



RENCONTRES ANIMATION FORMATION

6^{ème} édition

20 et 21 novembre 2014

Angoulême

Synthèse

1. Les chiffres du secteur

Intervenants :

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

La présentation conjointe réalisée par le CNC et le SPFA confirme, en moyenne flottante sur dix ans, un volume de la production audiovisuelle stable autour de 300 heures. Puisqu'il n'y a pas lieu de penser que ce chiffre puisse connaître à l'avenir d'évolution significative, l'équation à résoudre, 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 en matière de production audiovisuelle ; beaucoup moins bien en matière de production cinéma. On doit déplorer 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.

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 : moins de 10 M€ en 2013 pour le long métrage d'animation. La délocalisation est inévitable, avec un impact considérable sur les emplois. Or, l'unique relais de croissance du secteur de l'animation est le long métrage...

D'où l'appel des professionnels à une refonte du crédit d'impôt.

La présentation d'Audiens a permis de reprendre, comme chaque année, les principaux indicateurs du secteur, avec une nouveauté qui avait été demandée lors de l'édition précédente : le nombre d'heures travaillées en France. Au fil des éditions, un corpus de connaissances sur le secteur se constitue progressivement, au bénéfice des salariés et des employeurs.

A la question - évidemment récurrente - du hiatus entre le nombre des nouveaux diplômés chaque année et les capacités d'absorption du secteur, plusieurs écoles répondent en soulignant les possibilités d'emploi dans des secteurs voisins et la pratique répandue d'une expatriation rapide, vers le Canada et le Royaume-Uni principalement ; également vers l'Australie, la Nouvelle Zélande, l'Inde, la Chine...

Les échanges qui ont suivi la présentation de l'Afdas ont permis d'exprimer la demande d'une information plus précise sur les organismes qui dispensent des formations, et l'insatisfaction d'entreprises auxquelles des formations ont été refusées, la demande intervenant après tarissement des budgets. La demande est en effet croissante et les budgets constants. En

l'état, cependant, le secteur est bénéficiaire du dispositif et constate un retour sur son investissement.

2. L'emploi dans les VFX

Intervenants :

Bernard Devillers (Mikros Image Liège)

Gilbert Kiner (ArtFX)

Amy Smith (Framestore)

A Londres, depuis le début des années 2000, le marché a connu une forte croissance : les effectifs de Framestore, par exemple, sont passés de 50 à 700 personnes. La succession des Harry Potter a constitué une sorte de garantie de travail pendant quelque 10 ans. Les gros studios ont donc beaucoup recruté pendant cette période.

Aujourd'hui, la croissance s'est ralentie et une pression s'exerce pour faire baisser les prix, avec pour conséquence que les studios recherchent davantage des free-lance que des permanents. Le système français de formation continue de bénéficier de l'approbation des employeurs, car jugé plus flexible et plus facilement adaptable à l'évolution de la situation.

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 à trouver des solutions aux problèmes rencontrés.

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, on peut estimer 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.

Mikros Images a rappelé l'évidence : la localisation des studios dépend directement des performances des mécanismes financiers proposés par les différents territoires. Le Canada, la Belgique sont parmi les plus attractifs, avec pour effet induit une difficulté croissante - actuelle au Canada, encore virtuelle en Belgique - à y trouver les compétences nécessaires.

« Nous faisons de plus en plus d'animation, en rencontrant certaines difficultés de recrutement. »

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.

La demande de compétences est toujours en hausse, a confirmé Gilbert Kiner. 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 ; chaque studio a un process de travail différent et a des exigences particulières. 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.

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. 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...

Pendant les échanges ultérieurs, une école française a pointé le recours accru des grands studios britanniques à la délocalisation d'un certain nombre de tâches, pour lesquelles par conséquent ils ne recrutent plus ; la même école déplore par ailleurs chez les mêmes un certain flou dans la définition de leurs attentes.

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)

Les modèles économiques d'un certain nombre d'éditeurs poussent à basculer vers le cloud. Le nouveau mode de fonctionnement impose d'avoir des licences maintenues en ligne, faute de quoi plus rien ne peut fonctionner. 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 : il y a bien un problème de souveraineté qui s'ajoute au problème économique et au problème de sécurité et de fiabilité des réseaux.

La question des alternatives est dès lors posée par un nombre croissant d'acteurs : elle peut appeler à des collaborations entre écoles, studios, laboratoires académiques, développeurs de toutes origines, dont le logiciel libre et open source, industriels, et jusqu'à certains éditeurs qui font montre d'un réel esprit d'ouverture... La question particulière d'une collaboration inter-studios - sous la forme d'échanges de lignes de code - est diversement appréciée, certains doutant de la faisabilité d'une collaboration entre concurrents.

