



RENCONTRES ANIMATION FORMATION
6^{ème} édition
20 et 21 novembre 2014
Angoulême
Restitution des débats

Sommaire

1. Les chiffres du secteur	1
2. Table ronde : L'emploi dans les effets visuels (VFX)	6
3. Nuages sur le cloud : quelles perspectives de développement collaboratif ?	9
4. Questions et réponses sur le régime de l'intermittence dans le secteur de l'animation	14
5. Eclairage étranger : Ecole des arts numériques, de l'animation et du design « NAD » Montréal	17
6. Etude de cas : Le pipeline d'<i>Astérix et le domaine des Dieux</i> d'Alexandre Astier et Louis Clichy	18
7. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences collective : l'exemple d'Angoulême	18
8. Deux dossiers du RECA : parcours de formation et film de fin d'études	20
9. La nouvelle donne de la formation professionnelle	20
10. Table ronde sur le télé-enseignement (formation initiale et continue)	20

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

Annexe 2 : Le marché de l'animation en 2013 – rapport CNC

Annexe 3 : Chiffres clés de l'emploi – présentation Audiens

Annexe 4 : La production de films d'animation et d'effets visuels – rapport Audiens

Annexe 5 : La formation professionnelle dans le cinéma d'animation – présentation AFDAS

Annexe 6 : Rapport sur la formation dans le cinéma d'animation 2005 à 2013 - rapport AFDAS

Annexe 7 : L'emploi dans les VFX – présentation ArtFX

Annexe 8 : L'École des arts numériques, de l'animation et du design « NAD » Montréal

Annexe 9 : RECA parcours de formation

Annexe 10 : RECA enquête sortants Gobelins

Annexe 11 : RECA films de fin d'études

Annexe 12 : La nouvelle donne de la formation professionnelle – présentation AFDAS

Annexe 13 : Le télé-enseignement – présentation Institut ArtLine

1. Les chiffres du secteur

Intervenants :

Benoît Danard (CNC)
Stéphane Le Bars (SPFA)
Kris Ludhor (AFDAS)
Carole Perraut (AUDIENS)

Se reporter aux annexes :

Annexe 1 : Le marché de l'animation – présentation CNC / SPFA
Annexe 2 : Le marché de l'animation en 2013 – rapport CNC
Annexe 3 : Chiffres clés de l'emploi dans le secteur de la production de films d'animation et d'effets visuels – présentation Audiens
Annexe 4 : La production de films d'animation et d'effets visuels – rapport Audiens
Annexe 5 : La formation professionnelle dans le secteur du film d'animation 2005-2013 – présentation AFDAS
Annexe 6 : Rapport statistique sur la formation ans le cinéma d'animation 2005 à 2013 – rapport AFDAS

Présentation conjointe CNC/SPFA (annexes 1 et 2)

Commentaires en cours de présentation

Stéphane Le Bars. Le volume de la production audiovisuelle est stable autour de 300 heures. La question qui se pose dans le cadre de la réforme du COSIP en cours, est la suivante : comment optimiser l'emploi dans un contexte de stabilité du marché ?

On note une stabilité du coût horaire à quelque 600 K€ et une progression de la dépense en France. Sur la période 2004-2013, l'objectif stratégique de mobiliser plus de 50% des budgets sur le marché domestique (CNC + apport des diffuseurs français + préventes en France) a été atteint. Corollairement, l'apport du marché international a diminué, du fait notamment d'une diminution de la part des coproductions au profit des préventes.

2013 marque le plus haut niveau historique de l'apport des diffuseurs français. Les résultats à l'exportation représentent 120% de l'apport des diffuseurs français. Le modèle français fonctionne.

Echanges avec la salle

Valérie Schermann (Prima Linea). Le devis moyen des longs métrages d'animation est trompeur : il est faussé par quelques gros budgets.

SLB. En effet : sur les 8 films agréés en 2014, 2 sont des très gros budgets. Ceci souligne la bipolarisation excessive du long métrage français d'animation : d'un côté, des films à 20, 30 M€ ou plus, délocalisés ; de l'autre, des films à très petits budgets qui ont le plus grand mal à trouver un public. Le « film du milieu » - de 7 à 12 M€, en animation - a tendance à disparaître, et c'est là que l'effort doit porter.

Le gros problème du long métrage d'animation, c'est de ne pas bénéficier d'un système d'irrigation du financement des diffuseurs comme il en existe pour la TV : le « financement encadré » est trop faible et il y a véritablement un « mur d'argent ». L'international est donc la seule solution pour couvrir les budgets et c'est mortifère pour l'emploi. D'où nos appels à une refonte du crédit d'impôt. La part du film français sur le marché français s'établit à 44% ; celle du film français d'animation à 15%. Il y a un énorme travail à faire et nécessité d'une mobilisation générale.

VS. La production de long métrage n'a jamais été aussi difficile depuis 10 ans. La délocalisation est inévitable : l'impact sur les emplois est considérable.

Par ailleurs, s'il est vrai que les films d'animation français sont diffusés sur les chaînes, il faut dire que c'est à 6h du matin ! Le montant des droits d'auteur n'est pas du tout le même qu'à 20h30.

René Broca. Puisque le volume de la production TV est stable et ne connaîtra pas de progression notable, l'unique relais de croissance de notre secteur est le long métrage. Il est important d'avoir pleine conscience de tout ce que cela implique.

SLB. J'abonde dans ce sens. J'ai cité dans ma présentation le chiffre de moins de 10 M€ de financement encadré en 2013 pour le long métrage d'animation. Cela dit tout ! Cela veut dire qu'il n'y a pas d'argent pour le long métrage d'animation. L'enjeu est exceptionnellement important et c'est pourquoi j'en appelle à une mobilisation générale.

Florent Mounier (2d3D Animations). Il y a beaucoup de projets mais très peu de travail qui reste en France : peut-être 25%.

SLB. Tous les gros films français sont aujourd'hui au Canada.

VS. La situation est problématique également sur le plan artistique. Un réalisateur peut être amené à suivre 3 tournages pour le même film : en France, en Belgique et au Canada, par exemple. Il est loin de ses équipes et cela affecte négativement la qualité. Cela nous oblige à « jouer petit bras » et c'est désolant.

SLB. Le constat est partagé. Le problème n'est clairement pas celui des talents disponibles ; il faut redimensionner les outils existants. C'est parfois difficile à faire comprendre, notamment aux élus.

Présentation Audiens (annexes 3 et 4)

Echanges avec la salle

Jack Aubert (CPA/SPFA). Au fil des éditions, ce rendez-vous aux RAF nous apporte des connaissances nouvelles sur les parcours, les rémunérations, etc. C'est très utile pour le secteur, pour les employeurs comme pour les salariés.

Le secteur a une forte capacité d'absorption des jeunes, qui vont faire de vrais parcours mais avec un vrai souci d'intégration à court terme. On note aussi un vieillissement : il n'y a pas d'éviction systématique des seniors.

