



IA ET TRAVAIL

**DANS LE SECTEUR DES MÉDIAS, DES ARTS
ET DU DIVERTISSEMENT**

PARTIE 1/4
RAPPORT SECTORIEL 2026



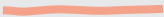
Étude et enquête menées par TWIID et Doenker - Commandées par la FIA, la FEJ, la FIM et UNI Europa



Ce projet et cette publication ont bénéficié du soutien de l'Union européenne. Cette publication reflète uniquement les opinions de ses auteurs, et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.



PRÉFACE



L'intelligence artificielle ne peut plus être considérée comme une perspective lointaine pour le secteur des médias, des arts et du divertissement. Elle est déjà bien présente, intégrée dans les flux de production, remodelant les processus créatifs et soulevant des questions urgentes sur l'emploi, les droits et l'avenir du travail créatif. Pourtant, jusqu'à présent, une grande partie du débat portait sur des récits globaux plutôt que sur des données sectorielles. Que vivent réellement les acteurs, l'équipe de tournage, les musiciens et les journalistes ? Que constatent leurs syndicats ? Et sur quels points les deux perspectives convergent-elles ou divergent-elles ?

Ce rapport est l'un des quatre rapports sectoriels qui forment ensemble une étude complète sur l'IA et le travail dans le secteur des médias, des arts et du divertissement. Commandée par la FIA, la FEJ, la FIM et UNI Europa, et menée par TWIID et Doenker, cette étude a pour but de combler d'importants manques de connaissances : comment l'IA, et plus particulièrement l'IA générative, affecte-t-elle l'emploi, les conditions de travail et les droits de propriété intellectuelle dans les secteurs européens de l'audiovisuel et des médias connexes ?

Les quatre rapports sectoriels se concentrent chacun sur une fédération et sur les professionnels qu'elle représente :

FIA : acteurs (notamment les acteurs, artistes de la voix, danseurs et professions apparentées)

FIM : musiciens

UNI MEI : travailleurs des équipes de tournage et de l'animation dans le secteur audiovisuel

FEJ : journalistes et autres professionnels des médias

Comme indiqué ci-dessus, aux fins du présent rapport, la cohorte des membres de la FIA et de ses affiliés est désignée par le terme « acteurs ». Toutefois, de nombreux syndicats de la FIA organisent également les danseurs et autres artistes-interprètes, dont les réflexions sont également incluses lorsqu'elles ont été reçues.

Chaque rapport présente les résultats d'enquêtes sectorielles, comparant les points de vue des syndicats et de leurs membres sur la sensibilisation à l'IA, l'impact perçu, les préoccupations et les besoins de soutien. Une comparaison intersectorielle conclut chaque rapport, permettant au lecteur de replacer les résultats sectoriels dans un contexte plus large.

La recherche s'est déroulée en deux phases. Une étude théorique structurée, réalisée entre septembre 2024 et début 2025, a permis de cartographier les outils d'IA, les cas d'utilisation et les réponses émergentes de la main-d'œuvre dans tous les secteurs. Cette étude a servi de base à un programme d'enquête en deux volets, mené entre septembre et décembre 2025, qui a permis de recueillir non seulement les points de vue organisationnels de 25 syndicats dans 18 pays, mais aussi les expériences vécues par les professionnels sur la base de cinq questionnaires sectoriels distribués dans plusieurs langues.

Plusieurs tendances se dégagent clairement des quatre rapports. L'inquiétude concernant l'impact de l'IA est quasi universelle : moins de 6 % des personnes interrogées, tous secteurs et groupes confondus, déclarent n'être « pas du tout inquiètes ». Parallèlement, la sensibilisation et la familiarité varient considérablement entre les journalistes, qui utilisent déjà pour la plupart des outils d'IA au quotidien, et les acteurs et les équipes de tournage, qui ne sont, pour la majorité, encore que peu familiarisés avec l'IA dans leur environnement de travail. Un fossé structurel entre les syndicats et leurs membres se creuse dans l'ensemble de l'étude : les

syndicats font systématiquement état d'une plus grande sensibilisation, anticipent des perturbations plus importantes et expriment des besoins de gouvernance plus globaux, tandis que les travailleurs individuels expriment des préoccupations plus immédiates et plus personnelles concernant la perte d'emploi, les droits et l'autonomie créative.

Ces rapports ne prétendent pas fournir un compte rendu définitif ou exhaustif. L'IA se développe rapidement et les perceptions présentées ici reflètent un moment précis à la fin de l'année 2025. Ce que nous espérons, c'est qu'ils fournissent une base solide, fondée sur des preuves, basée sur les voix des travailleurs et de leurs organisations représentatives, pour les stratégies de négociation collective, les réponses politiques et le dialogue social dont le secteur a besoin de toute urgence.

Nous tenons à remercier les quatre fédérations et leurs syndicats affiliés pour leur engagement dans ce projet, et surtout les centaines de professionnels qui ont pris le temps de partager leurs expériences, leurs préoccupations et leurs espoirs. C'est grâce à eux que cette recherche existe et en fin de compte, c'est à eux, les personnes qui fournissent le travail, qu'elle s'adresse.



TWIID & Doenker Mars 2026

CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ : CALENDRIER ET LIMITES DE LA BASE FACTUELLE

La base factuelle présentée dans ce rapport rassemble une phase de recherche documentaire menée entre septembre 2024 et début 2025 et des données d'enquête recueillies entre septembre et décembre 2025. Dans un domaine où les outils d'IA, les pratiques commerciales et les débats sur la réglementation dans les secteurs des médias et de la culture évoluent très rapidement, certains des exemples d'outils concrets, des stratégies d'entreprise et des discussions politiques décrits ici peuvent déjà avoir changé au moment de la publication. De même, les perceptions des travailleurs et des syndicats recueillies dans les enquêtes reflètent un moment précis à la fin de l'année 2025, et leurs points de vue, stratégies et préoccupations peuvent avoir évolué depuis lors, au fur et à mesure que de nouveaux cas et conflits sont apparus. Ce qui reste solide, cependant, ce sont les modèles plus larges que nous identifions dans la façon dont l'IA affecte la propriété intellectuelle, la nature du travail, les compétences et les conditions de travail. Les lecteurs doivent donc considérer les outils concrets, les cas et les instantanés d'enquête comme des illustrations limitées dans le temps plutôt que comme des inventaires exhaustifs ou parfaitement actualisés, et interpréter les résultats en étant conscients de la nature hautement dynamique du développement de l'IA et des réponses de la main-d'œuvre dans les industries créatives.

TABLE DES MATIÈRES



PROCESSUS DE RECHERCHE	6
Affectation	7
Recherche documentaire	7
Objectifs de la recherche	7
ACTEURS	9
Profil	10
L'IA en général	13
Sensibilisation à l'IA :	18
Perception de la menace	20
Préoccupations	21
Formation et soutien	22
FIA SYNDICATS	25
Profil des syndicats : Qui représente les acteurs ?	26
Sensibilisation à l'IA	27
Préoccupations	31
Impact sur les compétences et l'emploi	32
L'IA dans le travail syndical	34
Formation et soutien	38
SYNDICATS DE LA FIA VS MEMBRES	39
Sensibilisation	40
Perception	40
Inquiétude	41
COMPARAISON INTERSECTORIELLE	42
Introduction	43
Sensibilisation générale	43
Impact attendu de l'IA	44
Soutien nécessaire	49



PROCESSUS DE RECHERCHE

AFFECTATION

Cette étude évalue l'impact de l'intelligence artificielle (en particulier, de l'IA générative) sur les emplois, les conditions de travail et les droits de propriété intellectuelle dans les secteurs européens de l'audiovisuel et des médias connexes. Elle combine une enquête menée au sein des organisations syndicales sectorielles et portant sur les expériences des membres, les priorités, les campagnes de sensibilisation et les dispositions des négociations collectives relatives à l'IA avec une analyse plus large des principaux défis : l'IA générative et la protection des droits de propriété intellectuelle, l'IA générative et son impact sur les emplois et le travail, et les besoins en compétences liés à l'IA dans le secteur. Commandée par les partenaires du projet et menée en étroite collaboration avec eux, la recherche vise à combler les lacunes actuelles en matière de connaissances et à fournir une base complète pour le dialogue social au niveau européen, y compris des recommandations politiques spécifiques et des informations sur les négociations collectives.

RECHERCHE DOCUMENTAIRE

La phase initiale de l'étude a consisté en une recherche documentaire structurée visant à établir une base factuelle sur la manière dont l'IA est développée et déployée dans les médias et les secteurs culturels couverts par ce projet (acteurs et équipes dans le secteur audiovisuel, animation, musique et journalisme). Cette phase avait deux objectifs principaux. Elle a tout d'abord permis d'acquérir une compréhension conceptuelle commune des systèmes d'IA et de leur pertinence pour les flux de travail propres à chaque secteur. Dans un deuxième temps, elle a généré des idées empiriques sur les outils, les cas d'utilisation, les risques et les réponses émergentes des travailleurs, qui ont été directement utilisées pour concevoir les questionnaires de l'enquête et en interpréter les résultats. Plutôt que de traiter l'IA comme un développement générique ou abstrait, la recherche documentaire visait à clarifier les types d'IA existants, leur fonctionnement et leur importance en matière d'emploi, de compétences, de conditions de travail et de droits.

La recherche documentaire a été menée sous la forme d'un examen ciblé des sources accessibles au public et de la documentation du secteur. Elle combinait une approche technique (comprendre le fonctionnement des systèmes et ce qui les distingue) et une approche socio-économique et juridique (comprendre ce que ces systèmes impliquent pour le travail créatif et les relations de travail). La recherche a été organisée secteur par secteur, tout en suivant les développements transversaux de l'IA qui affectent plusieurs secteurs (tels que l'IA générative pour le texte, l'image, la vidéo et l'audio ; le clonage de la voix et les répliques numériques et les outils d'automatisation du flux de travail intégrés dans les environnements logiciels professionnels). Enquêtes à deux niveaux (syndicats, leurs fédérations et leurs membres)

OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

L'étude poursuit cinq objectifs : (1) cartographier l'utilisation actuelle de l'IA et la sensibilisation au sein de chaque secteur ; (2) identifier comment les parties prenantes perçoivent les opportunités et les menaces liées à l'IA ; (3) évaluer les impacts attendus et émergents sur l'emploi, les compétences et les conditions de travail ; (4) documenter ce que les syndicats et les organisations membres font déjà et les besoins qu'ils identifient ; et (5) collecter des données qui peuvent soutenir les négociations et les réponses politiques.

●● Méthodologie de la recherche

La méthodologie combine une étude documentaire préparatoire et un programme d'enquêtes sectorielles.

L'étude documentaire a permis d'établir la base analytique des enquêtes. Elle a passé en revue les principaux types d'IA, leurs capacités et leurs modes de fonctionnement typiques, ainsi que les outils d'IA utilisés dans les secteurs étudiés. Une attention particulière a été accordée au rôle des données et à la mesure dans laquelle les systèmes d'IA fonctionnent de manière transparente. L'étude documentaire a également examiné la manière dont les secteurs ont réagi aux développements de l'IA et a tiré des leçons des récents conflits et contestations. Les enseignements tirés de cette phase ont été utilisés pour formuler les questions de l'enquête qui reflètent les réalités du secteur et l'utilisation actuelle des outils.

Sur cette base, une approche d'enquête à deux niveaux a été mise en œuvre afin d'appréhender les perspectives organisationnelles et professionnelles.

●● Approche de l'enquête : modèle à deux voies

Dans un premier temps, des enquêtes ont été menées auprès des syndicats et des organisations membres (affiliées aux fédérations concernées) ; celles-ci se concentraient sur la sensibilisation organisationnelle, les défis observés, les actions entreprises et les besoins de soutien.

Dans un deuxième temps, des enquêtes ont été menées auprès de professionnels (membres de syndicats/travailleurs du secteur) ; celles-ci portaient sur l'expérience vécue sur le lieu de travail, la connaissance de l'IA, la perception des risques et des opportunités, et l'impact perçu sur le travail.

Pour le volet professionnel, cinq questionnaires sectoriels ont été rédigés : acteurs, équipes de tournage, animation, musique et journalisme. Cette structure sectorielle reflète le fait que les applications de l'IA, les filières de production et les relations de travail diffèrent considérablement d'un domaine à l'autre.

●● Contenu de l'enquête

Dans les deux volets, les questionnaires couvraient cinq thèmes principaux : (1) les caractéristiques des répondants (données démographiques et profil professionnel pour les travailleurs ; profil organisationnel pour les syndicats) ; (2) la familiarité avec l'IA et la prévalence perçue de l'utilisation de l'IA dans le secteur ; (3) la perception des opportunités, des menaces et des risques, y compris les impacts potentiels sur l'emploi ; (4) les actions et les développements, y compris les cas et les initiatives notables ; et (5) les besoins de soutien, y compris les ressources pratiques telles que des directives, outils et accords types.

Certaines questions (plus particulièrement celles portant sur les préoccupations et les évolutions du secteur) ont été adaptées au contexte spécifique de chaque secteur. Elles sont basées sur la recherche documentaire portant sur les outils spécifiques à chaque secteur. Si ces adaptations ont permis d'accroître la pertinence pour les répondants, elles ont pour conséquence que tous les sujets de préoccupation ne peuvent pas être comparés directement entre les secteurs.

●● Distribution et travail sur le terrain

La diffusion de l'enquête a suivi la même structure à deux voies et a été mise en œuvre par l'intermédiaire des réseaux syndicaux. L'étude a été réalisée par le biais de quatre fédérations : la FIA, la FIM, l'UNI MEI et la FEJ. Chaque secteur a été représenté dans ce cadre, les syndicats ayant été sélectionnés pour atteindre les membres dans les domaines professionnels concernés. Pour les enquêtes professionnelles, des versions linguistiques distinctes ont été créées pour chaque pays dans lequel les syndicats ont distribué les questionnaires, afin de favoriser l'accessibilité et de maximiser la participation.

Les enquêtes ont été lancées le 12 septembre 2025 et clôturées le 19 décembre 2025.

●● Participation

En ce qui concerne les syndicats, 87 syndicats de 31 pays ont répondu à l'enquête. La voie professionnelle a permis de constituer des groupes de répondants spécifiques à chaque secteur (voir le chapitre sur les résultats), ce qui a permis d'effectuer des analyses intrasectorielles et des comparaisons intersectorielles prudentes pour les questions équivalentes.

●● Considérations analytiques

La méthodologie permet d'établir une cartographie descriptive détaillée des connaissances, des perceptions et des besoins en matière d'IA. L'interprétation doit cependant tenir compte de trois points. Tout d'abord, les questions sectorielles limitent la comparabilité de certains éléments préoccupants. Deuxièmement, la distribution par voies syndicales peut influencer le nombre de répondants par rapport à l'ensemble de la population active. Troisièmement, dans le cas des échantillons sectoriels plus petits, les pourcentages peuvent être plus sensibles à de petits changements ; les chiffres doivent donc être pris en compte parallèlement aux pourcentages.

Globalement, la méthodologie de la recherche combine une étude documentaire contextuelle avec un programme d'enquête sectoriel structuré qui saisit les perspectives des organisations et des travailleurs, dans le but explicite d'éclairer les négociations collectives et les réponses politiques.



ACTEURS

ANALYSE PORTANT SUR 490 ACTEURS ET ARTISTES DE LA VOIX PROVENANT D'ALLEMAGNE ET DE SUÈDE

Répondants : 490 acteurs membres du Syndicat des acteurs allemands BFFS - Die Schauspielgewerkschaft et du Syndicat suédois des arts du spectacle et du cinéma Scen & Film

BFFS

Scen & Film

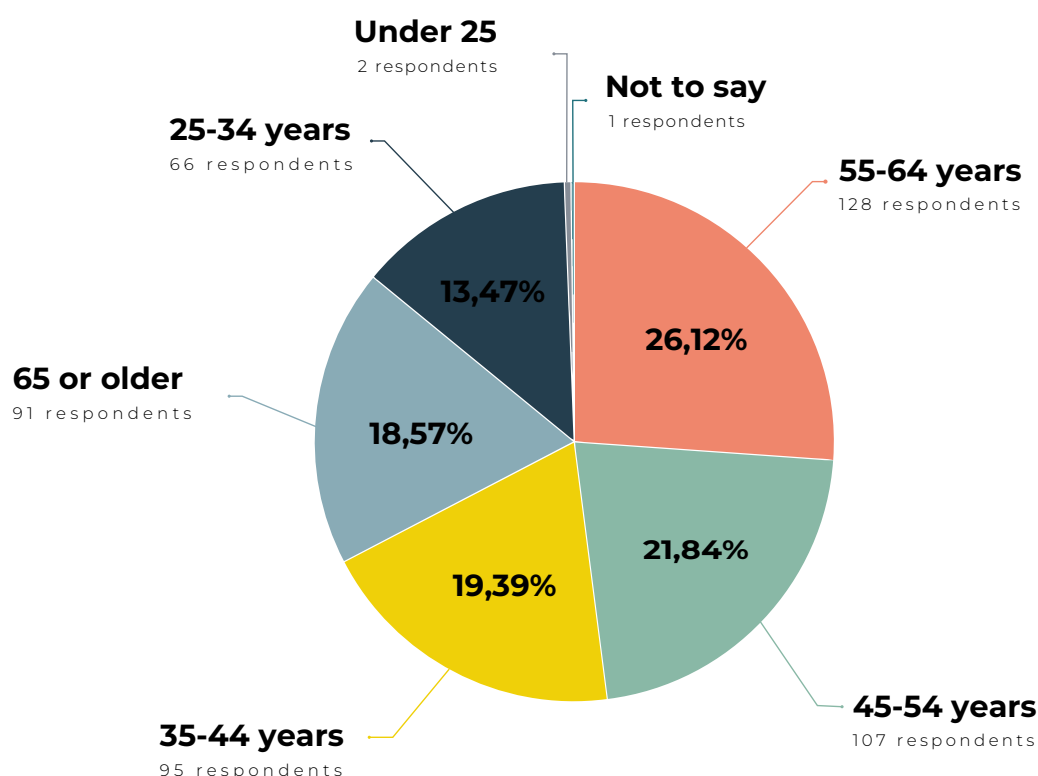
Focus géographique : Allemagne et Suède (principalement en allemand)

Note relative à la terminologie : aux fins du présent rapport, la cohorte des membres de la FIA et de ses affiliés est désignée par le terme « acteurs ». Toutefois, comme indiqué ci-dessus, de nombreux syndicats de la FIA organisent également les danseurs et autres artistes-interprètes, dont les réflexions sont également incluses.

PROFIL

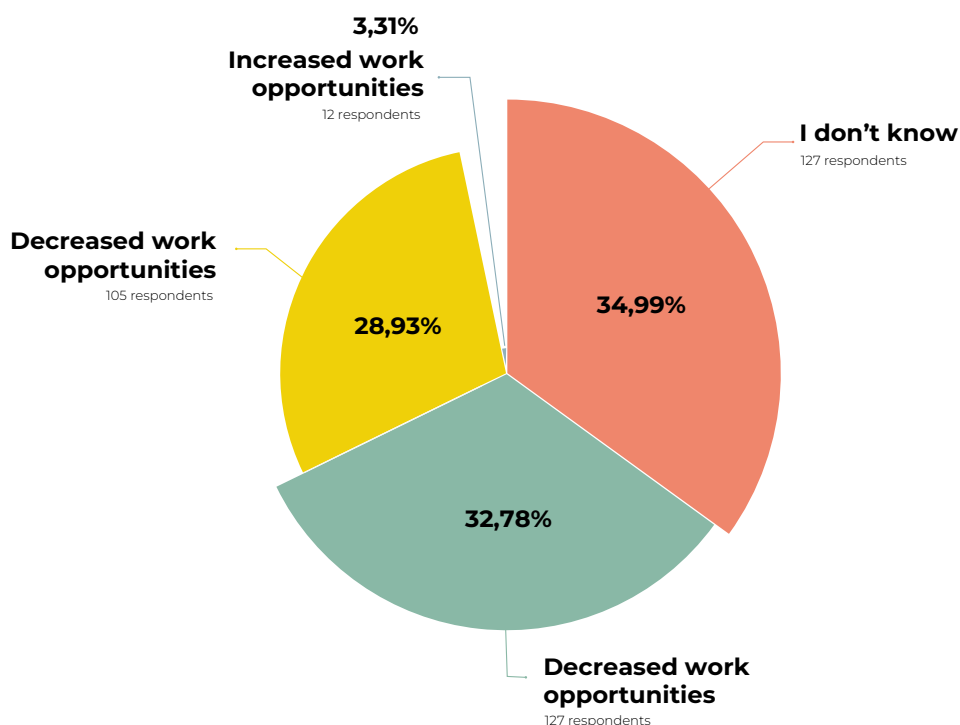
●● Âge

Sur les 490 acteurs interrogés, la tranche d'âge la plus importante est celle des 55-64 ans (128 ; 26,12 %). L'échantillon se répartit ensuite dans les cohortes adjacentes : les 45-54 ans représentent 21,84 % (107) et les 35-44 ans, 19,39 % (95), tandis que les 65 ans et plus demeurent une part importante avec 18,57 % (91). Les acteurs plus jeunes sont moins représentés, les 25-34 ans représentant 13,47 % (66) et les moins de 25 ans 0,41 % (2), tandis que 0,20 % (1) ont préféré ne pas divulguer leur âge. De manière globale, le profil tend vers des acteurs plus âgés : les 45 ans et plus représentent 66,53 % des répondants (326 personnes) et les 35-64 ans, 67,35 % (330), ce qui indique que les réponses de ce groupe reflètent largement des perspectives de milieu ou de fin de carrière.



●● Profession

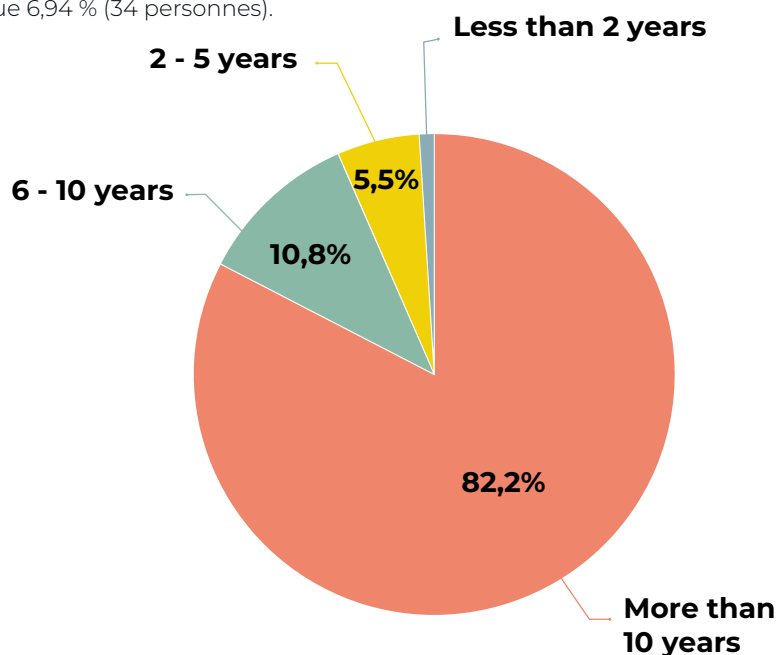
En termes de profession, les répondants avaient le choix entre « acteur », « artiste de la voix », « danseur » ou ajouter un autre profil. Beaucoup ont choisi des professions différentes. Sur les 490 personnes interrogées, près de 400 ont choisi le métier d'acteur comme l'une de leurs professions.



Parmi les « autres » professions, on trouve des métiers allant de clown ou magicien en milieu hospitalier à metteur en scène, chorégraphe, entraîneur, chanteur et artiste de cirque.

