



IA ET TRAVAIL

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

PARTIE 2/4
RAPPORT SECTORIEL 2026

UNI global
union
europa
media,
entertainment
& arts

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.



TWIIID & 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
ÉQUIPES DE TOURNAGE	9
Analyse de 295 équipes de tournage de cinéma et de télévision en Belgique et en France	10
Profil	10
Sensibilisation à l'IA	18
Perception	20
Préoccupations	21
Formation et soutien	22
SYNDICATS UNI MEI	25
Profil des syndicats : Qui représente les équipes de tournage ?	26
Sensibilisation à l'IA :	27
Perception	29
Préoccupations	30
Impact sur les compétences et l'emploi	32
Travail sur l'IA	33
SYNDICATS DE L'UNI-MEI VS MEMBRES	38
Sensibilisation	39
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.

The background is a solid blue rectangle. In the upper half, there are faint, light blue silhouettes of a group of people standing together. Two dark blue curved lines, resembling arcs or stylized paths, are drawn across the rectangle. One arc starts on the left, curves upwards and to the right, and ends on the right side. The other arc starts on the left, curves downwards and to the right, and ends on the right side. The text 'ÉQUIPES DE TOURNAGE' is centered in the middle of the rectangle.

ÉQUIPES DE TOURNAGE

ANALYSE DE 295 ÉQUIPES DE TOURNAGE DE CINÉMA ET DE TÉLÉVISION EN BELGIQUE ET EN FRANCE

Répondants : 295 membres d'équipes de tournage de l'Union belge ACV Puls et du syndicat français CGT SPIAC

ACV PULS

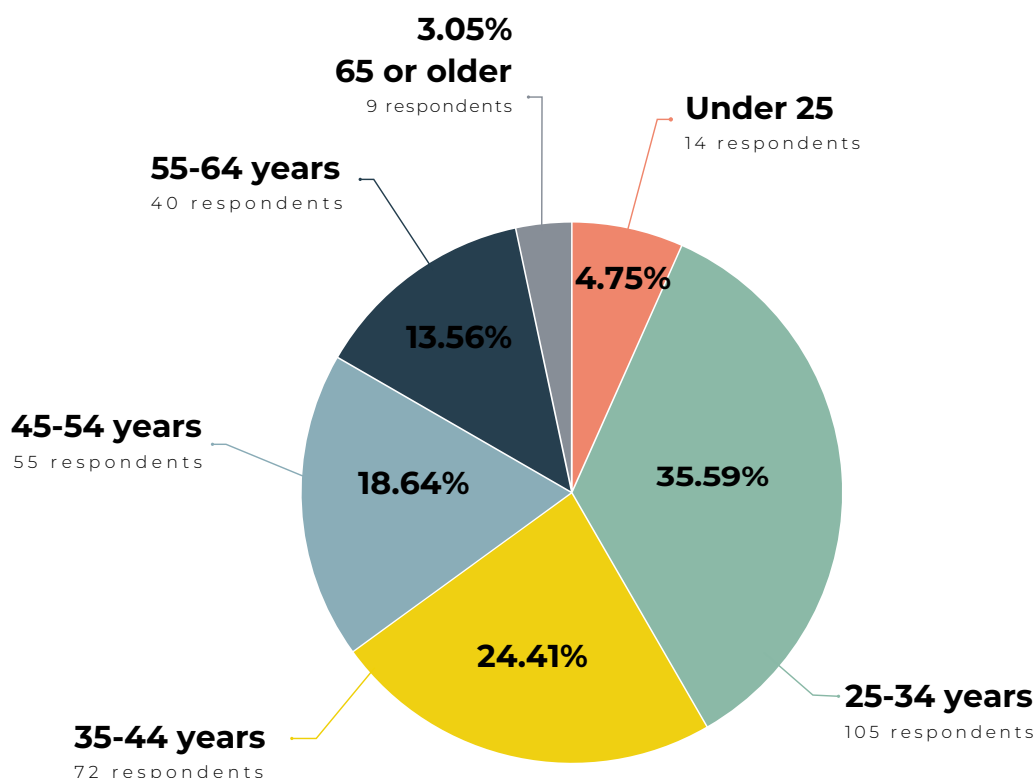
SPIAC

Focus géographique : Belgique (BE-FR) & France

PROFIL

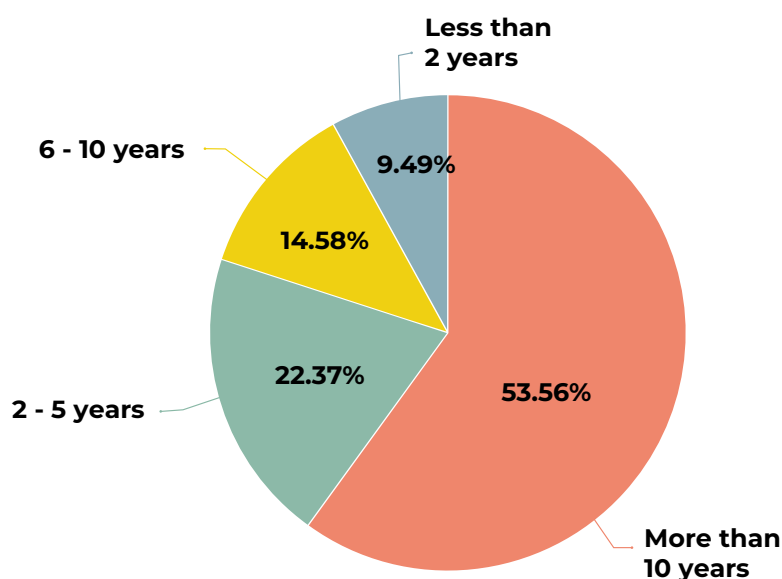
•• Âge

Sur les 295 membres d'équipes de tournage interrogés, la tranche d'âge la plus importante est celle des 25-34 ans (105 ; 35,59 %). La cohorte suivante la plus représentée est celle des 35-44 ans (72 ; 24,41 %), ce qui signifie que les 25-44 ans représentent 60,00 % de l'échantillon des équipes de tournage (177 personnes). Une nette majorité concentrée sur le début et le milieu de carrière. La participation diminue ensuite avec l'âge : Les 45-54 représentent 18,64 % (55) et les 55-64 13,56 % (40) ; les 45-64 représentent donc ensemble 32,20 % (95). Des pourcentages plus faibles apparaissent aux extrémités du spectre, avec les moins de 25 ans à 4,75 % (14) et les 65 ans ou plus à 3,05 % (9), ce qui indique une représentation relativement limitée des répondants les plus jeunes et les plus âgés de ce groupe.



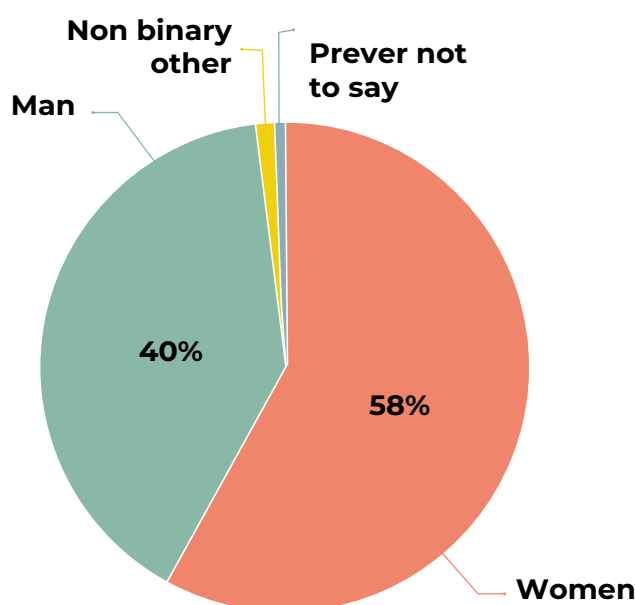
•• De combien d'années d'expérience disposez-vous dans votre métier ?

Sur les 295 membres d'équipes de tournage interrogés, une majorité fait état de plus de 10 ans d'expérience professionnelle (158 ; 53,56 %), ce qui indique que l'échantillon des membres des équipes de tournage est pondéré en faveur des professionnels bien établis. Les autres répondants se répartissent entre les différentes étapes de carrière : de 2 à 5 ans, 66 répondants (22,37 %), de 6 à 10 ans, 43 répondants (14,58 %) et moins de 2 ans, 28 répondants (9,49 %). Dans l'ensemble, les personnes ayant plus de 6 ans d'expérience représentent 68,14 % des membres des équipes de tournage interrogés (201 personnes), tandis que les personnes ayant 5 ans ou moins d'expérience représentent 31,86 % (94 personnes), ce qui montre un profil d'expérience plus varié que celui du groupe d'acteurs, mais penche toujours clairement en faveur d'une plus grande ancienneté.



•• Genre

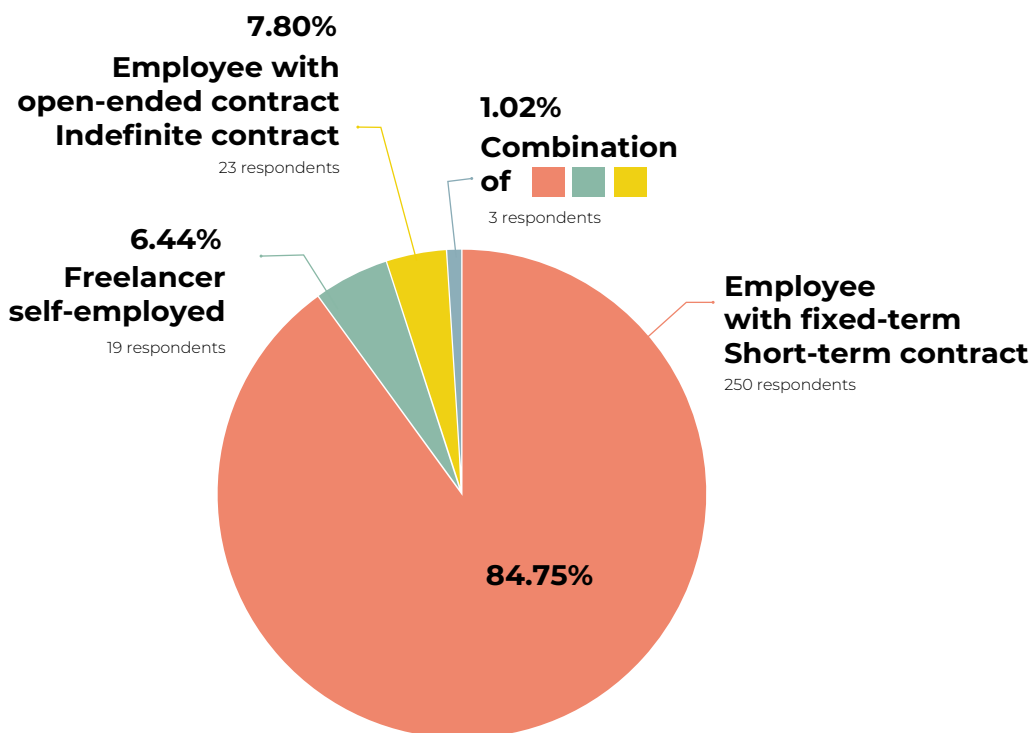
Sur les 295 membres d'équipes de tournage interrogés, les femmes sont majoritaires avec 171 répondants (57,97 %), tandis que les hommes représentent 118 répondants (40,00 %). Une petite partie s'identifie comme non-binaire (4 ; 1,36 %) et 2 répondants ont préféré ne pas répondre (0,68 %).



•• ¿Quel est votre régime de travail habituel ?

Sur les 295 membres d'équipes de tournage interrogés, le régime de travail le plus courant est de loin celui d'employé avec un contrat à durée déterminée ou à court terme (250 ; 84,75 %). En revanche, relativement peu de personnes déclarent être employées sous contrat à durée indéterminée (23 ; 7,80 %), et une proportion encore plus faible est constituée de travailleurs indépendants (19 ; 6,44 %). Seuls trois répondants déclarent travailler sous plusieurs régimes (1,02 %). Dans l'ensemble, 92,20 % des membres d'équipes de tournage interrogés (273 personnes) occupent des postes d'employés (à durée déterminée ou indéterminée), ce qui indique que (contrairement aux acteurs) le travail des membres des équipes de tournage dans cet échantillon est principalement structuré autour de contrats, bien qu'en grande partie à durée déterminée plutôt qu'à

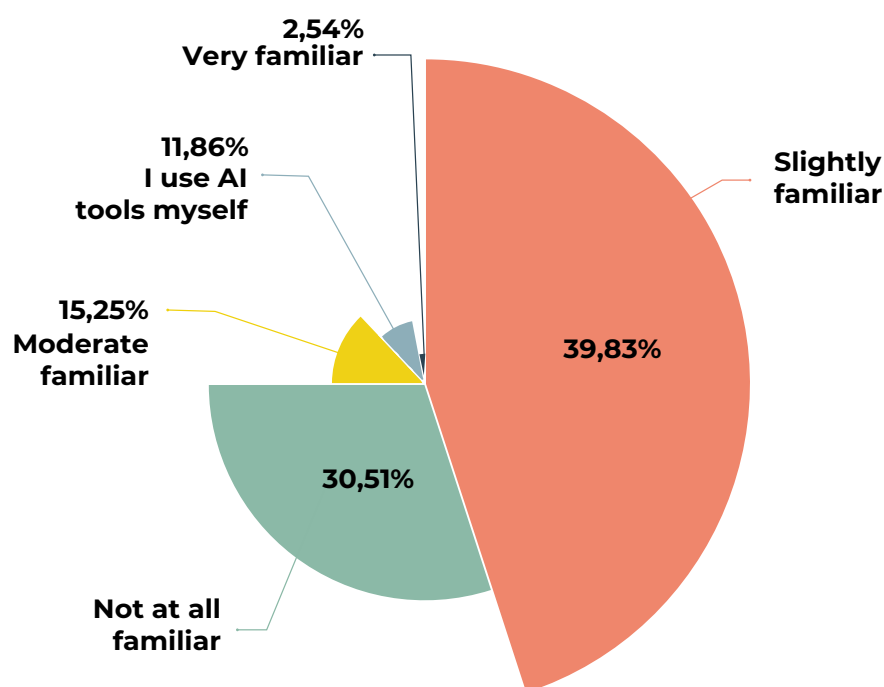
durée indéterminée. Cette tendance reflète probablement, du moins en partie, la couverture nationale de l'enquête (France et Belgique), où les régimes spécifiques de statut du travail pour les travailleurs du secteur culturel peuvent faire en sorte que le travail basé sur des projets soit plus souvent déclaré comme un emploi à durée déterminée que comme une activité indépendante/freelance (par exemple, le système des intermittents en France et le statut des travailleurs des arts en Belgique). »



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

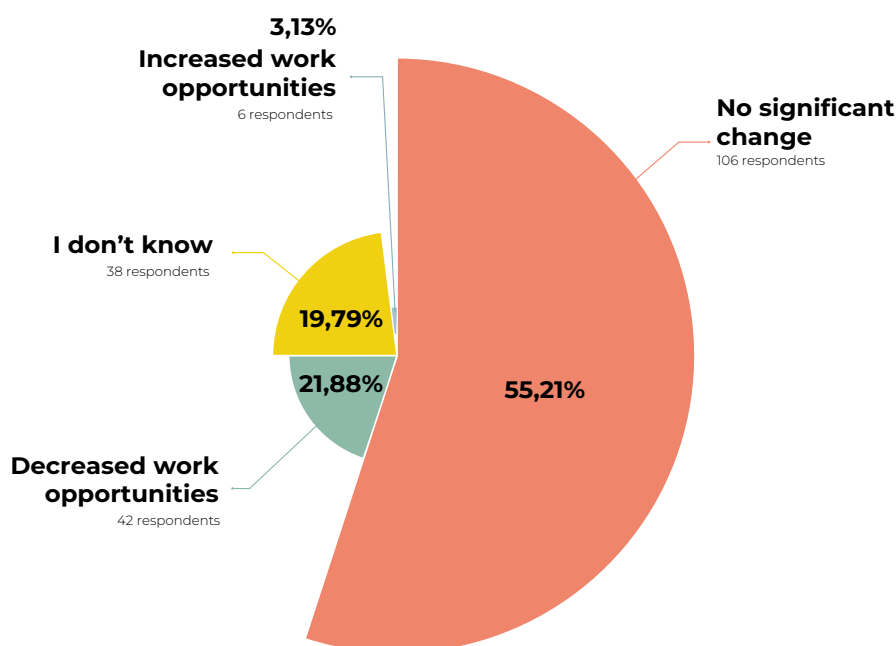
Sur les 236 membres des équipes de tournage qui ont répondu à cette question, le degré de familiarisation avec l'IA dans l'environnement de travail est globalement limité. Le groupe le plus important déclare être peu familiarisé (94 ; 39,83 %), suivi d'un groupe se disant pas du tout familiarisé (72 ; 30,51 %) et enfin modérément familiarisé (36 ; 15,25 %). Ensemble, ces trois catégories représentent 85,59 % des réponses (202 personnes), ce qui indique que la plupart des membres des équipes de tournage ne sont pas encore très familiarisés avec l'IA dans leur contexte professionnel.