Lionel Fages (Cube Creative). Le pic est à 28-32 ans !

JA. Mais il y a vieillissement.

LF. Il y a 3700 personnes qui travaillent vraiment, et beaucoup de jeunes qui arrivent chaque année : 600, 700, 800 ? Comment fait-on pour réguler ça ?

Aymeric Hays-Narbonne (Emile Cohl). Il y a des entreprises de secteurs voisins - jeu vidéo, web... - qui embauchent des jeunes formés à l'animation.

Gilbert Kiner (ArtFx). Ce qu'on constate, c'est qu'ils trouvent du travail en sortant de l'école, mais de plus en plus à l'étranger !

RB. C'est variable selon la typologie des écoles.

SLB. Je rappelle que le champ de l'étude présentée par Carole Perraut est bien celui des entreprises

qui ont souscrit à la convention collective de l'animation. Nous n'avons pas de données statistiques hors de ce champ.

Renaud Jungmann (LISAA). En observant le parcours d'anciens élèves dont certains étaient chez nous il y a 15 ans, on constate que beaucoup ont commencé à travailler en France et sont ensuite partis à l'étranger, suivant les évolutions des systèmes de crédit d'impôt. La population est devenue plus nomade et certains ont même tendance à se sédentariser au Canada et au Royaume-Uni... On note aussi des mouvements vers la Nouvelle-Zélande, l'Australie, l'Inde, la Chine.

Franck Petitta (Georges Méliès). On doit se dire qu'on forme aussi pour d'autres secteurs. Si Universal part de Paris, comme Disney l'avait fait, il ne faut pas se retrouver à ne dépendre que de l'animation.

Présentation Afdas (annexes 5 et 6)

Echanges avec la salle

Stéphane Singier (Cap Digital). En ce qui concerne les formations aux outils, s'agit-il de mise à jour ou de montée en compétence ?

Kris Ludhor. Les deux. Nous ne l'avons pas spécifié mais nous pourrions le faire.

Patricia Stroud (Institut Sainte Geneviève). Quelles sont les durées de formation ?

KL. Il s'agit en général de durées courtes : de 20 à 70 heures. Sauf Contrat Individuel de Formation, évidemment.

JA. L'année prochaine, il serait intéressant de dresser un panorama des formations et des organismes qui les dispensent...

RB. Quelle bonne idée !

JA. ... et aussi de mettre en regard, par territoire, les ayants-droit et les formations dispensées. Il faudrait savoir s'il y a des disparités d'un territoire à l'autre.

Corinne Descombes (Folimage). Des formations ont été refusées par manque de budget...

KL. Nous fonctionnons à budget constant avec une demande croissante. Courant septembre, nous sommes obligés de tout arrêter. Mais je pense que moins de 5% des demandes ne sont pas satisfaites.

VS. On verse chaque année beaucoup d'argent et on se heurte à un refus de formation parce qu'on aurait dû déposer notre demande en janvier...

KL. Je vous fais la même réponse : c'est dû à nos contraintes budgétaires. Ce n'est pas propre à l'animation.

JA. Ces contraintes ont mis l'Afdas - dont je suis par ailleurs administrateur - dans une logique «premier arrivé premier servi» que nous déplorons. Cela devrait changer l'année prochaine : employeurs et salariés vont se réunir pour trouver des solutions. Cela fait partie de nos préoccupations.

Annick Teninge (la Poudrière). Je voudrais revenir sur le fonctionnement du fonds mis en place en 2013 pour la formation des auteurs. Nous avons rencontré le cas de candidats dont l'éligibilité faisait problème parce qu'ils étaient rémunérés à la fois comme techniciens et comme auteurs.

KL. Les auteurs n'étant pas rémunérés sous forme de salaires, ils n'avaient pas accès à la formation professionnelle continue et ont créé un fonds spécifique. Il y a une bonne nouvelle : dans la nouvelle loi, nous avons pu faire passer un amendement permettant à partir de 2015 de cumuler les droits acquis en tant qu'intermittents et les droits acquis en tant qu'auteurs.

SLB. On constate que le secteur est bénéficiaire du dispositif. Il y a un retour sur investissement.

2. Table ronde : L'emploi dans les effets visuels (VFX)

Intervenants :

Gilbert Kiner (ArtFX)

Bernard Devillers (Mikros Image Liège)

Amy Smith (Framestore)

René Broca. Dans les chiffres que nous donnons chaque année aux RAF, le secteur des VFX est intégré à celui de l'animation. Il était intéressant de s'interroger sur le poids spécifique du marché des VFX et sur ses perspectives en matière d'emploi.

Amy Smith. La situation est très différente selon la localisation : elle n'est pas la même à Los Angeles, à Londres ou à Vancouver. A Londres, depuis le début des années 2000, nous connaissons une forte croissance : les effectifs de Framestore sont passés de 50 à 700 personnes. Nous avons travaillé sur les Harry Potter, ce qui a constitué une sorte de garantie de travail pendant quelque 10 ans. Nous avons donc beaucoup recruté dans toutes les écoles, mais notre critère n'est pas celui de la maîtrise d'un logiciel particulier.

Aujourd'hui, la croissance s'est ralentie et nous subissons une pression pour baisser nos prix, ce qui a pour conséquence que nous recherchons davantage des free-lance que des permanents. Au Royaume-Uni, il y a plus d'étudiants que de places disponibles et nous constatons un hiatus entre les besoins de l'industrie et les décisions de la bureaucratie et du gouvernement. De ce point de vue, la France fait mieux : l'an dernier, nous avons embauché 100 jeunes diplômés, dont au moins 50% étaient français. Le système français est plus flexible et plus facilement adaptable à l'évolution de la situation.

Un phénomène relativement nouveau dont nous faisons l'expérience à Framestore est l'importance des déclinaisons multi-plateformes. Nous devons livrer des contenus de façon nouvelle pour nous, pour toutes sortes d'écrans et avec des technologies variées, dont la réalité virtuelle et la réalité augmentée. Cela fait beaucoup d'assets à livrer. Les gens que nous embauchons doivent être capables d'intégrer cette dimension.

Il y a une différence entre travailler pour les VFX et travailler pour l'animation : il faut les mêmes talents créatifs dans l'un et l'autre secteur, mais les VFX exigent une solide base scientifique en ce qu'ils sont étroitement dépendants de la vue réelle et doivent être fidèles aux lois physiques. Il faut aussi avoir cette disposition psychologique qui permet de résoudre les problèmes.

Quelle est la taille de ce marché ? On n'en a qu'une idée approchée. On peut avancer qu'il y a une douzaine de grosses sociétés, d'une taille comparable à Framestore, qui emploie environ 1000 personnes dans le monde. Elles sont actives sur la grosse vingtaine de longs métrages à très gros budgets. Le marché des VFX pour la télévision leur est inaccessible parce que leurs pipelines ne peuvent pas s'accommoder de budgets sensiblement plus faibles. Mais c'est un gros marché pour les quelque 300 sociétés de taille moyenne de par le monde. Au total, j'estimerai à 250 000 le nombre de personnes employées par le secteur des VFX.