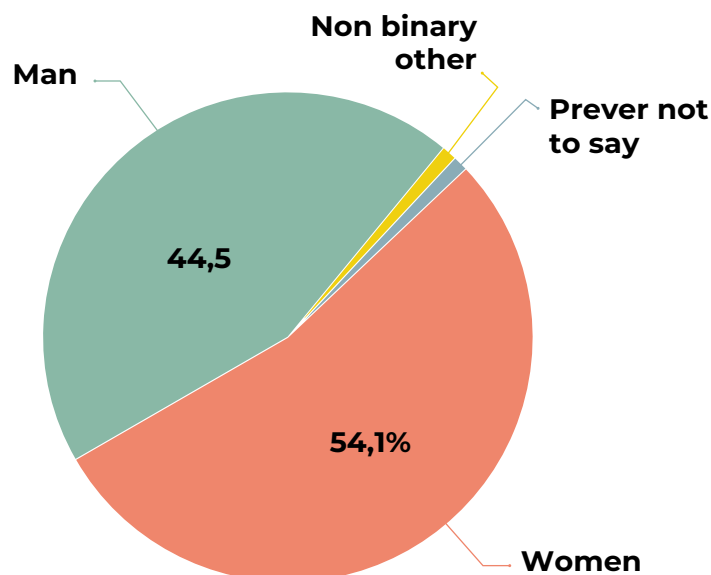
●● De combien d'années d'expérience disposez-vous dans votre métier ?

Sur les 490 acteurs interrogés, une écrasante majorité fait état d'une expérience professionnelle de plus de 10 ans (403 ; 82,24 %). Une proportion beaucoup plus faible se situe dans les tranches intermédiaires, avec 53 répondants (10,82 %) indiquant disposer d'une expérience de 6-10 ans et 27 (5,51 %) d'une expérience de 2-5 ans. Seuls 7 acteurs ont déclaré moins de 2 ans d'expérience (1,43 %). Dans l'ensemble, le sous-groupe des acteurs est clairement dominé par des professionnels établis de longue date : ceux qui ont plus de 6 ans d'expérience représentent 93,06 % (456 personnes), tandis que ceux qui ont 5 ans d'expérience ou moins ne représentent que 6,94 % (34 personnes).



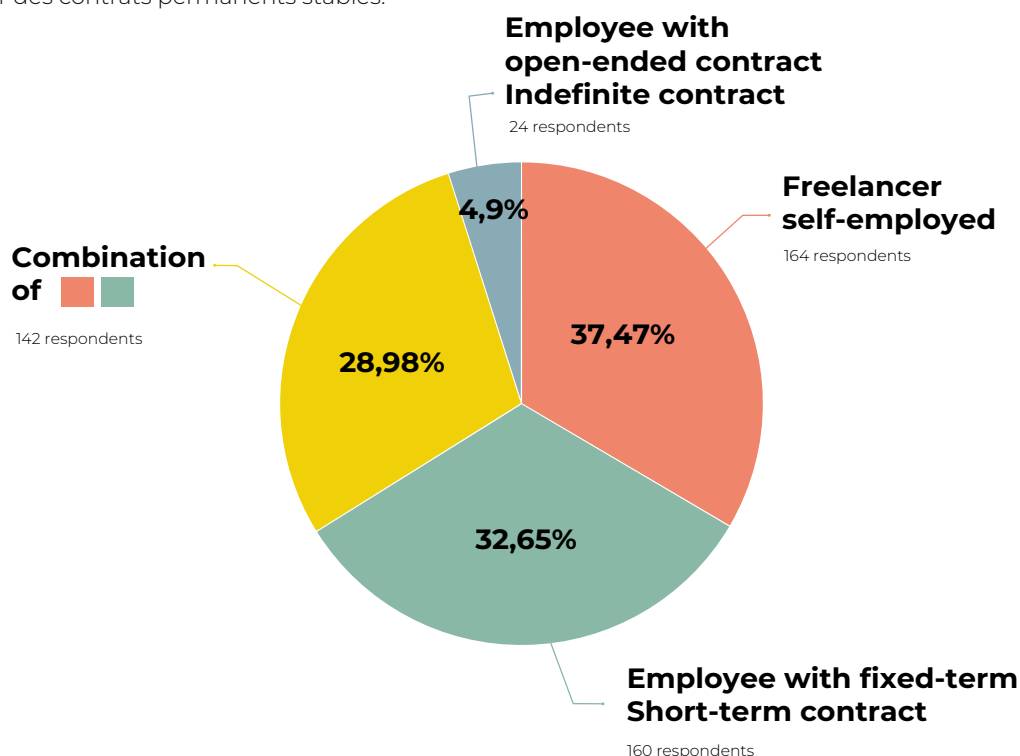
●● Genre

Sur les 490 acteurs interrogés, les femmes forment le groupe le plus important avec 265 répondants (54,08 %), suivies par les hommes avec 218 (44,49 %). Un nombre très faible de personnes s'identifient comme non-binaires (4 ; 0,82 %) ou ont préféré ne pas répondre (3 ; 0,61 %). Dans l'ensemble, les acteurs de cet échantillon sont majoritairement identifiés comme binaires (femmes + hommes), soit 98,57 % des répondants (483 personnes), 1,43 % (7 personnes) s'identifiant comme non-binaires ou ne préférant pas divulguer leur genre.



●● Quel est votre régime de travail habituel ?

Sur les 490 acteurs interrogés, le régime de travail le plus courant est celui d'indépendant (164 ; 33,47 %), suivi de près par celui d'employé avec un contrat à durée déterminée ou à court terme (160 ; 32,65 %). Par ailleurs, 142 acteurs déclarent combiner activité salariée et travail en free-lance (28,98 %), ce qui souligne la fréquence des carrières mixtes ou polyvalentes dans ce groupe. Seuls 24 répondants déclarent être employés sous contrat à durée indéterminée (4,90 %). Au total, 95,10 % des acteurs (466 personnes) travaillent dans le cadre d'un régime de travail non indéfini (free-lance, à durée déterminée ou combinaison des deux), ce qui met en évidence le profil d'un secteur dominé par des emplois flexibles et souvent liés à des projets, plutôt que par des contrats permanents stables.



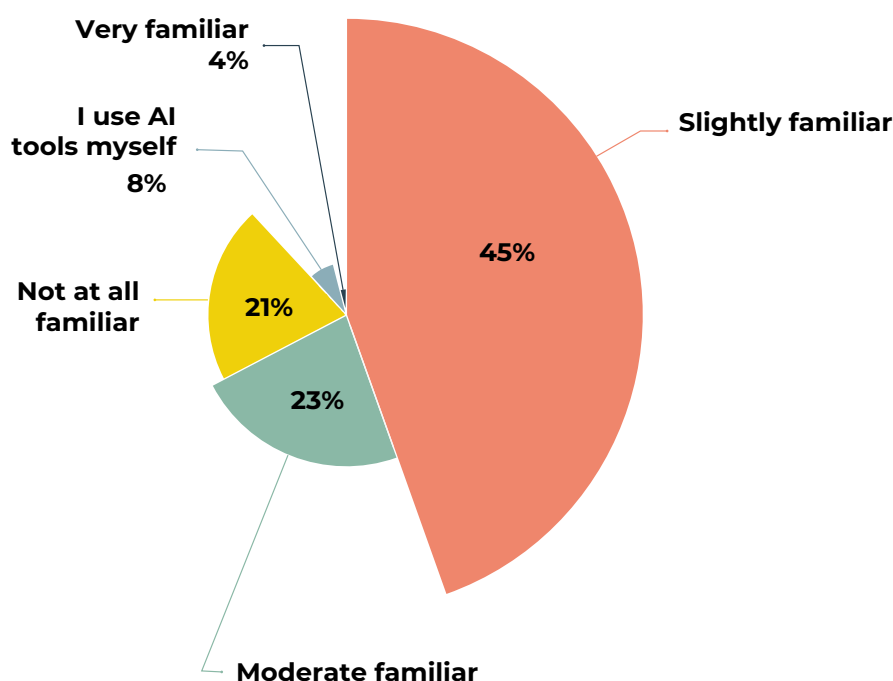
Dans les réponses ouvertes, certains ont mentionné des régimes de travail très spécifiques, par exemple le régime « Teateralliansen » (alliance théâtrale) ou « Schauspieler auf Steuerkarte » (carte d'impôts). Certains ont également déclaré être à la retraite - « Pensionär ».

L'IA EN GÉNÉRAL

●● Dans quelle mesure êtes-vous familiarisé avec l'utilisation de l'IA dans votre environnement de travail ?

Sur les 417 acteurs qui ont répondu à cette question, le degré de familiarisation avec l'IA dans l'environnement de travail se limite principalement à des degrés faibles ou modérés. Le groupe le plus important déclare être légèrement familiarisé (45 %), suivi d'un groupe se disant modérément familiarisé (23 %) et enfin pas du tout familiarisé (21 %). Ensemble, ces trois catégories représentent 88 % des réponses, ce qui indique que près de neuf acteurs sur dix n'ont pas encore d'engagement fort avec l'IA dans leur travail.

Les engagements plus avancés restent minoritaires : 32 acteurs déclarent utiliser eux-mêmes des outils d'IA (8 %) et 16 déclarent être très familiers avec ces outils (4 %). Dans l'ensemble, seuls 12 % indiquent une utilisation directe ou une familiarisation importante, ce qui suggère que s'il existe une certaine sensibilisation, l'adoption pratique est encore relativement limitée parmi les acteurs de cet échantillon.



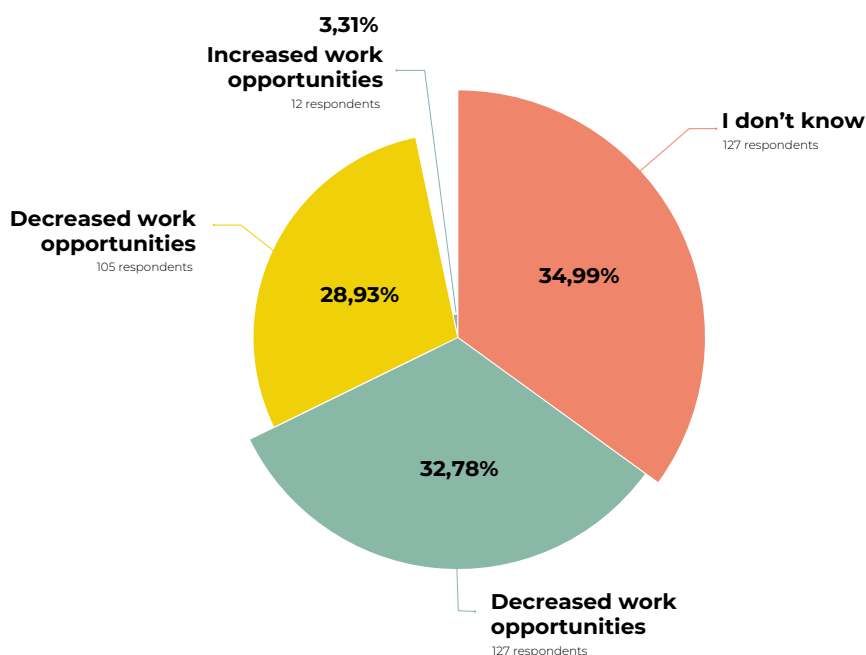
Si l'on examine les données de plus près et que l'on compare les répondants masculins avec les répondants féminins, on constate une grande différence. Alors que 11,3 % des hommes interrogés déclarent utiliser eux-mêmes l'IA, seules 4,9 % des femmes interrogées en disent de même. Un plus grand nombre de répondants masculins se disent également « modérément familiarisés » (28,0 % contre 18,8 %).

●● L'IA a-t-elle eu un impact sur vos opportunités de travail ?

Sur les 363 acteurs qui ont répondu à cette question, la réponse la plus fréquente est « Je ne sais pas » (127 ; 34,99 %), ce qui témoigne d'une grande incertitude quant à l'impact de l'IA sur les opportunités d'emploi des acteurs. Juste derrière, 119 répondants signalent une diminution des opportunités de travail (32,78 %), tandis que 105 ne signalent aucun changement significatif (28,93 %). Seuls 12 acteurs affirment que l'IA a augmenté leurs opportunités de travail (3,31 %).

Dans l'ensemble, environ un tiers des acteurs perçoivent un impact négatif clair, tandis que les impacts positifs restent rares. Les baisses signalées sont environ 10 fois plus nombreuses que les hausses. Si l'on regroupe les réponses, 36,09 % (131 personnes) font état d'un changement direct (augmentation ou diminution), avec une tendance écrasante à la baisse, tandis que 63,91 % (232 personnes) n'observent aucun changement ou ne savent pas.

Ces changements perçus ne sont pas les mêmes dans tous les groupes. Si nous comparons les différents groupes d'âge, nous constatons que parmi les 25-34 ans et les 45-54 ans, environ 40 % déclarent une diminution des opportunités de travail. Dans le groupe des 65 ans et plus, cette diminution n'est observée que dans 25 % des cas. Dans le jeu de données, il existe également des différences au niveau des pays qui ne sont pas explorées dans le présent rapport. Parmi les répondants ayant répondu à l'enquête en allemand (N=304), 33,2 % ont fait état d'une diminution des opportunités de travail, contre 28,6 % parmi les répondants suédophones (N=185). En outre, les répondants suédois ont plus fréquemment indiqué n'avoir constaté « aucun changement significatif » dans leur situation professionnelle (60 vs 45 parmi les répondants germanophones). Une différence qui suggère que les professionnels suédophones semblent un peu moins affectés par la diminution des opportunités de travail que leurs homologues germanophones.



Les remarques sur cette question dressent un tableau très cohérent : lorsque les acteurs parlent « d'opportunités », la plupart d'entre eux parlent en fait de volume de travail et de sécurité des revenus. L'impact le plus évident se concentre sur les marchés liés à la voix (voix off, doublage/ADR, livres audio, publicité, vidéos explicatives). Nombre d'entre eux décrivent des baisses importantes de la demande, parfois en des termes dramatiques : « *Mes engagements professionnels liés à la voix (principalement pour la publicité) ont diminué de 80 à 90 %* », « *La synchronisation a diminué de manière significative* » et « *Les propositions d'emploi de doublage ont pratiquement disparu.* »

Plusieurs d'entre eux établissent un lien direct avec la substitution de l'IA : « *Moins d'artistes de la voix sont engagés en raison de l'utilisation de l'IA générative pour les voix off et les scripts* » ou encore « *Les emplois de voix off disparaissent à cause des voix générées par l'IA. Celles-ci peuvent être utilisées plus rapidement et à moindre coût* ». Le même thème revient dans des exemples concrets de remplacement : « *Les voix off dans les documentaires ont déjà été partiellement remplacées par des voix générées par l'IA* » et « *Les livres de non-fiction sont déjà produits avec des voix générées par l'IA* ». Même lorsque les répondants n'ont pas la certitude que l'IA est le seul facteur, la direction perçue est similaire : « *Actuellement, il y a moins de commandes dans le secteur du doublage, mais je ne sais pas pourquoi* » ou simplement « *Beaucoup moins d'opportunités d'emploi.* »

Un deuxième grand groupe explique peut-être pourquoi la réponse « *Je ne sais pas* » est si fréquente : les personnes interrogées soulignent à plusieurs reprises une certaine opacité. Les répondants ne savent pas où l'IA est utilisée, si les refus sont liés à l'IA ou encore si leur voix est réutilisée. C'est ce qui ressort de commentaires tels que « *En raison du manque de transparence, il n'est pas possible de savoir où, comment*

et dans quel but l'IA est utilisée », « Personne ne nous a dit si l'IA avait été utilisée » et « Je ne sais pas quels emplois je ne décrocherai pas parce qu'une IA peut me remplacer ». Toutefois, plusieurs remarques montrent que l'incertitude n'est pas neutre. Elle s'accompagne de la crainte d'une substitution invisible : *« Je ne sais pas si ma candidature a été refusée lors de castings générés par l'IA... »* et *« Je ne sais toujours pas si et comment ma voix sera utilisée. »*

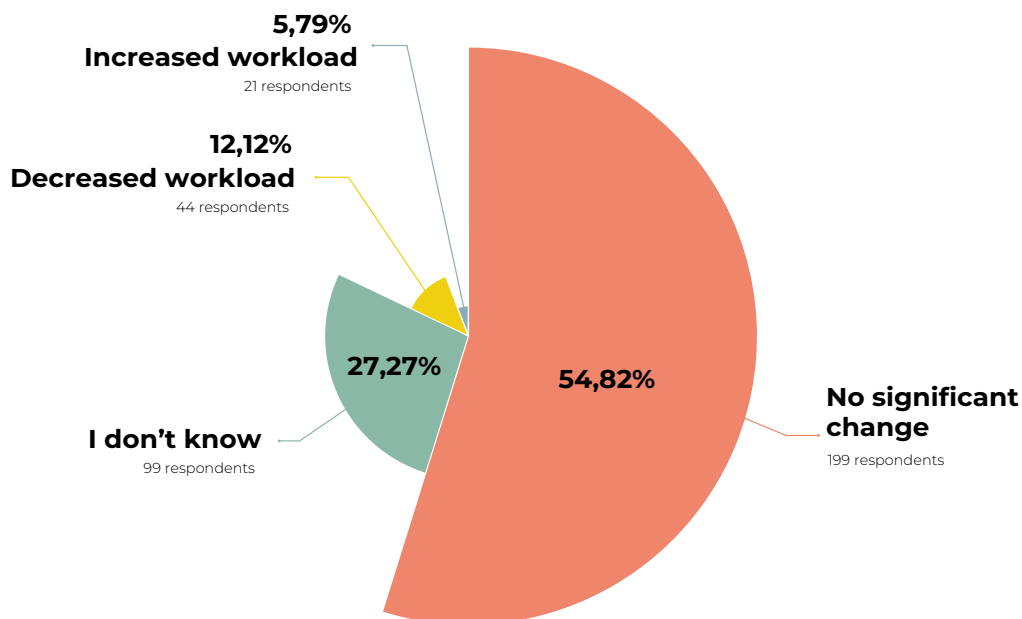
Un troisième groupe considère que la perte d'opportunités est liée au consentement, aux contrats et au refus de former l'IA. Certaines personnes interrogées se disent lésées soit parce que l'IA les remplace, soit parce qu'elles résistent aux clauses liées à l'IA et deviennent de ce fait moins « embauchables » : *« Je perds des emplois parce que soit l'IA prend le dessus, soit je refuse de laisser l'IA s'entraîner avec mes données, de sorte que je finirais par devenir superflu. »* D'autres décrivent des incidents réels d'utilisation abusive qui altèrent directement leur volonté de travailler : *« ma voix a été... demandée... puis, sans compensation, elle a été éditée/clonée à l'aide de l'IA... Je me pose vraiment la question de savoir si je devrais continuer à prêter ma voix pour d'autres tâches. »* Plusieurs personnes soulignent la détérioration des conditions et la nécessité de renégocier constamment la protection : *« Je dois constamment modifier des contrats parce qu'ils ne contiennent pas de clause sur l'IA visant à protéger le visage et la voix de l'acteur !!! »* et *« J'ai annulé deux productions de jeux vidéo... parce que les termes et conditions concernant l'utilisation de l'IA étaient extrêmement vagues. »* Dans ces remarques, la question de « l'opportunité » devient une question de gouvernance : l'opportunité dépend non seulement de la demande du marché, mais aussi de la capacité des acteurs à protéger leurs droits et à éviter d'être transformés en matériel de formation.

Si certaines remarques portent sur des opportunités positives, elles sont rares et généralement indirectes. L'IA est plus souvent décrite comme une aide dans le cadre d'un travail de soutien plutôt que comme une source de nouveaux emplois d'acteurs. Quelques répondants mentionnent des gains en matière d'efficacité : *« Lorsque j'écris, l'IA m'aide dans mes recherches. C'est beaucoup plus rapide »* ou *« cela raccourcit le temps de préparation... et c'est aussi un outil utile en tant que premier partenaire d'entraînement. »* D'autres décrivent des avantages promotionnels plutôt que des avantages lors de casting : *« J'utilise l'IA... pour le matériel promotionnel... Cela me permet de démarrer plus rapidement »* et *« il existera bientôt une option me permettant de faire traduire mes vidéos dans toutes les langues... C'est fantastique et cela me donne la possibilité d'atteindre un public international ».* Il existe également quelques opportunités ambivalentes dans de « nouvelles catégories », telles que l'embauche comme données de formation : *« J'ai récemment été engagée non pas en tant qu'actrice, mais en tant que modèle d'IA... le tarif était... inférieur »,* ce qui ressemble moins à une opportunité qu'à un remaniement (et potentiellement, à une dévalorisation) du travail. Dans l'ensemble, les remarques renforcent fortement le modèle quantitatif : les acteurs décrivent très majoritairement le changement d'opportunité comme un déclin (en particulier sur les marchés de la voix), tandis que les « avantages » se limitent principalement à la productivité et à la portée adjacentes, et non à une augmentation de l'emploi des acteurs.

●● L'IA a-t-elle affecté votre charge de travail ?

Sur les 363 acteurs qui ont répondu à cette question, la plupart ne signalent aucun changement significatif dans la charge de travail (199 ; 54,82 %). Ils sont 99 à avoir répondu « Je ne sais pas » (27,27 %), ce qui indique que pour plus d'un quart des acteurs, l'impact de l'IA sur la charge de travail n'est pas évident. Des changements directs de la charge de travail sont signalés par une plus petite minorité : 44 répondants déclarent que l'IA a réduit leur charge de travail (12,12 %), tandis que 21 signalent une augmentation de leur charge de travail (5,79 %).

Dans l'ensemble, 17,91 % des acteurs (65 personnes) perçoivent une nette évolution de la charge de travail et, lorsqu'un changement est signalé, il s'agit plus souvent d'une diminution que d'une augmentation (environ 2:1), tandis que 82,09 % (298 personnes) connaissent une certaine stabilité ou incertitude quant à l'impact de l'IA sur la charge de travail.



Les remarques formulées portent moins sur l'affirmation « *l'IA facilite mon travail* » que sur la façon dont la pression, le rythme et l'insécurité façonnent la journée de travail. Un groupe important confirme qu'il « *n'y a pas de changement* » ou que ce changement est incertain, simplement parce que ces personnes n'utilisent pas l'IA ou ne l'ont pas rencontrée dans des projets : « *Jusqu'à présent, je n'ai pas utilisé l'IA dans un cadre professionnel* », « *Pas pour le moment !* » et « *Je ne travaille pas avec ces outils* ». Certains acteurs tournés vers la scène affirment qu'ils n'ont « *pas remarqué [l'IA] dans le théâtre où je travaille* », ce qui explique en partie pourquoi les effets de la charge de travail ne sont pas clairs pour une grande partie d'entre eux.