Les engagements plus avancés restent minoritaires : 28 membres d'équipes de tournage déclarent utiliser eux-mêmes des outils d'IA (11,86 %) et 6 déclarent être très familiarisés avec ces outils (2,54 %). Au total, 14,41 % des membres d'équipes de tournage interrogés (34 personnes) indiquent utiliser directement ces outils ou être très familiarisés avec ceux-ci. Ce chiffre est légèrement supérieur à celui de l'échantillon d'acteurs, ce qui suggère que l'adoption pratique de l'IA est peut-être un peu plus présente dans les rôles des équipes de tournage, même si la familiarité globale reste largement faible à modérée.



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

Sur les 192 membres des équipes de tournage qui ont répondu à cette question, l'expérience la plus fréquente est l'absence de changement significatif dans les opportunités de travail (106 ; 55,21 %). Une part moins importante (mais tout de même significative) fait état d'effets négatifs, 42 d'entre eux affirmant que l'IA a réduit leurs opportunités de travail (21,88 %). 38 répondants ont répondu « Je ne sais pas » (19,79 %), ce qui indique une incertitude persistante pour environ un répondant sur cinq. Seules six personnes interrogées font état d'une augmentation des opportunités de travail (3,13 %).



Dans l'ensemble, 25,00 % des membres d'équipes de tournage interrogés (48 personnes) perçoivent un changement direct dans les opportunités (augmentation ou diminution), et ce changement est

majoritairement orienté vers la diminution : les diminutions signalées sont plus nombreuses que les augmentations dans une proportion de 7:1. Les 75,00 % restants (144 personnes) ne voient aucun changement ou ne savent pas, ce qui suggère que (jusqu'à présent) l'impact de l'IA sur les opportunités est soit limité, soit peu clair, soit ressenti de manière inégale au sein des différents rôles des membres des équipes de tournage.

Les remarques appuient fortement le modèle quantitatif selon lequel la plupart des membres des équipes de tournage interrogés ne voient pas encore de changement clair dans les opportunités, mais qu'une minorité significative fait déjà état d'une diminution, avec très peu d'avantages évidents. Un grand nombre de personnes décrivent qu'il n'y a pas eu d'impact direct jusqu'à présent, souvent parce que l'IA n'est pas encore au cœur de leur rôle ou de leur département : **« Je n'ai encore jamais vu quelqu'un remplacer mon travail par l'IA », « Jusqu'à présent, je n'ai remarqué aucun changement », « Je suis un bâtisseur... les productions sur lesquelles je travaille ont choisi de bâtir au moins une partie du décor dans la vie réelle », et « L'utilisation de l'IA n'est pas actuellement une compétence requise pour les électriciens dans le milieu du cinéma. Ce n'est pas un facteur d'embauche. »** Plusieurs répondants considèrent également qu'il s'agit d'une situation **« qui ne s'est pas encore produite »** plutôt que d'une garantie à long terme : **« Pour l'instant, je ne suis pas affecté », « Je ne pense pas que mon emploi soit affecté pour le moment. Toutefois, cela pourrait changer dans les années à venir »** ou encore **« Pour l'instant, la prévision d'un grand remplacement d'ici 3 à 5 ans... est encore à l'état de projet. »**

Lorsque des effets négatifs sont décrits, ils sont concentrés dans la publicité/le travail numérique, les services liés à la voix et les tâches de préproduction/conception visuelle, plutôt qu'uniformément dans toutes les fonctions des équipes. Les personnes interrogées mentionnent une baisse de la demande en doublage et en travail audio (**« Les clients qui venaient pour des formations en ligne ou un travail d'entreprise sont de moins en moins nombreux en raison des voix générées par l'IA », « Il n'y a presque plus d'enregistrement/mixage de voix pour les courtes publicités numériques », « Moins besoin d'ingénieurs du son »**), mais aussi en graphisme, scénario et imagerie liée aux décors (**« Exemple : une agence qui me remplace pour la création de scénarios par Midjourney », « De nombreux tournages publicitaires (en particulier les packshots) ont déjà été remplacés par l'IA qui génère une vidéo en tant que produit fini »**). Un mécanisme récurrent n'est pas le simple remplacement, mais la dévaluation des tâches et la compression temporelle : **« Avant, les gens faisaient appel à moi pour plusieurs jours de travail ; maintenant, ils me demandent de faire la même chose en quelques heures », et « On ne me demande plus de faire du sous-titrage... parce que 'je peux demander ça à ChatGPT', alors nous devons baisser nos tarifs pour concurrencer l'IA. »**

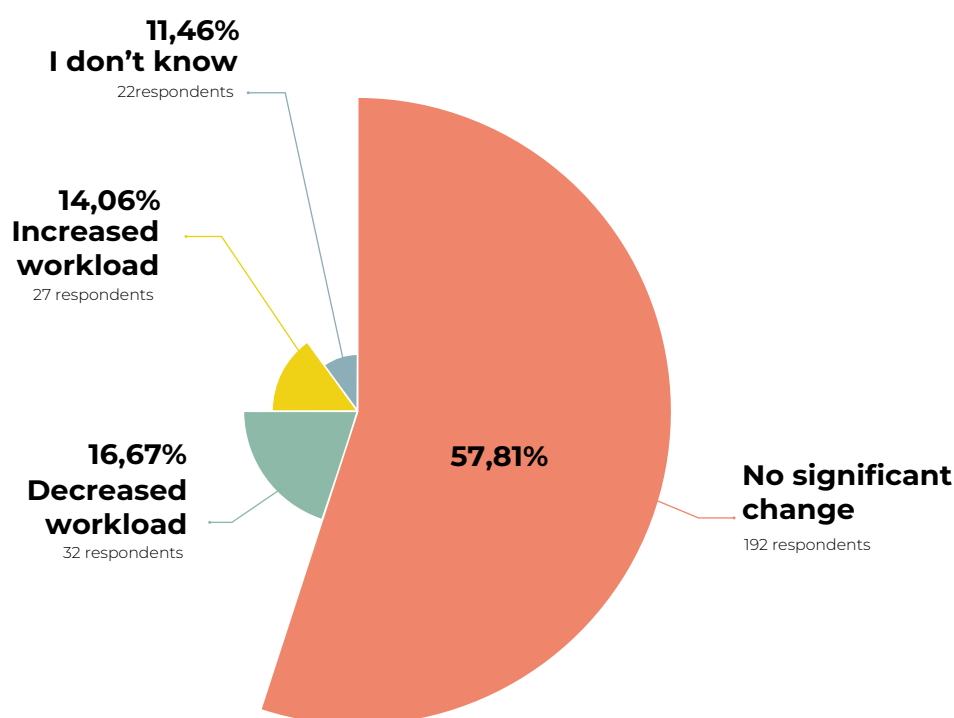
Parallèlement, plusieurs remarques compliquent l'histoire en séparant les effets de l'IA des pressions économiques et de marché plus larges. Certains affirment explicitement que les baisses actuelles ne sont pas dues principalement à l'IA (**« L'activité de tournage est actuellement réduite, mais ce n'est pas dû à l'IA. Pour autant que je sache. »**), tandis que d'autres décrivent l'IA comme un facteur parmi d'autres, notamment la réorientation des investissements et la faiblesse des conditions du marché du travail pour les jeunes : **« En tant que junior, le marché de l'emploi pour les jeunes créatifs est catastrophique... Les employeurs préfèrent utiliser l'IA plutôt que d'embaucher des jeunes », et « le manque de travail... a été exacerbé davantage par le contexte politique et économique que par l'arrivée de l'IA elle-même. »** Cela explique en partie pourquoi de nombreux répondants choisissent de répondre par **« aucun changement »** ou **« Je ne sais pas »**, même s'ils expriment de fortes inquiétudes quant à une baisse des opportunités à venir.

Des effets positifs apparaissent, mais ils sont rares et généralement spécifiques à certains rôles. Quelques répondants indiquent que l'IA a étendu la portée des projets qu'ils peuvent prendre en charge plutôt que de les remplacer : l'un d'eux explique que certaines demandes sont désormais **« alimentées par l'IA, au lieu de nécessiter Photoshop »**, et qu'il a également pu travailler sur des projets publicitaires qu'il **« n'aurait tout simplement pas pu accepter auparavant (générer des séquences animées à partir d'images). »** D'autres considèrent la maîtrise de l'IA comme un avantage en termes d'employabilité : **« La maîtrise de l'IA est un atout supplémentaire pour mon profil »** ; ou mettent l'accent sur la formation continue pour préserver leurs compétences (**« De nombreux projets d'IA voient le jour, et je me forme en permanence pour rester à jour »**). Dans l'ensemble, cependant, les remarques renforcent le constat quantitatif selon lequel les effets d'opportunité sont actuellement inégaux et dépendent du rôle, les baisses signalées l'emportant largement sur les gains.

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

Sur les 192 membres d'équipes de tournage qui ont répondu à cette question, une majorité ne signale aucun changement significatif dans la charge de travail (57,81 %). Parmi ceux qui perçoivent un changement, l'orientation est mitigée, mais penche légèrement en faveur d'une réduction : 32 répondants déclarent que l'IA a réduit leur charge de travail (16,67 %), tandis que 27 signalent une augmentation de leur charge de travail (14,06 %). Vingt-deux autres ont répondu « Je ne sais pas » (11,46 %), ce qui suggère un niveau d'incertitude moindre, mais néanmoins notable.

Dans l'ensemble, 30,73 % des membres d'équipes de tournage interrogés (59 personnes) signalent un changement direct de la charge de travail (augmentation ou diminution), tandis que 69,27 % (133 personnes) font état d'une stabilité ou d'une incertitude. Lorsque des changements sont signalés, les diminutions ne dépassent que modestement les augmentations (de 5 répondants), ce qui indique une expérience plus partagée quant à l'effet de l'IA sur la charge de travail parmi les membres d'équipes de tournage.



Les remarques relatives à la charge de travail sont étroitement alignées sur les résultats quantitatifs, qui montrent une expérience plus partagée que dans le cas des opportunités de travail : de nombreux membres d'équipes de tournage interrogés ne signalent aucun changement, mais parmi ceux qui signalent des changements, les diminutions et les augmentations sont fréquentes. Un premier groupe explique les réponses « **aucun changement** » par une adoption limitée ou une distance par rapport à leur rôle : « *Je ne suis actuellement pas personnellement impliqué dans l'utilisation des outils d'IA dans mon département* », « *Je n'utilise pas d'outils numériques dans mon quotidien professionnel, donc cela ne modifie pas ma charge de travail* », « *Je n'ai pas ressenti de changements sur le plateau ces deux dernières années qui seraient liés à l'utilisation de l'IA* », et « *Mon travail n'est pas impacté pour l'instant.* » Ces commentaires sont cohérents avec la grande partie des répondants déclarant une certaine stabilité.

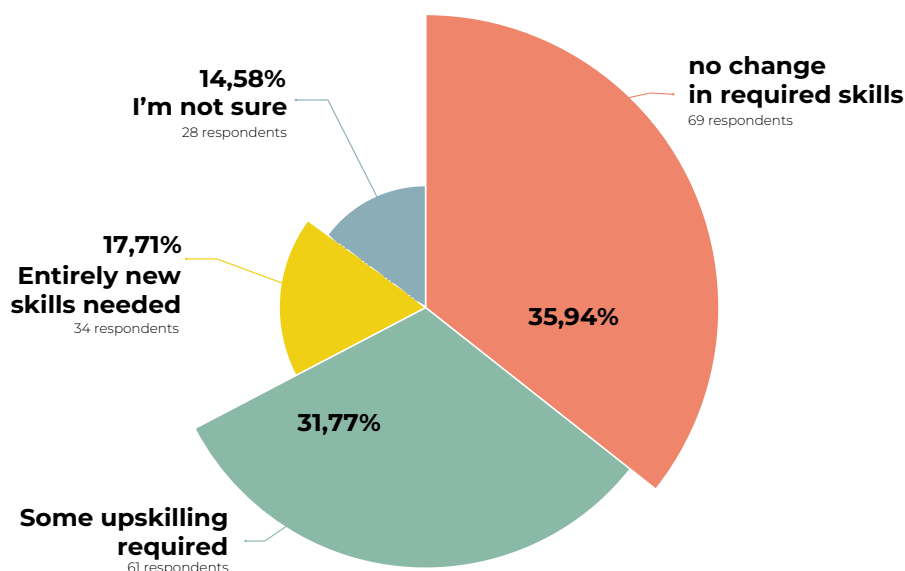
Lorsque les répondants font état de diminutions de la charge de travail, celles-ci concernent principalement la transcription, la traduction, l'administration, la recherche et le soutien répétitif à la post-production. Les membres des équipes de tournage décrivent des gains d'efficacité significatifs : « *L'IA me fait gagner beaucoup de temps sur les tâches bureautiques et purement administratives. Je me libère ainsi du temps pour des tâches plus créatives et intellectuelles* », « *Je gagne du temps de recherche sur mes montages*

grâce à l'IA », et « *La transcription est un outil vraiment rapide et important dans le montage de films documentaires.* » Certaines remarques sont particulièrement claires quant à la valeur pratique de l'IA dans les flux de travail de montage multilingue : un monteur explique que la transcription et la traduction par l'IA qui nécessitaient auparavant « *plusieurs semaines* » peuvent désormais être effectuées en quelques minutes, tout en soulignant qu'un traducteur humain reste « *crucial pour une traduction parfaite à la fin du processus de réalisation.* » D'autres soulignent des gains spécifiques en post-production, tels que la suppression des projecteurs visibles dans le cadre : « *L'IA en post-production nous a permis de supprimer les projecteurs... Nous aurions eu plus de travail si nous avions dû les cacher.* »

Parallèlement, un groupe important et très cohérent montre pourquoi la charge de travail augmente également pour de nombreuses personnes interrogées : L'IA entraîne souvent des corrections supplémentaires, des vérifications et une gestion des attentes, plutôt qu'offrir un simple soulagement. De nombreux commentaires contestent l'idée que l'IA est une « *baguette magique* » : « *La génération d'images par l'IA est vraiment aléatoire... il faut parfois plus de temps pour créer une image que pour en rechercher une dans une base de données* », et « *Contrairement à la croyance populaire, une image générée par l'IA n'est pas créée à partir d'une seule invite...* » En post-production et en montage, les outils de transcription/sous-titrage sont décrits comme utiles, mais sujets à erreurs : « *Tout doit être révisé et corrigé* », « *Les transcriptions et sous-titres générés par l'IA nécessitent un travail supplémentaire de relecture, de correction et d'interprétation* », « *Utilisation d'un logiciel de traduction/sous-titrage automatique... avec des sous-titres complètement erronés, donc plus de temps perdu à tout refaire manuellement.* » Cette dynamique « *temps gagné vs temps passé à corriger* » se retrouve à plusieurs reprises et explique directement les résultats mitigés de la charge de travail dans les données.