Si les productions les plus lourdes sont les moins susceptibles d'accepter les risques induits par des innovations radicales, d'autres peuvent l'envisager, notamment dans le contexte actuel des difficultés de financement du long métrage français. La série est aussi un terrain d'expérimentation, avec des productions réalisées ou en cours, principalement sous Blender, qui a l'avantage d'être multi-plateformes et de pouvoir gérer à peu près toutes les étapes de la production, sauf le son. Ce logiciel est devenu un enjeu de formation.

D'autres outils open source sont cités : Natron. Krita, Gimp, Photoline...

Une école évoque ces outils qui ont souvent des interfaces moins bien faites, mais sont très puissants, ouvrent réellement des possibilités nouvelles de création d'images et ont par ailleurs une vertu pédagogique supérieure à celle des outils commerciaux.

Corollairement est posée la question centrale de qui doit décider de l'évolution des logiciels. La communauté des utilisateurs veut être entendue.

Un assez large accord se fait sur le principe d'un état des lieux logiciels : 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. Le SPFA et la FICAM s'en déclarent parties prenantes. Sollicité, le CNC reconnaît que le numérique oblige à faire bouger les lignes, et par conséquent à revisiter certains dispositifs.

4. Q&R : L'intermittence dans le secteur de l'animation

Intervenants:

Jack Aubert (SPFA)

Laurent Blois (CGT)

Jérémie Larue (FICAM)

Christophe Pauly (CFDT)

Plusieurs intervenants soulignent le caractère récurrent des crises de l'intermittence (« grosso modo, tous les 3 ans ») et les difficultés non moins récurrentes à faire comprendre les spécificités professionnelles de l'animation dans un contexte inter-professionnel.

Il est rappelé que, 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) s'est traduit par des réunions régulières devant aboutir à un rapport en 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.

La CGT convient qu'il faut circonscrire le recours à l'intermittence aux secteurs où il est vraiment nécessaire. Elle réaffirme son attachement au régime inter-professionnel et déplore que les partenaires sociaux signataires refusent d'examiner et de chiffrer ses propositions. La CFDT souhaite notamment une négociation avec les partenaires sociaux sur les listes d'emplois, dans le cadre d'une réflexion régulière sur les métiers éligibles et avec pour objectif de pérenniser l'annexe 8 qui concerne l'animation. Elle souhaite 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.

La FICAM réaffirme le caractère indispensable du dialogue social dans les différents champs conventionnels et convient qu'il y a peut-être en effet des choses à revoir dans la liste des fonctions éligibles. Elle rappelle avoir 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. Le SPFA rappelle qu'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 souhaite substituer au différé d'indemnisation un mécanisme de double plafonnement mensuel et annuel des revenus issus du travail et de l'indemnité.

Il rappelle 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 ». Il affirme être l'interlocuteur pertinent pour mener une réflexion sur le périmètre des CDD d'usage et négocier avec les salariés.

En réponse à des questions de la salle, est abordé le thème de la faible syndicalisation, regrettable, des salariés du secteur. Est également posée la question de l'information de leurs étudiants par les écoles sur les différents statuts qui les attendent dans leur future vie professionnelle. Plusieurs écoles affirment faire ce travail mais constatent que leurs étudiants ne sont guère intéressés pendant leur cursus, alors qu'ils le deviennent dès qu'ils ont mis un pied dans la sphère professionnelle. Est suggérée la création d'un « hub d'information » pour délivrer toutes les informations pertinentes quelques mois après le diplôme.

La question de la perméabilité des droits est évoquée : aujourd'hui, des intermittents, lorsqu'ils enseignent dans des écoles privées, ne peuvent comptabiliser ces heures.

L'attention est enfin attirée par le SPFA sur les risques induits par la requalification automatique en CDI au-dessus de 600 heures, tout à fait irréaliste pour l'animation.

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

Intervenant :

Christian Beauchesne

Basé à Montréal, le Centre national d'animation et de design forme depuis 22 ans à l'imagerie de synthèse. Il profite d'un éco-système favorable, dépendant principalement des performances du crédit d'impôt. La présence historique de l'industrie du jeu vidéo s'accompagne désormais de l'implantation de studios d'animation, au point de rendre le recrutement quelque peu difficile. Dans ce contexte, NAD a fait le choix d'une formation généraliste : tronc commun en 1^{er} année, choix d'un secteur en 2^e, et début de spécialisation en 3^e. Les secteurs concernés sont ceux de l'animation, du jeu vidéo, des VFX, des applications immersives, des différents domaines de la simulation et de la visualisation industrielle, en général de ce qui relève de l'art et de la création numériques.

NAD entretient une collaboration avec l'ENJMIN à Angoulême, plus récemment avec Emile Cohl à Lyon.

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

Intervenant :

Nicolas Trout (Mikros Image)

Mikros Image, dont c'était le premier long métrage d'animation, avait de multiples enjeux à relever avec l'adaptation d'une franchise d'envergure considérable. Enjeux artistiques : fidélité à l'univers d'Uderzo dans le passage de la BD à l'animation, rendu des décors en 3D et relief ; enjeux de production : enveloppe fermée et temps limité ; enjeux techniques : pipeline à construire, obligation de délocalisation partielle du fait d'une coproduction avec la Belgique, nombre de personnages très important, dans l'absolu et à l'écran.