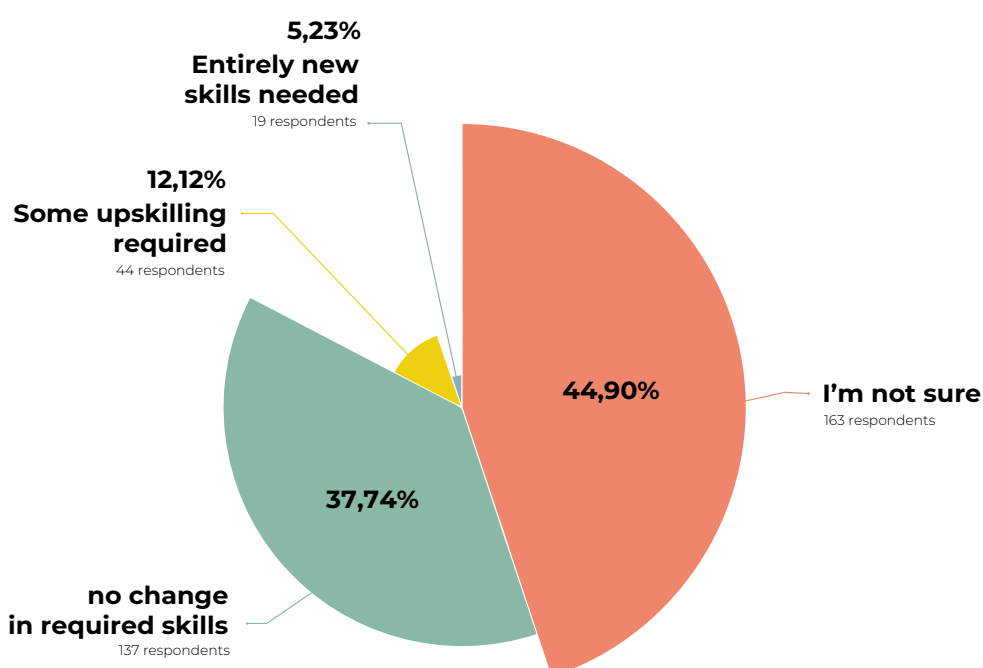
Lorsque l'IA est décrite comme réduisant la charge de travail, il s'agit principalement de tâches de soutien telles que la recherche, la rédaction et l'administration. Les personnes interrogées citent « *la simplification de la correspondance, des e-mails et des recherches* », « *la simplification des recherches et des vérifications croisées* », et des gains de temps très concrets : « *Les tâches qui prenaient 10 heures prennent maintenant 10 minutes* ». D'autres décrivent l'IA comme utile pour rédiger des résumés, effectuer un brainstorming ou apporter une aide technique : « *ChatGPT me permet de trouver des idées plus facilement* », ou « *Vous pouvez obtenir rapidement des réponses à des questions liées au travail* ». Ils soulignent néanmoins que ces réponses doivent être vérifiées : « *La recherche s'effectue plus rapidement, mais le taux d'erreur est aussi plus élevé... Il faut toujours vérifier ce que dit l'IA !* »

Toutefois, le groupe le plus frappant est celui de l'augmentation de la charge de travail due à des attentes accrues, à des contrôles supplémentaires et à des tensions émotionnelles, plutôt qu'à un travail artistique plus important. Un commentaire illustre la dynamique « *plus rapide, mais plus pesante* » : « *Tout doit aller plus vite... mais... la quantité de travail que nous effectuons chaque jour double, voire triple... Il n'y a plus aucune humanité !* » D'autres décrivent « *un alourdissement de la bureaucratie et un recours excessif à la technologie* », ou le fait que les clients exigent l'utilisation d'outils immatures : « *Les clients s'attendent à ce que nous utilisions leurs outils d'IA préférés... mais ces outils ne sont pas aboutis.* » Plusieurs font également le lien entre la charge de travail et le rétrécissement du marché : « *Plus d'auditions avec moins de chances de succès* », « *Je dois en faire plus pour décrocher un emploi, car beaucoup ont disparu* », ou encore « *Moins de travail, mais plus de stress psychologique sous forme d'anxiété existentielle* ». En bref, ces différentes remarques suggèrent que lorsque les acteurs font état d'une modification de leur charge de travail, celle-ci reflète souvent soit (a) des gains d'efficacité dans des tâches périphériques, soit (b) une intensification de la pression temporelle et de l'insécurité - avec un « travail » qui consiste à traquer un nombre réduit d'opportunités et à faire face à la peur d'être remplacé, et non pas à exercer le métier d'acteur lui-même.

●● Comment l'IA a-t-elle modifié les compétences nécessaires à votre travail ?

Sur les 363 acteurs qui ont répondu à cette question, l'incertitude est le thème dominant : 163 ont répondu « Je ne suis pas sûr » (44,90 %). 137 autres ne signalent aucun changement dans les compétences requises (37,74 %), ce qui suggère que de nombreux acteurs n'ont pas encore été confrontés à des changements clairs dans les compétences ou ne les associent pas directement à l'IA. Néanmoins, une minorité significative perçoit déjà l'impact sur les compétences : 44 répondants indiquent qu'un certain niveau de qualification est nécessaire (12,12 %), et 19 déclarent que des compétences inédites sont nécessaires (5,23 %).

Dans l'ensemble, ceux qui perçoivent un changement dans les compétences (perfectionnement ou nouvelles compétences) représentent 17,36 % des acteurs (63 personnes), tandis que 82,64 % (300 personnes) ne voient aucun changement ou restent dans l'incertitude. Cela indique que, pour la plupart des acteurs de cet échantillon, les implications de l'IA en termes de compétences ne sont pas encore clairement définies ou ressenties.



Les remarques sur cette question montrent clairement que, pour de nombreux acteurs, le « **changement de compétences** » ne consiste pas à apprendre à agir différemment, mais à faire face à l'incertitude et au manque de visibilité. Une grande partie des commentaires font écho à la réponse « **Je ne suis pas sûr** » en soulignant un contact limité avec l'IA ou une vision limitée des processus de production : « **Je n'ai pas encore rencontré l'IA dans le cadre d'un projet spécifique** », « **je n'ai pas encore assez de points de contact ou d'expérience** », et « **Je n'ai pas assez d'informations sur les processus qui se déroulent derrière la caméra.** » Les répondants travaillant dans le spectacle vivant considèrent souvent que leur travail est isolé de l'IA. « **Mon théâtre est totalement analogique** » et « **L'atout majeur du théâtre est le fait d'être ici et maintenant** », ce qui explique en partie pourquoi l'impact des compétences reste diffus pour beaucoup, même si le sujet semble se profiler à l'horizon.

Lorsque les répondants décrivent de nouvelles compétences, le thème dominant est celui des connaissances juridiques/contractuelles et de la protection des droits, en particulier en ce qui concerne la voix et l'image. De nombreux acteurs expliquent désormais « **porter une attention particulière aux contrats** » : « **Je fais très attention à indiquer explicitement dans tous les contrats qu'aucune IA ne peut être utilisée... pour ma voix** », et « **Nous avons soudain l'impression d'avoir besoin d'une assistance juridique chaque fois qu'on nous présente un contrat... contenant d'étranges réglementations en matière d'IA** ». Ce phénomène est étroitement lié aux craintes en matière de transparence : « **Nous ne constatons souvent que trop tard que**

nos performances ont été traitées par l'IA » et « si ma voix est utilisée, je ne le saurai jamais à moins que quelqu'un ne la reconnaisse ». Ainsi, le « **changement de compétences** » est souvent défini comme l'apprentissage de la détection des risques, de la négociation du consentement et de la sauvegarde de l'attribution (connaissances juridiques).

Une troisième impression forte est la séparation entre les compétences inchangées et le travail qui disparaît, en particulier dans le domaine du travail lié à la voix. Plusieurs disent clairement que « **L'IA n'a pas modifié mes compétences en tant qu'acteur** », mais ajoutent immédiatement l'impact sur le marché du travail : « **L'IA m'a privé de certains emplois en tant qu'acteur de la voix** », « **Dans mon secteur de la lecture de livres, l'IA a entraîné une diminution des emplois** » et « **Le nombre d'emplois de voix off a diminué pour moi**. » Pour certains, cela pousse à une adaptation forcée : « **J'ai été obligé d'apprendre à utiliser les outils d'IA... pour me créer une deuxième source de revenus** », tandis que d'autres rejettent catégoriquement cette idée : « **J'évite l'IA. Je ne vois rien de bon là-dedans** ». Dans l'ensemble, les remarques suggèrent que les acteurs interprètent actuellement le « **changement de compétences** » induit par l'IA moins comme un changement de métier que comme un mélange (1) d'une exposition limitée, (2) d'un besoin accru en matière de vigilance juridique et technique, et (3) d'une pression économique qui peut nécessiter une diversification même si les compétences d'acteur demeurent inchangées.

SENSIBILISATION À L'IA :

Parmi les acteurs, la plupart ne connaissent ou n'utilisent que partiellement les applications d'IA répertoriées. En moyenne, 53 % des personnes interrogées déclarent ne pas connaître une application donnée et 10 % affirment qu'elle n'est pas utilisée, tandis que 23 % la décrivent comme courante ou très courante. En moyenne, un peu plus de 1 % d'entre eux déclarent utiliser ces outils d'IA à titre personnel.

La méconnaissance est la plus élevée envers les listes de présélection générées par l'IA (68,3 %) et les outils de feed-back en temps réel analysant les émotions/le langage corporel/la voix (68,4 %), et la plus faible envers le sous-titrage/le doublage/la traduction automatisés (28,7 %). Pour la plupart des applications, le taux de non-utilisation se situe autour d'environ 10 %, les valeurs les plus élevées concernant les outils de feed-back en temps réel (14,3 %) et la chorégraphie/simulation de mouvements assistée par l'IA (13,7 %), et les plus faibles concernant le sous-titrage/le doublage/la traduction (6,2 %).

Les utilisations commune et très commune combinées ne dépassent 30 % que pour trois éléments. Le clonage de voix de synthèse/les dialogues IA pour le doublage ou le remplacement sont courants/très courants dans 37,8 % des cas, les scénarios/arcs de personnages/invites d'improvisation générés par l'IA dans 33,5 % des cas, et le sous-titrage/ le doublage/la traduction automatisés dans 56,7 % des cas (29,8 % courants et 26,9 % très courants).

L'utilisation personnelle directe est faible pour tous les items. L'utilisation à titre personnel la plus élevée concerne le sous-titrage/le doublage/la traduction automatisés (2,9 %) et les outils d'IA utilisés pour s'entraîner ou répéter avec des partenaires ou dans des environnements virtuels (1,9 %), tandis que l'usage personnel de la plupart des autres applications est inférieur ou égal à 1,7 %, la capture de mouvements par l'IA se situant à 0,2 %.



L'écart entre l'utilisation déclarée de chaque outil d'IA (« très courant » + « courant » + « J'utilise moi-même l'IA à cette fin ») versus « Je ne connais pas » pour chaque outil d'IA donne une idée de l'étendue des connaissances de certains outils dans le secteur.

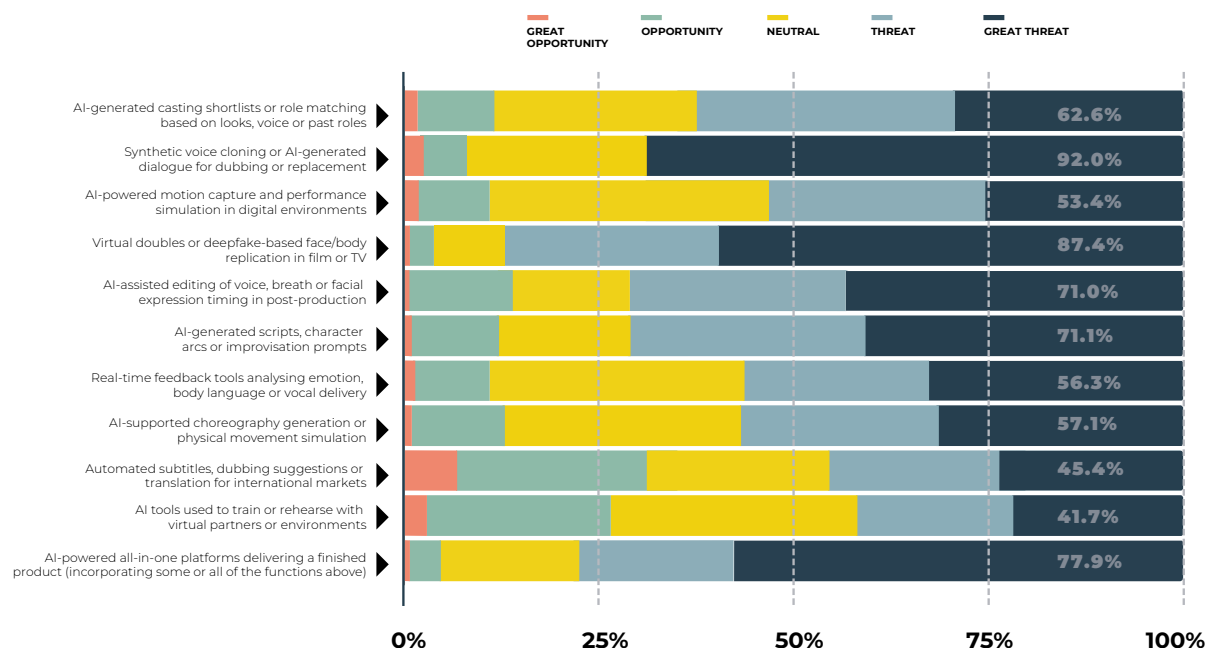
	UTILISATION	JE NE CONNAIS PAS
Listes de présélection générées par l'IA ou adéquation des rôles en fonction de l'apparence, de la voix ou des rôles précédents - Non utilisé	13.66%	68.29%
Clonage de voix de synthèse ou dialogue généré par l'IA pour le doublage ou le remplacement	38.44%	36.01%
Capture de mouvement et simulation de performance alimentées par l'IA dans des environnements numériques	23.37%	55.90%
Doublures virtuelles ou réplique du visage ou du corps sur la base de deepfake dans le cinéma ou la télévision	15.74%	52.30%
Édition assistée par IA de la voix, de la respiration ou de la synchronisation des expressions faciales en post-production	28.85%	46.94%
Scénarios générés par l'IA, arcs de personnages ou invites d'improvisation	34.99%	42.93%
Outils de feedback en temps réel analysant les émotions, le langage corporel ou la prestation vocale	8.76%	68.37%
Génération de chorégraphies assistée par l'IA ou simulation de mouvements physiques	11.99%	62.83%
Sous-titres automatisés, suggestions de doublage ou traduction pour les marchés internationaux	58.91%	28.74%
Outils d'IA utilisés pour s'entraîner ou répéter avec des partenaires ou dans des environnements virtuels	15.91%	60.33%
Plateformes tout-en-un alimentées par l'IA fournissant un produit fini (incorporant certaines ou toutes les fonctions ci-dessus)	15.24%	62.62%

Les acteurs présentent un profil de sensibilisation plus « à deux vitesses » que les membres d'une équipe de tournage, par exemple. Le sous-titrage/le doublage/la traduction se distinguent avec 58,9 % d'utilisation et le taux le plus bas de « Je ne connais pas » (28,7 %), ce qui suggère fortement que les acteurs sont le plus souvent confrontés à l'IA lorsqu'elle affecte la distribution et l'accessibilité.

Un deuxième « palier visible » porte sur des sujets génératifs très médiatisés : le clonage de la voix (38,4 % d'utilisation) et les scénarios basés sur l'IA/invites de personnages (35 % d'utilisation). Ce sont des applications dont les gens parlent publiquement et qui ont des implications évidentes sur le métier et le travail des acteurs, de sorte qu'il est logique qu'elles soient plus reconnues que les outils spécialisés dans les pipelines.

Les zones d'ombre les plus importantes se situent précisément là où l'on pourrait s'attendre à ce que les acteurs soient les plus sensibles : l'adéquation casting/rôle et le feedback en temps réel sur les performances atteignent tous deux +/-68 % de non-connaissance et l'utilisation la plus faible. Cet écart est important, car il implique que les outils susceptibles d'influencer directement les opportunités, la sélection ou l'évaluation ne sont pas répandus, pas visibles ou pas compris comme de l'IA par les personnes interrogées.

PERCEPTION DE LA MENACE



Le graphique ci-dessus montre la répartition des scores sur l'échelle de Likert, de « grande opportunité » à « grande menace ». Dans le tableau ci-dessous, nous distinguons les opportunités (= grande opportunité + opportunité), la neutralité et les menaces (= menace + grande menace).

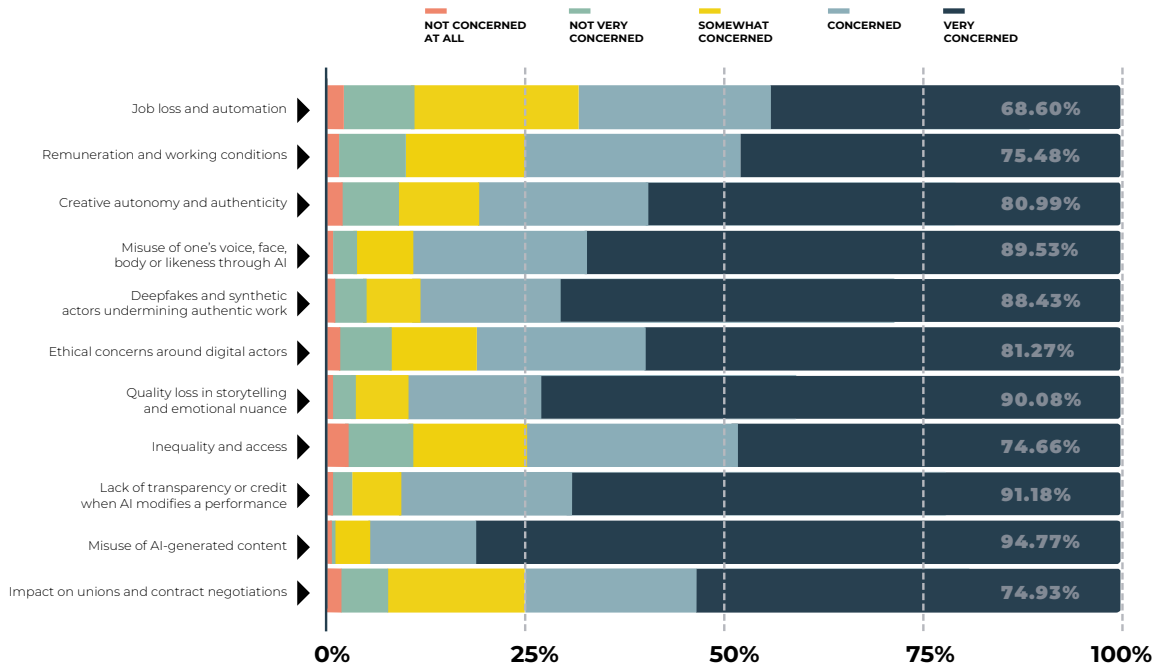
	MENACE	NEUTRALITÉ	OPPORTUNITÉ
Listes de présélection générées par l'IA ou adéquation des rôles en fonction de l'apparence, de la voix ou des rôles précédents	62,6%	25,7%	11,7%
Clonage de voix de synthèse ou dialogue généré par l'IA pour le doublage ou le remplacement	92,0%	5,2%	2,7%
Capture de mouvement et simulation de performance alimentées par l'IA dans des environnements numériques	53,4%	35,5%	11,1%
Doublures virtuelles ou réplique du visage ou du corps sur la base de deepfake dans le cinéma ou la télévision	87,4%	8,7%	3,8%
Édition assistée par IA de la voix, de la respiration ou de la synchronisation des expressions faciales en post-production	71,0%	16,9%	12,0%
Scénarios générés par l'IA, arcs de personnages ou invites d'improvisation	71,1%	16,9%	12,0%
Outils de feedback en temps réel analysant les émotions, le langage corporel ou la prestation vocale	56,3%	32,3%	11,4%
Génération de chorégraphies assistée par l'IA ou simulation de mouvements physiques	57,1%	30,1%	12,8%
Sous-titres automatisés, suggestions de doublage ou traduction pour les marchés internationaux	45,4%	23,5%	31,2%
Outils d'IA utilisés pour s'entraîner ou répéter avec des partenaires ou dans des environnements virtuels	41,7%	31,6%	26,7%
Plateformes tout-en-un alimentées par l'IA fournissant un produit fini (incorporant certaines ou toutes les fonctions ci-dessus)	77,9%	17,2%	4,9%

Les acteurs sont fortement orientés vers les menaces dans la plupart des applications, mais le modèle n'est pas uniforme. Les perceptions les plus extrêmes de la menace concernent les technologies de reproduction de l'identité : le clonage de la voix est massivement considéré comme une menace (92,0 %), et les doublures virtuelles de type deepfake le sont presque autant (87,4 %). Ces deux éléments constituent une catégorie à part et déterminent la tonalité générale des données de perception des acteurs.

Un deuxième groupe est constitué d'applications qui semblent toujours menaçantes, mais de manière moins absolue : l'édition assistée par l'IA et les scénarios générés par l'IA se situent à peu près au même niveau (environ 71 %), ce qui suggère que les acteurs perçoivent également un risque dans les outils qui affectent le contenu de la performance, la diffusion ou le processus créatif, même si ce risque n'est pas aussi intense que celui de la réplique de l'image/de la voix.

Les applications où l'opportunité perçue devient plus visible sont celles qui se lisent comme une « infrastructure d'assistance » plutôt que comme une solution de remplacement. Le sous-titrage et la traduction décrochent la part d'opportunité la plus élevée chez les acteurs (31,2 %) et une part de menace plus faible que la plupart des autres éléments concernant les acteurs (45,4 %), tandis que les outils de répétition décrochent également une part d'opportunité relativement significative (26,7 %). En bref, les acteurs font une distinction nette entre l'IA permettant de reproduire/remplacer un acteur et l'IA soutenant la distribution ou les répétitions.

PRÉOCCUPATIONS



	INQUIET	NEUTRE	NON CONCERNÉ
Perte d'emploi et automatisation	68.60%	20.39%	11.02%
Rémunération et conditions de travail	75.48%	14.60%	9.92%
Autonomie créative et authenticité	80.99%	9.92%	9.09%
Utilisation abusive de la voix, du visage, du corps ou de l'image d'une personne par le biais de l'IA	89.53%	6.61%	3.86%

« Deepfakes » et acteurs de synthèse compromettant les œuvres originales	88.43%	6.61%	4.96%
Préoccupations éthiques concernant les acteurs numériques	81.27%	10.47%	8.26%
Perte de qualité dans la narration et la nuance émotionnelle	90.08%	6.34%	3.58%
Inégalités et accès	74.66%	14.33%	11.02%
Manque de transparence ou de crédit lorsque l'IA modifie une performance	91.18%	5.79%	3.03%
Utilisation abusive du contenu généré par l'IA	94.77%	4.13%	1.10%
Impact sur les syndicats et les négociations contractuelles	74.93%	17.36%	7.71%

Les acteurs font part de très grandes préoccupations dans l'ensemble, mais leur intensité n'est pas répartie uniformément entre les différents sujets. La concentration la plus forte concerne l'utilisation abusive et la perte de contrôle, avec « l'utilisation abusive du contenu généré par l'IA » (94,8 %) et « le manque de transparence/de crédit lorsque l'IA modifie une performance » (91,2 %) arrivant en tête de liste. En d'autres termes, l'inquiétude première n'est pas abstraite : la question est de savoir ce qu'il advient du travail et de l'identité d'un acteur une fois que l'IA entre dans la chaîne. L'utilisation abusive est le seul élément pour lequel moins de 4 répondants se déclarent « non concernés ».

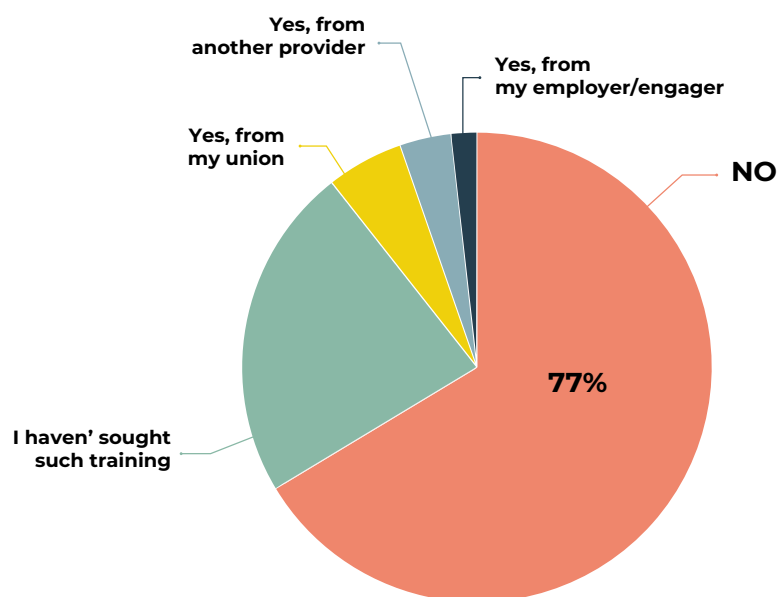
Un deuxième thème majeur est celui de l'authenticité et de la qualité, où la « perte de qualité dans la narration/la nuance émotionnelle » décroche également un score extrêmement élevé (90,1 %), tout comme les « deepfakes/acteurs de synthèse » et l'utilisation abusive de l'image. Cela suggère que les acteurs s'inquiètent à la fois des préjudices professionnels (crédits, consentement, traçabilité) et des préjudices liés au public (ce que devient la « performance » une fois médiatisée ou remplacée).