Un quatrième groupe met en évidence l'intensification de la charge de travail due à la compression des rôles et à une planification irréaliste, en particulier dans les domaines de la conception et de l'assistance à la production. Les personnes interrogées décrivent l'IA comme un moyen d'accroître les exigences sans augmenter le temps ou le personnel : « *Nous engageons un graphiste de moins et la charge de travail est reportée sur le graphiste en charge du projet pour une période plus courte* », « *Les possibilités attrayantes offertes par l'IA augmentent la diversité des demandes et des exigences sans nécessiter plus de temps de travail* », et « *Les directeurs de production et les scénographes ont de plus en plus recours à l'IA, mais ils oublient de tenir compte de ce temps de travail supplémentaire dans le calendrier de production.* » Plusieurs remarques soulignent également que la tension psychologique et l'anxiété professionnelle font partie de la charge de travail : « *Concurrence avec l'IA, augmentation du stress, augmentation de la charge de travail et de la vitesse sous la menace d'être remplacé* », « *Peur pour ceux qui nous entourent : effets spéciaux, sous-titrage, traduction...* », et même « *baisse de 50 % des revenus depuis la démocratisation de l'IA générative (2023).* » Dans l'ensemble, les remarques appuient fortement le constat quantitatif selon lequel les expériences des équipes de tournage sont partagées : L'IA peut réduire la charge de travail pour certaines tâches, mais elle peut aussi l'augmenter en raison du travail de correction, des attentes plus rapides, de la compression des rôles et du stress.

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



Sur les 192 membres d'équipes de tournage qui ont répondu à cette question, la plus grande partie ne signale aucun changement dans les compétences requises (69 ; 35,94 %), mais une proportion similaire constate déjà des incidences évidentes sur les compétences. L'échantillon souligne que 61 répondants indiquent qu'un certain niveau de qualification est nécessaire (31,77 %), et 34 déclarent que des compétences inédites sont nécessaires (17,71 %). Seuls 28 répondants ont répondu « Je ne suis pas sûr » (14,58 %), ce qui indique une incertitude relativement inférieure à celle des acteurs.

Dans l'ensemble, ceux qui perçoivent un changement dans les compétences (perfectionnement ou nouvelles compétences) représentent 49,48 % des membres des équipes de tournage (95 personnes), tandis que 50,52 % (97 personnes) ne voient aucun changement ou restent dans l'incertitude. Cela suggère que, pour les rôles liés aux équipes de tournage, l'IA est plus souvent associée à des changements tangibles dans les exigences en matière de compétences, même si la direction et l'ampleur du changement varient d'un répondant à l'autre.

Les remarques renforcent nettement cette constatation quantitative selon laquelle, par rapport aux acteurs, les membres des équipes de tournage perçoivent plus souvent des changements de compétences tangibles. Le thème dominant est clair et se répète dans tous les rôles : les nouveaux outils nécessitent un apprentissage. De nombreux répondants l'affirment explicitement : « **Nous devons apprendre à utiliser les nouveaux outils** », « **Il est nécessaire d'apprendre à utiliser les logiciels utilisant l'intelligence artificielle** », « **L'utilisation de l'IA est une compétence qui s'apprend ; elle doit être considérée comme une formation continue** », et « **Nous devons nous former aux nouveaux outils.** » Ce phénomène est particulièrement tangible dans les domaines de la post-production, de l'édition et du graphisme, où des fonctions d'IA sont de plus en plus intégrées dans les environnements logiciels existants.

En même temps, les commentaires montrent clairement que cette évolution est très inégale selon les départements. De nombreux rôles manuels, sur le plateau ou spécifiques à un artisanat, ne ressentent encore que peu ou pas d'impact direct : « **En tant que couturière et habilleuse, l'IA n'affecte pas mes compétences manuelles en tant qu'exécutrice** », « **À ce jour, l'IA n'a pratiquement aucun impact sur le travail des caméras sur le plateau** », « **En tant que perchman, l'IA n'a actuellement aucun impact direct sur mon travail** », et « **Bonjour. Je suis électricien sur les plateaux de cinéma... L'IA n'est pas encore répandue dans ces domaines.** » Cela confirme la répartition pratiquement égale de nos données quantitatives : le changement de compétences est réel et répandu dans certaines fonctions des équipes de tournage, mais il n'est pas encore universel dans tous les métiers.

Dans les domaines où les compétences évoluent le plus clairement, les remarques portent sur le graphisme, la scénographie, les départements artistiques, le montage et la post-production, où l'IA n'est pas seulement un outil, mais aussi de plus en plus une attente des employeurs. Les répondants des secteurs du graphisme et de la scénographie décrivent la pression directe exercée sur eux pour qu'ils adoptent les flux de travail de l'IA : « **Ils attendent de vous que vous maîtrisiez l'IA** », « **J'ai dû me former rapidement à certains outils d'IA pour suivre** », « **Au cours du processus d'embauche, les scénographes nous demandent si nous savons utiliser l'IA pour générer des images... Nous devons donc maîtriser un flux de travail composé de plusieurs applications** », et « **Les briefs et scénarios sont désormais réalisés par l'IA et il est obligatoire de pouvoir proposer un équivalent.** » Plusieurs soulignent également les coûts cachés de la formation continue, notamment les abonnements personnels et le temps de formation non rémunéré : « **Pour nous former à ces nouveaux outils à la maison en dehors des heures de travail, nous devons payer des abonnements exorbitants de notre poche.** » En ce qui concerne le montage et la postproduction, les personnes interrogées mettent l'accent sur l'apprentissage de la transcription, de la traduction et de la recherche de phrases assistées par l'IA, ainsi que sur les outils intégrés dans Avid/DaVinci/Adobe, souvent dans le contexte de l'évolution normale des logiciels : « **Les logiciels de montage intègrent de plus en plus d'outils d'intelligence artificielle, ce qui nécessitera une formation pour les comprendre et les maîtriser.** »

Une nuance cruciale dans les remarques est que ces « **nouvelles compétences** » ne visent pas seulement l'utilisation d'outils d'IA ; elles englobent aussi l'esprit critique, la vérification et le contrôle de la qualité. Plusieurs répondants rejettent l'idée que l'IA réduit l'expertise : « **Les compétences requises restent les mêmes, mais nous devons révéifier la conformité des informations transmises par l'IA !** » D'autres décrivent la nécessité d'apprendre non seulement les invites, mais aussi le choix des outils et l'encadrement : « **Comment savoir quel outil d'IA sera le mieux adapté à une tâche** », « **Apprendre les invites, les outils** », et « **Formation à l'IA : les outils, leurs usages, les pièges potentiels, et l'encadrement des utilisateurs dans l'entreprise.** » Le tout

va souvent de pair avec une inquiétude quant au déclin des normes et de la normalisation : « **La direction artistique se standardise. Les styles s'uniformisent** », et « **Il n'y a pas assez de surveillance ou de contrôle de la qualité du produit final (visages déformés, mains à six doigts, etc.).** »

Enfin, un fort courant sous-jacent des remarques présente les compétences liées à l'IA comme étant liées à la pression de la vitesse, au risque de remplacement et à la perte d'identité professionnelle, et non pas seulement à une adaptation technique. Les personnes interrogées décrivent que l'on attend d'elles qu'elles fournissent certaines prestations plus rapidement parce que « **l'IA donne une impression de rapidité/d'efficacité** », qu'elles sont poussées vers des tâches plus larges parce que « **Les clients attendent de moi que je réalise toutes sortes de travaux graphiques... Ils pensent que l'IA est un outil magique et tout-puissant.** » Dans certains cas, il y a des conséquences directes sur le plan de la main-d'œuvre : « **J'ai perdu mon emploi parce que j'ai refusé d'utiliser l'IA au lieu de faire ce pour quoi j'ai été embauché et formé** », « **Certains clients ou agences de productions nous remplacent par l'IA** », et « **Certains 'artistes de l'IA' commencent à émerger sans formation... remplaçant le travail de vrais artistes.** » Parallèlement, certaines personnes interrogées considèrent que l'IA est utile lorsqu'elle reste sous contrôle de l'homme. Par exemple, dans le domaine de l'audio : nettoyage, transcription, suivi des masques ou exportation de l'upscaling, ce qui suggère que le changement de compétences dans le travail des équipes n'est pas simplement « **utiliser l'IA ou ne pas l'utiliser** », mais qu'il s'agit de plus en plus de savoir quand l'IA pourrait être utile, quand elle échoue, et comment maintenir des normes professionnelles sous pression.

SENSIBILISATION À L'IA

Pour toutes les applications énumérées, la majorité des membres des équipes de tournage interrogés disent ne pas connaître ces outils ou qu'ils ne les utilisent pas. En moyenne, 57,6 % déclarent ne pas connaître une application donnée et 20,8 % affirment ne pas l'utiliser, tandis que 11,1 % disent l'utiliser couramment ou très couramment et 2,7 % à titre personnel.

La plupart des outils d'IA sont perçus comme « non connus » ou « non utilisés ». Seuls les sous-titres générés par l'IA sont considérés comme « habituels ». En ce qui concerne les contrôles de continuité pilotés par l'IA, les outils d'IA qui signalent les biais de représentation, le feedback en temps réel de l'IA sur les plateaux et les outils d'analyse des performances, 92 % à 94 % sont convaincus qu'ils ne sont pas utilisés ou ne savent pas si ces outils sont utilisés dans le secteur.

Le taux d'utilisation personnelle de l'IA est très faible dans ce secteur. Pour la plupart des outils, il n'y a pas plus de 2 % d'utilisation personnelle déclarée. La seule exception concerne les sous-titres et les transcriptions générés par l'IA. 12,8 % des répondants utilisent l'IA à cette fin et 40 % pensent que dans ce contexte, son utilisation est courante, voire très courante.



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.

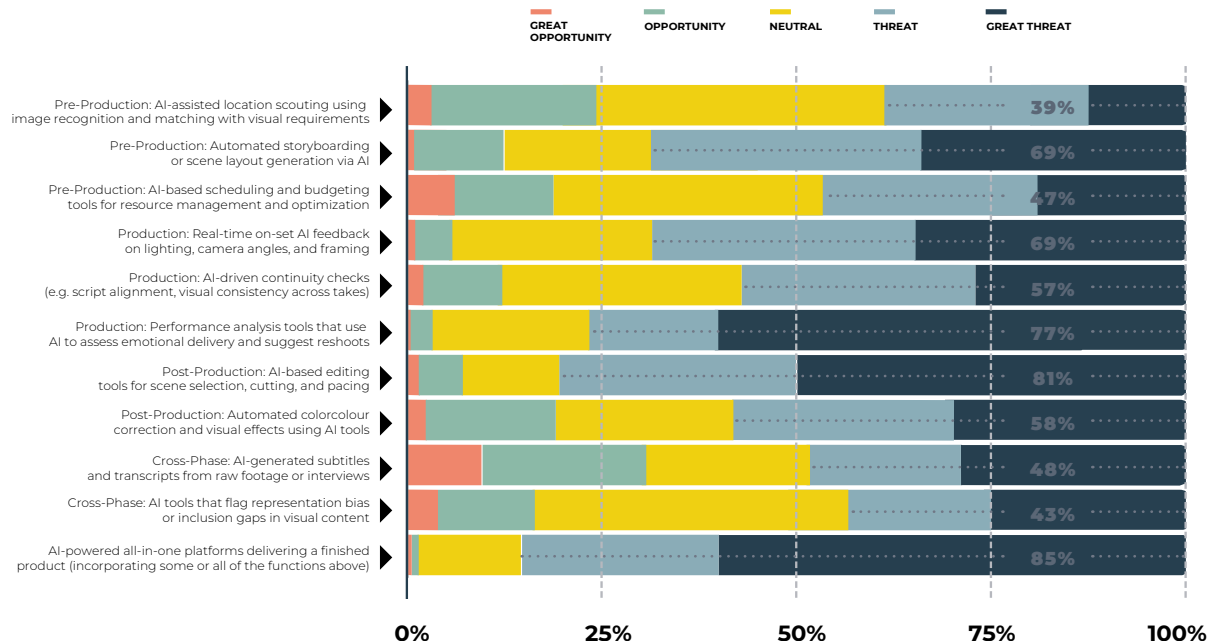
	UTILISATION	JE NE CONNAIS PAS
Pré-production : Repérage de lieux à l'aide de l'IA grâce à la reconnaissance d'images et à la mise en correspondance avec les exigences visuelles	14.64%	59.41%
Pré-production : Génération automatisée de scénarios ou d'agencement de scène grâce à l'IA	26.05%	47.06%
Pré-production : Outils de planification et de budgétisation basés sur l'IA pour la gestion et l'optimisation des ressources	8.71%	68.05%
Production : Feedback en temps réel de l'IA sur l'éclairage, les angles de caméra et le cadrage	0.84%	66.24%
Production : Contrôles de continuité pilotés par l'IA (par exemple, alignement du scénario, cohérence visuelle d'une prise à l'autre)	2.12%	66.53%
Production : Outils d'analyse de la performance qui utilisent l'IA pour évaluer la prestation émotionnelle et suggérer de retourner certaines scènes	1.27%	64.41%
Post-production : Outils d'édition basés sur l'IA pour la sélection des scènes, le découpage et le rythme	7.98%	49.58%
Post-production : Correction automatisée des couleurs et des effets visuels à l'aide d'outils d'IA	23.24%	50.62%
Phase transversale : Sous-titres et transcriptions générés par l'IA à partir de séquences brutes ou d'interviews	53.13%	34.77%
Phase transversale : Outils d'IA qui signalent les biais de représentation ou les lacunes en matière d'inclusion dans les contenus visuels	4.60%	66.95%
Plateformes tout-en-un alimentées par l'IA fournissant un produit fini (incorporant certaines ou toutes les fonctions ci-dessus)	10.46%	60.25%

Les équipes de tournage disposent d'une « ancre de visibilité » incontestable : les sous-titres/transcriptions. C'est le seul élément qu'une nette majorité déclare utiliser (53,1 %) et le seul pour lequel la proportion de « Je ne connais pas » est inférieure à 35 %. Cela reflète ce que l'on observe dans d'autres secteurs : la langue/transcription est la couche d'IA la plus reconnaissable parce qu'elle est tangible, fréquente et souvent intégrée dans des outils du quotidien.

Le scénario automatisé (26 %) est également relativement utilisé en pré-production, ce qui impacte les storyboards et les professionnels de la prévisualisation. Il en va de même pour la correction des couleurs et les effets spéciaux (23,2 %). Les outils d'IA tels que DaVinci Resolve et Adobe Sensei sont déjà largement répandus en post-production. Mais le nombre de personnes ayant répondu « Je ne connais pas » pour ces applications est également relativement élevé.

Ces signaux sont significatifs : soit ces outils ne sont pas largement déployés, soit ils sont utilisés d'une manière qui n'est pas visible pour la plupart des personnes interrogées et qui n'est donc pas reconnue comme de l'IA. Parmi tous les membres des différents secteurs interrogés, les membres des équipes de tournage ont décroché le pourcentage moyen le plus élevé de réponses « je ne suis pas au courant » (57,62 %) et, parallèlement, la plus grande différence entre le score des syndicats et celui des membres (le score moyen « je ne suis pas au courant » pour les syndicats était de 23,64 %).

PERCEPTION



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).