Les capitales en sont Londres, Vancouver, Wellington, et ensuite Los Angeles, Montréal, Sydney (avec des hauts et des bas), puis Paris ou Munich. Et Singapour surtout pour la TV.

Bernard Devillers. Mikros Images existe depuis 30 ans et, depuis 2006, s'ouvre sur l'international. Nous nous sommes installés en Belgique et au Canada, du fait des mécanismes financiers attractifs qui y sont proposés. Nous faisons de plus en plus d'animation, en rencontrant certaines difficultés de recrutement, mais les VFX restent importants.

En matière de longs métrages, 16% des 25 plus gros succès étaient fondés sur des VFX en 2009, 63% en 2014.

La situation en France n'est pas merveilleuse : le crédit d'impôt a un taux de rendement honnête, mais pas extraordinaire, avec une obligation de dépenses en France de 70%. L'avantage de la France tient à ses formations et à l'existence d'un bon vivier de graphistes.

Au Canada, le crédit d'impôt est très attractif (quoiqu'un peu moins depuis juin) avec des rendements exceptionnels. Le point noir tient au recrutement du fait du grand nombre de sociétés présentes, avec pour conséquences la pratique du débauchage et l'inflation des salaires. Montréal compte 18% de graphistes étrangers.

En Belgique, l'année 2014 aura été difficile. Il existait un crédit d'impôt performant, mais l'annonce de changements législatifs a eu pour conséquence de geler l'activité. La nouvelle loi, qui doit prendre effet début 2015, fera du système belge l'un des plus performants au monde, avec une ouverture à l'international. Des projets d'envergure internationale peuvent donc être attendus, mais avec de prévisibles difficultés de recrutement. La Belgique est un petit pays en matière de formation, et il va falloir importer des compétences.

Gilbert Kiner (se reporter à l'annexe 7) La demande de compétences est toujours en hausse. Si donc les jeunes diplômés sont compétents, leur placement est facile. En quoi consistent ces compétences ? Il faut évidemment maîtriser les logiciels, mais il y en a de plus en plus, et de plus en plus spécialisés ; et il faut aussi parler des moteurs de rendu. Chaque studio a un process de travail différent et va avoir des exigences particulières. Il faut donc avoir du talent sur ces différents outils, être rapide, efficace, créatif.

Puisque la gamme des logiciels - et donc des futurs métiers possibles - devient très étendue, on est contraint d'allonger la durée des cursus : on a besoin de plus de temps pour asseoir la culture de l'image et la maîtrise technique.

Au savoir-faire doit s'ajouter l'aptitude à travailler en équipe, et l'équilibre entre polyvalence et spécialisation, variable selon les studios, mais aussi selon les productions. Un studio peut demander des généralistes une année, et des spécialistes l'année suivante. La formation doit pouvoir s'adapter. Les professionnels des VFX sont aujourd'hui contraints de témoigner d'un haut niveau en animation, de capacités à répondre aux problématiques de production, et à diriger à terme.

Que doivent proposer les écoles ? Des formations dédiées sans doute, mais en comprenant que les VFX sont une approche particulière des métiers du cinéma d'animation. C'est la même culture de base, mais il faut s'adapter à des process particuliers liés à l'obligation de réalisme et de cohérence physique. En plus d'un tronc commun fondé sur l'étude de l'animation en 3D, il faut intégrer les moyens de la prise de vues réelles, de traitement de l'image, et une culture générale de l'image photoréaliste. Cela induit un programme pédagogique chargé : connaissance de l'image cinématographique dans toutes ses composantes et techniques particulières de mélanges d'images de sources diverses.

Les process de travail en VFX ont beaucoup évolué en 15 ans : les compétences fusionnent et l'outil 3D intègre quasiment l'ensemble du process. Et demain ? On va certainement vers de nouvelles associations de compétences : décorateur photo infographiste, scénariste game designer, storyboarder utilisant la previz...

Les relations entre écoles et studios fonctionnent assez bien. Un point à améliorer sans doute : les attentes à court terme des studios ne doivent pas inhiber l'innovation.

En termes de placement, nous constatons nous aussi l'impact des incitations fiscales : 30% environ de nos diplômés partent à l'étranger, singulièrement à Londres et au Canada.

Echanges avec la salle

Franck Petitta (Georges Méliès). Nous formons des artisans de l'image animée. Nous devons former à un mode de fabrication global.

Christian Beauchêne (NAD). Je veux souligner l'importance de la formation professionnelle, pour permettre le passage vers les VFX de compétences issues d'autres secteurs de l'imagerie numérique. Il nous manque pour cela au Canada un soutien gouvernemental.

Renaud Jungmann (LISAA). Nous avons été consultés dans le cadre du programme britannique Skillset, qui décrit les compétences à acquérir dans différents domaines de l'audiovisuel, dont les VFX. Une question qui se pose est celle du statut du film de fin d'études : s'agit-il de prouver des compétences techniques ou de démontrer sa créativité ? Le document Skillset n'y répond pas et les studios ont du mal à se positionner. Par ailleurs, les stratégies de recrutement des studios changent, notamment avec la délocalisation de certaines tâches dans des territoires où le travail est moins cher. Enfin, le statut des « runners » est différent de celui des stagiaires. Nous avons besoin d'éclaircissements sur ces points de la part des studios britanniques.

AS. Vous avez raison : les studios doivent être plus clairs sur ce qu'il doit y avoir dans une bande demo de jeunes diplômés. Le problème est que le recrutement est souvent le fait de chefs de département, de créatifs qui ne sont pas forcément formés au recrutement et peuvent être amenés à mettre en avant un jugement subjectif.

Sur les « runners », il faut comprendre qu'ils constituent un coût direct pour nous, mais que nous ne pouvons facturer à nos clients. Il y a toujours une incertitude sur le fait de pouvoir ou non utiliser leur travail.

Lionel Fages (Cube Creative). L'offre de formation est très riche et diverse, et c'est une bénédiction pour les studios.

3. Nuages sur le cloud : quelles perspectives de développement collaboratif ?

Intervenants :

Jacques Bled (Illumination Mac Guff)

Cédric Plessiet (ATI Paris 8)

Stéphane Singier (Cap Digital)

Nicolas Schmerkin (Autour de Minuit)

René Broca. Le cloud peut inquiéter, sous le rapport de la sécurité, de la fiabilité et de la confidentialité. Il est aussi l'occasion, pour certains éditeurs, de pratiques commerciales fortement contraignantes. Le temps n'est-il pas venu pour tous les acteurs du secteur, de redéfinir leurs besoins logiciels et organisationnels, et de travailler ensemble à la création d'outils libres et ouverts ? Cette question est déjà posée ici et là, que ce soit par de petites structures innovantes (nous avons évoqué l'an dernier l'expérience d'In Efecto sous Blender avec ATI) ou par des studios historiques. Cette perspective peut appeler à des collaborations entre écoles, studios, laboratoires académiques, développeurs de toutes origines, dont le logiciel libre et open source, industriels...