Un point qui domine relativement moins chez les acteurs, c'est la perte d'emploi et l'automatisation, avec un taux qui reste élevé (68,6 %), mais qui est l'élément le moins préoccupant dans ce secteur. C'est important, car cela indique que les acteurs considèrent les risques liés à l'IA moins comme une « automatisation générique » que comme la reproduction de l'identité, la réutilisation non autorisée et l'intégrité créative.

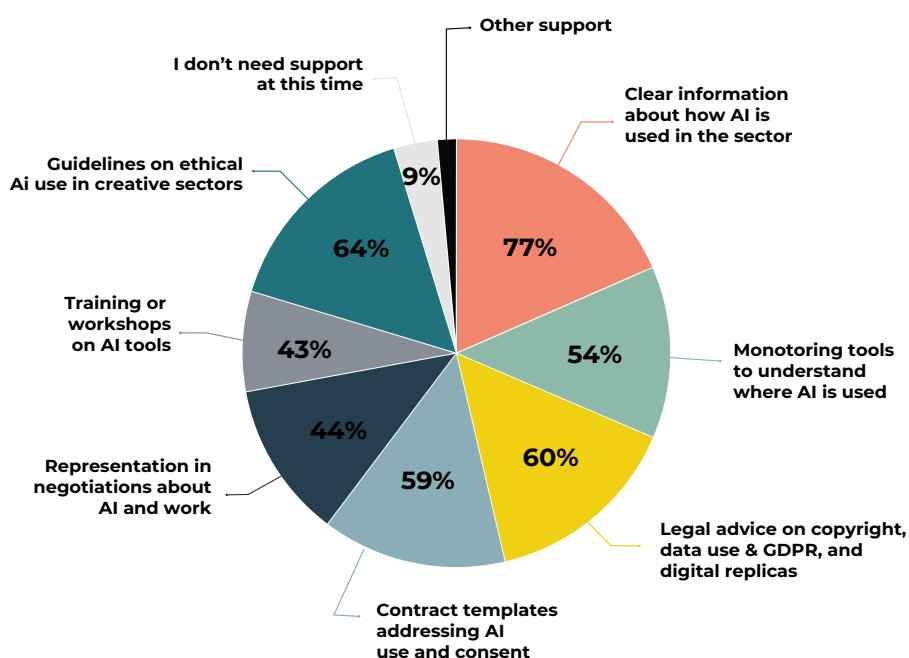
Par rapport aux autres secteurs, les acteurs se distinguent particulièrement par l'importance de l'utilisation abusive de l'image, de la voix et du corps dans leur profil d'inquiétude. Alors que les équipes de tournage et les membres de l'animation craignent davantage le remplacement des filières et le déplacement de l'artisanat, la structure des préoccupations des acteurs est plus personnelle et plus axée sur les droits, même si les niveaux de préoccupation globaux sont aussi élevés.

FORMATION ET SOUTIEN

La grande majorité des acteurs ont déclaré n'avoir reçu aucune orientation ou formation en matière d'IA ou n'avoir pas cherché à obtenir une telle formation. Un peu plus de 6 % des membres ont déclaré avoir reçu une forme de formation ou d'orientation de la part de leur syndicat et/ou d'un autre fournisseur de l'employeur.



Si nous examinons les réponses données par les acteurs à la question de savoir quel type de soutien les aiderait à mieux gérer l'impact de l'IA, nous constatons que l'information est la principale priorité. Une grande majorité (77 %) souhaite une communication transparente sur la manière dont l'IA est appliquée dans le secteur, tandis qu'environ deux tiers réclament des lignes directrices éthiques (64 %) et des modèles de contrat qui traitent du consentement et de l'utilisation de l'IA (59 %). Beaucoup recherchent également des conseils juridiques (60 %) et des outils de surveillance (54 %) qui leur permettraient de savoir où les technologies de l'IA sont introduites. Les besoins en formation sont également importants (43 %), de même que la demande de représentation dans les négociations sur l'IA et le travail (44 %). Seule une petite fraction (9 %) a indiqué qu'elle n'avait actuellement besoin d'aucune aide.



Les réponses ouvertes donnent un aperçu puissant des préoccupations et des attentes des acteurs. L'un d'entre eux résume l'essence du besoin d'information : « *Disposer d'information sur les faits est toujours une bonne base pour comprendre quels sont les problèmes, les avantages ou les inconvénients qui nous*

attendent. » D'autres témoignent déjà d'abus ou de dommages liés à l'IA : « L'IA a manifestement copié le contenu de mon travail d'auteur et de réalisateur - elle a été entraînée à le faire sans que je sois payé - il y a déjà des procès à grande échelle aux États-Unis - il serait bon que cela se produise aussi en Europe » ou encore « Malheureusement, certains producteurs se livrent actuellement à des pratiques très contraires à l'éthique. Ils recastent par exemple impitoyablement les acteurs qui refusent d'accepter des contrats ne comportant pas de clauses relatives à l'IA. Ils perdent tout simplement leur emploi et on peut se demander s'ils seront à nouveau embauchés s'ils n'ont pas signé le contrat proposé. Il s'agit d'une évolution très inquiétante, et je souhaite donc que le gouvernement adopte des règles claires en matière d'IA. »

Cette personne n'est pas la seule à appeler en faveur d'une législation plus complète et de meilleure qualité. D'autres évoquent la nécessité de « *lois et règlements régissant l'IA* » ou « *d'exigences en matière d'étiquetage pour les contenus générés par l'IA* ». Une personne insiste également sur le fait que le secteur « *doit rester à la pointe de l'utilisation de l'IA* ». Ne pas prendre le train en marche et crier 'Stop !'. Une fois que le train de l'IA sera en marche et que la rentabilité décollera, rien ne pourra l'arrêter ! »

Un autre répondant se contente de dire : « *Je ne sais pas de quelle aide je pourrais avoir besoin* », tandis qu'un autre déclare : « *J'évite tout ce qui a trait à l'IA. Seules les relations humaines et les conversations m'intéressent. Ainsi que la nature, les animaux, le temps, l'espace, les couleurs, la passion.* »



FIA SYNDICATS



Répondants : 27 syndicats d'artistes-interprètes

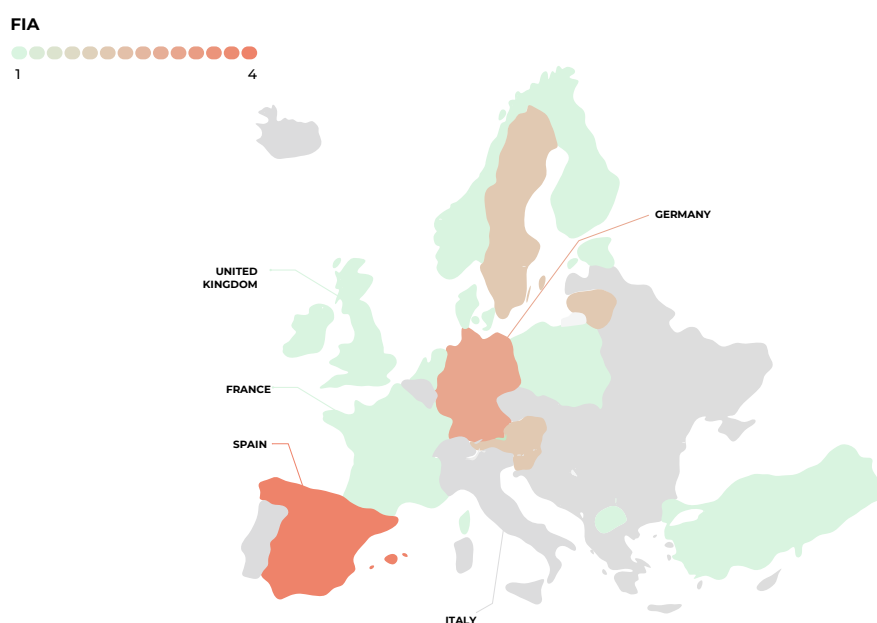
Focus géographique : 18 pays européens

Fédération : FIA (Fédération Internationale des Acteurs)

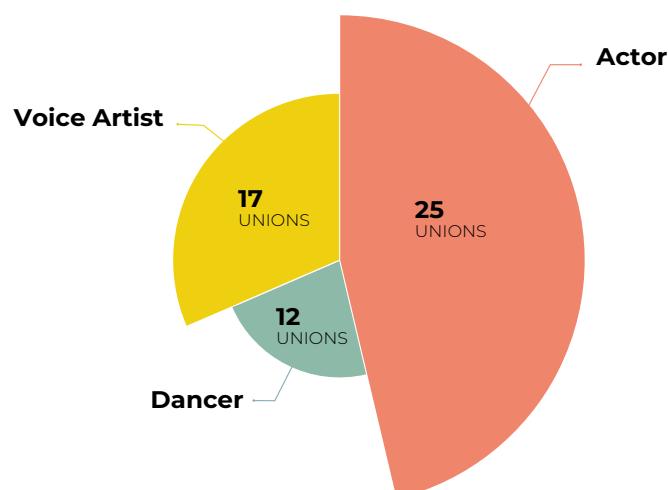
Note relative à la terminologie : aux fins du présent rapport, la cohorte des membres de la FIA et de ses affiliés est désignée par le terme « acteurs ». Toutefois, comme indiqué ci-dessus, de nombreux syndicats de la FIA organisent également les danseurs et autres artistes-interprètes, dont les réflexions sont également incluses.

PROFIL DES SYNDICATS : QUI REPRÉSENTE LES ACTEURS ?

Les syndicats de la FIA qui ont répondu à cette enquête sont répartis dans un large éventail de pays européens, plusieurs syndicats affiliés ayant répondu en Espagne, en Allemagne et en Slovaquie. Des réponses ont également été reçues de syndicats ou d'associations basés en Finlande, au Luxembourg, au Royaume-Uni, en Norvège, au Danemark, en Turquie, en France, aux Pays-Bas, en Pologne, en Irlande et en Estonie, ce qui permet de couvrir à la fois les grands et les petits marchés de l'audiovisuel.



Dans ces pays, les syndicats représentent principalement les acteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant (25 réponses), ainsi qu'une part importante d'artistes de la voix (17) et de danseurs (12). Cela confirme que la cohorte d'artistes-interprètes de l'enquête reflète principalement les acteurs sur les planches et à l'écran, les professionnels du doublage et de la voix off, et les danseurs, y compris ceux qui travaillent en free-lance ou occupent des emplois atypiques. Comme précisé précédemment, cette cohorte sera désignée par le terme « acteurs » aux fins du présent rapport, mais doit être comprise comme couvrant ce groupe plus large.

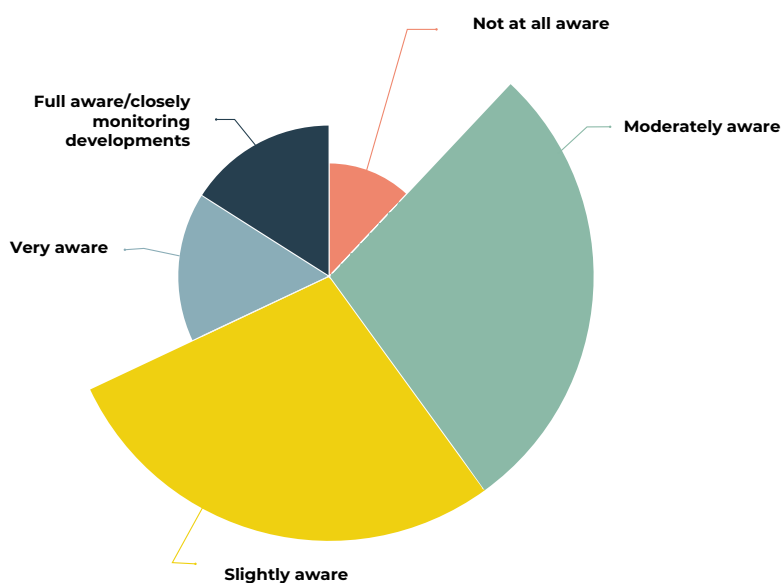


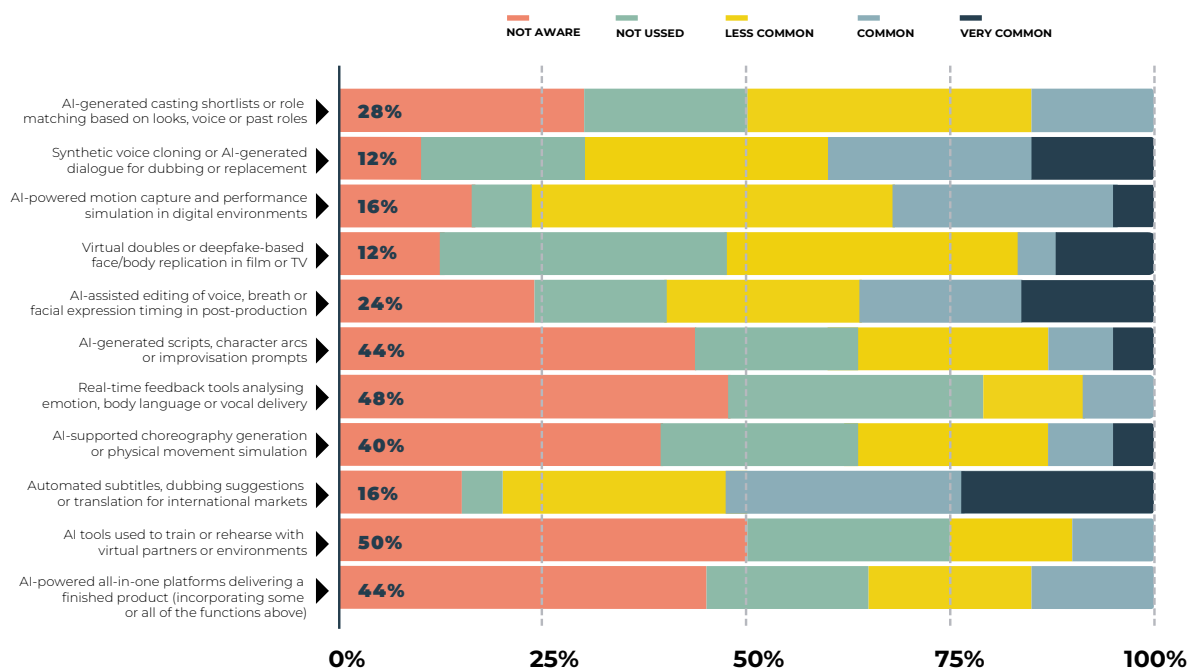
L'enquête de la FIA couvre des syndicats qui représentent des cohortes d'acteurs de tailles très différentes. Deux organisations interrogées déclarent avoir jusqu'à 250 membres dans la cohorte concernée, tandis que sept situent leur cohorte entre 251 et 500 membres et cinq entre 501 et 1 000 membres. Dans la partie supérieure de la distribution, cinq organisations font état de cohortes comprises entre 1 501 et 2 000 membres, quatre entre 2 001 et 3 000, trois entre 3 001 et 5 000, et un syndicat fait état de plus de 5 000 membres dans cette cohorte d'acteurs.

0-250	2
251-500	7
501-1000	5
1001-1500	0
1501-2000	5
2001-3000	4
3001-5000	3
5001+	1

SENSIBILISATION À L'IA

La plupart des syndicats de la FIA ayant répondu à l'enquête font état d'une certaine familiarité avec l'utilisation de l'IA parmi les acteurs de leur secteur. Trois déclarent qu'ils ne s'y connaissent pas du tout, sept qu'ils sont un peu familiarisés et sept qu'ils sont modérément familiarisés. Quatre syndicats se décrivent comme très familiarisés et quatre autres comme pleinement familiarisés ou suivant de près l'évolution de la situation, ce qui indique qu'environ la moitié des répondants se situent dans la partie supérieure de l'échelle.





Les syndicats de la FIA signalent que l'IA est utilisée dans le travail des acteurs, mais de manière inégale selon les applications. En moyenne, 30,4 % des réponses correspondent à « ne connaît pas du tout », 20,1 % à « pas utilisé », 41,9 % à « peu courant » ou « courant » et 7,6 % à « très courant ».

Le niveau de familiarisation est le plus élevé pour le clonage de voix de synthèse/les dialogues générés par l'IA, la simulation de performance basée sur la capture de mouvement, les doublures virtuelles/deepfakes, les montages de post-production assistés par l'IA et le sous-titrage/la traductions automatisés : ces éléments atteignent des taux de non-sensibilisation compris entre 12 et 24 %. Le niveau de sensibilisation est le plus faible pour les outils de feedback en temps réel, les chorégraphies assistées par l'IA, les scripts/prompts générés par l'IA et les plateformes tout-en-un, pour lesquels 40 à 48 % des syndicats déclarent n'avoir aucune connaissance.

Pour la plupart des applications, les réponses « peu courant » et « courant » représentent ensemble environ 40 à 60 % des réponses, les parts les plus élevées concernant la capture de mouvements/simulation de performances (76 % peu courant/courant/très courant), le sous-titrage/la traduction automatisés (80 %) et le clonage de voix de synthèse (72 %). La réponse « très courant » reste inférieure à 24 % pour tous les éléments et est le plus souvent indiquée pour le sous-titrage/la traduction (24 %), le clonage de voix de synthèse (20 %) et les synchronisations assistées par l'IA (16 %).

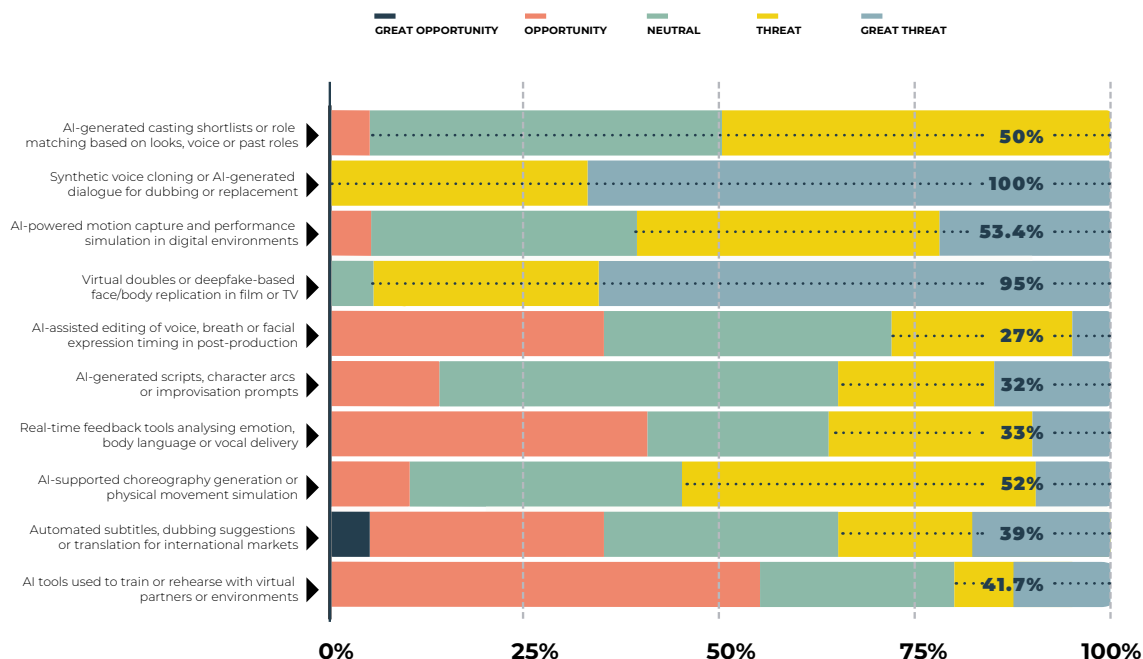
La réponse « pas utilisé » varie entre 4 % et 36 %. Elle est la plus faible pour le sous-titrage/la traduction automatisés (4 %) et la simulation de capture de mouvement (8 %), et la plus élevée pour les doublures virtuelles/deepfakes (36 %) et les outils de feedback en temps réel (32 %). Dans l'ensemble, ces réponses indiquent que les syndicats considèrent que l'IA est déjà utilisée dans les domaines de la voix, de la capture de mouvements, des doublures et des flux de travail linguistiques, tandis qu'ils font état d'une familiarisation et d'une utilisation plus limitées des outils de feedback, de chorégraphie et de plateforme.

En comparant les outils considérés comme « courants » ou « très courants » au pourcentage de répondants qui ont déclaré ne pas connaître ces outils, nous constatons l'écart entre la « normalité » de certaines utilisations de l'IA dans ce secteur.

	UTILISATION	JE NE CONNAIS PAS
Listes de présélection générées par l'IA ou adéquation des rôles en fonction de l'apparence, de la voix ou des rôles précédents	20%	28%
Clonage de voix de synthèse ou dialogue généré par l'IA pour le doublage ou le remplacement	44%	12%
Capture de mouvement et simulation de performance alimentées par l'IA dans des environnements numériques	32%	16%
Doublures virtuelles ou réplique du visage ou du corps sur la base de deepfake dans le cinéma ou la télévision	16%	12%
Édition assistée par IA de la voix, de la respiration ou de la synchronisation des expressions faciales en post-production	36%	24%
Scénarios générés par l'IA, arcs de personnages ou invites d'improvisation	12%	44%
Outils de feedback en temps réel analysant les émotions, le langage corporel ou la prestation vocale	8%	48%
Génération de chorégraphies assistée par l'IA ou simulation de mouvements physiques	12%	40%
Sous-titres automatisés, suggestions de doublage ou traduction pour les marchés internationaux	52%	16%
Outils d'IA utilisés pour s'entraîner ou répéter avec des partenaires ou dans des environnements virtuels	8%	50%
Plateformes tout-en-un alimentées par l'IA fournissant un produit fini (incorporant certaines ou toutes les fonctions ci-dessus)	16%	44%

PERCEPTION

Parmi les syndicats d'acteurs, les perceptions des applications de l'IA sont principalement « neutres » et « représentent une menace ». Très peu les considèrent comme une « grande opportunité. » En moyenne, sur l'ensemble de ces éléments, 19 % les décrivent comme une opportunité ou une grande opportunité, 29 % comme neutres et 51 % comme une menace ou une grande menace.



Les sous-titres/doublages/traductions sont le seul élément avec une part faible (4 %) de « grande opportunité » et présentant également l'une des parts les plus élevées (35 %) « d'opportunité ». Les outils de feedback en temps réel analysant les émotions, le langage corporel ou la voix sont considérés comme une opportunité par 38 % des personnes interrogées. L'édition assistée par IA de la voix, de la respiration ou de la synchronisation des expressions faciales en post-production l'est par 32 % des personnes interrogées.

Les perceptions les plus clairement orientées vers la menace restent le clonage de voix de synthèse et les doublures virtuelles/deepfakes. En ce qui concerne le clonage vocal, 32 % des personnes interrogées considèrent qu'il s'agit d'une menace et 68 % d'une grande menace (0 % les voit comme une opportunité), tandis que les doublures virtuelles/deepfakes représentent une menace pour 27 % des personnes interrogées et une grande menace pour 68 % d'entre elles (ici encore, 0 % les voit comme une opportunité).