	OPPORTUNITÉ	NEUTRALITÉ	MENACE
Pré-production : Repérage de lieux à l'aide de l'IA grâce à la reconnaissance d'images et à la mise en correspondance avec les exigences visuelles	24%	37%	39%
Pré-production : Génération automatisée de scénarios ou d'agencement de scène grâce à l'IA	13%	19%	69%
Pré-production : Outils de planification et de budgétisation basés sur l'IA pour la gestion et l'optimisation des ressources	19%	34%	47%
Production : Feedback en temps réel de l'IA sur l'éclairage, les angles de caméra et le cadrage	6%	26%	69%
Production : Contrôles de continuité pilotés par l'IA (par exemple, alignement du scénario, cohérence visuelle d'une prise à l'autre)	12%	31%	57%
Production : Outils d'analyse de la performance qui utilisent l'IA pour évaluer la prestation émotionnelle et suggérer de retourner certaines scènes	3%	20%	77%
Post-production : Outils d'édition basés sur l'IA pour la sélection des scènes, le découpage et le rythme	7%	13%	81%
Post-production : Correction automatisée des couleurs et des effets visuels à l'aide d'outils d'IA	19%	22%	58%
Phase transversale : Sous-titres et transcriptions générés par l'IA à partir de séquences brutes ou d'interviews	31%	21%	48%

Phase transversale : Outils d'IA qui signalent les biais de représentation ou les lacunes en matière d'inclusion dans les contenus visuels	16%	41%	43%
Plateformes tout-en-un alimentées par l'IA fournissant un produit fini (incorporant certaines ou toutes les fonctions ci-dessus)	2%	14%	85%

Les perceptions des équipes de tournage sont dominées par la crainte de l'automatisation des métiers clés et des prises de décision. Le signal de menace le plus fort dans l'ensemble des équipes de tournage est celui des « plateformes tout-en-un », qui sont perçues comme une menace par 85 % des personnes interrogées, alors qu'elles ne représentent une opportunité que pour très peu d'entre elles (2 %). Cela peut être interprété comme une crainte très directe d'un remplacement complet, plutôt qu'une augmentation partielle.

Une logique de remplacement similaire apparaît pour les tâches lourdes en termes de décision et de travail. Le montage post-production pour la sélection/le découpage/le rythme représente une menace très élevée (81 %), et les outils d'analyse des performances qui suggèrent de retourner certaines scènes le sont presque autant (77 %). Ces résultats impliquent que les équipes de tournage sont particulièrement sensibles à l'IA lorsque celle-ci prétend juger, sélectionner ou optimiser des choix créatifs/techniques qui justifient traditionnellement des rôles de spécialistes.

Il existe toujours un contraste significatif au sein même des équipes de tournage : les applications présentées comme apportant un soutien plutôt que pour remplacer les travailleurs décrochent des résultats qui semblent moins extrêmes. La recherche de sites et la planification/budgétisation décrochent des pourcentages plus élevés en matière d'opportunité (24 % et 19 % respectivement) et plus faible en matière de menace que les éléments qui tendent à remplacer les travailleurs. Même les sous-titres/transcriptions sont moins polarisés que le cluster « tout-en-un/édition », bien qu'ils représentent toujours une menace (48 % de menace contre 31 % d'opportunité), ce qui suggère qu'au sein des équipes de tournage, la « couche linguistique » n'est pas automatiquement considérée comme inoffensive ou comme un secteur s'étant déjà habitué à l'utilisation de l'IA.

Les perceptions des équipes de tournage ressemblent plus à celle de l'animation qu'à tout autre secteur en ce sens que les craintes les plus fortes se concentrent sur la compression des rôles et le remplacement des flux de travail, en particulier lorsque l'IA prétend prendre des décisions de bout en bout ou des décisions lourdes. Les « plateformes tout-en-un » sont considérées comme une menace par 85 % des répondants, contre 86,3 % pour les professionnels de l'animation et 75 % pour les professionnels de la musique, ce qui montre une anxiété commune à tous les secteurs à l'égard des systèmes intégrés qui peuvent absorber de multiples fonctionnalités professionnelles.

PRÉOCCUPATIONS

	INQUIET	NEUTRALITÉ	NON CONCERNÉ
Perte d'emploi et automatisation	71%	14%	16%
Rémunération et conditions de travail	74%	14%	11%
Autonomie créative et authenticité	78%	12%	10%
Droits de propriété intellectuelle	84%	6%	9%
Deepfakes et désinformation	91%	5%	4%
Préoccupations éthiques concernant les acteurs numériques	90%	5%	5%
Dégradation de la qualité de la narration	84%	7%	9%
Inégalités et accès	52%	21%	27%

Transparence et crédit	80%	11%	9%
Utilisation abusive du contenu généré par l'IA	89%	7%	4%
Impact sur les syndicats et les négociations contractuelles	73%	14%	13%

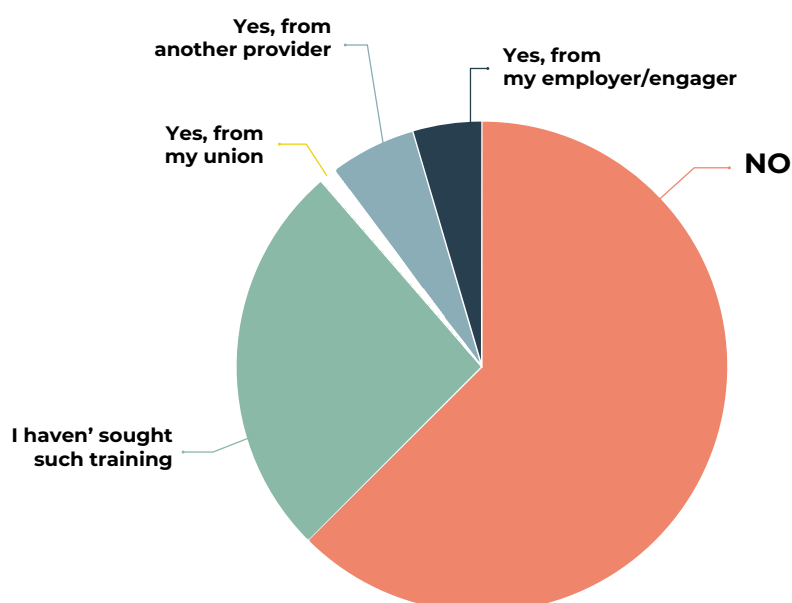
Les préoccupations des équipes de tournage se situent structurellement au niveau du « système » : elles sont très élevées sur le plan de l'utilisation abusive (89 %), des « deepfakes » et de la désinformation (91 %), et de l'éthique des acteurs numériques (90 %), mais elles sont également élevées en ce qui concerne la qualité de la narration et la propriété intellectuelle (84 %). Sur la plupart des sujets, les préoccupations des membres des équipes de tournage reflètent largement celles des autres groupes, en particulier en ce qui concerne les « deepfakes », l'utilisation abusive et les principaux risques liés au travail. Ils sont particulièrement susceptibles d'être très préoccupés par les « deepfakes » et les abus, et leur niveau d'inquiétude quant à la perte d'emploi, la rémunération, les conditions de travail et les droits de propriété intellectuelle se situe dans la même fourchette que les acteurs, les équipes d'animation, les musiciens et les journalistes. En ce sens, les équipes de tournage partagent clairement le sentiment général que l'IA représente une menace sérieuse pour la sécurité de l'emploi, le contrôle de la création et les droits.

Parallèlement, les membres des équipes de tournage se distinguent sur quelques aspects importants. Ils se montrent particulièrement préoccupés par les questions éthiques et par l'utilisation abusive de l'IA au sens large. Ils atteignent des scores plus élevés sur le plan de l'éthique que la plupart des autres groupes membres, ce qui reflète leur proximité avec l'aspect technique et visuel de la production. En revanche, ils se montrent moins souvent très préoccupés par l'inégalité et l'accès, et un peu moins axés sur la transparence et l'attribution que les acteurs et certains autres groupes. Cette combinaison suggère que les équipes de tournage ont tendance à définir les risques liés à l'IA principalement en termes de pratiques éthiques sur le plateau et dans les flux de travail, plutôt qu'en termes de questions de distribution ou de crédit et de visibilité.

FORMATION ET SOUTIEN

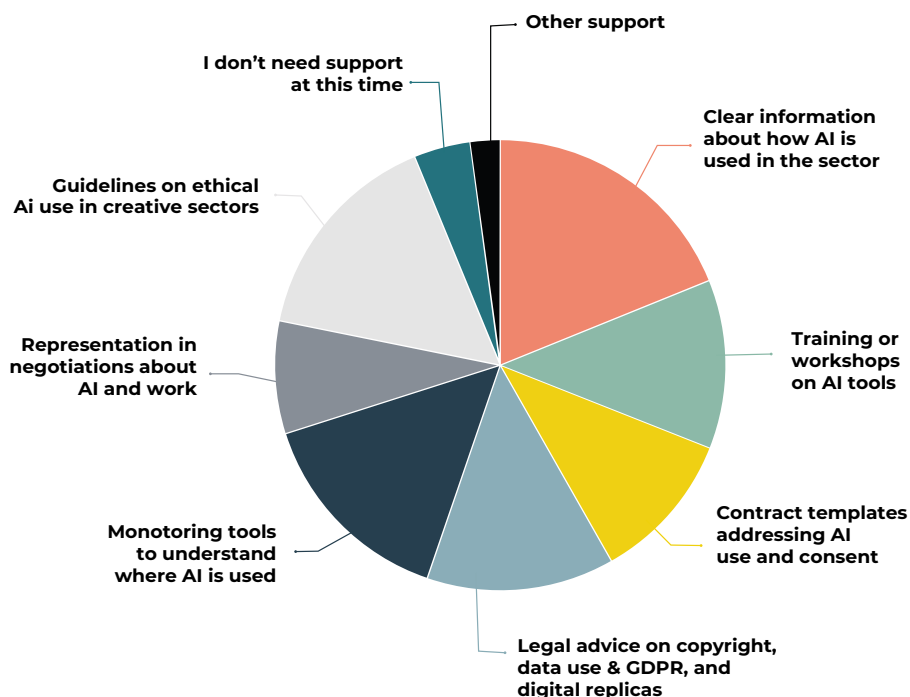
•• Formation à l'IA

La grande majorité des membres des équipes de tournage n'a reçu aucune formation liée à l'IA (53 %) et près de 20 % d'entre eux ne cherchaient pas non plus à en bénéficier. Seul un très faible pourcentage a bénéficié d'une formation : 5 répondants ont indiqué que leur employeur lui-même leur avait fourni une formation et 12 répondants (4 %) ont déclaré qu'un « autre prestataire » s'en chargeait.



•• Soutien souhaité

Comme dans d'autres secteurs, les membres des équipes de tournage demandent surtout des « informations claires » pour les aider à faire face à l'impact de l'IA sur leur travail. La prochaine étape est l'élaboration de lignes directrices sur l'utilisation éthique de l'IA dans les secteurs créatifs. Seuls 10 % d'entre eux déclarent ne pas avoir besoin d'aide pour le moment.



Les professionnels des équipes de tournage utilisent le champ « autre soutien » pour réclamer des limites beaucoup plus strictes et des règles plus claires en matière d'IA, souvent dans des termes intransigeants. Plusieurs répondants insistent sur le fait qu'« *il n'y a pas d'utilisation éthique de l'IA générative* » et appellent à des contraintes juridiques strictes : « *Je veux que des lois limitent l'accès à l'IA pour que je puisse me sentir en sécurité au travail.* » D'autres établissent un lien direct avec le droit d'auteur et le droit du travail, demandant « *un cadre législatif pour l'utilisation de l'IA générative conformément au droit d'auteur* » et allant même jusqu'à déclarer « *Il faut interdire l'IA. Merci.* » Ils ne se contentent pas de demander des conseils ; ils veulent des protections contraignantes et des limites claires, y compris des « *limitations d'utilisation de l'IA fondées sur des questions éthiques, sociologiques, écologiques et culturelles.* »

Parallèlement à cet appel à la réglementation, certaines réponses soulignent la confusion, l'opacité et la manière inégale dont l'IA est gérée dans la pratique. Un répondant note que « *chaque société de production a une position différente concernant les droits d'utilisation de l'IA* », certaines autorisant l'IA librement, d'autres interdisant l'IA générative pour des raisons de droits, et quelques-unes interdisant même complètement l'IA (même si nos logiciels en sont truffés !). Pour eux, le véritable danger réside dans « *ce manque de compréhension* » et dans le fait de considérer l'IA comme un simple outil génératif, alors que « *l'IA n'est pas seulement générative ; nous ne pouvons pas adopter une position aussi rigide.* » Un autre répondant propose une critique technique détaillée des modèles actuels, en soulignant que les systèmes d'IA « *fournis principalement par des équipes chinoises sous la licence Apache 2.0... sont complètement opaques quant aux données sur lesquelles ils ont été entraînés* » et en suggérant que cette « *technicité* soulève des questions sur la gestion des droits d'auteur à l'avenir. »

Plusieurs commentaires insistent également sur la représentation et la visibilité, en particulier pour les rôles qui semblent négligés dans les débats sur l'IA. Un graphiste de l'industrie audiovisuelle écrit : « *J'ai remarqué que vous n'avez pas pris en compte notre travail, ce qui est assez surprenant, car nous sommes au cœur de cette demande d'IA, jusqu'à la post-production.* » Ces commentaires mettent en avant des pratiques

quotidiennes comme « *la manipulation des images des acteurs, qui fait partie de notre travail au quotidien* » et « *la nécessité de rechercher des images pour peupler un plateau* » et demandent explicitement aux chercheurs de « *nous inclure davantage dans votre questionnaire si c'est encore possible.* » D'autres cherchent des stratégies collectives pour répondre à l'automatisation, en se demandant « *comment se structurer pour reprendre le contrôle de l'outil de production et ainsi éviter les pertes d'emplois liées aux gains de productivité associés à l'IA.* »

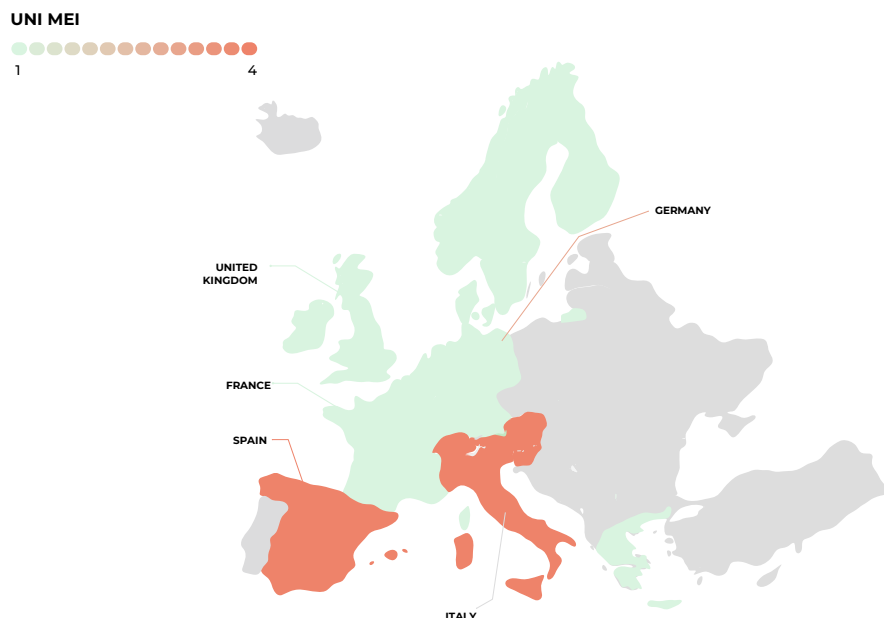
Enfin, un certain nombre d'équipes de tournage considèrent l'IA comme une attaque contre le cœur même du travail créatif et contre l'estime de soi. L'une des réponses appelle à « *une prise de conscience généralisée du fait que l'approche novatrice de l'IA en matière d'automatisation du travail vise à nous remplacer dans la tâche la plus passionnante : la création* » et conclut : « *Le fait que nous trouvions cette idée acceptable démontre le manque d'estime de soi de l'humanité.* » Une autre personne interrogée fait le lien avec des débats plus larges et des discussions en cours dans le domaine, notant qu'« *il y a pas mal de réunions et de débats sur ce sujet dans l'industrie de l'édition.* »



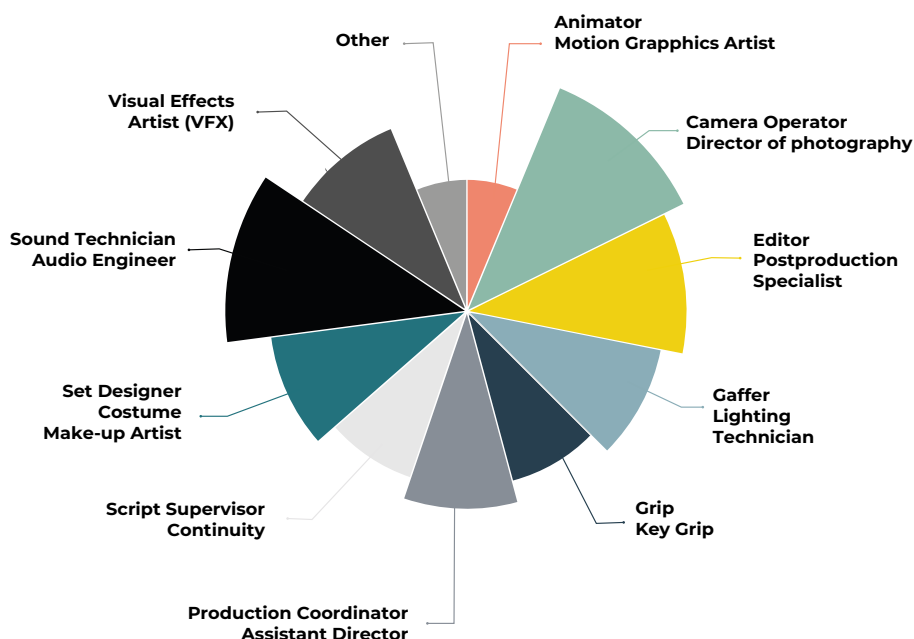
SYNDICATS UNI MEI

PROFIL DES SYNDICATS : QUI REPRÉSENTE LES ÉQUIPES DE TOURNAGE ?

