

RENCONTRES ANIMATION FORMATION

2^{ème} édition

18 et 19 novembre 2010

Angoulême

Synthèse des débats

Les deuxièmes Rencontres Animation Formation se sont tenues les 18 et 19 novembre 2010 à Angoulême, avec une affluence supérieure à celle de la première édition. Elles ont réaffirmé leur principe fondateur : la mise en présence des organismes de formation, des entreprises de production et fabrication du secteur de l'animation, et des institutions qui ont vocation à y intervenir selon leurs différents champs de compétences (CPNEF-AV, CNC, SPFA, AFDAS, Groupe Audiens, Pôle Emploi).

L'objectif en est de contribuer à développer une stratégie de formation concertée, par la création d'un espace-temps spécifique favorisant le dialogue entre les parties, la transmission d'informations et d'expériences. Cet effort de réflexion collective s'articulait sur différents thèmes.

1. Les compétences mobilisées

Sur un long métrage 3D : Jacques Bled (Mac Guff Ligne)

Revenant sur la fabrication par le studio Mac Guff du long métrage *Despicable Me*, pour Universal, Jacques Bled a situé l'enjeu : comment faire en sorte que la prestation puisse se hisser au niveau des grands blockbusters. Répondre à ce défi exige naturellement l'excellence des talents individuels. Mais, au-delà, cela exige un effort de structuration bien supérieur à l'ordinaire des productions françaises.

Jacques Bled a pointé des différences spécifiques entre les conceptions française et américaine de la fabrication, la principale résidant dans le caractère en permanence évolutif des différents moments. Si les grandes articulations du pipeline sont celles que l'on connaît, leurs interrelations sont à la fois plus nombreuses et plus complexes, d'où des exigences supérieures dans la structuration de la chaîne, qui doit être *quasi industrielle*, tout en s'appliquant à des processus totalement artisanaux. Parmi les conséquences à en tirer en termes de formation : l'importance décisive des TDs (technical directors), et celle, moins évidente a priori, du layering, étape qui consiste à vérifier que chaque couche qui doit être mise en place pour le compositing est conforme à ce qu'elle doit être. Le suivi de production reste évidemment crucial, et doit être proportionné à la complexité de l'ensemble.

Jacques Bled estime le bilan satisfaisant : son studio a progressé en termes de productivité, de gestion des ratios, d'évaluation, de recrutement, également pour ce qui relève de la maintenance, du suivi logiciel, en général de l'organisation technologique. En termes de profils de compétence, *Despicable Me* a exigé une hyper spécialisation des personnels. Jacques Bled attire cependant l'attention des formateurs sur le fait que des projets moins lourds – français ou européens par exemple – demanderont des talents polyvalents. Spécialisation ou polyvalence ? *C'est une question piège, bien sûr... Il faut que les gens trouvent du travail, et s'ils veulent trouver du travail, ils ont intérêt à être spécialisés, et si on veut qu'ils prennent du plaisir, il faut qu'ils soient un peu transversaux. Alors, est-ce que c'est totalement antinomique, je n'en sais rien, mais c'est vrai qu'on a besoin des deux types de formations et qu'on a de plus en plus de mal à trouver des gens qui aient vraiment des compétences transversales.*

Pour la production relief : Lionel Fages (Cube Creative) et Yannick Violin (Nayade)

Lionel Fages s'est félicité de la prise en compte du relief par les écoles. C'est une nécessité pour le développement de la production relief qu'il appelle de ses vœux. Pour autant, cela ne présente pas de difficulté particulière, parce qu'*un bon animateur, qui sait déjà bien faire une animation dans le cadre d'un film à plat, qui a un réalisateur derrière lui, qui a quelques notions d'optique, peut sans problème faire du relief*. Les règles d'optique du relief sont des règles simples, que Méliès appliquait déjà dans ses films. Sa recommandation est de s'appliquer à quelques fondamentaux : donner dans les écoles un enseignement de base sur ce qu'est une bonne règle d'optique, un bon mouvement de caméra, bref, une initiation.

Il reste néanmoins essentiel de comprendre que le relief exige une écriture spécifique, qui doit s'exprimer dès le storyboard.