Les listes de présélection ou les correspondances de rôles générées par l'IA et le montage assisté par l'IA en post-production décrochent le plus grand nombre de réponses « neutres ». Cependant, le casting piloté par l'IA est considéré comme une menace par 50 % des personnes interrogées, contre 45 % de personnes neutres. Les seules applications où l'opportunité se rapproche ou dépasse les réponses neutres et la menace sont les synchronisations assistées par l'IA (32 % d'opportunité contre 41 % de réponses neutres) et surtout l'entraînement avec des partenaires virtuels (52 % d'opportunité contre 26 % de réponses neutres), ainsi que le sous-titrage/le doublage/la traduction (35 % d'opportunité, 22 % de réponses neutres). Même dans ce cas, la combinaison menace + grande menace reste importante (généralement de 27 à 39 %), de sorte que les perceptions des avantages et du risque coexistent clairement plutôt que de dominer d'un côté ou de l'autre.

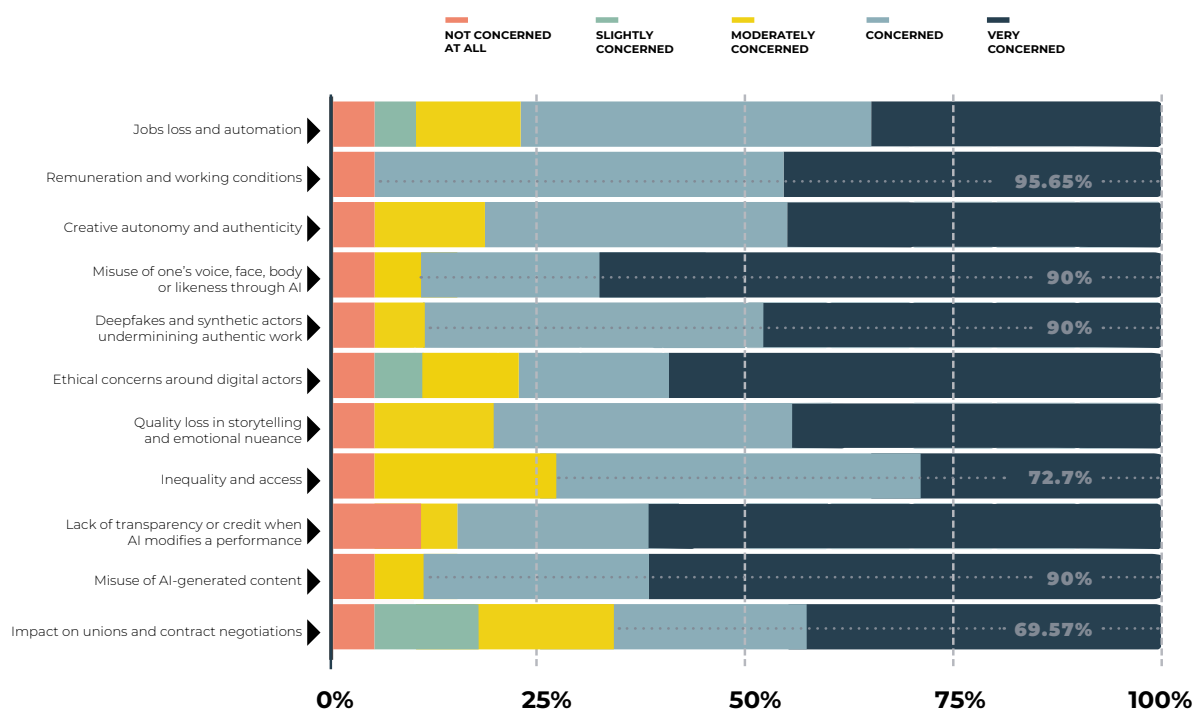
Le graphique ci-dessus montre la répartition des scores sur l'échelle de Likert, de « grande opportunité » à « grande menace ». Dans le tableau ci-dessous, nous distinguons les opportunités (= grande opportunité + opportunité), la neutralité et les menaces (= menace + grande menace).

	MENACE	NEUTRALITÉ	OPPORTUNITÉ
Listes de présélection générées par l'IA ou adéquation des rôles en fonction de l'apparence, de la voix ou des rôles précédents	50%	45%	5%
Clonage de voix de synthèse ou dialogue généré par l'IA pour le doublage ou le remplacement	100%	0%	0%
Capture de mouvement et simulation de performance alimentées par l'IA dans des environnements numériques	53,4%	32%	5%
Doublures virtuelles ou réplique du visage ou du corps sur la base de deepfake dans le cinéma ou la télévision	95%	5%	0%
Édition assistée par IA de la voix, de la respiration ou de la synchronisation des expressions faciales en post-production	27%	41%	32%
Scénarios générés par l'IA, arcs de personnages ou invites d'improvisation	32%	55%	14%
Outils de feedback en temps réel analysant les émotions, le langage corporel ou la prestation vocale	33%	29%	38%
Génération de chorégraphies assistée par l'IA ou simulation de mouvements physiques	52%	39%	9%
Sous-titres automatisés, suggestions de doublage ou traduction pour les marchés internationaux	39%	22%	39%
Outils d'IA utilisés pour s'entraîner ou répéter avec des partenaires ou dans des environnements virtuels	41,7%	26%	52%

PRÉOCCUPATIONS

Dans tous les domaines, les syndicats d'acteurs de la FIA se disent très préoccupés par l'IA, avec entre 69,5 % et 95,6 % (avec une moyenne de 83,7 %) des répondants qui se disent « préoccupés » ou « très préoccupés » pour chaque point. En moyenne, sur l'ensemble de la liste, 4,7 % des répondants ne sont « pas du tout inquiets », 2 % sont « légèrement inquiets », 9,6 % sont « modérément inquiets », 34,7 % sont « inquiets » et 49,2 % sont « très inquiets », de sorte que l'inquiétude et la très grande inquiétude dominent clairement le schéma de réponse.

L'item « Rémunération et conditions de travail » obtient le score de préoccupation le plus élevé (95,65 %). Les deepfakes et les acteurs de synthèse compromettant les œuvres originales, l'utilisation abusive de la voix, du visage, du corps ou de l'image d'une personne par l'IA et l'utilisation abusive de contenus générés par l'IA suscitent tous plus de 90 % d'inquiétude. La préoccupation la plus faible concerne l'impact sur les syndicats (69,57 %) et « les inégalités et l'accès » (72,7 %) qui obtient également le score « neutre » le plus élevé (22,7 %).



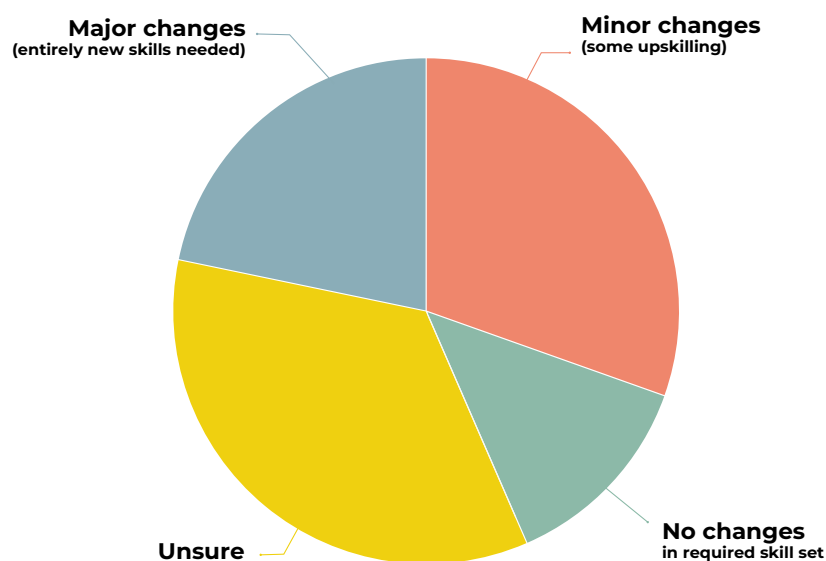
Dans leurs explications écrites, les syndicats décrivent ces préoccupations comme recouvrant des dimensions juridiques, culturelles et sociales. Un syndicat qualifie l'utilisation de l'IA dans le secteur de « **toujours indéfinie** » et affirme que « **la puissance de cette technologie pose des menaces importantes** », notant qu'ils « **travaillent actuellement sur la défense juridique contre certaines de ces menaces (remplacement, deepfakes, utilisation abusive)** », mais que « **les débats sociaux ne se déroulent pas avec la même intensité** » que les développements juridiques. Un autre fait état d'obstacles pratiques dans les négociations collectives : « **nous ne sommes pas en mesure d'inclure dans nos contrats les clauses rédigées avec un avocat qui nous protégeraient des abus générés par l'IA. L'association des producteurs fait obstacle à l'inclusion de ces clauses** ».

Plusieurs contributions établissent un lien entre les préoccupations majeures concernant la perte d'emploi, l'image et l'utilisation abusive et des expériences concrètes, en particulier dans le domaine des emplois liés à la voix. Un syndicat écrit qu'il « **constate déjà des utilisations abusives, en particulier dans le secteur non commercial, et une diminution des emplois disponibles pour les acteurs de la voix** », et un autre décrit « **le vol et l'exploitation de leurs voix ... sans le consentement des artistes et sans compensation** », ainsi qu'« **une augmentation des deepfakes dans l'industrie de la pornographie** ». D'autres soulignent les problèmes de mise en œuvre et de transparence : « **l'un des plus gros problèmes que nous rencontrons est le manque de données sur la manière dont l'IA génère les contenus** », et « **lorsqu'il s'agit de génération par l'IA, nous ne savons pas à qui nous parlons. Cela porte atteinte à l'essence même de notre travail** ». Certains commentaires mettent l'accent sur les effets distributifs et culturels qui sous-tendent les résultats

préoccupants en matière d'inégalité, d'accès et de qualité. Un syndicat avertit que l'IA « *pourrait devenir une question de classe* », en faisant baisser les prix des contenus générés par l'IA « *de moindre valeur* », de sorte que certains groupes conservent l'accès à « *la réalité* » tandis que « *les groupes à faible revenu et les groupes de classe moyenne sans bagage culturel n'y auront pas accès* ». Un autre situe l'IA dans une histoire plus longue de révolutions technologiques orientées vers « *l'optimisation des coûts, une production plus rapide et la disponibilité de biens et de services moins chers* », et craint que si le spectacle vivant reste « *un bastion d'authenticité* », il ne devienne « *plus élitiste, réservé à ceux qui peuvent se le permettre* », tandis que l'omniprésence du contenu numérique « *diminuera tous les éléments de culture collective qui accompagnent la fréquentation d'un théâtre ou d'une salle de cinéma* ».

Enfin, les syndicats soulignent qu'ils tentent de réagir dans des contextes nationaux différents. Un syndicat note que le paysage audiovisuel slovène est « *petit et plus facile à gérer (nous nous connaissons tous)* », que l'utilisation de l'IA « *serait donc rapidement connue* » et qu'elle peut actuellement être limitée par les coûts, mais que « *les possibilités d'abus sont plus nombreuses dans le domaine du doublage et du sous-titrage* » et « *qu'il n'y a toujours pas de convention collective pour le secteur audiovisuel en Slovénie* ». Un syndicat estonien déclare : « *Nous pensons que toutes les options comportent un risque, mais nous pensons que l'industrie cinématographique estonienne est suffisamment petite et que le public national veut voir ses acteurs. La conviction est la même dans le cas du travail lié à la voix, mais nous percevons un risque plus important sur le plan de la perte d'emploi. Nous travaillons activement avec l'État et les acteurs du marché pour créer de bonnes pratiques et une législation solide qui protégeraient le travail des membres, leurs honoraires et, si nécessaire, permettraient de créer une mesure de compensation* ».

IMPACT SUR LES COMPÉTENCES ET L'EMPLOI



Plusieurs syndicats affirment que les compétences de base des acteurs n'ont pas encore fondamentalement changé. L'un d'eux note « *qu'aucune compétence liée à l'IA n'est requise pour que nos membres décrochent un emploi* » et que « *l'ensemble des compétences nécessaires pour décrocher un emploi n'a pas changé* », tandis qu'un autre s'attend à « *de nouvelles tâches différentes lors de tournages* », mais estime qu'il est « *difficile de dire si de nouvelles compétences sont nécessaires pour le métier d'acteur lui-même* », à l'exception de « *beaucoup d'éducation technique et de nouvelles connaissances techniques en matière de négociation de contrats* ».

Parallèlement, de nombreux syndicats considèrent que l'IA remodèle l'environnement professionnel au sens large, en particulier dans les domaines de la post-production, du doublage, du casting et de la performance numérique. Une contribution affirme que « *l'impact le plus important se situera au niveau de la post-production, avec un impact neutre sur l'emploi des acteurs* », mais que les acteurs « *doivent avoir une plus grande conscience de leur image et de leur voix* », car celles-ci deviennent « *un atout fondamental* », nécessitant « *une plus grande connaissance de la terminologie numérique* » et « *une responsabilisation concernant le droit à sa propre image* ». Une autre souligne que les membres « *doivent de plus en plus*

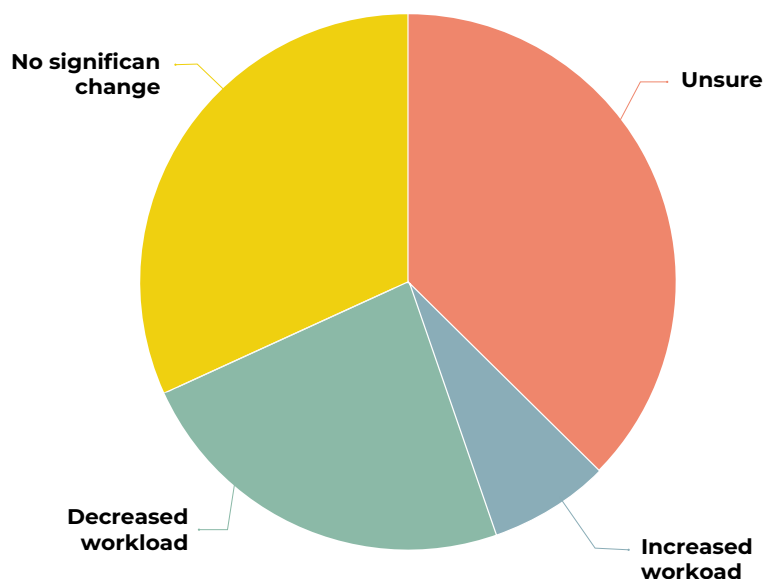
comprendre comment l'IA peut modifier ou reproduire leur image, leur voix et leur performance », et que cela nécessite des « connaissances techniques (travail avec des environnements virtuels, capture de mouvement ou doublage assisté par l'IA) » ainsi qu'une « conscience juridique et éthique concernant le consentement, l'utilisation des données et les droits d'exécution dans la sphère numérique ».

Il existe également un fort courant de scepticisme et de peur du remplacement. Certains syndicats écrivent « qu'en tant qu'acteurs, nous sommes très inquiets de l'arrivée de l'IA », et que « sur le plan des compétences, nous ne voyons pas comment nous pourrions nous améliorer, car il s'agit de nous remplacer totalement ou partiellement. Il n'est pas question ici de s'améliorer ou de s'adapter ». Un autre déclare qu'il « ne voit pas comment les artistes du spectacle pourraient être formés pour travailler avec l'IA » et que « l'intention de ceux qui possèdent des modèles d'IA est de fournir un moyen de remplacer les emplois des artistes du spectacle en exploitant leur travail ». Un commentaire résume cette tension en disant : « les acteurs utilisent aujourd'hui l'IA comme un outil pour obtenir de l'aide, mais l'industrie utilise l'IA pour remplacer les travailleurs ».

Plusieurs syndicats soulignent que les impacts diffèrent selon le rôle. Les acteurs de la voix sont décrits comme « les premiers dans la ligne de mire », avec des emplois « déjà en voie de disparition » et dans de nombreux cas « sans retour en arrière possible », ce qui implique que « de nouvelles compétences [sont] nécessaires pour pouvoir faire de nouvelles choses/d'autres choses », ou éventuellement « aller en profondeur dans l'étude de la technologie et être capable de faire un (plusieurs) clone(s) de vos propres voix et de rester ainsi en activité ». Pour les acteurs et les danseurs, les syndicats évoquent plus souvent une « montée en compétence » pour jouer sur des plateaux virtuels, avec des personnages numériques ou dans des environnements mixtes, plutôt qu'une restructuration complète de leur métier.

Certains syndicats évoquent également des contextes nationaux spécifiques. Un répondant slovène note que, compte tenu de « la production audiovisuelle réduite et reconnaissable » et de la spécificité de la langue, il « n'a pas encore remarqué l'impact de l'IA sur le paysage audiovisuel et/ou les exigences de compétences de ses membres ». Un syndicat estonien voit dans l'IA un potentiel « en tant qu'outil pour les acteurs estoniens, par exemple, lorsqu'ils réalisent des auto-enregistrements et ciblent des marchés étrangers », mais souligne que « les membres doivent être éduqués et sensibilisés aux dangers associés à l'utilisation de l'IA et aux pièges contractuels » dans lesquels les acteurs pourraient « entraîner une intelligence artificielle avec une performance » sans même s'en rendre compte.

Dans l'ensemble des commentaires, les syndicats reconnaissent l'émergence de nouvelles compétences, notamment en ce qui concerne l'auto-présentation numérique (self-tapes, environnements virtuels), la connaissance des contrats (clauses relatives à l'intelligence artificielle, droits à l'image et à la voix) et les compétences techniques de base, mais ils soulignent également que ces compétences ne se traduisent pas automatiquement par un travail de meilleure qualité ou mieux rémunéré. Un syndicat note que « les exigences techniques en matière de selfies et d'édition augmentent constamment, sans que cela se traduise par un travail de meilleure qualité ou mieux rémunéré », et que ces pratiques « représentent une réduction générale des coûts qui ne se traduit pas par des salaires plus élevés pour les artistes ».



Plusieurs syndicats font état d'un impact limité ou pas encore clairement mesurable sur l'emploi des acteurs en général. L'un d'eux note que *« pour l'instant, nous n'observons pas d'impact important des outils d'IA dans notre secteur ; l'IA n'a pas encore généré de changements majeurs dans le volume d'emploi »*, et un autre affirme que *« cela a certainement eu un impact, mais qu'il est difficile de dire de quelle manière »*. Certains soulignent qu'ils *« n'ont pas encore eu l'occasion d'évaluer son impact »* et que *« le tableau n'est pas encore complet »*, tout en supposant que, comme pour les technologies précédentes, l'IA peut *« diminuer certaines charges de travail et en augmenter d'autres »*, sans pour autant augmenter la rémunération des artistes.

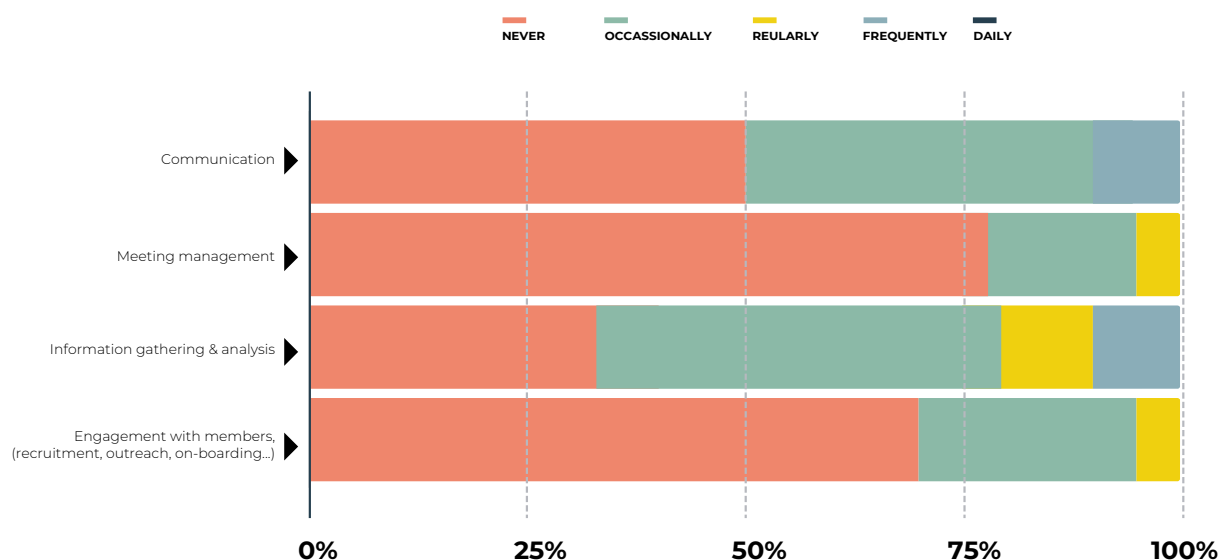
En revanche, les impacts dans le domaine de la voix et du doublage sont décrits comme concrets et négatifs. Les syndicats signalent que *« nos acteurs de la voix, en particulier dans le secteur des jeux vidéo, connaissent déjà une diminution des emplois disponibles »*, que *« lorsque l'IA nous remplace pour des tâches telles que le doublage, nous perdons automatiquement des jours de travail »* et que *« les artistes de la voix off qui enregistraient auparavant du matériel éducatif multimédia ont été remplacés en partie par des voix générées par l'IA »*. Une contribution résume que *« ce que j'entends de la part des acteurs de la voix, [c'est] qu'il y a une diminution évidente et visible du travail. L'IA en est certainement l'une [des raisons], même si ce n'est pas la seule. »*

Certains syndicats font une distinction entre la charge de travail sur les emplois existants et les possibilités d'emploi en général. L'un d'eux déclare qu'il *« ne constate ni une diminution ni une augmentation de la charge de travail, MAIS une diminution des opportunités d'emploi »*, car pour les livres audio, les documentaires, les dessins animés, la publicité et certains travaux basés sur l'image, *« l'IA est utilisée au détriment des artistes qui auraient pu travailler sur ces projets »*. Un autre note que les acteurs *« sont désormais confrontés à une charge de travail accrue »* en termes de responsabilités - *« protéger leur image numérique et comprendre les clauses liées à l'IA dans les contrats »* - même si les tâches quotidiennes sur les plateaux n'ont pas encore changé de manière spectaculaire.

Les commentaires mentionnent également des différences sectorielles et nationales. Un syndicat estonien note qu'il y a eu des cas isolés concernant les voix off et les livres audio, mais que *« les robots de langage ne sont pas encore assez bons »* et que le marché reste *« fortement dépendant de l'acteur »* ; parallèlement, il reconnaît que *« pour les grands acteurs mondiaux, il est difficile d'évaluer l'impact pour le moment, mais il existe bel et bien »*.

Enfin, certains syndicats soulignent les réticences et la préparation de l'industrie. L'un d'eux indique que *« les producteurs hésitent encore à utiliser la technologie de l'IA. Elle n'est pas vraiment à la hauteur, mais elle est également peu fiable en ce qui concerne les droits de propriété intellectuelle. C'est un peu comme si nous attendions que quelque chose se passe »*, tandis qu'un autre décrit les studios néerlandais qui utilisent déjà des outils d'IA pour de petits enregistrements vocaux (comme des respirations, un mot, etc.) et des scanners corporels avant le tournage, comme des signes que *« l'industrie se prépare à une utilisation de plus en plus importante de l'IA. »*

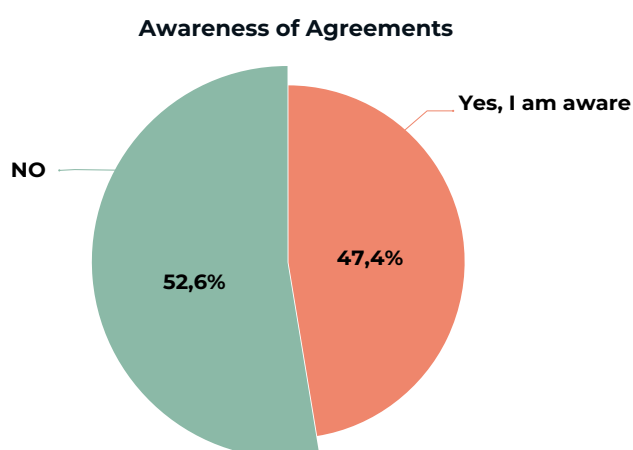
L'IA DANS LE TRAVAIL SYNDICAL



Dans ces quatre fonctions syndicales, l'utilisation de l'IA est généralement faible et généralement occasionnelle. Pour tous les éléments, aucune personne interrogée ne fait état d'une utilisation quotidienne, et le terme « fréquemment » n'apparaît que pour la communication (5 %) et la collecte et l'analyse d'informations (9 %).