Les syndicats représentant les équipes de tournage qui ont répondu à l'enquête syndicale proviennent de divers pays européens, dont le Royaume-Uni, l'Italie, la Belgique, la France, la Suède, la Grèce, l'Espagne, l'Irlande, l'Autriche et l'Allemagne.



Dans l'ensemble de ces pays, les syndicats représentent principalement les fonctions techniques et de production dans le domaine de l'audiovisuel. Les groupes les plus importants sont les caméramans/directeurs de la photographie et les techniciens du son/ingénieurs du son (11 chacun), suivis des monteuses/spécialistes de la post-production (10), et des éclairagistes/techniciens lumière, des coordinateurs de production/assistants réalisateurs, des décorateurs/costumiers/maquilleurs et des artistes effets spéciaux (9 chacun). Les machinistes et les chefs scénaristes apparaissent chacun huit fois, et six répondants mentionnent d'« autres » rôles liés aux équipes de tournage, ce qui confirme que la cohorte d'équipes de tournage de l'enquête couvre principalement l'ossature technique et de production du cinéma et de la télévision, y compris les travailleurs freelance et travaillant sous régimes atypiques.

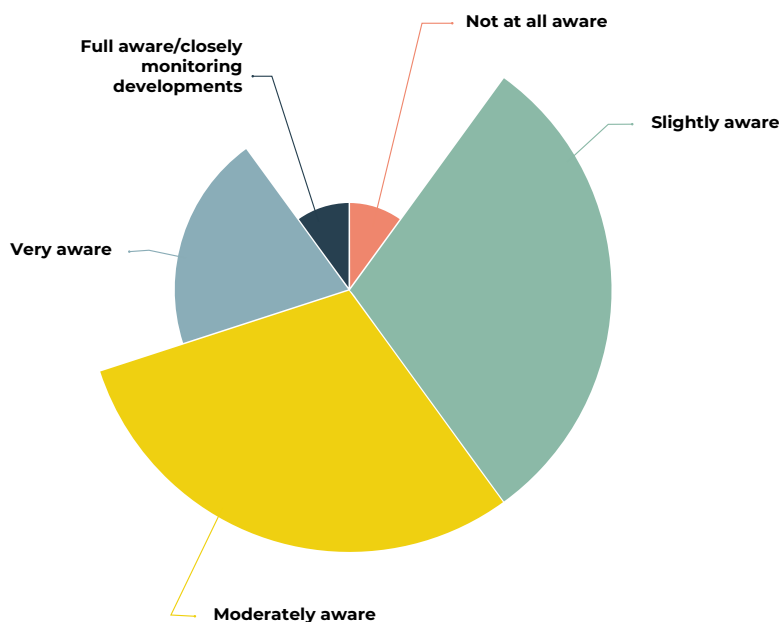


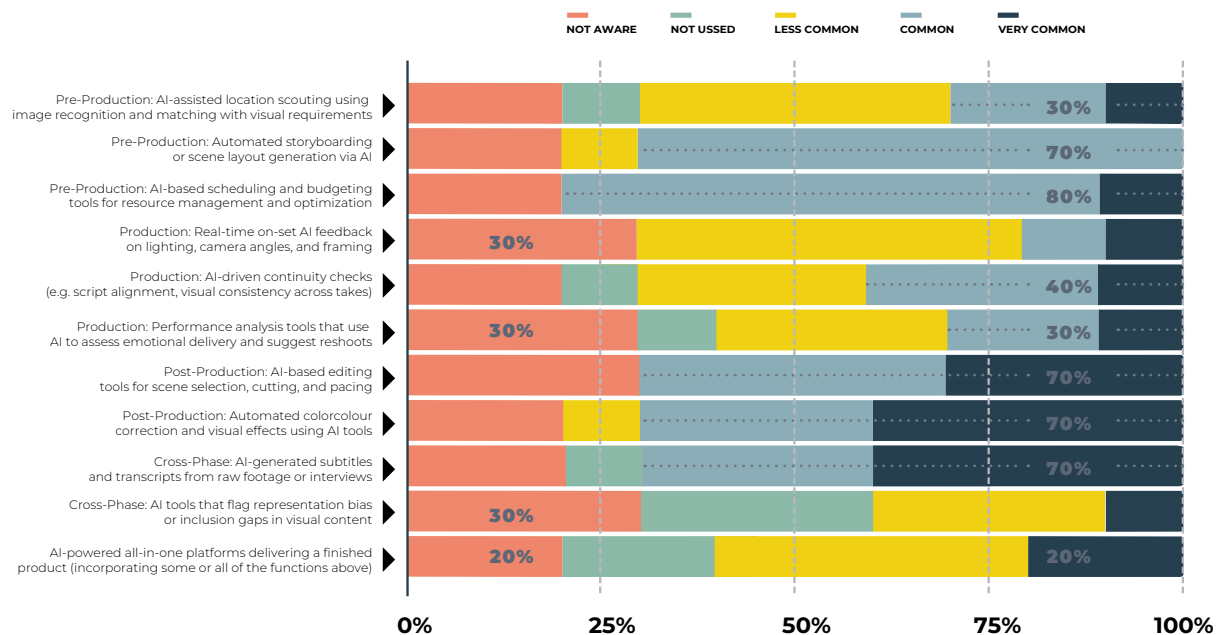
La muestra de sindicatos que representan al personal técnico abarca organizaciones con un número de L'échantillon de syndicats représentant les équipes de tournage couvre des organisations ayant des effectifs très différents dans la cohorte concernée. Un répondant déclare jusqu'à 250 membres, deux entre 251 et 500, et quatre entre 501 et 1 000 membres. À l'extrémité supérieure, deux syndicats déclarent des cohortes de 1 501 à 2 000 membres, un autre de 2 001 à 3 000, et trois syndicats représentent plus de 5 000 membres d'équipes de tournage dans cette cohorte.

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

SENSIBILISATION À L'IA :

La plupart des syndicats des équipes de tournage ayant répondu à l'enquête font état d'une certaine familiarité avec l'utilisation de l'IA dans leur secteur. Une organisation déclare qu'elle n'est pas du tout familiarisée, trois qu'elles sont légèrement familiarisées, trois modérément familiarisées, deux très familiarisées, et une se décrit comme pleinement familiarisée ou suivant de près l'évolution de la situation.



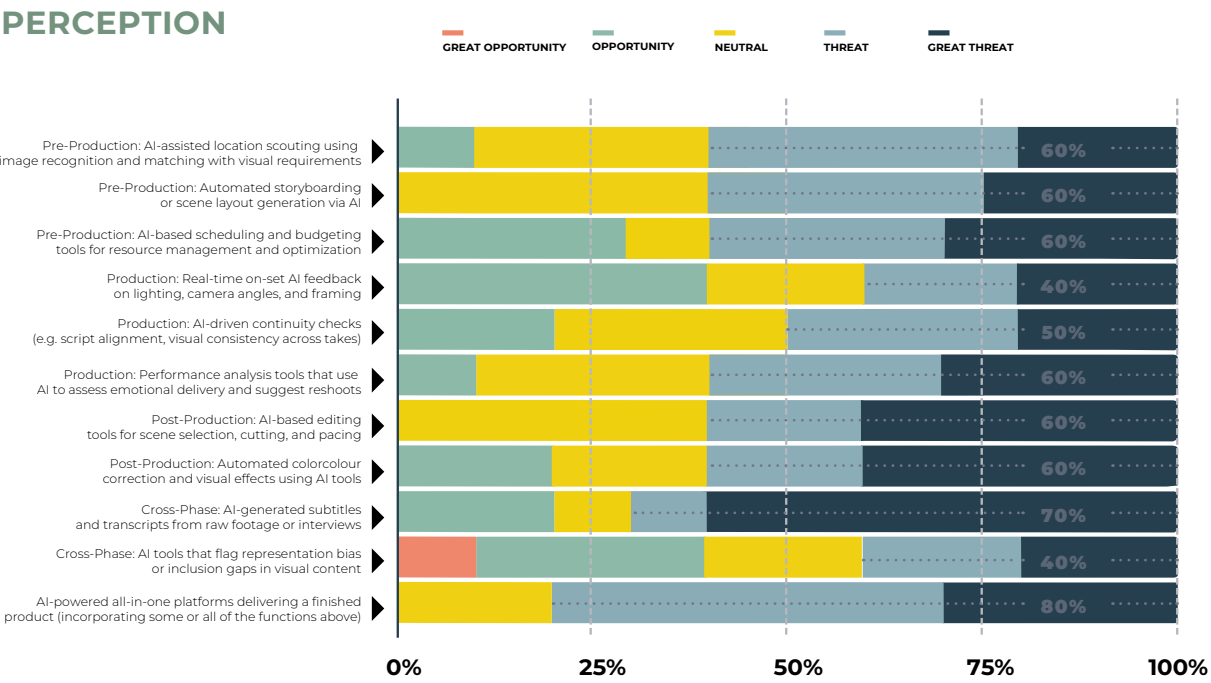


Pour l'ensemble de ces applications, les répondants des syndicats représentant les membres des équipes de tournage classent le plus souvent les outils d'IA comme courants ou très courants, avec un niveau de sensibilisation relativement élevé et une proportion relativement faible d'outils « non utilisés ». En moyenne, 24 % déclarent « ne connaît pas », 8 % « n'utilise pas », 22 % « peu courant », 29 % « courant » et 17 % « très courant », de sorte que les réponses « courant » et « très courant » représentent ensemble environ 46 % des réponses. Les outils de planification et de budgétisation basés sur l'IA, la scénarisation automatisée, les outils d'édition basés sur l'IA,

la correction automatisée des couleurs et les sous-titres générés par l'IA sont tous considérés comme courants ou très courants par les syndicats (70 %-80 %). 3 syndicats sur 10 déclarent ne pas être au courant de l'utilisation de l'IA en matière d'éclairage, d'outils d'analyse des performances, d'outils d'édition basés sur l'IA et d'outils d'IA signalant les biais de représentation.

	UTILISATION	JE NE CONNAIS PAS
Pré-production : Repérage de lieux à l'aide de l'IA grâce à la reconnaissance d'images et à la mise en correspondance avec les exigences visuelles	30%	20%
Pré-production : Génération automatisée de scénarios ou d'agencement de scène grâce à l'IA	70%	20%
Pré-production : Outils de planification et de budgétisation basés sur l'IA pour la gestion et l'optimisation des ressources	80%	20%
Production : Feedback en temps réel de l'IA sur l'éclairage, les angles de caméra et le cadrage	20%	30%
Production : Contrôles de continuité pilotés par l'IA (par exemple, alignement du scénario, cohérence visuelle d'une prise à l'autre)	40%	20%
Production : Outils d'analyse de la performance qui utilisent l'IA pour évaluer la prestation émotionnelle et suggérer de retourner certaines scènes	30%	30%
Post-production : Outils d'édition basés sur l'IA pour la sélection des scènes, le découpage et le rythme	70%	30%
Post-production : Correction automatisée des couleurs et des effets visuels à l'aide d'outils d'IA	70%	20%
Phase transversale : Sous-titres et transcriptions générés par l'IA à partir de séquences brutes ou d'interviews	70%	20%

Phase transversale : Outils d'IA qui signalent les biais de représentation ou les lacunes en matière d'inclusion dans les contenus visuels	10%	30%
Plateformes tout-en-un alimentées par l'IA fournissant un produit fini (incorporant certaines ou toutes les fonctions ci-dessus)	20%	20%



La perception des outils d’IA par les syndicats représentant les membres des équipes de tournage est dominée par les termes « menace » et « grande menace », les réponses « opportunité » étant limitées. En moyenne, sur l’ensemble des applications, environ 1 % des réponses décrivent une « grande opportunité”, 16 % une « opportunité », 24 % sont neutres et 58 % se répartissent entre « menace » (27 %) et « grande menace » (31 %).

Aucune application n’est perçue comme une grande opportunité. Seuls les outils qui signalent les biais de représentation ou les lacunes en matière d’inclusion enregistrent un petit pourcentage de 10 % de « grande opportunité » ; tous les autres outils atteignent 0 % dans cette catégorie. Les réponses « opportunité » standard décrochent les meilleurs résultats pour le feedback en temps réel de l’IA sur le plateau (40 %), les outils de planification et de budgétisation (30 %), mais même là, les réponses « menace » et « grande menace » atteignent des scores élevés.

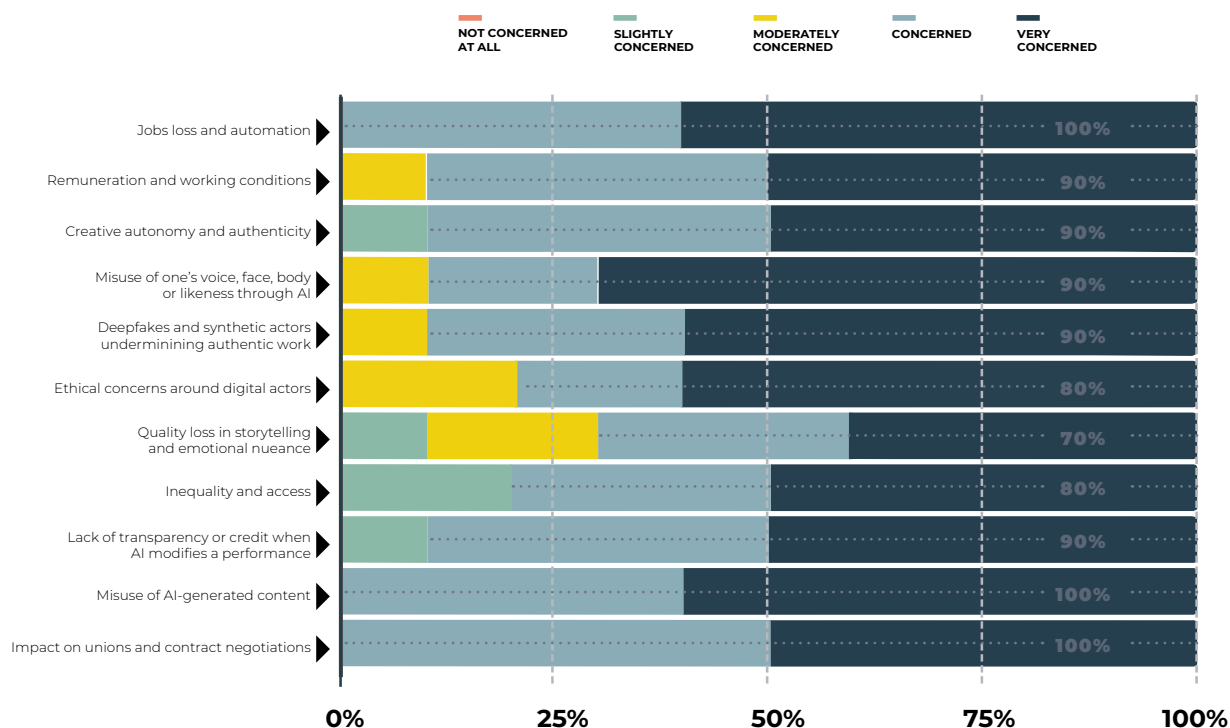
Les réponses neutres varient entre 10 et 40 %. Les parts neutres les plus élevées concernent la création de scénarios automatisée (40 %) et la correction des couleurs (40 %).