Stéphane Singier. Les modèles économiques d'un certain nombre d'éditeurs poussent à basculer vers le cloud. Or, les nouveaux outils cloud posent un problème de souveraineté.

Jusqu'alors, des studios pouvaient ne pas payer chaque année la maintenance de leurs logiciels, tant que leur pipeline leur donnait satisfaction. On pouvait ainsi utiliser des licences pendant plusieurs années, jusqu'à ce qu'un nouveau projet oblige à recourir à de nouvelles versions. Le nouveau mode de fonctionnement impose d'avoir des licences maintenues en ligne, faute de quoi on vous coupe le serveur de licences et plus rien ne tourne. L'intérêt des éditeurs est de faire payer leurs clients le plus souvent possible, mais ce n'est pas forcément celui des studios. Il est important pour un studio d'avoir la maîtrise de ses outils : c'est bien un problème de souveraineté.

Cédric Plessiet. A ATI, nous nous sommes toujours posé la question des alternatives. Au début d'ATI, les gens faisaient leurs propres logiciels ; aujourd'hui, en même temps qu'on a recours à Maya, par exemple, on s'intéresse aussi à ce qui vient du libre ou de l'open source et on encourage nos étudiants à développer leurs propres logiciels, moteurs ou plug-in.

Une précision : le libre n'est pas gratuit, au moins en ce qu'il exige un investissement en temps particulier.

Jacques Bled. Nous n'avons pas de certitudes, sinon celle que les éditeurs ont changé de politique et que cela ne va pas s'inverser.

Mac Guff a été créé en 1986 ; à partir de 1991, nous avons créé nos propres outils, utilisés jusque vers 2004-2005. *Azur et Asmar* a été fait entièrement sur des logiciels maison ; avec *Chasseurs de dragons*, nous avons utilisé environ 30% de logiciels commerciaux et maintenant, avec *Illumination*, nous en sommes à 50%. Nous avons une équipe de développement d'une vingtaine de personnes qui continuent à développer, mais surtout à faire de la glue entre tout ce qui existe.

En ce qui concerne *Illumination Mac Guff*, nous n'avons pas besoin d'aller au-delà de ce que nous avons. Pour combien de temps ? Je l'ignore. Mais, désormais, la question de la maturité d'autres outils est posée. Sur les grosses productions pour Universal, je ne prendrais pas le risque du libre ou de l'open source parce que je ne serais pas certain d'aller au bout. Mais je pourrais le prendre sur d'autres productions plus légères dans le cadre du Mac Guff « historique ».

L'hypothèse selon laquelle on pourrait fabriquer pour moins cher - notamment dans le contexte actuel des difficultés de financement du long métrage français - doit aussi être prise en considération.

Nicolas Schmerkin. Notre premier souci est de faire vivre des projets, avec peu de moyens. Depuis

2010, nous avons dû nous improviser fabricants, pour des films à l'économie risquée pour lesquels on ne peut pas se permettre de payer des dizaines de licences. La question des logiciels libres ou open source s'est donc posée. Mathieu Auvray, réalisateur de *Babioles* et de *Jean-Michel le caribou* nous a proposé Blender et nous avons commencé à professionnaliser cette idée. Le premier problème était celui des compétences. Nous avons dû former nous-mêmes, comme In Efecto. Cela a un coût.

Au début, les gens sont un peu réfractaires mais très vite ils sont séduits et on finit par constituer des équipes.

C'est pour nous un mariage réussi entre la technique et l'artistique. Nous avons encore quelques licences commerciales mais nous essayons de faire le maximum avec Blender, notamment pour des projets full 3D. Blender a l'avantage d'être multi-plateformes et de pouvoir gérer à peu près toutes les étapes de la production, sauf le son. Pour *Jean-Michel le caribou*, le spécial puis la série, on n'est jamais sorti de Blender : modélisation, animation, rendu, textures, compositing et même montage. Le film y gagne en qualité. Autre avantage : Blender, c'est une petite équipe de développeurs qui produisent eux-mêmes leurs propres courts métrages et le logiciel progresse de façon spectaculaire grâce aux apports de cette communauté de développeurs. Dès qu'on rencontre un problème, on envoie un mail et la correction nous parvient très rapidement.

Aujourd'hui, un pilote de 15' est en fabrication, prélude à un long métrage entièrement sous Blender; corollairement, un asset manager est développé qui sera utilisable l'an prochain pour tous types de logiciels.

CP. Pour revenir sur le compositing, à ATI nous développons des expériences avec Natron. Ce logiciel a été développé par l'INRIA, qui avait besoin d'un environnement pour tester ses algorithmes. Comme l'interface de Nuke semblait agréable, ils l'ont choisie ; extérieurement, Natron semble une copie conforme de Nuke, mais l'architecture n'a rien à voir. ATI a donc développé une collaboration avec l'INRIA sur Natron : l'INRIA nous écoute, répond à nos demandes sur les bugs, nous propose de nouveaux développements, etc.

Photoshop est considéré par beaucoup comme incontournable. C'est à mon avis parce qu'on n'a pas pris suffisamment la peine de regarder les autres produits. Je pense par exemple à Krita, qui n'est certainement pas aussi bon que Photoshop pour faire de la retouche photo, mais est très intéressant pour le paint.

Il faut se donner du temps pour considérer d'autres outils, d'autres manières de penser, et il faut accepter de souffrir un peu, comme nous actuellement sur Gimp. Car il est intéressant de s'approprier un outil, de le faire évoluer, éventuellement dans un sens différent de celui envisagé initialement.

Il n'est pas normal de n'avoir qu'une seule proposition, ou de dépendre d'une décision unilatérale, comme celle de supprimer XSI.

StS. Il est vrai que Natron séduit beaucoup... Dans certains dossiers suivis par Cap Digital, comme HD3D qui consistait en une panoplie de logiciels composés de diverses briques. On s'aperçoit avec le recul que ce sont les briques open source qui continuent d'être utilisées. Dans le cadre du soutien public, nous pensons de plus en plus que des projets open source capables d'une certaine pérennité doivent être encouragés.

JB. L'open source est très important : il faut savoir que même dans des logiciels du marché, comme Maya et Houdini, il y a beaucoup d'open source.

Je préside depuis 4 ans la Commission des industries techniques du CNC, qui aide à l'investissement des entreprises, qui reçoit évidemment beaucoup de soumissions. Or, avec l'évolution des politiques commerciales des éditeurs que nous avons soulignée, le logiciel ne peut plus être considéré comme un actif mais comme une charge, avec cette conséquence que nous ne pouvons plus le prendre en

compte dans le cadre de nos aides. C'est un problème, qui menace de s'aggraver si ce qui est aujourd'hui le fait de certains éditeurs seulement venait à se généraliser.