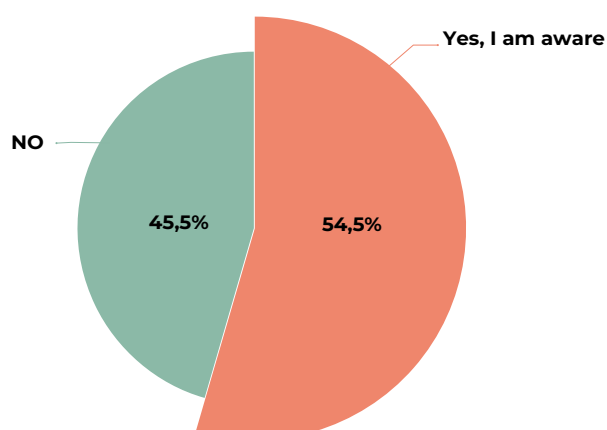
- **Communication** : 50 % déclarent ne jamais utiliser l'IA, 45 % l'utilisent occasionnellement, 5 % fréquemment et aucun ne l'utilise régulièrement ou quotidiennement.
- **Gestion des réunions** : 76 % n'utilisent jamais l'IA, 19 % l'utilisent occasionnellement, 5 % régulièrement et 0 % fréquemment/quotidiennement.
- **Collecte et analyse d'informations** : 32 % n'utilisent jamais l'IA, 45 % l'utilisent occasionnellement, 14 % régulièrement et 9 % fréquemment.
- **Engagement avec les membres** : 73 % n'utilisent jamais l'IA, 23 % occasionnellement, 5 % régulièrement et 0 % fréquemment/quotidiennement.

Dans l'ensemble, c'est la collecte et l'analyse d'informations qui font l'objet de l'utilisation la plus régulière/fréquente (23 % au total), tandis que la gestion des réunions et l'engagement des membres ne reposent pratiquement jamais sur l'IA dans les pratiques syndicales actuelles.



Les syndicats indiquent que des travaux sur l'IA sont déjà visibles dans leurs programmes de négociation, mais à différents stades de développement. Certains décrivent une coordination précoce, comme les efforts visant à « *travailler avec d'autres syndicats au Royaume-Uni et dans le monde pour comprendre et partager les connaissances* ».

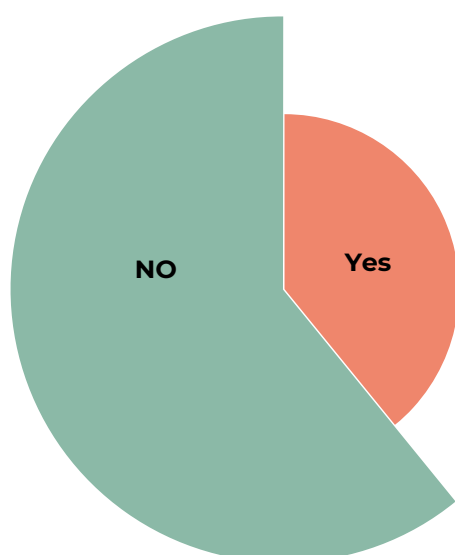
Plusieurs syndicats sont impliqués dans des négociations en cours ou prévues. L'un d'entre eux note qu'il « *(ainsi que d'autres entités du secteur) tente de négocier avec le ministère du Travail du gouvernement espagnol un décret royal sur les contrats artistiques comprenant une clause de sauvegarde des droits de nos acteurs et actrices* ». Un autre syndicat signale qu'il est « *en train de négocier un accord sur les films indigènes qui visera à inclure cette question parmi d'autres* ».



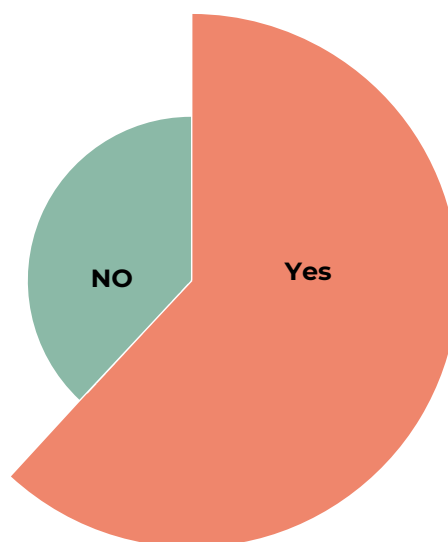
Un certain nombre de répondants font déjà état de clauses ou d'accords concrets en matière d'IA. Un syndicat de répondants en Allemagne déclare qu'il est **« jusqu'à présent ... le seul à avoir conclu des accords concrets concernant l'IA pour le doublage et le jeu à l'écran »**. Un autre cite plusieurs conventions collectives néerlandaises (opéra et ballet, orchestres, théâtre et danse) qui stipulent : **« Il est convenu que l'employeur et les employés ne doivent pas, sans consentement écrit préalable, coopérer de quelque manière que ce soit à l'utilisation d'enregistrements pour la formation d'une application d'intelligence artificielle. L'employeur s'efforce, par tous les moyens raisonnables à sa disposition, d'empêcher l'utilisation, le téléchargement ou la récupération de tout matériel enregistré dans le but de former des applications d'IA ou de générer du matériel à l'aide de celles-ci. Les parties continuent à dialoguer sur le développement et l'utilisation responsable de l'IA. Les parties attachent en outre de l'importance au suivi permanent de l'évolution dans ce domaine. »** Un syndicat français fait état d'un accord pour la radio publique **« interdisant l'IA sans le consentement exprès des artistes »**, ainsi que de négociations difficiles dans le domaine du doublage, du cinéma et de l'audiovisuel, et d'un plaidoyer commun en faveur d'une clause sur l'IA dans l'industrie des jeux vidéo. En Estonie, un accord de bonnes pratiques entre l'association des acteurs et le cluster de l'industrie cinématographique comprend des clauses qui **« interdisent la formation d'intelligence artificielle par le biais de performances »**, bien qu'**« il n'y ait actuellement aucune mesure de rémunération ou de compensation »**.

Les syndicats se réfèrent également à des exemples sectoriels spécifiques et à des accords publics. L'un des répondants indique qu'il syndique également des musiciens et qu'il a vu **« plusieurs contrats ... où l'on demande à l'artiste de renoncer à un droit à des fins de formation et de génération avec l'utilisation de l'IA »**. D'autres évoquent les accords allemands sur l'IA avec les producteurs et les plateformes, citant comme référence les communiqués de presse du syndicat sur les accords tarifaires et les règles d'utilisation de l'IA avec Netflix. Dans le même temps, certains syndicats soulignent que les discussions restent **« très timides parce qu'il y a beaucoup d'ignorance quant à l'impact potentiel »** et que, en particulier dans les secteurs du doublage et des droits à l'image, ils **« commencent déjà à recommander d'inclure des clauses de protection dans les contrats »**, même lorsqu'il n'existe pas encore de conventions collectives formelles.

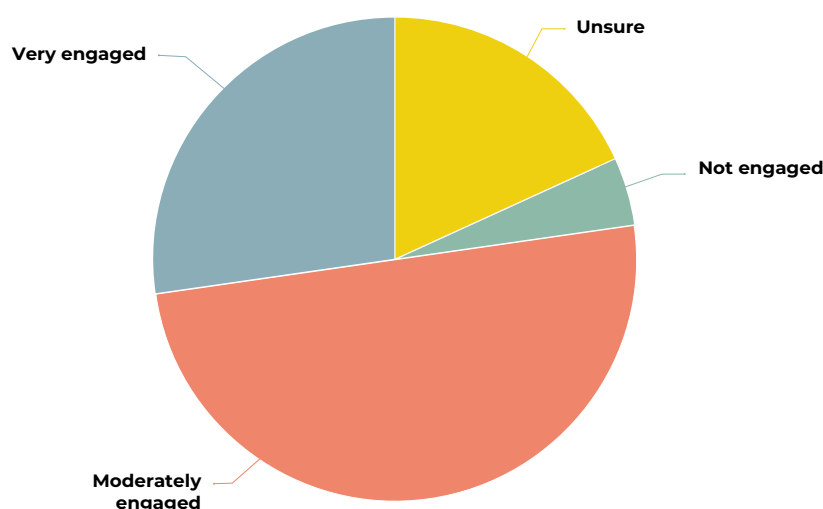
Has your union been involved in collective bargaining related to AI use, impact on working condition and/or remuneration?



Has your union been involved in advising and or drafting contract (templates) or other forms of support to members related AI use, impact on working conditions and/or remuneration



How engaged is your union in AI-related union or policy negotiations at the national or EU level?



Ces réponses montrent que de nombreux syndicats sont déjà actifs dans le domaine de l'IA en matière de politique, de législation et de négociation collective, mais à des niveaux d'intensité et de maturité très différents.

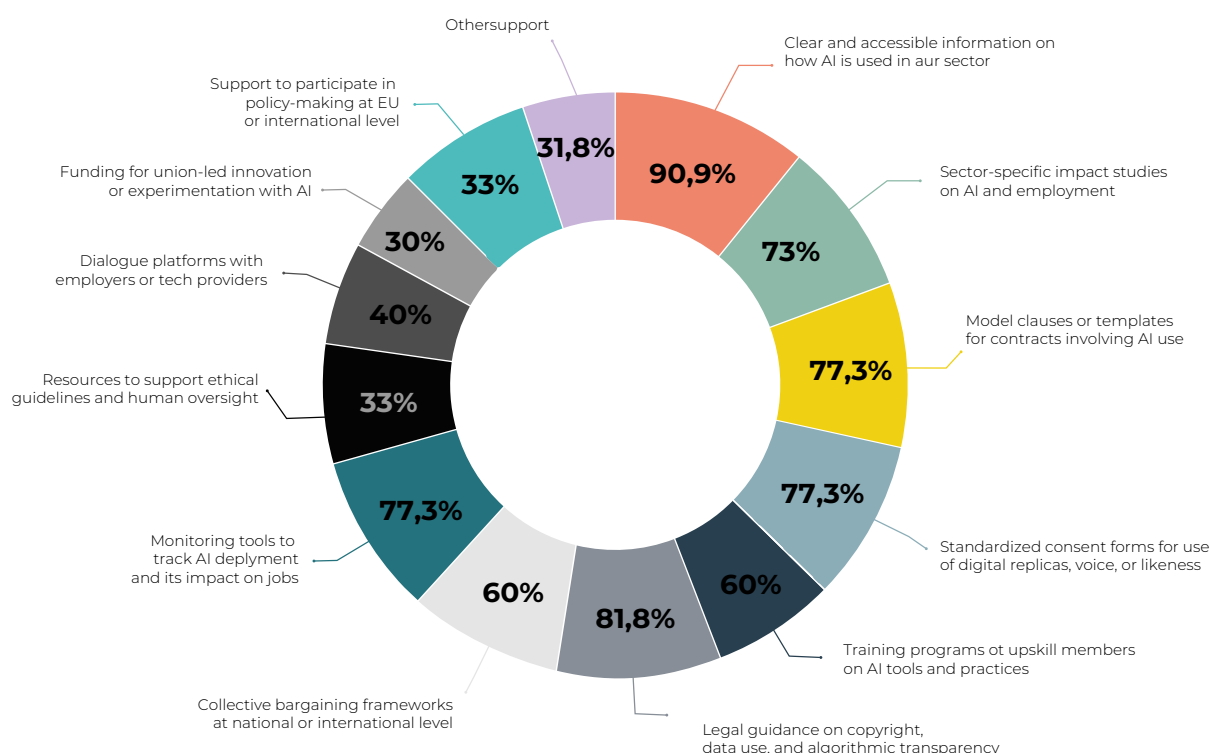
Certains syndicats mettent l'accent sur les négociations et les accords formels. L'un d'entre eux indique qu'au niveau national, il « **participe activement et joue un rôle de premier plan dans les négociations sur la réglementation de l'IA** » et « **mène des négociations dans le cadre des conventions collectives** », y compris des accords sectoriels avec les producteurs et les plateformes. Un autre note que les négociations relatives à l'IA en Espagne en sont « **encore à leurs débuts** », où ils « **expriment nos préoccupations dans les forums de négociation et mettent en garde nos membres contre la signature de certaines clauses qui renonceraient aux droits à la formation de l'IA** », tandis que des documents détaillés sont encore en cours d'élaboration.

D'autres décrivent de vastes stratégies de plaidoyer et de campagne. Un syndicat français rappelle comment, dès juin 2023, il a soumis des revendications dans des lettres aux ministres et au parlement, lancé la pétition « #TouchePasMaVF » (qui avait recueilli près de 242 000 signatures en décembre 2024) et participé à des forums tels que le Conseil supérieur de la propriété littéraire et artistique, tout en déposant des revendications en matière d'IA dans les conventions collectives où il est représentatif. Aux Pays-Bas, le syndicat défenseur détaille une trajectoire de plusieurs années : publication d'un document de position sur l'IA, engagement auprès des ministères, du parlement, des partenaires sociaux et des organes de l'UE, appel à un fonds de transition et à des clauses de protection, organisation de campagnes publiques sur l'impact de la GenAI sur les emplois, et obtention de dispositions relatives à l'IA dans plusieurs conventions collectives (pour l'opéra et le ballet, les orchestres, le théâtre et la danse) qui interdisent l'utilisation d'enregistrements pour former l'IA et engagent les employeurs à empêcher le scraping et l'utilisation non autorisée.

Les syndicats mentionnent également la coopération avec d'autres organisations et au niveau de l'UE. Certains travaillent « **avec d'autres syndicats au Royaume-Uni et dans le monde pour comprendre et partager les connaissances** », d'autres font référence à des appels et des déclarations conjoints avec des fédérations européennes sur le code de pratique de l'IA et sur le droit d'auteur et l'IA générative. Il existe également des exemples de collaboration avec des organismes de gestion collective (OGC) et des instituts linguistiques, comme la coopération du syndicat estonien avec le ministère de la Justice et des Affaires numériques et l'Institut de la langue estonienne, qui comprend une « **réserve pour l'exploration de textes et de données** » visant à limiter la formation de l'IA non consentie sur des œuvres protégées.

Dans l'ensemble, ces comptes rendus indiquent que l'IA est désormais un élément permanent de l'action extérieure des syndicats, qui va de la sensibilisation précoce et des conseils contractuels défensifs à la législation nationale ciblée et aux réserves sur l'exploration de textes et de données, en passant par des clauses concrètes sur l'IA dans les conventions collectives et une participation structurée aux processus politiques européens.

FORMATION ET SOUTIEN



Les syndicats de la FIA font état de besoins de soutien très importants dans presque tous les domaines énumérés. Seul le financement de l'innovation menée par les syndicats et des plateformes de dialogue numérique est accepté par moins de 50 % des syndicats. Les besoins les plus importants concernent des informations claires et accessibles sur la manière dont l'IA est utilisée dans le secteur (90,9 %) et des conseils juridiques sur les droits d'auteur, l'utilisation des données et la transparence algorithmique (81,8 %). Suivent de près les clauses types ou les modèles de contrat (77,3 %), les formulaires de consentement normalisés pour les répliques numériques/la voix/l'image (77,3 %) et les outils de contrôle pour suivre le déploiement de l'IA et l'impact sur l'emploi (77,3 %).

Les réponses « Autre soutien » des syndicats de la FIA mettent en évidence un ensemble restreint, mais important, de besoins supplémentaires allant au-delà des catégories prédéfinies. Sept syndicats (31,8 %) ont choisi cette option.

Plusieurs syndicats soulignent l'existence de ressources et d'une expertise spécifiques. L'un d'entre eux souligne la nécessité d'un « **financement supplémentaire pour aborder les questions d'IA en plus des anciens défis qui doivent déjà être relevés** », tandis qu'un autre fait remarquer que son secteur est de plus en plus dominé par les outils technologiques, l'exploitation numérique et les développements informatiques, mais que le personnel syndical a généralement une formation plus juridique, et suggère de « **rassembler des confrères axés technologies** » au niveau du projet cadre pour mieux comprendre « **comment fonctionne la machine de l'IA** » et « **la combattre à ce niveau (technologique)** ».

D'autres soulignent l'asymétrie des ressources entre les artistes et les grands acteurs économiques. L'un des commentaires indique que « **tous les fonds que nous consacrons à l'IA sont loin de servir les intérêts puissants qui soutiennent des économies avec lesquelles les artistes ... ne peuvent pas rivaliser** » et conclut que les syndicats « **doivent se concentrer sur la législation et la formation de nos membres** ». Un autre souligne que « **le plus important à l'heure actuelle est d'agir rapidement au niveau de l'UE pour garantir la transparence, la clarté et la mise en place de mesures de compensation** », ce qui indique la nécessité d'une réglementation forte et coordonnée, parallèlement aux formes de soutien plus opérationnelles énumérées dans le questionnaire.



SYNDICATS DE LA FIA VS MEMBRES



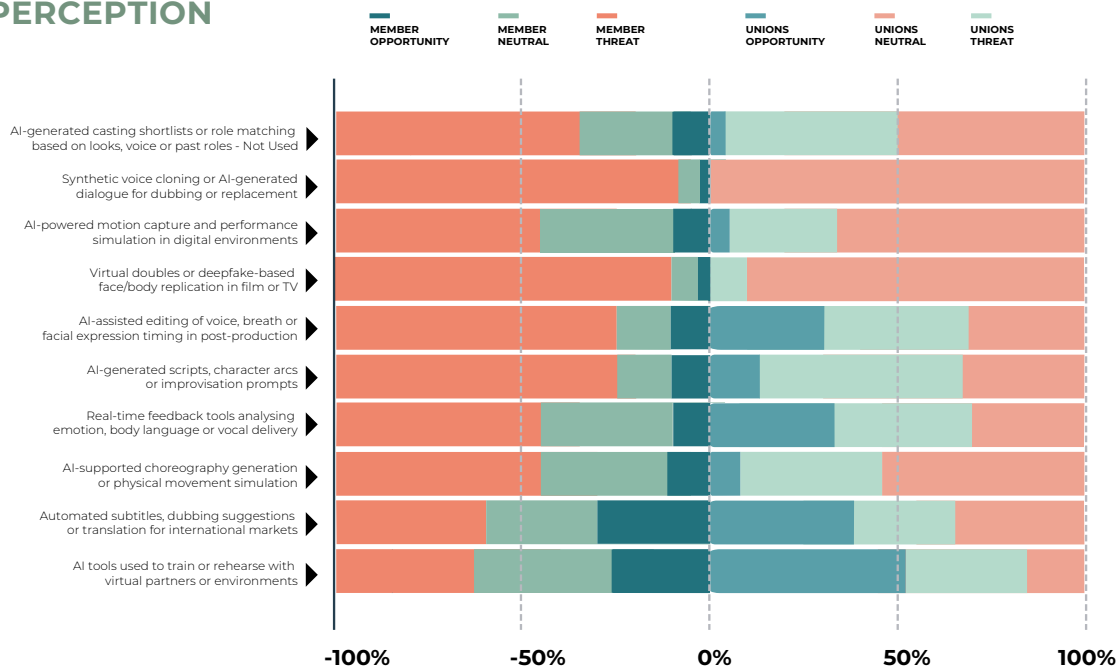
SENSIBILISATION



En ce qui concerne les listes de présélection générées par l'IA, le clonage de voix de synthèse, la capture de mouvement assistée par l'IA et le montage assisté par l'IA, les syndicats perçoivent une utilisation légèrement supérieure à celle déclarée par les acteurs individuels. C'est l'inverse pour les scénarios générés par l'IA, les sous-titres automatisés et les outils d'IA utilisés pour la formation ou les répétitions. Dans l'ensemble, il existe une divergence de moins de 8 % entre les syndicats et les membres sur le plan de l'utilisation déclarée. Ce n'est que pour les scripts générés par l'IA que l'on constate une grande différence dans l'utilisation déclarée. Plus de 35 % des membres considèrent qu'il s'agit d'une pratique courante, très courante ou déclarent qu'ils l'utilisent eux-mêmes, tandis que seuls 12 % des syndicats pensent que cette pratique est courante ou très courante.

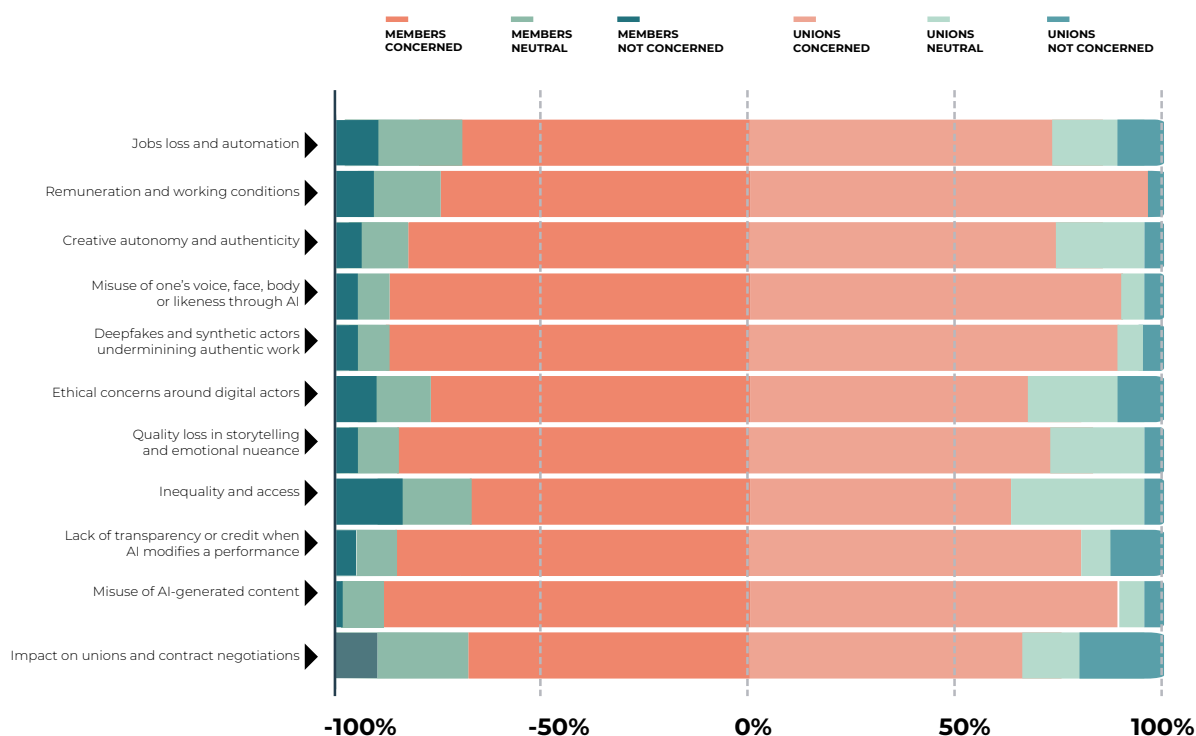
Si nous examinons les pourcentages pour la réponse « ne connaît pas », nous constatons une tendance très différente. Pour pratiquement tous les outils d'IA, le pourcentage de membres déclarant qu'ils ne connaissent pas l'outil concerné dépasse le pourcentage des syndicats de plus de 20 %. Les différences les plus marquées concernent les listes de présélection générées par l'IA, la capture de mouvements par l'IA et les doublures virtuelles, qu'au moins 55 % des membres déclarent ne pas connaître. Pour les mêmes outils, seuls 12 % à 28 % des syndicats donnent la même réponse.