Pour l’ensemble des éléments, les pourcentages de réponses « menace » et « grande menace » restent élevés, généralement entre 40 et 80 %. Les plateformes tout-en-un alimentées par l’IA (80 %) et les sous-titres générés par l’IA (70 %) sont considérés comme une menace par la quasi-totalité des syndicats.

	OPPORTUNITÉ	NEUTRALITÉ	MENACE
Pré-production : Repérage de lieux à l'aide de l'IA grâce à la reconnaissance d'images et à la mise en correspondance avec les exigences visuelles	10.00%	30.00%	60.00%
Pré-production : Génération automatisée de scénarios ou d'agencement de scène grâce à l'IA	0.00%	40.00%	60.00%

Pré-production : Outils de planification et de budgétisation basés sur l'IA pour la gestion et l'optimisation des ressources	30.00%	10.00%	60.00%
Production : Feedback en temps réel de l'IA sur l'éclairage, les angles de caméra et le cadrage	40.00%	20.00%	40.00%
Production : Contrôles de continuité pilotés par l'IA (par exemple, alignement du scénario, cohérence visuelle d'une prise à l'autre)	20.00%	30.00%	50.00%
Production : Outils d'analyse de la performance qui utilisent l'IA pour évaluer la prestation émotionnelle et suggérer de retourner certaines scènes	10.00%	30.00%	60.00%
Post-production : Outils d'édition basés sur l'IA pour la sélection des scènes, le découpage et le rythme	0.00%	40.00%	60.00%
Post-production : Correction automatisée des couleurs et des effets visuels à l'aide d'outils d'IA	20.00%	20.00%	60.00%
Phase transversale : Sous-titres et transcriptions générés par l'IA à partir de séquences brutes ou d'interviews	20.00%	10.00%	70.00%
Phase transversale : Outils d'IA qui signalent les biais de représentation ou les lacunes en matière d'inclusion dans les contenus visuels	40.00%	20.00%	40.00%
Plateformes tout-en-un alimentées par l'IA fournissant un produit fini (incorporant certaines ou toutes les fonctions ci-dessus)	0.00%	20.00%	80.00%

PRÉOCCUPATIONS



Les syndicats représentant les membres des équipes de tournage se disent préoccupés par tous les sujets énumérés. Parmi les répondants, personne n'a choisi l'option « Pas du tout inquiet » pour aucun des items proposés. En moyenne, 5 % se disent légèrement inquiets, 6 % modérément inquiets, 35 % inquiets et 55 % très inquiets, soit 90 % de répondants qui se classent dans les catégories inquiets/très inquiets.

Les syndicats UNI MEI ont le plus grand nombre d'éléments pour lesquels l'inquiétude est négative à 100 %. La perte d'emploi et l'automatisation, l'utilisation abusive du contenu généré par l'IA et l'impact sur les syndicats et les négociations contractuelles font partie des préoccupations de tous les syndicats. 7 syndicats sur 10 se disent très préoccupés par l'impact de l'IA sur les droits de propriété intellectuelle.

	INQUIET	NEUTRALITÉ	NON CONCERNÉ
Perte d'emploi et automatisation	100%	0%	0%
Rémunération et conditions de travail	90%	10%	0%
Autonomie créative et authenticité	90%	0%	10%
Droits de propriété intellectuelle	90%	10%	0%
Deepfakes et désinformation	90%	10%	0%
Préoccupations éthiques concernant les acteurs numériques	80%	20%	0%
Dégradation de la qualité de la narration	70%	20%	10%
Inégalités et accès	80%	0%	20%
Transparence et crédit	90%	0%	10%
Utilisation abusive du contenu généré par l'IA	100%	0%	0%
Impact sur les syndicats et les négociations contractuelles	100%	0%	0%
Average	12%	13%	75%

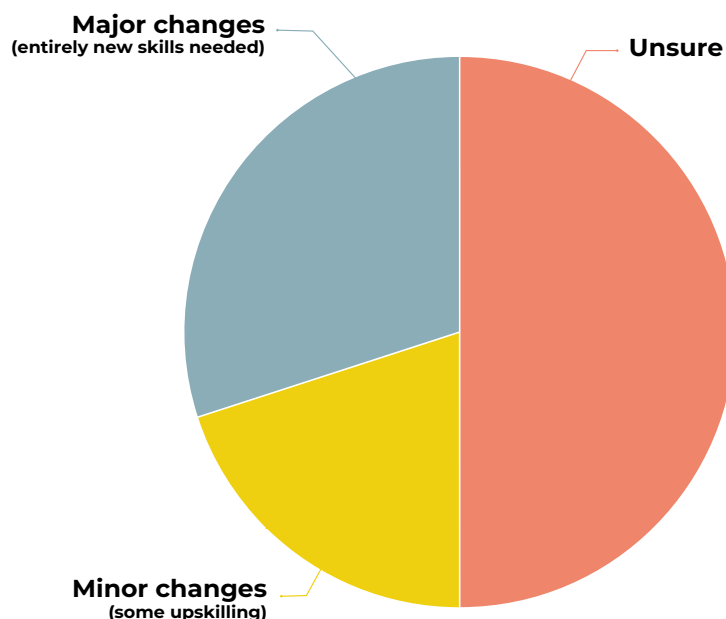
Les scores des syndicats représentant les préoccupations des membres des équipes de tournage sont renforcés par des exemples qualitatifs décrivant des risques concrets dans les productions actuelles.

Plusieurs réponses font état d'une utilisation abusive du travail des membres à des fins de formation et de réutilisation de l'IA. Un syndicat rapporte le cas d'un pigiste d'un département artistique qui a créé un modèle 3D sans contrat formel, a été payé pour le travail et a découvert par la suite que son modèle avait été **« introduit dans un modèle d'IA, avec des répliques de son travail original reproduites et utilisées par la société de production, sans en avertir ou rembourser le concepteur original »**, ce qui soulève des questions complexes sur les droits et la preuve de la copie. D'autres mentionnent des membres d'équipes son à qui l'on demande de **« cloner des voix d'artistes pour les ajouter à une bibliothèque »** et de travailler avec du contenu généré par l'IA d'une manière qui **« pourrait compromettre les droits des autres membres et l'accès à leur travail. »**

Il existe également des exemples où l'IA a permis de réduire le nombre de jours de travail pour des groupes spécifiques. Les syndicats notent **« une augmentation de la numérisation des artistes secondaires », ce qui permet aux studios « d'utiliser numériquement leur voix et leur image ... dans les scènes de foule »,** avec pour résultat que **« ces travailleurs ne seraient embauchés que pour une journée au lieu de plusieurs jours. »** Un autre cas décrit un membre de la post-production qui a développé un modèle d'IA pour générer des mouvements de bouche réalistes pour les contenus doublés en gallois, réduisant ainsi de moitié le temps de production des programmes bilingues, et qui était lui-même **« préoccupé par les implications de ce modèle. »**

De manière plus générale, les syndicats considèrent l'IA comme un changement transformateur mal réglementé. Les commentaires indiquent que « *l'IA est une révolution dont l'impact sur la production et l'organisation du travail n'est pas suffisamment pris en compte par les syndicats* », qu'« *il n'y a pas (au minimum) de règles du tout*. » L'un des répondants explique : « *Nous sommes préoccupés par tous ces points. Nous espérons pouvoir convaincre les employeurs de la nécessité d'une utilisation réglementée de l'IA*. » Un autre ajoute des préoccupations concernant les droits de propriété et la substitution : « *L'IA peut être utilisée pour remplacer des personnes à l'écran ou dans certains domaines du travail créatif* », et l'on craint « *que le travail ne change dans certains domaines si l'IA facilite l'automatisation*. »

IMPACT SUR LES COMPÉTENCES ET L'EMPLOI

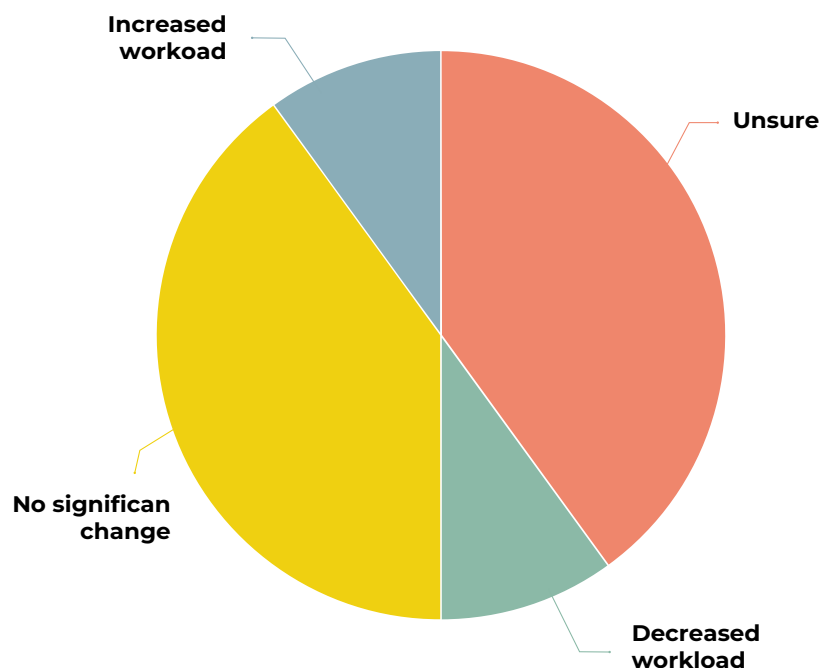


Pour la plupart des syndicats, l'impact de l'IA sur les compétences requises est incertain. Deux d'entre eux ne s'attendent qu'à des changements mineurs, tandis que trois autres affirment que de nouvelles compétences seront nécessaires.

Les commentaires montrent que les syndicats des équipes de tournage considèrent l'IA à la fois comme un problème de compétences et comme un risque pour les points d'entrée dans la carrière. Un syndicat déclare : « *Nous sommes particulièrement inquiets sur le plan des compétences, lorsque l'IA prend la place de débutants à des postes qui permettent aux travailleurs de se former sur le terrain. Nous sommes également conscients que très peu de membres sont actuellement formés à l'utilisation des outils d'IA, même si le syndicat met en place des formations. Nous craignons que la valeur ne soit transférée dans l'espace technologique, car on n'accorde pas suffisamment d'attention au renforcement des compétences des travailleurs créatifs*. »

D'autres ajoutent que de nouvelles compétences sont nécessaires pour utiliser les outils d'IA et que « *pour ceux qui ont l'habitude d'utiliser des logiciels dans la production cinématographique, le bond ne sera pas énorme* », alors que « *pour ceux qui ont une expérience limitée des logiciels ... les changements seront plus importants*. »

Il règne par ailleurs un sentiment que les syndicats eux-mêmes doivent s'adapter. Une réponse indique ainsi que « *notre syndicat a besoin de grands changements, mais nous avons encore du mal à nous y préparer* », tandis qu'une autre décrit un sentiment d'urgence moins intense parmi les membres : « *De manière générale, les membres n'ont pas abordé massivement l'IA avec nous. On pense généralement que cela aura un impact sur le travail, mais il ne semble pas qu'on en parle beaucoup*. »



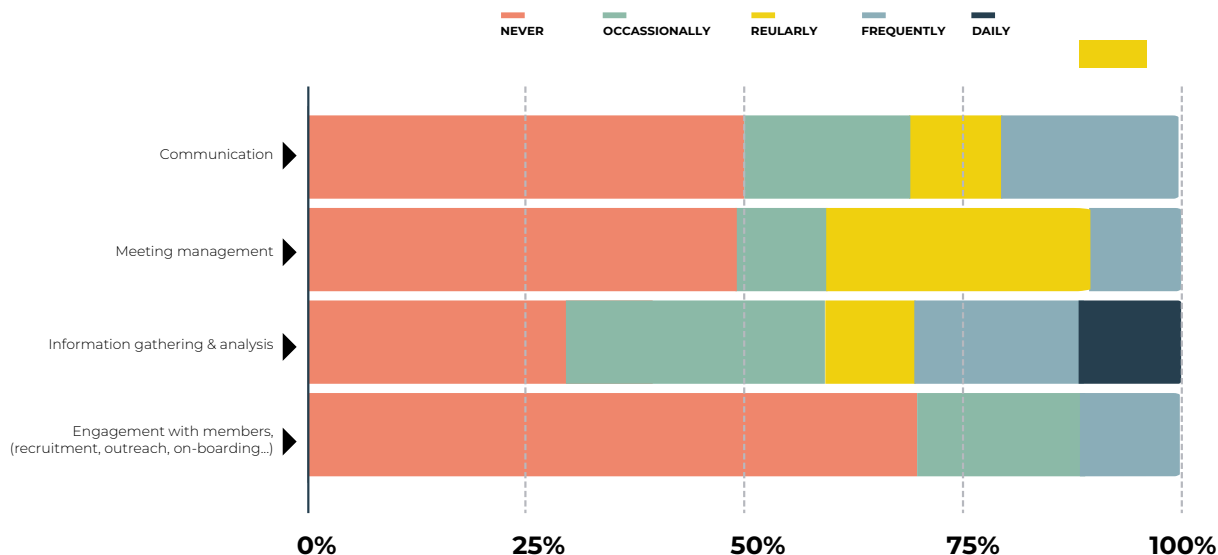
Les syndicats des équipes de tournage décrivent l'impact de l'IA sur la charge de travail et les opportunités de travail comme significatif, mais difficile à mesurer avec précision. L'un d'eux note : « *Nous n'avons aucun moyen de comprendre l'impact sur l'ensemble de nos membres, alors qu'il n'y a que peu voire pas de transparence sur le déploiement de l'IA dans les industries créatives. Nous savons que pour certains, les opportunités diminuent à mesure que l'IA remplace la capacité créative humaine. Mais en raison de la nature freelance et à court terme de ce travail, il est très difficile d'en effectuer le suivi.* »

Les réponses qualitatives indiquent que les possibilités d'emploi se réduisent déjà dans certaines régions. Les syndicats signalent que « *de nombreuses fonctions sont remplacées par l'IA* » et que « *pour certains, les opportunités diminuent à mesure que l'IA remplace la capacité créative humaine.* » Un répondant observe que « *la charge de travail supprimée par l'IA est généralement remplacée par une nouvelle charge de travail.* »

En ce qui concerne la répartition de la charge de travail, les syndicats décrivent un modèle de substitution plutôt qu'une simple réduction. Les commentaires indiquent que l'IA « *est capable d'effectuer davantage de tâches routinières, [de sorte que] des personnes ont été licenciées ou ont assumé davantage de tâches* », et qu'elle a « *contribué à la communication entre les secteurs de production, mais a également déplacé la charge de travail vers d'autres situations.* » Parallèlement, un autre syndicat souligne « *l'absence de rapports sur ce sujet de la part des membres.* »

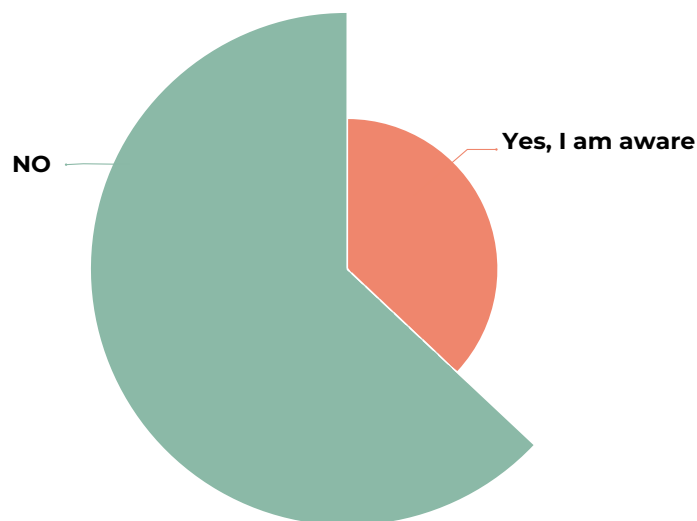
TRAVAIL SUR L'IA

En matière de communication, l'utilisation est partagée : 50 % déclarent ne jamais utiliser l'IA, 20 % l'utilisent occasionnellement, 10 % régulièrement et 20 % fréquemment. Pour la gestion des réunions, 50 % n'utilisent jamais l'IA, 10 % l'utilisent occasionnellement, 10 % fréquemment, mais 30 % l'utilisent régulièrement. Dans le domaine de la collecte et de l'analyse d'informations, un tiers n'utilise jamais l'IA, un autre tiers l'utilise occasionnellement, 10 % régulièrement, 20 % fréquemment et 10 % quotidiennement. En ce qui concerne l'engagement des membres (recrutement, sensibilisation, intégration, conseils), 70 % n'utilisent jamais l'IA, 20 % l'utilisent occasionnellement et seulement 10 % l'utilisent fréquemment. Aucun syndicat ne fait état d'une utilisation quotidienne régulière.