Yannick Violin a insisté, pour une production en relief, sur l'importance de vérifier la correction du travail sur un grand écran, et ce dès le début de la fabrication et jusqu'à son terme.

Pour la gestion de production : Marie-Pierre Journet (Moonscoop)

Marie-Pierre Journet a dressé un tableau de la multiplicité des compétences qui doivent se trouver rassemblées chez un responsable de production, compétences parfois mal connues, mais dont le nombre et la complexité expliquent la rareté... en même temps que le besoin impératif. Nous ne pouvons évidemment ici que les mentionner cursivement...

Développer des programmes originaux, dans un rapport de proximité avec les auteurs, mais aussi dans un budget et selon des techniques précises ; détenir une expertise sur l'ensemble des étapes de production et sur l'ensemble des techniques de représentation, 2D et 3D ; dans le cas d'une coproduction, faire les meilleurs compromis pour la répartition des tâches de fabrication ; établir les budgets, évaluer les salaires, au regard de la convention collective, mais aussi selon la notoriété et la qualité des personnels, et dans le respect du budget général ; avoir des connaissances en informatique, comprendre des outils calibrés pour chaque production... et qu'il faudra recalibrer pour une production ultérieure ; gérer des équipes nombreuses sur le plan organisationnel, mais aussi parfois psychologique ; gérer des délais de fabrication au carrefour des exigences artistiques, techniques et financières ; maîtriser l'anglais... A quoi peuvent s'ajouter la nécessité de répondre aux besoins des services du marketing et de la distribution internationale.

Marie-Pierre Journet a également relevé la nécessité, pour les responsables de production, de bénéficier de mini-formations, singulièrement pour l'encadrement de productions relief - comment organiser, planifier, budgéter du relief - et pour la connaissance des outils de suivi.

Evoquant la situation préoccupante des personnels les plus âgés qui peuvent se trouver en difficulté du fait des évolutions technologiques, elle livre à la réflexion une piste possible : former ces personnels expérimentés, ou du moins certains d'entre eux, à devenir des responsables de production.

2. Formation continue : pour une stratégie à moyen terme

Kris Ludhor (AFDAS) (ppt)

Philippe Couteux (CFDT)

Gilbert Kiner (ArtFX)

Stéphane Le Bars (SPFA) (ppt)

Philippe Couteux a procédé à un rappel : la formation professionnelle continue est l'outil privilégié de la mise à jour et de l'élargissement des compétences des salariés, et donc d'accompagnement dans les mutations technologiques et dans les choix personnels d'évolution, voire de reconversion. Il a relevé la dichotomie entre la formation initiale, abondante et de qualité, et la formation professionnelle, opaque et souffrant d'une *absence totale de pilotage*.

Selon lui, la formation initiale occupe tout le terrain de la formation, en ce qu'elle offre aux entreprises une main d'œuvre bien formée, rapidement opérationnelle... et renouvelée chaque année. De ce fait, la formation continue n'intéresse pas véritablement les entreprises, qui ne la considèrent que pour la satisfaction de besoins ponctuels. Il en voit pour preuve le fait que l'action des partenaires sociaux sur la formation professionnelle continue en est au point mort. Il en appelle donc fortement au SPFA pour que celui-ci prenne la mesure des enjeux, fasse le relevé qualitatif et quantitatif des besoins des entreprises et investisse le lieu de dialogue qu'est la CPNEF.

Kris Ludhor, pour l'Afdas, relève *les prémices de quelque chose*, des initiatives nouvelles, un climat plus favorable à l'échange et à la coopération. Il revient sur trois thèmes centraux à ses yeux :

- l'amorce d'une meilleure synchronisation entre Pôle Emploi et l'Afdas sur certains projets de formation concernant des intermittents du spectacle, et une collaboration fluidifiée grâce notamment à la création d'un nouveau dispositif, la POE : la préparation opérationnelle à l'emploi ;
- le souhait d'une implication des éditeurs de logiciels, dont il reste à faire émerger les conditions de possibilité ;
- l'appropriation des problématiques de formation continue par les structures de formation initiale. Des initiatives ont été prises, mais, regrette-t-il, certaines ont avorté faute de réponse des populations concernées.

Gilbert Kiner, a élargi l'action de ArtFX vers la formation continue pour répondre à une demande de studios de postproduction, désireux de remettre à niveau les compétences de personnels en activité.