A propos d'HD3D, c'est sans doute arrivé un peu tôt ; on s'est concentré sur l'asset management au détriment de la commercialisation. J'en tire un peu la leçon que ce n'est pas nécessairement la communauté des studios qui doit prendre en charge de tels développements. Comment construire aujourd'hui une chaîne pour mener les projets à leur terme ? La baisse des coûts logiciels peut être un élément de la réponse. Comment la chiffrer ? Ce serait une étude à mener.

Moïra Marguin (Gobelins). Je voulais juste signaler que, suite aux dernières RAF, Gobelins a mis en place une formation à Blender dans le cadre de la formation professionnelle continue.

NS. La formation à Blender doit se généraliser. L'effort que nous faisons dans ce sens dans le cadre d'une économie de court métrage n'est pas financé. Pour nous, c'est une charge.

CP. Nous ne sommes pas des ayatollahs du libre, à ATI : nous prenons tous les logiciels pour ce qu'ils nous apportent. De ce point de vue, la réactivité des développeurs de Blender est un atout : pour exemple, ils ont déjà intégré des avancées en matière de retopologie publiés au dernier Siggraph. D'autre part, si nous étudions Krita, Gimp ou d'autres, c'est aussi parce que nous n'avons plus les moyens d'utiliser Photoshop. C'est une culture de l'alternative que nous essayons de développer.

Gilbert Kiner (ArtFx). La mission des écoles ne peut pas être de former à un seul logiciel, elle est de former à des compétences. Plusieurs écoles désormais sont engagées dans cette exploration d'alternatives. Le fait d'aller voir ailleurs permet de faire des découvertes : des outils avec souvent des interfaces moins bien faites, mais très puissants, qui ouvrent réellement des possibilités nouvelles de création d'images. Comme alternative à Photoshop, dont je me suis longtemps satisfait, on a parlé de Krita. On pourrait aussi mentionner Photoline. Tous ces outils ont par ailleurs une vertu pédagogique supérieure à celle des outils commerciaux.

Nous avons besoin des producteurs et des studios pour nous accompagner dans cette démarche, s'ouvrir à ces alternatives et ne pas accrédi-ter l'idée qu'une bonne formation est exclusivement une formation aux outils commerciaux dominants.

CP. Les logiciels ne sont pas éternels. Maya sera-t-il toujours dominant dans 3 ou 4 ans ? Qui doit décider de l'évolution des logiciels ? Je ne veux pas être soumis à une décision qui ne prendrait pas en compte les évolutions dont moi j'ai besoin. Il faut que la communauté des utilisateurs soit entendue.

Steven Lardeux (Studio 100 Animation). Le problème qui se pose aux studios est aussi celui de la chaîne de production. Nous dépendons de nos prestataires, y compris asiatiques, qui doivent être équipés des mêmes logiciels que nous. Nous sommes amenés à payer des logiciels même quand on ne les utilise guère. Pouvons-nous faire pression sur les éditeurs pour un paiement à la journée ?

StS. Les questions de sécurité sont également très importantes : si vous êtes connecté à un serveur de licences distant, vous vous exposez à des problèmes de réseau (plus aucune licence ne tourne !) ; on peut aussi mentionner le risque d'entreprises terroristes qui attaqueraient les réseaux.

Une des premières choses à faire serait d'établir une base de connaissance nourrie des retours d'utilisateurs ; créer une cartographie des outils libres qui permettrait à chaque studio et chaque école de savoir quelles sont les alternatives. Cette évaluation serait un premier travail, préalable à toute décision.

RB. Je me permets d'insister sur cette proposition de Stéphane, qui faisait écho à ma présentation : un état des lieux est indispensable. L'information existe, mais elle est diffuse, elle n'est pas partagée. Il faut d'abord dire l'existant, ensuite détailler les forces et faiblesses des outils considérés et définir ce qui devrait être développé, enfin travailler à l'accompagnement institutionnel de cette démarche.

Stéphane Donikian (Golaem). Il y a une tendance à opposer de façon trop rigide les éditeurs de logiciels d'un côté, le monde du libre de l'autre. Le problème est plus précisément celui de situations de monopole qui, en effet, tuent la créativité. La concurrence est saine et il faut la protéger dans l'univers du logiciel, libre ou pas. Il est aussi possible à un éditeur de collaborer avec les studios : c'est ce que nous faisons à Golaem ; nous faisons évoluer le logiciel pour satisfaire les demandes de nos clients.

RB. Il s'agit en effet de développer des collaborations qui peuvent concerner des développeurs indépendants, des développeurs académiques, et cela n'exclut pas les éditeurs commerciaux qui seraient prêts à jouer le jeu.

JB. Autodesk a multiplié par 5 sa clientèle et ne peut pas, de toute façon, prendre en compte les souhaits de tous ses clients. Par ailleurs, comme je l'ai dit, je ne suis pas sûr qu'il soit réaliste d'imaginer que la solution viendra d'une collaboration entre studios. Pour HD3D, on nous avait obligés à travailler ensemble et ça n'avait pas marché. La vocation d'un studio n'est pas de collaborer avec d'autres : ils sont concurrents. Je ne sais pas quel modèle pourrait être mis en place sans une forte mobilisation des pouvoirs publics.

RB. Le modèle de la collaboration inter-studios n'est pas le seul possible.

Jean-Louis Rizet (Toutenkartoon). A TTK, nous avons d'abord développé nous-mêmes nos logiciels avant de recourir à un éditeur, ToonBoom, qui est un modèle parce qu'il raisonne projet par projet et se met au service des besoins de son client.

Je pense moi que les studios pourraient distraire un peu de leur force en R&D pour travailler ensemble.

MM. HD3D n'est pas mort. On nous l'a prêté et nous l'utilisons pour la gestion de la production des films de fin d'études. Nous espérons même qu'il va se développer.

X. Les studios pourraient collaborer pour mettre en place des outils d'échanges universels.

NS. Blender y travaille. Ils construisent un pipeline open source, mais le projet est que tous les logiciels puissent s'y intégrer.

Paul Benoît (Qarnot Computing). De plus en plus d'utilisateurs sont sur Blender, c'est un phénomène de fond. A la dernière conférence Blender, à Amsterdam, la question de l'intégration de Blender aux pipelines des studios était centrale. Blender apporte une réponse convaincante en termes d'agilité et de pérennité. Il est important de pouvoir réparer, modifier, personnaliser ses outils. La communauté open source, de ce point de vue, est très agile. Mettre ses développements à la disposition de la communauté est la meilleure façon de pérenniser les outils.

Renaud Jungmann (LISAA). Les logiciels deviennent extrêmement complexes et Blender n'y échappe pas.