PERCEPTION



La perception des outils d'IA est très similaire. Les membres et les syndicats considèrent le clonage de voix de synthèse et les doublures virtuelles comme la plus grande menace. Dans certains cas, les syndicats ont une perception légèrement plus positive que les membres. Les outils d'édition assistée par l'IA et de feedback en temps réel sont considérés comme une opportunité par plus de 30 % des syndicats et seulement par 12 % des membres. Et ce n'est pas tout : 71 % des membres considèrent l'édition assistée par l'IA comme une menace, contre 27 % des syndicats. Une autre grande différence réside dans le score des scripts générés par l'IA. Pour 71 % des membres, il s'agit d'une menace, tandis que 55 % des syndicats les voient comme neutre et 32 % les considèrent comme une menace.

INQUIÉTUDE



L'écart moyen entre le score moyen des membres et le score moyen des syndicats est inférieur à 1 %. Mais en examinant les différentes préoccupations, nous constatons de grandes différences. La plus grande différence réside dans le degré d'inquiétude portant sur la rémunération et les conditions de travail. 95,6 % des syndicats sont préoccupés par cette question et seuls 4,3 % ne le sont pas du tout. Au niveau des membres, 75,4 % sont préoccupés par cette question et 9,9 % ne le sont pas du tout.

Dans l'ensemble, les syndicats et les membres atteignent un score moyen d'environ 83 % de personnes se sentant concernées et de moins de 7 % de personnes ne se sentant pas concernées pour les différents sujets.

A hand-drawn orange rectangle with a textured, watercolor-like appearance. Two dark blue curved lines, resembling arcs or parentheses, are drawn across the rectangle. One arc is positioned above the text, and the other is below it, both slightly offset from the center.

COMPARAISON INTERSECTO- RIELLE

INTRODUCTION

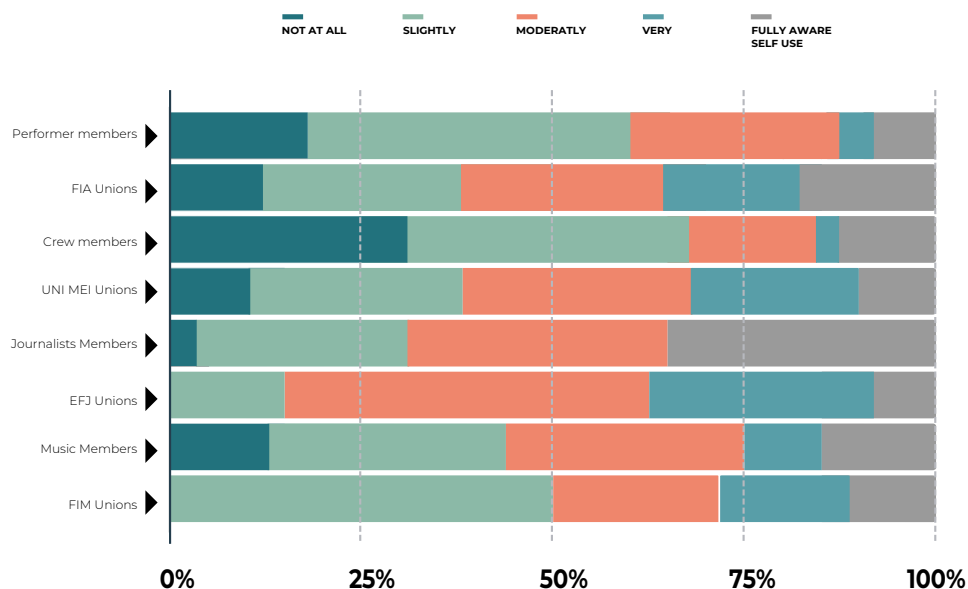
Dans cette dernière partie, nous présentons quelques comparaisons générales entre les différents secteurs et les données collectées dans le cadre des enquêtes syndicales et des enquêtes nationales auprès des membres. Ce chapitre rassemble les différents volets de l'étude et examine les différents secteurs afin d'identifier les points communs et les divergences dans la manière dont l'IA est ressentie dans les domaines de l'audiovisuel, du spectacle, de la musique et du journalisme. Plutôt que d'examiner des études de cas individuelles, nous comparons ici les résultats des enquêtes menées auprès des organisations syndicales et de leurs membres, en soulignant comment les perceptions s'alignent ou diffèrent sur des thèmes clés tels que l'impact, les compétences, les préoccupations et les besoins de soutien.

Ce chapitre fonctionne donc comme une vue panoramique de l'ensemble des données, permettant aux résultats sectoriels des sections précédentes d'être lus en relation les uns avec les autres et en lien avec les questions stratégiques plus larges auxquelles sont confrontés les syndicats et leurs membres à l'ère de l'IA.

SENSIBILISATION GÉNÉRALE

Dans les différents groupes de membres, les niveaux de sensibilisation diffèrent de manière significative, mais ils partagent une similitude importante. Dans la plupart des secteurs, les membres répondent le plus souvent « ne connaît pas du tout » ou « peu familiarisé ». Parmi les acteurs, environ 18 % ne sont pas du tout familiarisés et environ 38 % se disent légèrement familiarisés, ce qui signifie qu'environ 56 % se situent dans les catégories avec le moins de familiarisation, tandis qu'environ 3 % seulement sont très familiarisés et 7 % sont pleinement familiarisés ou utilisent eux-mêmes ces outils. Les membres des équipes de tournage présentent un schéma de réponse similaire, avec environ 24 % qui ne sont pas du tout familiarisés et environ 31 % qui se disent légèrement familiarisés, ce qui signifie qu'environ 55 % se situent dans les catégories avec le moins de familiarisation, tandis qu'environ 2 % seulement sont très familiarisés et 9 % sont pleinement familiarisés ou utilisent eux-mêmes ces outils. Le résultat est plus équilibré chez les professionnels de la musique : environ 11 % d'entre eux ne sont pas du tout familiarisés, 27 % se disent légèrement familiarisés, 26 % sont modérément familiarisés et environ 22 % se placent dans les catégories « très familiarisés » et « complètement familiarisés ». Les journalistes se distinguent, avec environ 3 % d'entre eux qui ne sont pas du tout familiarisés, environ 29 % qui sont légèrement familiarisés et environ 42 % qui répondent qu'ils sont tout à fait familiarisés ou qui se disent eux-mêmes utilisateurs de ces outils, ce qui en fait clairement le groupe de membres le plus exposé à l'IA et le plus instruit en la matière.

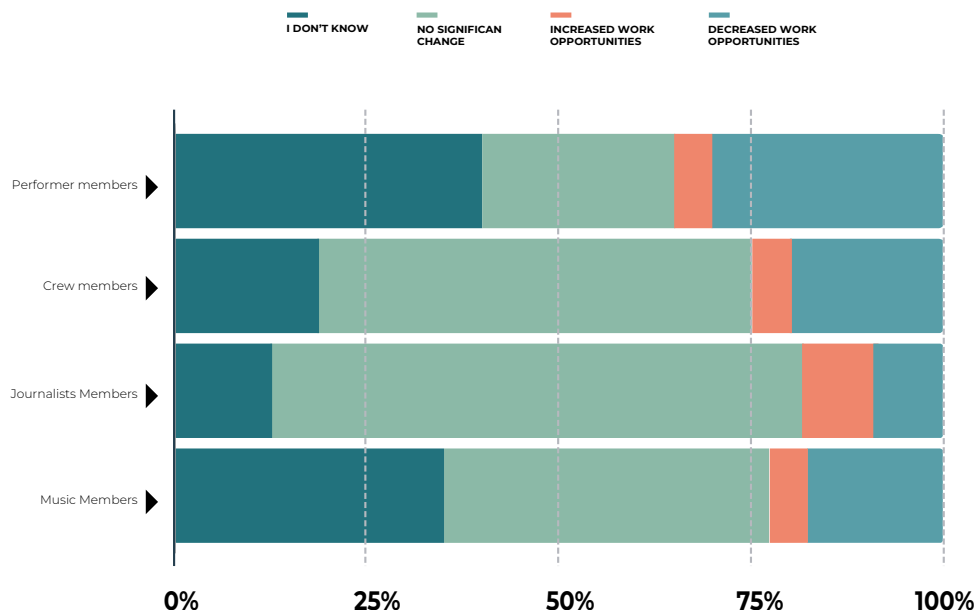
Lorsque nous comparons les réponses des membres individuels avec celles des syndicats, un écart constant apparaît en matière de sensibilisation, bien que son ampleur diffère selon le secteur. Pour les acteurs (à l'exclusion des musiciens), environ 56 % des membres interrogés se situent dans les deux catégories les plus basses, tandis que pour les syndicats de la FIA, seuls 9 % des répondants environ disent ne pas être du tout familiarisés et 21 % environ légèrement familiarisés, ce qui signifie qu'environ 30 % se situent au bas de l'échelle et que 45 % environ se situent dans les catégories modérément à pleinement familiarisés combinées. Pour les membres des équipes, environ 55 % se situent dans les catégories inférieures, alors que pour les syndicats de l'UNI MEI, seuls 5 % environ ne sont pas du tout familiarisés et 15 % environ sont légèrement familiarisés, soit environ 20 % dans les catégories inférieures et environ 40 % dans les catégories modérément à pleinement familiarisés. Dans le domaine de la musique, environ 38 % des membres se situent dans les catégories inférieures et environ 22 % dans les catégories supérieures. Parmi les syndicats de la FIM, près d'un tiers des membres déclarent ne pas être du tout familiarisés, alors qu'un autre tiers fait partie des groupes très ou modérément familiarisés. Par conséquent, leur taux de familiarisation élevé est supérieur à celui des membres du secteur de la musique. Pour les journalistes, environ 32 % des membres se situent dans les catégories inférieures et plus de 40 % dans les catégories supérieures, tandis que pour les syndicats de la FEJ, seuls 12 % environ ne sont pas du tout familiarisés, 22 % environ sont légèrement familiarisés et près des deux tiers se situent entre modérément et pleinement familiarisés. Dans chaque secteur, la part de la catégorie la plus basse est plus élevée chez les membres que chez les syndicats, et la part des catégories supérieures est plus élevée chez les syndicats que chez les membres, ce qui confirme que les syndicats opèrent à partir d'un point de vue plus éclairé.



Dans l'ensemble, les chiffres révèlent un écart structurel de familiarisation entre les syndicats et les membres, en plus de différences évidentes entre les secteurs. Du côté des membres, la familiarisation va de faible parmi les acteurs et les équipes de tournage, où environ 65 à 70 % ne sont pas du tout ou seulement légèrement familiarisés, à relativement élevée parmi les journalistes, où plus de 70 % sont modérément familiarisés ou plus, et environ un tiers utilisent eux-mêmes l'IA. Du côté des syndicats, les réponses « ne connaît pas du tout » sont beaucoup moins nombreuses que du côté des membres, et une proportion beaucoup plus importante de répondants a opté pour « moyennement familiarisés », « très familiarisés » et « pleinement familiarisés » par rapport à la plupart des groupes de membres, en particulier dans les secteurs où l'IA est déjà un sujet « sensible » au niveau politique, par exemple la musique autour de la propriété intellectuelle et des voix de synthèse, et le journalisme autour des « deepfakes » et de la désinformation.

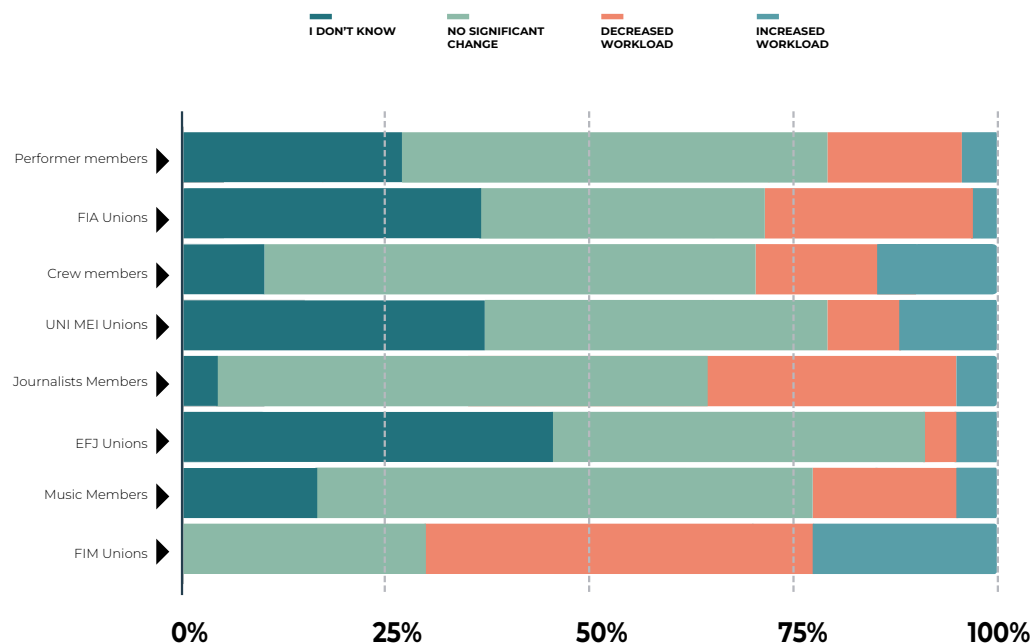
IMPACT ATTENDU DE L'IA

●● Opportunités de travail



Dans les différents secteurs, les membres font état d'un impact clair très faible. Les pourcentages de réponses « pas d'impact significatif » et « ne sait pas » dépassent largement la moitié des réponses. S'il y a un impact perçu, il est le plus souvent négatif. En moyenne, le pourcentage de répondants qui voient une diminution des opportunités est quatre fois plus élevé que ceux qui voient une augmentation (28 % contre 7 %).

●● Charge de travail

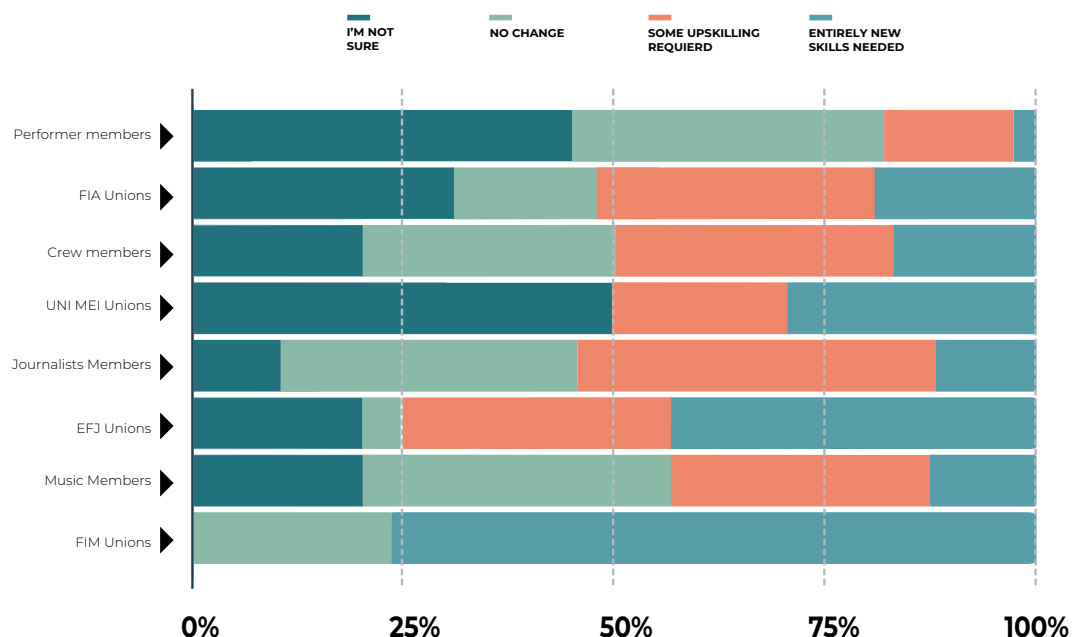


Dans les quatre secteurs, les membres et les syndicats estiment globalement que l'IA n'a pas encore transformé la charge de travail quotidienne, mais les syndicats perçoivent davantage de changements et d'incertitudes que leurs membres. Une majorité d'acteurs, d'équipes de tournage, de journalistes et de professionnels de la musique déclarent qu'il n'y a « pas de changement significatif » (55-61 %), tandis que les syndicats de chaque secteur correspondant atteignent des résultats nettement inférieurs (30-46 %), ce qui suggère qu'ils prévoient plus de perturbations que ce que les travailleurs perçoivent à l'heure actuelle. Les membres montrent également un modèle de résultats plus clair, en particulier parmi les journalistes et les musiciens, ce qui suggère que là où l'IA est déjà intégrée dans les outils quotidiens (salles de rédaction, certains flux de travail musicaux), les travailleurs se sentent capables de catégoriser son impact. En revanche, les acteurs sont beaucoup plus nombreux à indiquer ne pas savoir (27 %), ce qui souligne que les effets de la charge de travail sont plus diffus et moins visibles chez les acteurs et les chanteurs.

Des différences entre les membres apparaissent également dans la manière dont ils vivent les changements de charge de travail. Les journalistes sont le seul groupe où une minorité substantielle de 26 % fait état d'une diminution de la charge de travail, ce qui reflète le rôle important de l'IA dans l'automatisation de la transcription et de la traduction. Les membres des équipes de tournage sont les plus nombreux à faire état d'une charge de travail accrue (14 %), légèrement devant les musiciens (9 %), les journalistes (10 %) et les acteurs (6 %), ce qui peut s'expliquer par le fait que l'IA ajoute des tâches de coordination et de supervision dans des calendriers de production déjà très serrés. Les acteurs et les musiciens se situent entre les deux, avec respectivement 12 % et 13 % de diminution de la charge de travail.

Par rapport aux réponses des membres, les syndicats de tous les secteurs perçoivent plus de complexité, plus de changements et moins de stabilité. Le score atteint dans la catégorie « pas de changement significatif » est systématiquement inférieur (30-46 %), et beaucoup plus élevé dans la catégorie « je ne sais pas », en particulier dans le journalisme où les syndicats atteignent 48 %, alors que seulement 3 % des membres répondent « Je ne sais pas ». Les syndicats d'acteurs et de musiciens sont également plus susceptibles que leurs membres de constater une diminution de la charge de travail (26 % contre 12 % pour les acteurs et 23 % contre 13 % pour les musiciens). Dans l'ensemble, les données suggèrent des niveaux de différence. Parmi tous les secteurs, ce sont les journalistes qui enregistrent les gains d'efficacité les plus nets, tandis que les membres des équipes de tournage s'attaquent aux tâches les plus complexes. Les acteurs et les musiciens, quant à eux, font généralement preuve de plus d'incertitudes que les journalistes et les membres des équipes de tournage. Entre les membres et les syndicats, les syndicats interprètent les mêmes signaux comme faisant partie d'un modèle qui n'a pas encore évolué plutôt que comme un statu quo stable « sans changement ».

●● Compétences requises

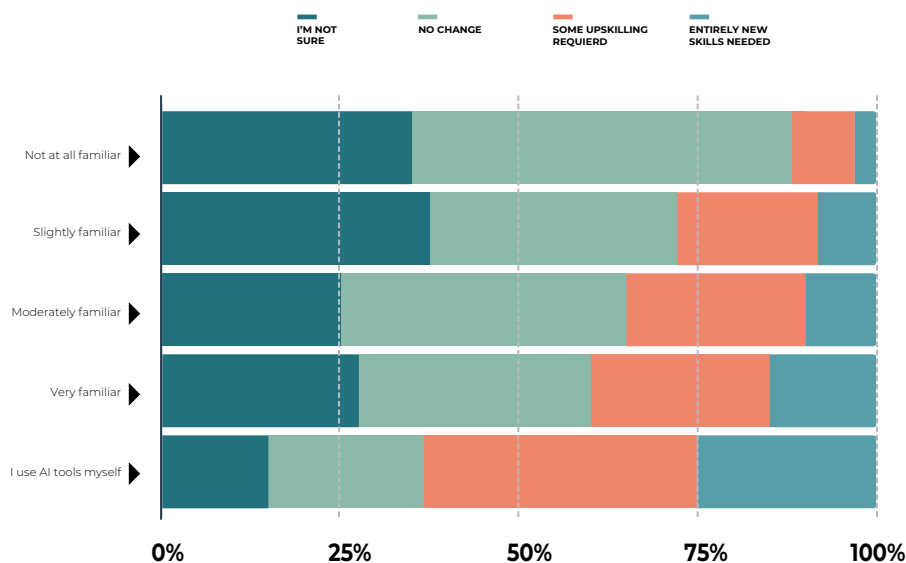


Les données de l'enquête révèlent une divergence frappante entre la manière dont les membres des syndicats et leurs organisations représentatives perçoivent les implications de l'IA en termes de compétences. Dans toutes les catégories (acteurs, équipes de tournage, journalistes et musiciens), les syndicats décrochent systématiquement des taux plus élevés dans les catégories « améliorations de certaines compétences requises » et « compétences entièrement nouvelles requises » par rapport à leurs propres membres. L'écart est le plus prononcé dans le secteur de la musique : alors que 77 % des syndicats de la FIM signalent qu'un certain niveau de qualification est nécessaire, seuls 27 % des membres du même secteur partagent ce point de vue. Cela suggère que les syndicats peuvent avoir une conscience stratégique plus claire de l'orientation que l'IA donne à la profession, alors que les travailleurs individuels n'ont pas encore pris conscience de l'ampleur des changements à venir.

Les réponses « aucun changement » sont en elles-mêmes révélatrices. Une grande partie des membres de tous les groupes (entre 32 % et 41 %) déclarent n'avoir ressenti aucun impact sur leurs compétences. Cela reflète probablement une combinaison de facteurs : des travailleurs occupant des postes où l'IA n'a pas encore visiblement pénétré la pratique quotidienne, un degré de normalisation où les outils assistés par l'IA sont absorbés sans être reconnus comme tels, ou un véritable décalage entre l'adoption technologique au niveau de l'organisation et l'expérience ressentie sur le terrain. Le score de 0 % dans la catégorie « aucun changement » des syndicats de la FIM contraste fortement et souligne la différence de lecture du paysage par les institutions par rapport aux individus.

Une corrélation intéressante a été constatée entre la mesure dans laquelle les répondants sont « habitués » aux outils d'IA et l'impact perçu sur les compétences. Les données révèlent une tendance frappante : plus les répondants sont familiarisés avec les outils d'IA, moins ils sont susceptibles de considérer que leur travail ne nécessite aucun changement. Parmi ceux qui n'ont aucune expérience de l'IA (« pas du tout familiarisés »), plus de la moitié (55 %) déclarent qu'aucune nouvelle compétence n'est nécessaire - un chiffre qui reflète probablement un angle mort plutôt qu'une réassurance. Ceux qui ne connaissent pas l'IA sont, par définition, mal placés pour évaluer les compétences qu'elle exige. À l'inverse, parmi les répondants qui utilisent eux-mêmes des outils d'IA, près de 42 % indiquent qu'un certain perfectionnement est nécessaire, et 26 % que des compétences entièrement nouvelles seront requises. La familiarisation avec l'IA va donc de pair avec une prise de conscience plus aiguë de son impact sur nos propres compétences.