Il dresse le double constat – qui constitue une double difficulté - que la majorité des formations doivent se monter dans l'urgence, d'une part, et que, d'autre part, des demandes viennent aussi des freelances eux-mêmes, ce qui oblige à gérer des cas très particuliers et des situations très différentes. Il en appelle par conséquent à une réflexion globale, menée avec les entreprises, qui permettrait d'anticiper les besoins, et de mieux monter les financements. Il exprime pour l'heure le regret de devoir fonctionner en prestataire, et de ne pouvoir s'inscrire dans une logique de collaboration. Il relève enfin que, selon les couches hiérarchiques auxquelles il s'adresse dans les entreprises, les demandes de formation sont différentes...

Depuis la salle, Renaud Jungmann (Lisaa) exprime le souhait que les studios puisse faire un inventaire des axes de formation pertinents, à partir duquel il deviendrait possible de proposer des programmes de formation continue adaptés.

Au nom du SPFA, Stéphane Le Bars a dressé un tableau chiffré de la réalité de l'industrie française de l'animation.

3. Les chiffres du secteur (ppt)

Benoît Danart (CNC) & Stéphane Le Bars (SPFA)

Kris Ludhor (Afdas)

Philippe Degardin (Groupe Audiens)

4. Les besoins des studios

Alexis Lavillat (Normaal Animation)

Lionel Fages (Cube Creative)

Jean-Michel Spiner (2 Minutes)

Stéphane Berry (Marathon)

Bruno Gaumetou (Neomis Animation)

Alexis Lavillat fit le constat d'un apparent paradoxe : de bons chiffres de la production française s'accompagnent d'un chômage réel. Forme-t-on trop en France ? (environ 300 nouveaux professionnels chaque année issus des meilleures écoles.)

La solution ne peut résider que dans une augmentation de la part fabriquée en France, qui suppose elle-même une augmentation de la productivité et donc l'innovation technologique. Son conseil aux écoles : développer la capacité d'adaptation de leurs étudiants, grâce à un solide socle de compétences classiques associé à la pratique de la veille technologique.

Eu égard à sa double qualité de producteur et de prestataire, Lionel Fages recherche d'une part des auteurs, réalisateurs, d'autre part tous les profils des différents métiers de l'animation, mais surtout ceux du storyboard et du character design.

Jean-Michel Spiner, pour la partie de son activité réalisée intégralement en France, privilégie la polyvalence, capable d'optimiser une chaîne de fabrication 2D numérique. D'où une porosité des frontières entre les métiers : characters designers invités à travailler sur machine jusqu'au build (équivalent 2D du setup 3D) ; storyboarders à pousser jusqu'à l'animatique et sur logiciel ; animateurs à prendre en charge un épisode entier ; décorateurs à intervenir sur le layout, le décor et la couleur.

Pour les productions plus lourdes, avec animation en Chine, c'est le modèle de fabrication « académique » qui s'impose, avec la difficulté classique de la gestion des rapports avec un studio sous-traitant distant. Enfin, depuis peu, des projets « 360 », en collaboration avec les diffuseurs, concernent des « petits jeux », rassemblant une équipe de trois personnes : un game designer, plus un duo développeur/graphiste, dont chacun doit connaître les compétences et contraintes de l'autre.

Stéphane Berry, dans le cadre d'une production lourde à l'animation délocalisée, exprime des besoins concernant : des storyboarders, des animateurs qui acceptent de faire de la feuille d'expo (pour maîtriser les coûts dans le contexte d'une animation délocalisée), des premiers assistants réalisateurs. Il insiste sur la nécessité de la maîtrise de l'anglais, insuffisante en général, et plaide pour une meilleure reconnaissance par les écoles des besoins propres de la série TV, élément central de l'économie du secteur.

Bruno Gaumetou fit état d'une enquête empirique, menée auprès de jeunes professionnels, montrant les difficultés du passage du statut d'étudiant à celui de professionnel. Leçon claire : il y a bien un hiatus, dont sans doute les écoles devraient se préoccuper davantage, les studios n'en ayant guère la possibilité dans les conditions qui sont les leurs.