Raül Carbo (In Efecto). La question de fond est toujours celle d'avoir les outils qui nous conviennent le mieux. Nous vivons en ce moment une expérience de collaboration avec un studio parisien pour lequel nous effectuons une partie du travail avec Blender ; dans d'autres cas, le recours à des logiciels commerciaux peut être la meilleure solution.

JB. Comment avancer et aller au-delà des déclarations d'intention ? Je peux déjà faire une annonce : le SPFA et la FICAM souhaitent être acteurs de cette cartographie que nous avons évoquée.

RB. Le CNC est-il intéressé par ces problématiques ? Nous aimerions avoir votre sentiment sur ces questions...

Vincent Leclercq (CNC). Chez vous comme chez nous, il faudra se mettre en mode coproduction. Nous devons respecter cette double dimension, artistique et technique, et réfléchir à des dispositifs de soutien qui prennent en compte cette inter-relation. Le numérique nous oblige à faire bouger les lignes : nous serons amenés à changer d'approche, à revisiter nos dispositifs à l'aune des nouvelles pratiques.

4. Questions et réponses sur le régime de l'intermittence dans le secteur de l'animation

Intervenants :

Jack Aubert (SPFA)
Christophe Pauly (CFDT)
Laurent Blois (CGT)
Jérémy Larue (FICAM)

Où en est-on - à l'instant T - du dossier de l'intermittence dans l'animation ? Les réponses des partenaires sociaux... et les commentaires des participants.

JA. L'intermittence est un dossier à rebondissements depuis des années. Grosso modo, on a une crise de l'intermittence tous les 3 ans et les cartes sont rebattues en matière d'assurance chômage. S'ajoute à cela une communication toujours compliquée - et parfois biaisée - en direction du reste de la société. Il est toujours difficile de faire passer un message professionnel dans un contexte inter-professionnel.

Depuis mai, une nouvelle convention réglant l'assurance chômage a été signée par le MEDEF et les grandes centrales syndicales. Un protocole a ensuite été signé par une partie des précédents, qui doit s'appliquer en juillet 2015. Des mouvements sociaux sont intervenus, surtout dans le secteur du spectacle vivant, à la suite de quoi a été décidée la prise en charge par l'Etat du différé d'indemnisation, disposition nouvelle particulièrement critiquée.

Un processus de concertation réunissant des professionnels et des organisations inter-professionnelles (dont le MEDEF) a commencé en mai et se traduit par des réunions régulières auxquelles participent environ une cinquantaine de personnes. S'y manifeste une volonté des différents participants d'avancer vers la sécurisation du dispositif. Un rapport est annoncé pour décembre.

Trois sujets principaux sont à l'ordre du jour :

- le périmètre de l'intermittence ;
- son architecture (indemnisation, amélioration de la gestion) ;
- la sécurisation des parcours professionnels.

LB. Nous tentons de créer des droits sociaux. L'intermittence, c'est en effet une question qui ressurgit tous les 3 ans, au « détail » près qu'aujourd'hui, le « précarité » se développe un peu partout.

Nous ne sommes pas pour la multiplication des petits pains et le développement de l'intermittence tous azimuts : nous convenons qu'il faut circonscrire le recours à l'intermittence aux secteurs où il est vraiment nécessaire. On sait qu'aujourd'hui encore, un certain nombre de structures en abusent. S'agissant de ce processus de concertation, rappelons qu'il a été mis en place à la suite de la mobilisation des salariés sur la question de la carence, qui concerne beaucoup de gens dans le secteur de l'animation.

La CGT fait des propositions depuis longtemps, mais les partenaires signataires refusent de les examiner et de les chiffrer. Nous sommes très attachés au régime inter-professionnel et donc au principe de la solidarité inter-professionnelle entre salariés. Mettre le doigt dans l'engrenage d'une participation de l'Etat au régime d'assurance chômage pour les intermittents, c'est prendre un risque pour l'avenir.

ChP. La concertation engagée doit aboutir à quelque chose : ce qui nous intéresse, c'est de pérenniser l'annexe 8 qui concerne l'animation. Nous avons des propositions : nous souhaitons ramener au conventionnel plus de choses permettant d'agir sur ces secteurs et avoir une réflexion régulière sur les métiers éligibles. Singulièrement, pour l'animation, avoir une négociation avec les

partenaires sociaux sur les listes d'emplois.

Nous souhaitons également pour les plus précaires la création d'un fonds de compensation, alimenté par les employeurs du secteur, mais aussi par les bénéficiaires finaux, dont les collectivités territoriales.

JL. La FICAM représente les entreprises de prestations techniques. Nous avons réaffirmé le caractère indispensable du dialogue social dans les différents champs conventionnels. La liste des emplois est importante : il y a peut-être en effet des choses à revoir dans la liste des fonctions éligibles. Chaque secteur a ses spécificités fortes.

Je rappelle que la FICAM a mis en place avec les partenaires sociaux le principe d'une certification sociale, qui dispose que les employeurs qui souhaitent embaucher des CDD d'usage aient obtenu au préalable un numéro de certification après instruction de leur dossier.

JA. Il y a 270 000 intermittents en France, dont 4500 à 5000 dans l'animation, avec une typologie d'emplois et de métiers très différente des autres secteurs.

Les contrats y sont aussi souvent plus longs et il y a parfois un amalgame regrettable entre ces longs contrats et de la « permittence ». Un contrat long n'est pas un abus de CDD d'usage ; un contrat long n'est pas synonyme de pérennité. Il a fallu - il faut encore - expliquer tout cela.

Le SPFA a aussi le souci de se coordonner avec les employeurs du spectacle et apparaît aujourd'hui une plateforme de propositions. On a compris que le différé d'indemnisation n'était pas la bonne solution. Nous voulons y substituer un mécanisme de double plafonnement mensuel et annuel des revenus issus du travail et de l'indemnité.

Il faut aussi savoir que les niveaux de négociation sont très divers : nous, nous représentons l'animation, mais les choses se décident à l'étage supérieur au niveau de l'inter-profession. Nous voulons un dialogue multi-professionnel entre le MEDEF et les représentants des divers secteurs. Nous pensons être les interlocuteurs pertinents pour mener une réflexion sur le périmètre des CDD d'usage et négocier avec les salariés.

Virginie Guilminot (Les fées spéciales). Quelle est la représentativité des syndicats ? Y a-t-il des contrats d'intermittents qui peuvent durer plusieurs mois, voire plusieurs années ?

LB. Il y a trop peu de syndiqués, c'est certain. Malgré cela, il y a un dialogue social dans le secteur, une convention collective. Nous sommes d'accord avec le SPFA pour que les contrats soient les plus longs possibles, alors que Pôle Emploi peut se poser des questions.

JA. Le SPFA a une soixantaine d'adhérents, qui représentent 80% de la masse salariale du secteur.

ChP. Le secteur est très jeune et peu nombreux. Il n'y a pas de culture syndicale, pas de délégués syndicaux dans les entreprises, et très peu de votants à la convention collective. On ne peut que le regretter, c'est un réel problème.