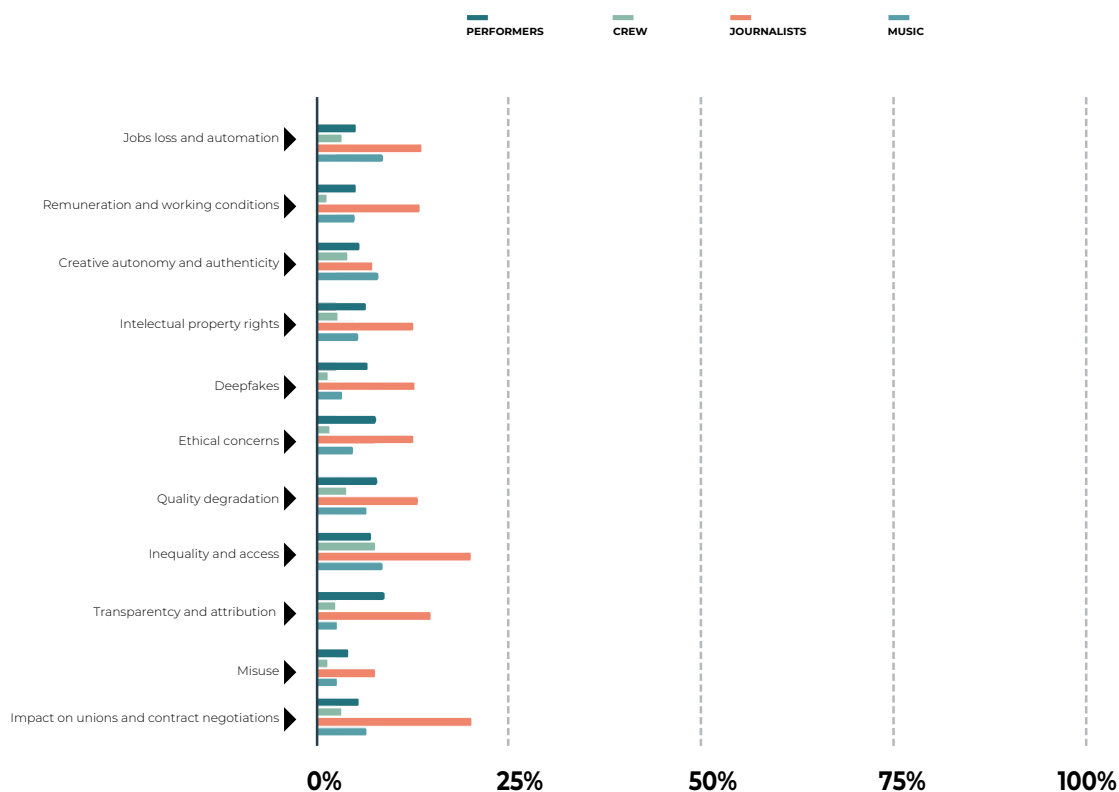
Il convient également de noter la persistance d'un niveau élevé d'incertitude (« Je ne suis pas sûr ») dans tous les groupes, y compris les plus expérimentés. Même parmi les personnes interrogées qui utilisent elles-mêmes des outils d'IA, 9 % restent incertaines de l'impact sur leurs compétences, et dans le groupe « très familiarisé », ce chiffre atteint 27 %.

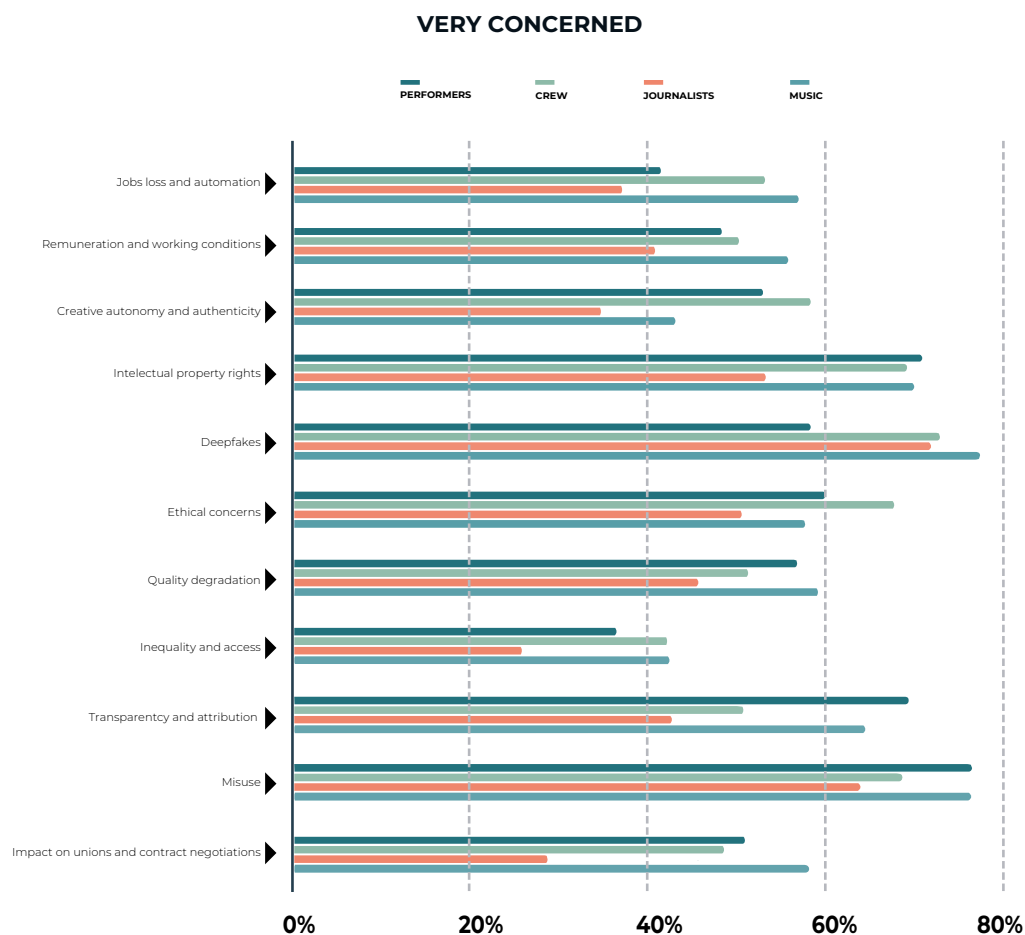


●● Inquiétude

Le résultat le plus frappant est l'extrême faiblesse du pourcentage de réponses « pas du tout inquiet » sur l'ensemble de l'étude. Dans l'ensemble des secteurs et des groupes de répondants, la moyenne est inférieure à 6 % et, parmi les acteurs, elle atteint à peine 1,63 %. Il ne s'agit pas de la mesure d'un problème, mais d'un consensus presque complet sur son existence. Les pourcentages de réponse « très inquiet » sont également élevés : 61 % en moyenne chez les acteurs, 58 % chez les membres des équipes de tournage, et surtout 61 % chez les syndicats de la FIM. L'image que les données dépeignent n'est donc pas celle d'un secteur divisé, mais celle d'un secteur qui tire la sonnette d'alarme à tous les niveaux. Les exceptions n'en sont que plus parlantes.

NOT CONCERNED AT ALL





Les résultats de deux syndicats s'écartent fortement de ceux de leurs membres respectifs. La FEJ (syndicats de journalistes) est nettement moins inquiète que ses membres journalistes portugais : en ce qui concerne la perte d'emploi, la FEJ atteint un score de 16 % dans la catégorie « très inquiet », contre 48 % chez les membres, soit un écart de plus de 32 points de pourcentage. Sur le plan de l'autonomie créative, l'écart est de 29 points et sur le plan de l'impact sur les négociations syndicales, de 26 points. Dans le même temps, la FEJ se situe en tête des catégories « pas du tout inquiet » sur le plan de l'égalité et de l'accès (16 %) et de l'impact sur les syndicats (16%), catégories sur lesquelles les journalistes membres sont beaucoup moins détendus. Avertissement : une fois de plus, il faut rappeler que le nombre de répondants à l'enquête auprès des journalistes était extrêmement faible (36) et que les conclusions doivent donc être tirées avec précaution.

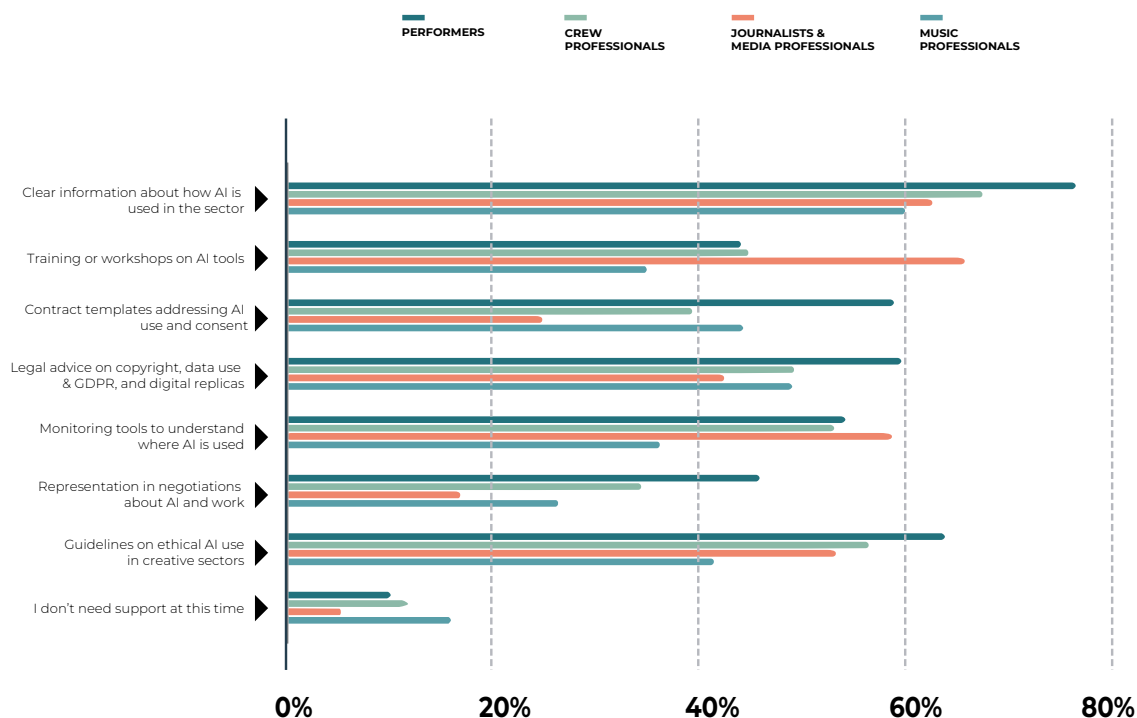
La FIM (syndicats du secteur musical) présente le schéma inverse : les syndicats de la FIM sont en moyenne légèrement plus inquiets que les membres du secteur de la musique, mais obtiennent un score nettement inférieur en matière d'autonomie créative (23 % contre 55 %). Le fait que les syndicats du secteur de la musique accordent autant d'importance aux droits de propriété intellectuelle, à l'utilisation abusive et aux « deepfakes » que leurs membres, tout en négligeant presque l'autonomie créative, suggère que la FIM conçoit la lutte principalement en termes juridiques et contractuels, alors que les membres ont également l'impression que le domaine artistique est en train de changer.

Deux syndicats se distinguent à l'opposé du spectre : l'UNI MEI et la FIM décrochent un score de 0 % pour la mention « pas du tout inquiet » pour chacun des thèmes. Ce n'est pas une coïncidence. Ce score indique une base institutionnelle de vigilance totale, ou une dynamique de réponse dans laquelle les représentants syndicaux ne peuvent ou ne veulent pas se permettre de dire qu'ils ne sont « pas inquiets ». En revanche, les syndicats de la FEJ enregistrent des pourcentages de 8 %, voire 16 %, sur plusieurs thèmes. Cet écart reflète probablement aussi le profil des personnes interrogées : la FEJ représente des secteurs où l'IA est, à certains égards, perçue comme un outil utile et pas seulement comme une menace.

Un thème considéré comme relativement « sûr » dans tous les secteurs est celui de l'égalité et de l'accès. Des acteurs aux journalistes, des syndicats aux membres : l'item « inégalité et accès à l'information » obtient systématiquement les pourcentages les plus élevés de « pas du tout inquiet » et les scores les plus bas de « très inquiet ». Ce qui est déjà une information en soi. Les menaces directes et personnelles (utilisation abusive de l'image, « deepfakes », perte d'emploi) suscitent de vives inquiétudes. La question structurelle et sociétale de savoir qui peut ou ne peut pas utiliser les outils d'IA est reléguée à l'arrière-plan. La même tendance est constatée quant à « l'impact sur les syndicats et les négociations collectives » : les journalistes membres et les syndicats de la FEJ décrochent un score remarquablement bas dans la catégorie « très inquiet », tandis que les syndicats de la FIM (69 %) et de l'UNI MEI (50 %) atteignent un score très élevé pour ce thème. Cela suggère que le réflexe institutionnel d'inscrire l'IA à l'ordre du jour des négociations diffère considérablement en fonction de la tradition syndicale et de la mesure dans laquelle la négociation collective est déjà une pratique établie dans ce secteur.

Enfin, la comparaison entre les membres et les syndicats illustre une tendance qui mérite l'attention des politiques : dans trois des quatre associations de secteurs, les syndicats obtiennent en moyenne un score inférieur à celui de leurs membres pour la mention « très inquiet ». Seule la FIM dépasse le score de ses membres de manière marginale.

SOUTIEN NÉCESSAIRE

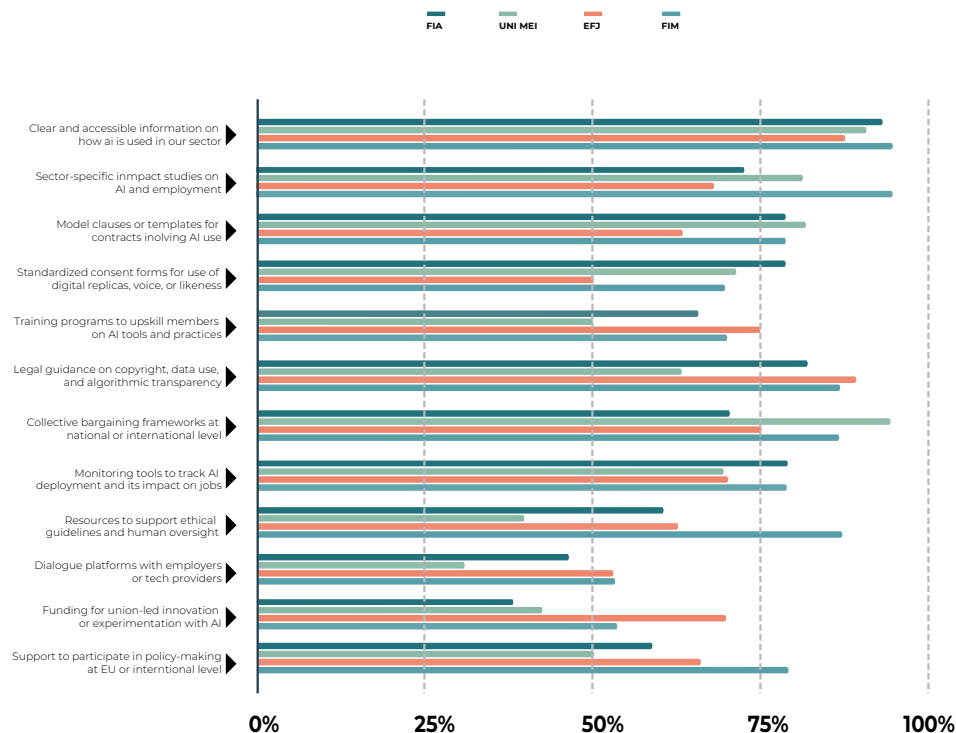


Dans les différents secteurs, la plupart des personnes interrogées souhaitent des informations, une gouvernance et une éthique, mais dans différentes mesures selon la profession. Les acteurs constituent le groupe le plus demandeur d'informations : 77 % d'entre eux demandent des informations claires sur la manière dont l'IA est utilisée et 64 % des directives éthiques. Ils sont suivis de près par les équipes de tournage (67 % d'informations, 58 % de directives) et les journalistes (61 % et 55 %), tandis que les professionnels de la musique sont nettement moins exigeants en matière d'éthique (41 %), malgré une demande d'informations similaire (60 %). Cela suggère un sentiment commun de manque de transparence autour du déploiement de l'IA, mais avec des acteurs et des équipes de tournage qui poussent plus fort pour des normes sectorielles que les musiciens, qui semblent plus fragmentés dans leur façon de voir les enjeux éthiques liés à l'IA.

Une deuxième constatation clé est que les membres demandent de pouvoir bénéficier de formations pour se perfectionner, ainsi que d'une protection juridique, plutôt que d'être laissés à eux-mêmes pour naviguer dans

l'IA, même si, là encore, les profils sectoriels sont divisés. Les journalistes font figure d'exceptions en matière de formation, puisque 65 % d'entre eux souhaitent profiter d'ateliers sur les outils d'IA, bien plus que les acteurs et les équipes de tournage (43 % chacun) et les professionnels de la musique (35 %), ce qui correspond à leur position de grands utilisateurs qui ont maintenant besoin de compétences et de normes pour rattraper leur retard. Les acteurs, en revanche, sont le groupe le plus demandeur de cadres et de conseils juridiques clairs. 60 % souhaitent bénéficier de conseils juridiques sur les droits d'auteur, l'utilisation des données, le RGPD et les répliques numériques et 59 % souhaitent disposer de modèles de contrat traitant de l'utilisation de l'IA et du consentement, par rapport à une demande plus faible, mais toujours substantielle parmi les équipes de tournage (48 % conseils juridiques, 40 % contrats), les professionnels de la musique (48 % conseils juridiques, 44 % contrats) et les journalistes (42 % conseils juridiques, 23 % contrats). Ainsi, les acteurs se concentrent sur la formalisation du consentement et des droits relatifs à leur image et à leurs enregistrements, tandis que les journalistes privilégient l'apprentissage de la gestion d'outils déjà intégrés dans leur flux de travail.

Enfin, l'intérêt pour une gouvernance collective de l'IA est manifeste, mais les modalités de cette gouvernance diffèrent selon les secteurs. Les acteurs et les membres des équipes de tournage combinent une importante demande de suivi (54 % et 53 %) avec un soutien relativement élevé dans le cadre de la représentation dans les négociations sur l'IA et le travail (44 % et 33 %). Seuls 9 à 10 % déclarent n'avoir besoin d'aucun soutien à l'heure actuelle. Les journalistes et les professionnels de la musique penchent davantage pour la transparence et le soutien individuel que pour des négociations explicites, puisque 58 % des journalistes et 36 % des professionnels de la musique souhaitent disposer d'outils de suivi, mais que seuls 16 % et 25 % respectivement accordent la priorité à la représentation dans les négociations, et que 6 % des journalistes contre 15 % des professionnels de la musique déclarent n'avoir besoin d'aucun soutien. Dans l'ensemble, les données suggèrent un gradient qui s'étend des acteurs et des équipes de tournage, qui considèrent l'IA comme un élément à négocier et à limiter collectivement, aux journalistes, qui mettent l'accent sur la formation et la transparence dans des environnements déjà saturés d'IA, en passant par les professionnels de la musique, dont les demandes sont plus diffuses et moins concentrées sur une forme de soutien unique.



Dans l'ensemble, les syndicats reflètent et amplifient la demande d'information, de gouvernance et d'éthique de leurs membres, mais à un niveau plus élevé et plus structuré. Alors que 60 à 77 % des travailleurs, tous secteurs confondus, souhaitent obtenir des informations claires sur l'utilisation de l'IA, les syndicats sont presque unanimement d'accord sur ce point. 90-92 % de la FIA, de l'UNI MEI et de la FIM, et 87,5 % de la FEJ, demandent des informations claires et accessibles sur l'IA dans leur secteur. Ils vont plus loin en demandant

des études d'impact sectorielles sur l'IA et l'emploi (de 67 % à la FEJ à 92 % à la FIM) et des outils de contrôle pour suivre le déploiement de l'IA (70-77 % dans toutes les fédérations), ce qui indique que les syndicats pensent en termes de preuves systématiques et de contrôle continu plutôt qu'en termes de transparence ad hoc. La gouvernance éthique s'inscrit également dans un cadre plus institutionnel. Alors que 41 à 64 % des membres demandent des lignes directrices éthiques, 59 à 85 % des syndicats souhaitent des ressources pour soutenir les lignes directrices éthiques et la supervision humaine, souvent associées à des plateformes de dialogue avec les employeurs et les fournisseurs de technologie (30 à 54 % dans l'ensemble des syndicats).

En ce qui concerne les protections contractuelles, légales et de consentement, les syndicats confirment et approfondissent les priorités des membres, mais là encore avec une architecture plus formelle. C'est parmi les acteurs et les professionnels de la musique que la demande de modèles de contrats et de conseils juridiques est la plus forte, ce à quoi les syndicats répondent en mettant l'accent sur les clauses types et les outils de consentement. Entre 77 % et 80 % de la FIA, de l'UNI MEI et de la FIM, et 63 % de la FEJ, souhaitent des clauses types ou des modèles pour les contrats impliquant l'utilisation de l'IA, tandis que 69 à 77 % de toutes les fédérations souhaitent des formulaires de consentement normalisés pour les répliques numériques, la voix et l'image. Les conseils juridiques sont encore plus importants. 82 % (FIA), 60 % (UNI MEI), 88 % (FEJ) et 85 % (FIM) souhaitent des conseils juridiques sur les droits d'auteur, l'utilisation des données et la transparence algorithmique, ce qui dépasse clairement la demande déjà élevée de soutien juridique parmi les membres. Au-delà des contrats individuels, les syndicats se tournent également vers des outils structurels, puisque 72 à 90 % d'entre eux réclament des cadres de négociation collective au niveau national ou international, et 50 à 77 % souhaitent un soutien pour participer à l'élaboration des politiques européennes ou internationales. Cela montre que les syndicats traduisent les inquiétudes individuelles portant sur le consentement et les droits en une stratégie perçue couvrant les contrats, les accords sectoriels et l'influence réglementaire.

Enfin, la vision des syndicats en matière de renforcement des capacités, d'expérimentation et de représentation est plus large et plus proactive que les demandes plus immédiates des membres. Alors que les membres se concentrent sur la formation liée aux outils du quotidien (avec un pic de 65 % pour les journalistes), les syndicats de toutes les fédérations considèrent les programmes de formation comme un élément d'une infrastructure plus large. Par ailleurs, 50 à 75 % des réponses des syndicats appellent à la formation pour améliorer les compétences des membres, mais ils demandent également un financement pour l'innovation ou l'expérimentation de l'IA sous l'égide des syndicats (30 à 71 %) et des plateformes de dialogue avec les employeurs ou les fournisseurs de technologie (30 à 54 %). Les outils de suivi, que 36 à 58 % des membres déclarent vouloir, sont demandés par 70 à 77 % des syndicats, ce qui témoigne d'une plus grande importance accordée au suivi systématique de l'impact de l'IA sur l'emploi plutôt qu'à la résolution de problèmes au cas par cas. Dans l'ensemble, les membres expriment des besoins concrets et immédiats (information, formation, contrats, conseils juridiques), tandis que les syndicats définissent un écosystème de gouvernance plus complet combinant l'information, les cadres juridiques, la négociation collective, le suivi, les ressources éthiques, le dialogue et l'accès aux politiques, conçu pour transformer leur prise de conscience en règles sectorielles plutôt qu'en stratégies individuelles.

los conceptos de «neutralidad» y «amenaza», y son muy pocos los que las consideran una «gran oportunidad». En promedio, en estos aspectos, el 19 % las describe como una oportunidad o una gran oportunidad, el 29 % como algo neutral y el 51 % como una amenaza o una gran amenaza.



Ce projet et cette publication ont bénéficié du soutien de l'Union européenne. Cette publication reflète uniquement les opinions de ses auteurs, et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.