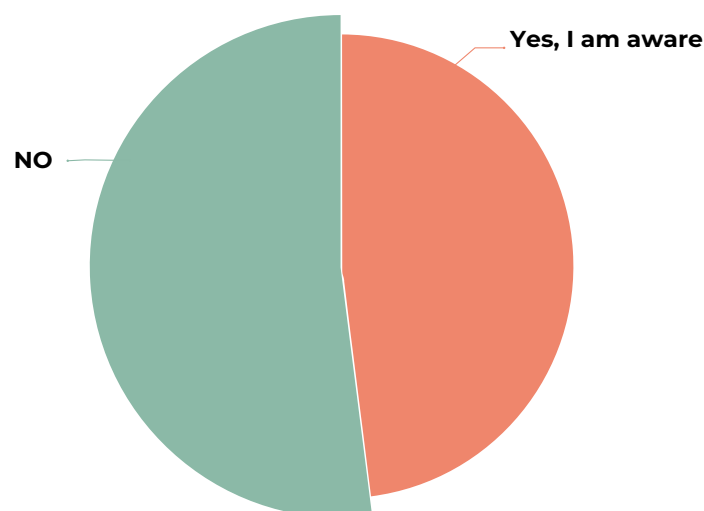
Dans les réponses ouvertes, les syndicats décrivent l'IA comme une question évoluant rapidement et sur laquelle ils sont déjà actifs, mais dont ils doivent encore « *évaluer l'impact sur les travailleurs.* » Un syndicat note que « *nous disposons de certaines clauses relatives à l'utilisation de l'image pour les acteurs (artistes secondaires), mais qu'il y a peu de transparence sur l'utilisation de l'IA. Nous sommes conscients que des négociations et des accords sont envisagés, mais les détails restent flous à ce stade.* » D'autres soulignent que les négociations ont commencé au niveau sectoriel, expliquant que « *dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel, nous sommes en train de mener des négociations sectorielles. Dans les deux secteurs, nous voulons parvenir à des accords avec les employeurs sur l'utilisation de l'IA* », tandis qu'un autre souligne que « *notre organisation, ..., a soumis un projet de réglementation et de restriction sur l'intelligence artificielle générative à la négociation collective pour le secteur de la production de films d'animation.* »

Awareness of Agreements



Des litiges concrets et des initiatives réglementaires commencent à émerger autour de pratiques spécifiques. Un syndicat signale que « *des discussions ont eu lieu entre des membres et des employeurs au sujet de l'utilisation du doublage avec l'IA et nous avons informé les membres de la manière d'aborder de telles situations* », en mettant souvent l'accent sur « *l'artiste et la rémunération pour l'utilisation de son image ou de sa voix.* » Parallèlement, les syndicats évoquent de nouveaux cadres juridiques en cours d'élaboration, comme l'annonce selon laquelle « *le futur statut de l'artiste en Espagne inclura la protection de l'emploi contre l'utilisation de l'IA générative dans le secteur des arts et de la culture.* »

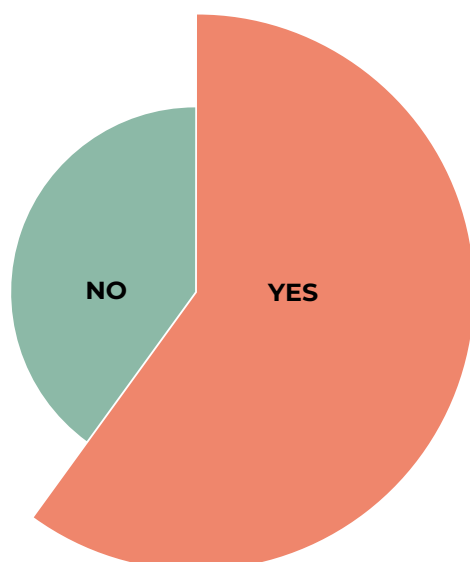
Awareness of Negotiations



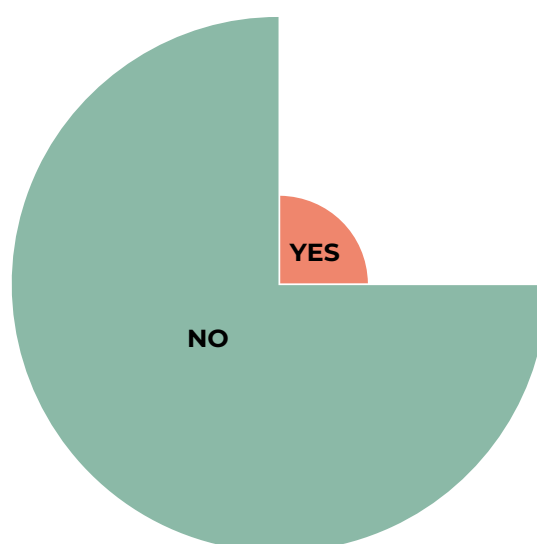
Une petite majorité de syndicats des équipes de tournage sont déjà actifs en matière d'IA dans le cadre de négociations collectives, mais ils sont beaucoup moins nombreux à fournir un soutien contractuel direct à leurs membres.

Sur les 9 syndicats ayant répondu à l'enquête, 6 déclarent avoir participé à des négociations collectives sur des questions liées à l'IA, tandis que 3 ne l'ont pas fait. En revanche, seuls 2 syndicats ont jusqu'à présent donné des conseils ou rédigé des modèles de contrats liés à l'IA ou des outils d'aide similaires pour leurs membres, contre sept qui ne l'ont pas fait.

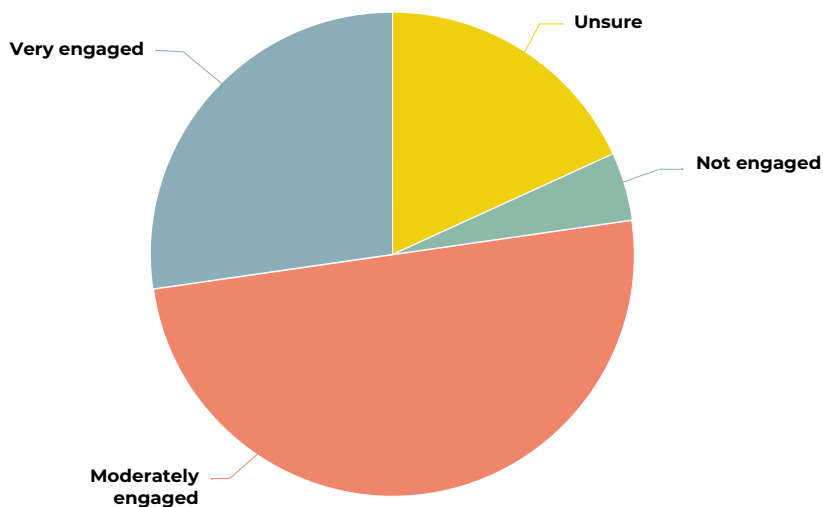
Has your union been involved in collective bargaining related to AI use, impact on working condition and/or remuneration?



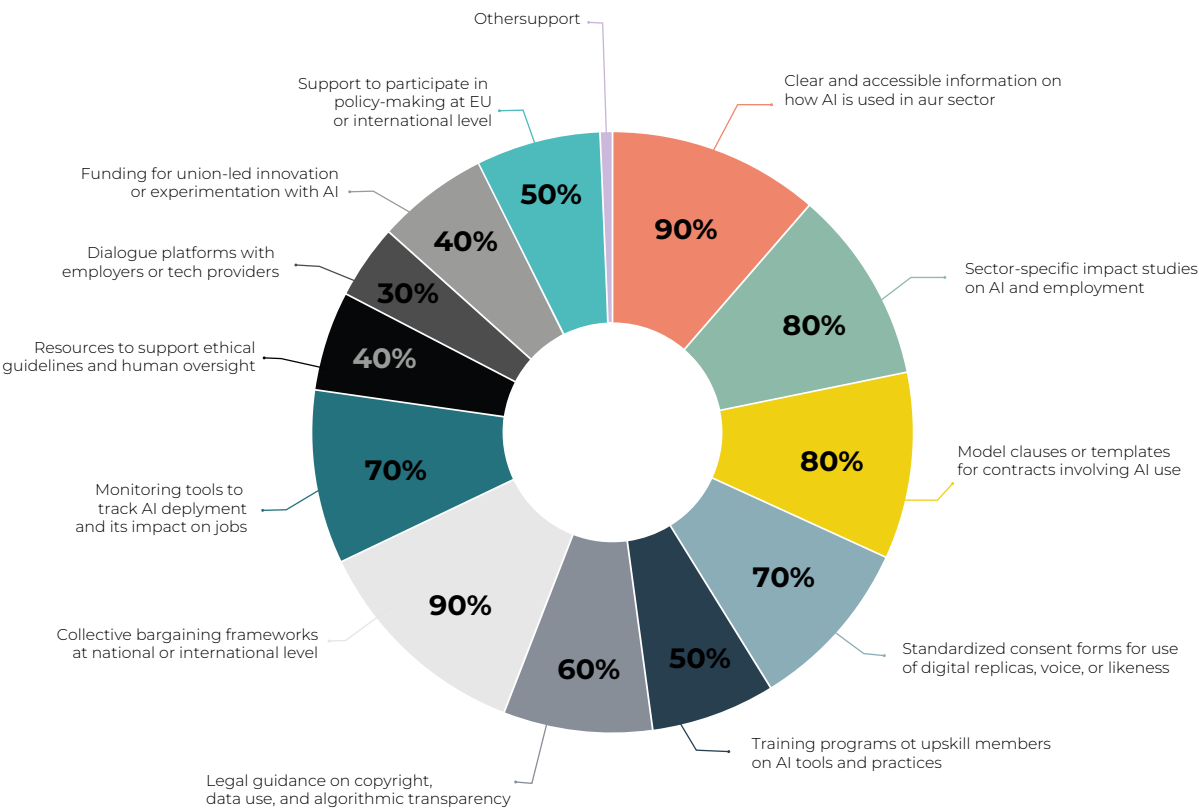
Has your union been involved in advising and or drafting contract (templates) or other forms of support to members related AI use, impact on working conditions and/or emuneration



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



Deux syndicats se disent très engagés, notamment en soumettant des revendications détaillées lors des négociations sur le cinéma et l'audiovisuel ou en lançant des projets visant à syndiquer les travailleurs de l'IA. Quatre syndicats se disent modérément engagés, deux sont incertains et un n'est pas du tout engagé dans les négociations syndicales ou politiques liées à l'IA au niveau national ou européen.

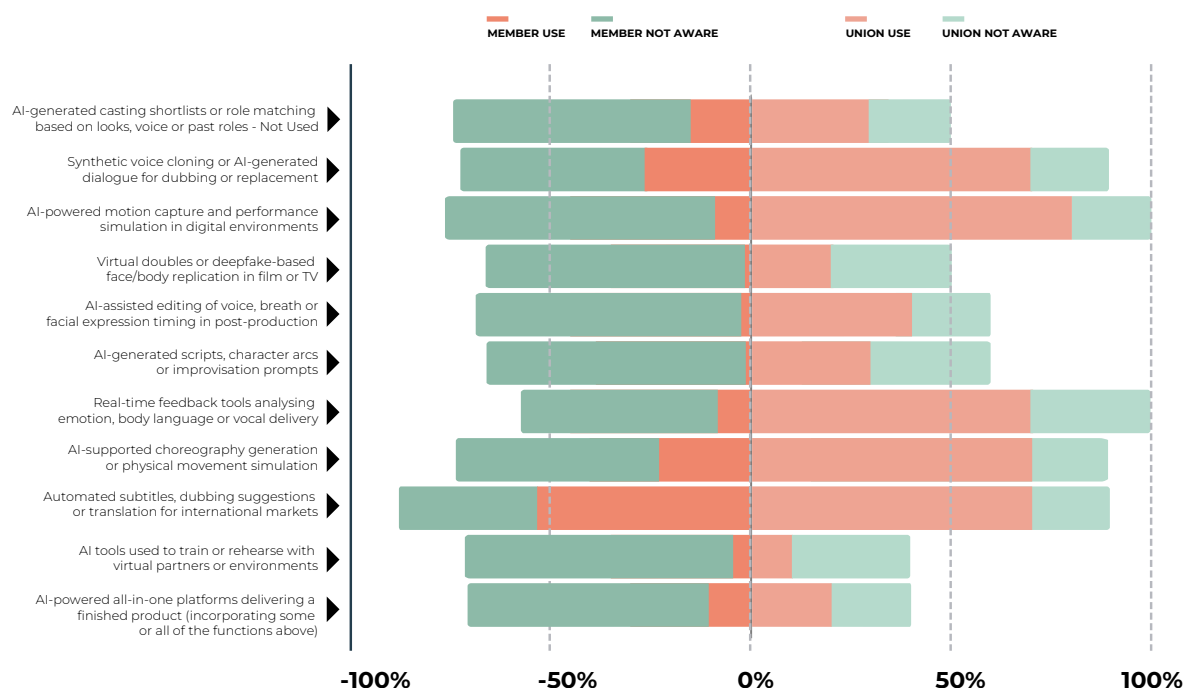


Sur l'ensemble des syndicats ayant répondu, 90 % souhaitent des informations claires sur la manière dont l'IA est utilisée dans leur secteur, 80 % demandent des études d'impact sectorielles sur l'IA et l'emploi, et 80 % demandent des clauses contractuelles types. Environ 70 % d'entre eux demandent des formulaires de consentement normalisés pour les répliques numériques, la voix ou l'image, et 50 % souhaitent des programmes de formation pour améliorer les compétences des membres sur les outils d'IA. En outre, 60 % ont besoin de conseils juridiques sur les droits d'auteur, les données et la transparence, 90 % veulent des cadres de négociation collective, 70 % demandent des outils de contrôle pour suivre le déploiement de l'IA, 40 % des ressources sur les lignes directrices éthiques, 30 % des plateformes de dialogue avec les employeurs ou les fournisseurs de technologie, 40 % des financements pour l'innovation syndicale en matière d'IA et 50 % un soutien pour participer à l'élaboration des politiques au niveau européen ou international.