JL. Les jeunes diplômés sont souvent démunis face à l'intermittence. Les écoles les ont-elles informés ?

Franck Petitta (Georges Méliès). Nous faisons venir d'anciens étudiants qui parlent des différents statuts qu'ils ont pu rencontrer.

Jerzy Kular (Supinfocom Rubika). Nous faisons de même et nous faisons également venir des spécialistes, dans le cadre de conférences dédiées aux étudiants des 3 dernières années. Et nous les informons aussi du statut de free-lance anglais.

Moïra Marguin (Gobelins). Les étudiants sont très peu réceptifs. Après le jury, on les rassemble pour les informer, et discuter également avec des anciens.

Aymeric Hays-Narbonne (Emile Cohl). Nous faisons intervenir Pôle Emploi et d'autres, mais les étudiants s'en foutent. Ils ne comprennent l'importance de ces questions que 6 mois après le diplôme. Il faudrait mettre en place une sorte de hub d'information pour délivrer ces informations quelques mois après le diplôme.

Tristan Domenjus (ancien élève de l'EMCA). Nous avons eu des cours de droit social. Mais le plus embêtant, ce n'est pas le contrat, c'est Pôle Emploi et les autres interlocuteurs qui ignorent le statut d'intermittent.

JA. La politique de Pôle Emploi a changé : sur certains territoires, les spécialistes de l'intermittence ont disparu. A Paris cependant, une agence spécialisée a été recréée.

Stéphane Le Bars (SPFA). La syndicalisation est faible, mais la mobilisation des intermittents a été forte, notamment contre le différé d'indemnisation qui, dans certains cas, pouvait atteindre voire dépasser les 50 jours. Ce différé est aujourd'hui neutralisé, on ne sait trop jusqu'à quand. Techniquement, l'État peut le prendre en charge jusqu'à 2016.

Je veux attirer l'attention sur un autre risque : la requalification automatique en CDI au-dessus de 600 heures. Ce n'est pas réaliste et c'est un danger mortel pour les studios. Il est toujours difficile de faire comprendre les spécificités de ce secteur.

Simon Vanesse (Isart Digital). Certains de nos professeurs sont intermittents mais, lorsqu'ils enseignent dans des écoles privées, ils ne peuvent comptabiliser ces heures.

LB. C'est un vrai souci. Nous n'avons jamais été entendus sur cette question de la perméabilité des droits.

Jacques Bled (Illumination Mac Guff). Que va-t-il se passer de concret après la concertation ?

ChP. Vraie question... quoi et quand ? C'est la responsabilité du gouvernement.

5. Eclairage étranger : Ecole des arts numériques, de l'animation et du design « NAD » Montréal

Intervenant :

Christian Beauchesne (NAD)

Basé à Montréal, où se pressent maints opérateurs séduits par les performances du crédit d'impôt québécois, le Centre national d'animation et de design forme depuis 22 ans à l'imagerie de synthèse.

ChB. Nous ne formons pas seulement à l'animation, mais aussi au jeu vidéo et à différents domaines de la simulation et de la visualisation industrielle. L'industrie du jeu est traditionnellement implantée à Montréal ; elle a été rejointe désormais par celle de l'animation, des VFX, par le secteur des applications immersives, en général par ce qui relève de l'art et de la création numériques.

Se reporter à l'annexe 8

Echanges avec la salle

Université de Poitiers. Dans vos relations avec l'industrie, qui prend l'initiative ? Vous formez des généralistes pour une industrie qui a des besoins très spécialisés ; comment le formalisez-vous ?

ChB. Nous approchons directement les différents studios.

Nous avons fait le choix d'une formation généraliste : tronc commun en 1^{ere} année, choix d'un secteur en 2^e, et début de spécialisation en 3^e, via un système de cours à options. Chaque société a ses propres pipelines et ses propres besoins ; nous formons des étudiants qui se distinguent par leur maturité et leur autonomie, leur capacité à apprendre et à s'adapter rapidement. La technique est toujours là, mais nous voulons des gens capables de penser. C'est un équilibre toujours difficile à trouver.

René Broca. Aymeric, pourquoi cette collaboration avec le NAD ?

Aymeric Hays-Narbonne (Emile Cohl). Une visite à Montréal m'a montré que les 2 écoles étaient différentes, certes, mais présentaient des complémentarités. Le NAD nous apporte un enrichissement, notamment sur le matte-painting et les VFX. A terme, l'idée de ce partenariat est de pouvoir échanger des étudiants et les ouvrir à une culture différente.

ChB. Nous travaillons aussi avec l'ENJMIN, avec laquelle nous échangeons des étudiants.

6. Etude de cas : Le pipeline d'Astérix et le domaine des Dieux d'Alexandre Astier et Louis Clichy

Intervenant :

Nicolas Trout (Mikros Image)

M6 n'a pas souhaité communiquer le document présenté lors des RAF

7. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences collective : l'exemple d'Angoulême

Intervenants :

Didier Henry (Blue Spirit Studio)

Anne Dugas (AFDAS)

Stéphane Hérin (Cabinet Actiforces)

Guillaume Gemot (EMCA)

Marie-Line Moreau (Pôle Emploi)

René Broca. La table ronde qui suit va proposer un exemple vertueux de collaboration, dans la gestion des ressources humaines, entre plusieurs studios, une école d'animation, l'Afdas et Pôle Emploi.

Anne Dugas. La délégation sud-ouest de l'Afdas a signé avec la Région Poitou-Charentes une convention-cadre qui permet de financer des actions de GPEC. En constatant qu'il y avait une problématique commune à plusieurs studios d'animation d'Angoulême, nous avons eu l'idée d'engager une action de GPEC collective. Une première réunion au printemps 2013 a rassemblé les studios intéressés (2 Minutes, Blue Spirit Animation, Once Upon A Toon, TTK), l'EMCA, le cabinet Actiforces, le Pôle Image Magelis, Pôle Emploi, l'association 16000 images et naturellement l'Afdas. Une proposition a été formulée qui a été acceptée.

Stéphane Herin. D'habitude, la GPEC concerne des entreprises importantes, structurées pour la gestion des ressources humaines. Dans le secteur de l'animation, marqué par une certaine précarité des emplois, il s'agit d'entreprises qui ne disposent pas d'une gestion RH dédiée.

L'objectif étant de recruter rapidement du personnel, il a été décidé d'agir à deux niveaux, celui de chaque studio et celui du territoire. Dans une première phase de diagnostic, j'ai consulté Pôle Emploi, les centres de formation, le Pôle Image Magelis, 16000 images et des intermittents. Les interventions ont ensuite été centrées sur les studios, avec deux ateliers : comment gérer les compétences et anticiper les besoins ; définir de bonnes pratiques de recrutement. Ces ateliers étaient communs, mais avec un accompagnement individualisé.