200 personnes ont participé au film en France, issues de toutes les écoles du RECA ; 50% ont travaillé plus de 7 mois et demi. La production s'est étalée sur 700 jours ; 390 000 lignes de code ont été écrites (en Python) pour le cœur du pipeline, 3 fois plus pour l'ensemble ; 1 700 000 heures de calcul ont été nécessaires. Une dizaine d'ingénieurs R&D et TDs (technical directors) ont été mobilisés à temps plein sur presque 3 ans.

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

Intervenants :

Anne Dugas (Afdas)

Guillaume Gemot (EMCA)

Didier Henry (Blue Spirit Animation)

Stéphane Herin (Actiforces)

Marie-Line Moreau (Pôle Emploi)

Il s'agissait ici de proposer un exemple original de collaboration, dans la gestion des ressources humaines, entre quatre studios, une école d'animation, l'Afdas et Pôle Emploi. Classiquement, 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. Les interventions centrées sur les studios ont traité deux questions : comment gérer les compétences et anticiper les besoins ; comment définir de bonnes pratiques de recrutement. Au plan collectif, il fallait 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 impulsion a été donnée, qui demande désormais à être accompagnée au niveau du territoire.

Les studios participants soulignent la nécessité d'un kiosque unique pour diffuser l'information sur la formation professionnelle continue et les offres d'emploi. Mais aussi celle de pouvoir anticiper, prendre le temps de la formation avant que la production ne commence. Ils constatent que les besoins de compétences tendent à devenir plus difficiles à satisfaire, avec des projets plus lourds, des personnages plus nombreux, etc. Il est donc encore plus important de mieux gérer les compétences des intermittents.

L'EMCA entend participer à l'effort commun en améliorant la lisibilité de ses propositions de

formation, organisant des ateliers et des master classes dédiés à l'animation, des cours du soir pour développer les compétences artistiques (dessin, modelage, photo...), et aussi en exerçant une veille technologique pour pouvoir formuler des propositions d'outils alternatifs.

L'Afdas ayant signalé que ce dispositif pourrait être remis en cause par de nouvelles dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux assurent que, s'il est efficace, ils trouveront le moyen de le dupliquer.

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

Intervenants :

René Broca (RECA)

Aymeric Hays-Narbonne (Emile Cohl)

Moïra Marguin (Gobelins)

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 projets de fin d'études. Les RAF sont l'occasion d'un point d'étape sur ces deux dossiers.

Les conclusions provisoires de l'analyse des parcours font apparaître notamment un allongement général des durées de formation (malgré le succès d'un cursus court comme celui de L'Atelier), l'efficacité des DMA du RECA comme première étape du parcours, une forte émigration immédiate (supérieure à 30%) des jeunes diplômés en 3D.

L'analyse réalisée par Gobelins, très complète, peut apparaître comme un modèle possible du travail à réaliser pour apprécier justement les parcours des étudiants.

L'enquête menée au sujet des projets de fin d'études vise évidemment à dire l'existant, qui est divers, et, au-delà, à jeter les bases d'un vade-mecum sur ces questions, élaboré éventuellement avec les studios, les diffuseurs, les sociétés de droits, à unifier les pratiques et à éclairer les questions complexes liées aux revenus éventuellement générés.

9. La nouvelle donne de la formation professionnelle

Intervenante :

Anne Dugas (Afdas)

4 points clés dans la réforme de la FPC (loi du 5 mars 2014).

- Nouvelle obligation pour les employeurs : l'entretien professionnel, tous les 2 ans ;
- 2 nouveaux dispositifs pour les salariés : le Compte professionnel de formation et le Conseil en évolution professionnelle ;
- nouvelles obligations financières pour les entreprises, assises sur de nouveaux taux de contribution ;
- nouvel environnement de formation.

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.

10. Une expérience de télé-enseignement (FI et FP) : ArtLine

Intervenant :

Yohan Blanc (Institut ArtLine)

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.

En matière de formation initiale, le format en ligne propose : des supports de cours accessibles 24h/24 ; un programme pédagogique précis ; un temps de mise en pratique des compétences mesuré ; des retours individualisés ; la possibilité d'avoir des formateurs sans contraintes de distance. En matière de formation professionnelle, ArtLine propose un temps plus important de compréhension et d'application des savoirs (dans des modules de 4 à 8 semaines) et un planning plus souple.

L'institut fonctionne selon le principe de la visioconférence généralisée (les temps de préparation et de correction pour les enseignants étant rémunérés).

Les cours sont co-écrits par l'enseignant dans chaque matière et par le responsable de la structure, qui apporte une dimension de « liant pédagogique » et de cohérence globale.

Les 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.
