table ronde s'est terminée avec **Ariane Robineau** de Qarnot Computing dont la stratégie est basée, depuis sa création il y a plus de 20 ans, sur le Green Computing.

Cette entreprise spécialisée dans le rendu d'animation 3D est née d'un triple constat : les ordinateurs génèrent de la chaleur, voir beaucoup de chaleur, nous avons besoin de chauffer des bâtiments ou de l'eau tout au long de l'année, les solutions existantes sont extrêmement néfastes pour l'environnement, y compris le Cloud composé de structures physiques polluantes.

Les Datacenters pèsent en effet pour 20% de la pollution numérique qui représente elle-même 4% de la pollution globale humaine, à peu près autant que l'aviation civile.

Qarnot propose des solutions pour récupérer la chaleur produite par les ordinateurs pour la transmettre à de l'eau ou à de l'air et chauffer des bâtiments qui ont besoin de chaleur, à travers des radiateurs et plus récemment une chaudière numérique...

A partir de quelques exemples simulant le chauffage de villes à partir de rendus de films d'animation 3D, Ariane Robineau met en évidence l'étendue de la puissance électrique consommée par ce type de rendu.

#### **Questions :**

On parle de la production d'images, mais qu'en est-il de la diffusion et de son évolution, avec des définitions de plus en plus poussées ?

**Ariane Robineau** : la consommation du transfert de données est très dure à tracer mais il me semble que ce sont des études qui sont en cours.

Le plus gros du chiffre d'affaires de Qarnot vient du calcul financier. Comment peut-on parler réellement d'écologie dans ces conditions ?

**Ariane Robineau** : L'idée est de fournir des infra plus intelligentes en termes de symbiose. Le constat c'est qu'il y a besoin de faire du calcul, 3D, financier et de plein d'autres choses différentes et qu'ils vont se faire quelque part. Ma conviction est qu'autant qu'il soit fait quelque part le plus proprement possible.

Depuis deux ans je travaille sur un projet qui s'appelle Carbon Faqts dont l'idée est de montrer, grâce à des capteurs, de combien on peut réduire les émissions carbone et prouver que l'on est vraiment vertueux.

On est arrivé au chiffre de 80% de réduction du calcul sur nos infra. Nous sommes conscients que ce n'est pas 0 mais ça nous semble être la bonne direction.

Que faites-vous de la charge l'été ?

**Ariane Robineau** : On a maintenant une chaudière qui répond notamment aux besoins à l'année d'eau chaude, et c'est ce que l'on développe au maximum.

Table ronde en [Replay](#) disponibles sur le site des RADI-RAF