5. Exporter les talents, exporter les pédagogies

Shelley Page (DreamWorks Animation)

Emma McGonigle (MPC)

Marie-Anne Fontenier (Supinfocom)

Moïra Marguin (Les Gobelins)

Dimitri Granovsky (Georges Méliès)

Cette session fut l'occasion, notamment pour Shelley Page, Emma McGonigle et Moïra Marguin de réfuter l'idée reçue selon laquelle il y aurait une captation des meilleurs éléments issus des écoles françaises vers des studios étrangers, américains ou anglais.

On notera l'analyse faite par Shelley Page, et pouvant apparaître comme une mise en garde, posant une évolution des exigences de son studio vers davantage d'imprégnation technologique des jeunes professionnels.

Les représentants des écoles ont tous unanimement insisté sur l'importance à leurs yeux d'un ancrage international structuré.

6. La place de l'écriture dans les formations à l'animation

Virginie Boda (auteure)

Patrick Vanetti (CEEA)

Samuel Kaminka (Samka Productions)

Pierre Siracusa (France Télévision)

Stéphane Bernasconi (réalisateur)

L'accord s'est largement fait entre les différents intervenants sur plusieurs points importants, mais pas toujours reconnus comme tels, notamment : l'écriture pour l'animation peut et doit s'apprendre (Patrick Vanetti) ; l'écriture est insuffisamment comprise comme le début de la chaîne de fabrication (*tout est écriture*, ainsi que l'exprima Virginie Boda).

Samuel Kaminka affirma qu'une initiation à l'écriture est indispensable au moins pour le réalisateur et storyboarder. Il devait aussi déplorer le manque de formation technique des scénaristes : *ce n'est pas le talent qui manque, ni les idées, mais la technicité qui permet d'aller au bout d'une idée.*

Il insista sur le caractère décisif du poste de directeur d'écriture, pour lequel il n'existe pas de formation. Les directeurs d'écriture sont donc aujourd'hui très peu nombreux et c'est un manque préjudiciable.

Pierre Siracusa déplora que le dialogue soit trop rare entre l'approche littéraire et l'approche graphique : le scénariste ne lit pas de storyboard et le storyboarder ne discute pas de scénario.

Suite à l'évocation par Stéphane Bernasconi d'une formation à l'écriture à Gobelins, aujourd'hui disparue, un accord sembla se dessiner en faveur d'une pluralité de formations à l'écriture. Les débouchés le justifieraient et le besoin professionnel n'est pas contestable.

7. Animation et Jeu vidéo : des compétences communes ?

Valérie Bourgoin (CNC multimédia) : *Le marché français du jeu vidéo* (ppt)

Stéphane Natkin (Enjmin)

Renaud Jungmann (LISAA)

Florian Ferrier (Ouat Entertainment)

Une présentation chiffrée, par Valérie Bourgoin, de l'état de l'industrie du jeu vidéo, introduisit le constat du désengagement de beaucoup d'entreprises françaises du secteur du jeu en boîte, trop gourmand en financement (coûts de développement de 5 à 25 ou 30 M€).

Stéphane Natkin posa que *l'avenir du jeu vidéo est en dehors du jeu vidéo*. La justification de l'existence d'une école du jeu vidéo, expliqua-t-il, réside dans l'évolution vers un monde dans lequel l'ensemble des médias vont devenir interactifs. Former au jeu vidéo, c'est préparer à un marché de l'emploi qui va au-delà du jeu.

Un socle de compétences fondamentales est commun à l'animation et au jeu vidéo : celui-ci impose ensuite des contraintes spécifiques, des outils propres, et même une perspective différente.

Renaud Jungmann fit écho à cette analyse, soulignant la forte évolutivité technique, mais aussi artistique du secteur. Il cita à titre d'exemples la compétence de level designer devenue plus complexe, exigeant, outre la technicité, des talents de graphisme et de mise en scène. Le level designer doit maintenant être formé, alors qu'autrefois il se formait « sur le tas ».

Il signala enfin le fort développement de métiers jusqu'à présent non référencés, qui reposent sur des compétences techniques autour du game design.

Florent Ferrier, sur le cas particulier du jeu on-line, exprima son besoin d'animateurs Flash, mais avec cette spécificité que la communication entre graphistes et programmeurs est un élément décisif de l'efficacité.