Au plan collectif, il fallait créer des liens, rapprocher des organismes - Afdas et Pôle Emploi, singulièrement - qui ont vocation à travailler ensemble mais ne le faisaient pas.

Le bilan est positif. Tout n'est pas finalisé mais une bonne impulsion a été donnée, qui demande désormais à être accompagnée au niveau du territoire. Les actes de GPEC ne sont pas « auto-portés »...

Didier Henry. Il est important de communiquer entre studios et avec les intermittents. Il faudrait parvenir à créer ce dont on parle de façon récurrente depuis un bon moment : un kiosque unique pour diffuser l'information sur la formation professionnelle continue et les offres d'emploi. Aujourd'hui, l'information circule par le bouche à oreille. Cela fonctionne mais cela ne suffit pas ; il faut aussi pouvoir anticiper, pouvoir prendre le temps de la formation avant que la production ne commence. Mais les plannings ont tendance à glisser, avec le risque induit que la formation ait été faite en pure perte - au moins pour le studio - les intermittents formés n'étant plus libres au

démarrage de la production.

Les besoins de compétences tendent à devenir de plus en plus difficiles à satisfaire, avec des projets de plus en plus lourds, des personnages de plus en plus nombreux, etc. Il est donc encore plus important de mieux gérer les compétences des intermittents. Parfois, on ne prend pas le temps de les connaître, alors qu'on pourrait favoriser des évolutions.

Marie-Line Moreau. Nous avons compris deux choses :

- que les studios d'animation ne connaissent pas nos outils, dont le ROME (répertoire opérationnel des métiers et des emplois) et une banque de CV en ligne. Une équipe dédiée aux studios d'animation a été créée dans une agence Pôle Emploi d'Angoulême ;
- que des partenariats doivent être noués. Nous cofinçons avec l'Afdas une action de préparation opérationnelle à l'emploi.

Guillaume Gemot. L'EMCA va améliorer la lisibilité de ses propositions de formation, organiser des ateliers et des master classes dédiés à l'animation, des cours du soir pour développer les compétences artistiques (dessin, modelage, photo...). Nous souhaitons aussi exercer une veille technologique pour pouvoir formuler des propositions d'outils alternatifs. Nous voulons enfin référencer les intermittents dans une base de données et participer avec tous les studios à un comité d'orientation de la formation continue.

Echanges avec la salle

X. Quand on cherche des compétences sur le site de Pôle Emploi, on ne trouve pas ce qu'on cherche. Il n'y a que quelques lignes d'informations trop générales. Cela devrait être plus précis.

MLM. Dans la banque de CV en ligne, les gens indiquent ce qu'ils veulent. C'est à développer...

Laurent Blois (CGT). La démarche est intéressante et serait à renforcer dans le cadre de la CPNEF-AV [Commission paritaire nationale emploi formation de l'audiovisuel].

Corinne Descombes (Folimage). La problématique nous intéresse. Votre initiative en Charente est-elle susceptible de se développer ailleurs ?

AD. Il n'y a qu'un seul exemple de GPEC collective financée par l'Afdas dans l'audiovisuel. Il n'est pas certain qu'on puisse continuer dans cette voie dans le cadre de la nouvelle loi sur la formation professionnelle.

Jack Aubert (CPA-SPFA). On voit que la GPEC commence à intéresser. On est ici dans une logique expérimentale très positive. On aimerait que ça puisse se développer car on en constate des effets concrets. En filigrane, est aussi posée la question de l'adéquation des formations dispensées.

Christophe Pauly (CFDT). L'Afdas nous dit que ce dispositif pourrait être remis en cause. Je veux rassurer sur ce point : s'il fait ses preuves, les partenaires sociaux trouveront le moyen de le dupliquer.

8. Deux dossiers du RECA : parcours de formation et film de fin d'études

Intervenants :

Moïra Marguin (Les Gobelins)
Aymeric Hays-Narbonne (Emile Cohl)
René Broca (RECA)

Le RECA s'est livré à deux enquêtes internes, l'une sur les parcours de leurs étudiants, l'autre sur les usages des écoles en matière de production et de diffusion de films de fin d'études. Les RAF sont l'occasion d'un point d'étape sur ces deux dossiers.

Se reporter aux annexes 9, 10 et 11

9. La nouvelle donne de la formation professionnelle

Intervenante :

Anne Dugas (AFDAS)

Il y a une obligation de formation renforcée pour les entreprises, qui n'est pas une obligation de moyens, mais de résultats. Cela conduit à une nécessaire réflexion de l'entreprise sur l'effort à mener.

L'exigence de qualité et de contrôle de la qualité des formations est nouvelle pour l'OPCA, qui devra donc s'en donner les moyens. Cela se pratiquait jusqu'à présent - plus ou moins bien - sous forme de questionnaires. Il faut noter que les centres de formation devront aussi se mettre en position de répondre.

Se reporter à l'annexe 12

10. Table ronde sur le télé-enseignement (formation initiale et continue)

Intervenants :

Yohan Blanc (Institut ArtLine)
Anne Dugas (Afdas)

Même en matière de formation professionnelle, pour laquelle il pourrait sembler une réponse adaptée, le télé-enseignement reste embryonnaire en France en comparaison d'autres pays européens, et évidemment de l'Amérique du Nord.

Se reporter à l'annexe 13

Echanges avec la salle

Fabienne Vansteenkiste (ENSAD). La différence avec les tutoriels, c'est que les cours sont en ligne, mais accessibles à dates fixes.

Moïra Marguin (Gobelins). Dans Animation Mentor, on peut s'inscrire à tout moment. Chez Artline, on commence à la rentrée...

YB. Nous avons deux rentrées, en septembre et en février.

Emmanuelle Miquet (Le Film Français). Quel est le coût de ces formations ?

YB. En formation initiale, 4990 € pour l'année de prépa, 5190 € pour la première année de cursus 3D, 5590 € pour les deuxième et troisième années.

Virginie Guilminot (Les fées spéciales). Y a-t-il un lieu physique de réunion pour l'équipe pédagogique ?

YB. C'est le principe de la visioconférence généralisée. J'en profite pour préciser que les temps de préparation et de correction pour les enseignants sont rémunérés.

Jerzy Kular (Supinfocom Rubika). Tous les cours sont co-écrits ? Quels sont les profils des étudiants ?

YB. Les cours sont co-écrits par l'enseignant et par moi-même ; j'apporte une dimension de « liant pédagogique ».

Nos étudiants viennent principalement des DOM-TOM et des « déserts » français en matière de formation à l'animation. Ils font le choix du télé-enseignement qui les dispense des frais de logement, de transport, etc. qui s'ajoutent aux frais de scolarité proprement dits. Cela peut être aussi une façon pour eux de se former tout en conservant un emploi.

Cédric Plessiet (ATI). Qu'en est-il des licences de logiciels pour les étudiants ?

YB. Cela se passe comme dans les autres écoles. Certains éditeurs sont prêts à faire des efforts, d'autres moins.