SYNDICATS DE L'UNI-MEI VS MEMBRES

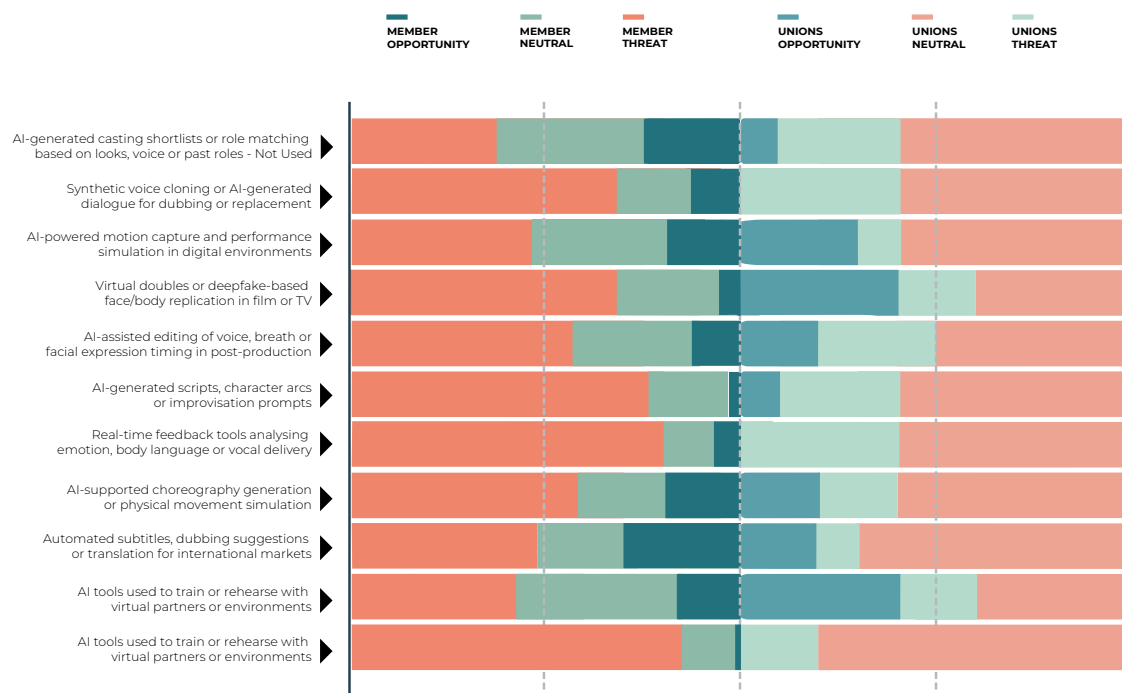
SENSIBILISATION



Pour la plupart des outils d'IA dans le flux de travail des équipes de tournage, les syndicats de l'UNI-MEI font état d'une utilisation beaucoup plus importante que les membres des équipes eux-mêmes. Pour plusieurs applications de pré-production et de post-production - notamment les outils de planification et de budgétisation basés sur l'IA, les outils de montage basés sur l'IA, la correction automatisée des couleurs et les effets visuels, ainsi que les sous-titres et transcriptions générés par l'IA - les syndicats estiment qu'environ 70 à 80 % des productions utilisent ces systèmes, alors que l'utilisation déclarée par les membres est beaucoup plus faible. Par exemple : 8,7 % des membres considèrent que les outils de planification et de budgétisation basés sur l'IA sont utilisés, tandis que 80 % des syndicats déclarent utiliser ces outils. Sur l'ensemble de la liste, l'utilisation moyenne déclarée diffère de plus de 30 points de pourcentage, les seuls écarts relativement modestes apparaissant pour les plateformes tout-en-un et les outils de signalement des biais de représentation.

Si nous examinons les réponses « Je ne connais pas », le schéma souligne un manque d'information constant. Pour pratiquement tous les outils, la part des membres des équipes de tournage qui déclarent ne pas avoir d'informations sur l'application dépasse de 20 à 50 points de pourcentage la part du syndicat. Les différences les plus marquées concernent les outils de planification et de budgétisation basés sur l'IA, les outils d'analyse des performances et les contrôles de continuité basés sur l'IA, pour lesquels environ deux tiers des membres d'équipes de tournage déclarent ne pas avoir d'informations (environ 64-68 %), contre seulement 20-30 % pour les syndicats de l'UNI-MEI. Même pour les outils largement mis en avant tels que la recherche de lieux assistée par l'IA et les scénarios automatisés, les taux de membres « non informés » restent proches ou supérieurs à 50 %, tandis que les syndicats se situent à nouveau autour de 20 %. Dans l'ensemble, ces chiffres suggèrent que les syndicats de l'UNI-MEI considèrent que l'IA est déjà intégrée dans les flux de travail de pré-production, de production et de post-production, alors qu'une grande majorité des équipes de tournage ne rencontre pas directement ces outils ou ne les reconnaît pas comme de l'IA dans son travail quotidien.

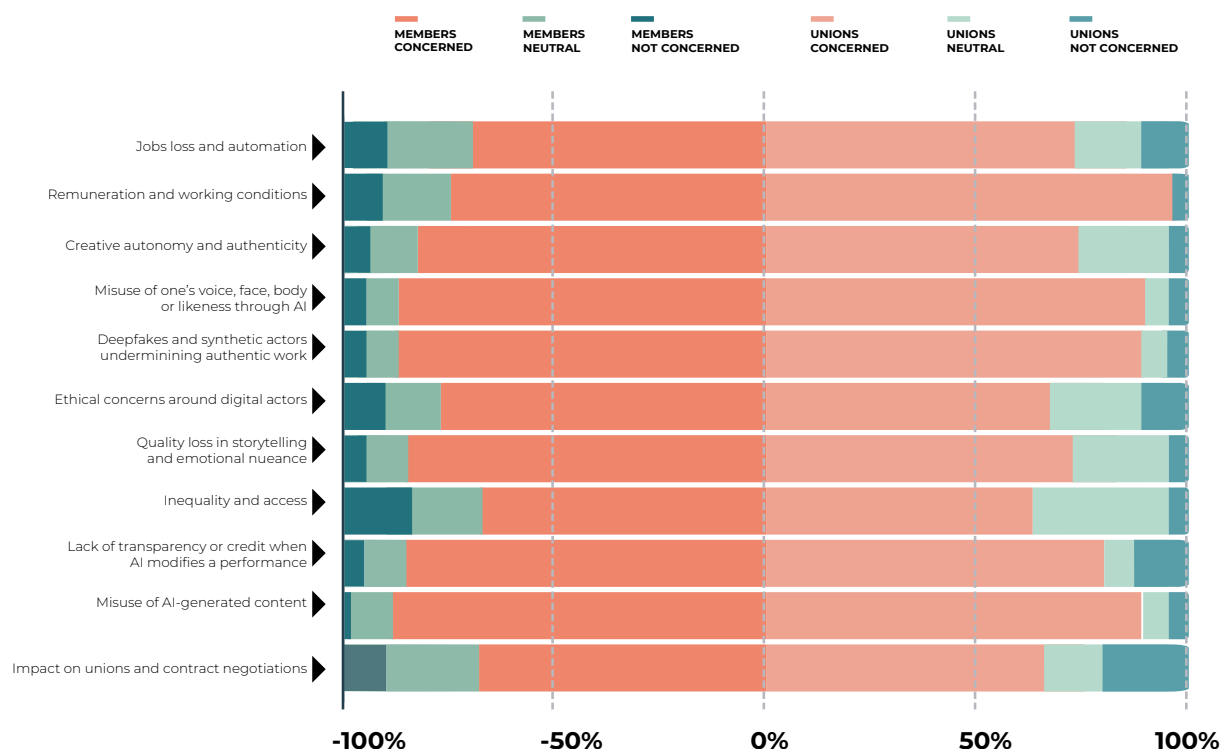
PERCEPTION



Les syndicats de l'UNI MEI et les membres des équipes de tournage considèrent la plupart des outils d'IA dans le flux de travail des équipes comme une menace, mais les syndicats sont généralement moins alarmistes et plus enclins à classer les applications spécifiques comme des opportunités ou des éléments neutres. Sur l'ensemble de la liste, les scores pour la mention « représente une menace » des membres des équipes de tournage sont systématiquement élevés (61 % en moyenne) et atteignent 77 à 85 % pour les outils d'analyse des performances, les outils d'édition basés sur l'IA et les plateformes tout-en-un alimentées par l'IA, alors que les scores pour la mention « représente une menace » des syndicats pour les mêmes outils sont inférieurs de 5 à 10 %. L'écart le plus important apparaît pour le feedback en temps réel sur l'IA, où les équipes de tournage sont 29 points de pourcentage plus susceptibles que les syndicats de considérer ces outils comme une menace (69 % contre 40 %).

Parallèlement, les syndicats sont nettement plus enclins à considérer certains outils comme des opportunités ou au moins comme neutres. En ce qui concerne le feedback en temps réel de l'IA et les outils d'IA qui signalent les biais de représentation, les scores pour la mention « représente une opportunité » pour les syndicats sont supérieurs de 24 à 34 points de pourcentage à ceux des membres, et pour la planification et la budgétisation basées sur l'IA, les syndicats font état d'une opportunité à hauteur de 30 %, contre environ 19 % pour les membres. Les évaluations neutres présentent une tendance similaire : pour les outils d'édition basés sur l'IA, 40 % des syndicats adoptent une position neutre, contre environ 13 % des membres, soit un écart de neutralité de près de 30 points de pourcentage. Dans l'ensemble, ce profil de perception suggère que les membres des équipes de tournage considèrent de nombreux outils d'IA comme des menaces immédiates pour les emplois et les métiers, tandis que les syndicats de l'UNI-MEI, bien que toujours largement critiques, sont un peu plus ouverts à l'idée que certaines applications - en particulier les outils de planification, de feedback et de détection des biais - sont gérables, voire potentiellement bénéfiques, dans un cadre négocié.

INQUIÉTUDE



Pour la plupart des questions, les membres des équipes de tournage et les syndicats de l'UNI MEI font état de niveaux de préoccupation très élevés, mais les syndicats sont encore plus susceptibles de se dire préoccupés par l'impact de l'IA sur le travail et les négociations collectives. Sur des sujets tels que la perte d'emploi, les salaires et les conditions de travail, l'autonomie, la propriété intellectuelle, l'utilisation abusive et l'impact sur les syndicats, entre 90 et 100 % des syndicats de l'UNI-MEI se disent inquiets, contre environ 70 à 84 % des membres des équipes de tournage, avec des écarts allant jusqu'à environ 29 points de pourcentage pour la perte d'emploi et plus de 26 points de pourcentage pour l'impact sur les syndicats et les négociations contractuelles. Les membres des équipes sont également très inquiets, en particulier en ce qui concerne les deepfakes, les questions éthiques et les abus, où environ 89-91 % se disent inquiets et seulement 4-5 % ne le sont pas, mais leurs réponses montrent une part légèrement plus importante de « neutre » et de « non concerné » que celles des syndicats.

Les principales divergences portent sur l'inégalité et l'accès. Sur ce point, les membres des équipes de tournage sont beaucoup moins susceptibles de se montrer inquiets (environ 52 % sont inquiets et plus d'un quart ne le sont pas), alors que 80 % des syndicats de l'UNI MEI sont inquiets et seulement 20% ne le sont pas, soit un écart de près de 28 points de pourcentage. Cela suggère que les syndicats sont plus attentifs aux effets structurels de distribution de l'IA - qui gagne, qui perd et comment l'accès est organisé - tandis que les membres des équipes de tournage concentrent leurs principales préoccupations sur des menaces plus immédiates pour les emplois, les droits et l'intégrité du contenu audiovisuel. Dans l'ensemble, le schéma confirme que les deux groupes considèrent l'IA comme un problème grave, mais les syndicats expriment un niveau d'inquiétude plus élevé dans tous les domaines, en particulier lorsque la négociation collective et les inégalités sectorielles sont en jeu.



COMPARAISON INTERSECTO- RIELLE

INTRODUCTION

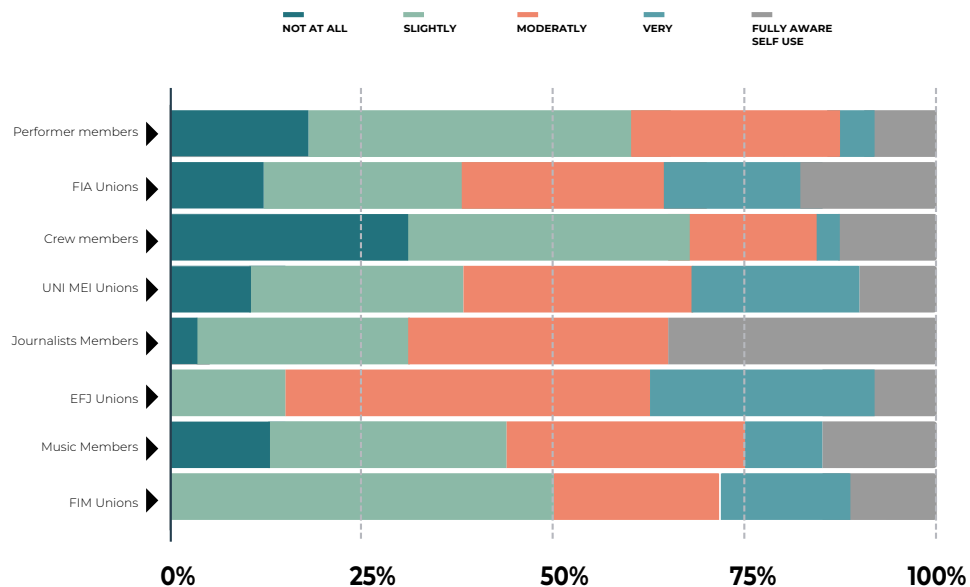
Dans cette dernière partie, nous présentons quelques comparaisons générales entre les différents secteurs et les données collectées dans le cadre des enquêtes syndicales et des enquêtes nationales auprès des membres. Ce chapitre rassemble les différents volets de l'étude et examine les différents secteurs 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.

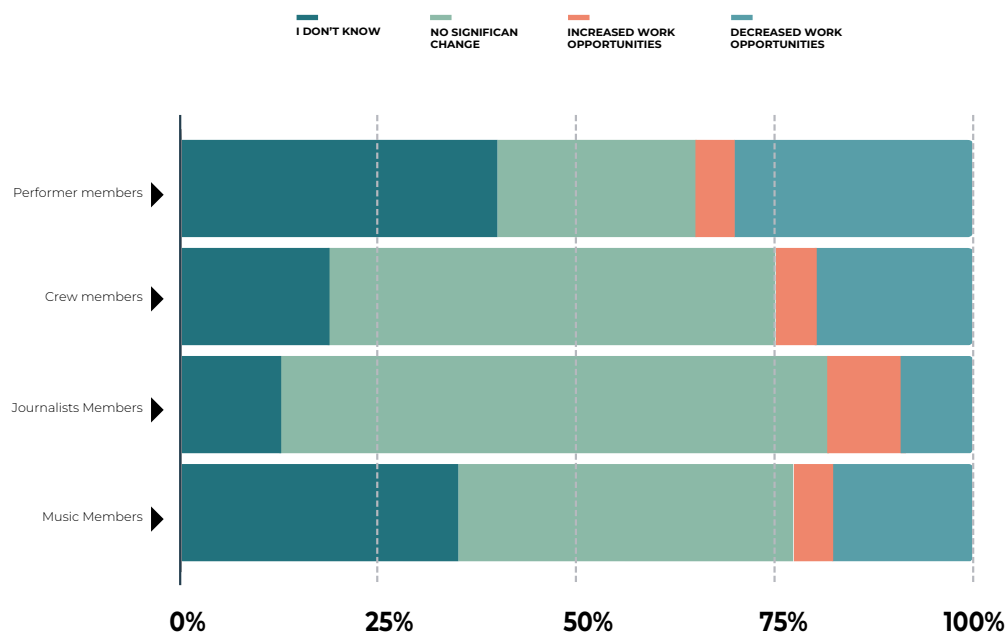
Lorsque nous comparons les réponses des membres individuels avec celles des syndicats, un écart constant apparaît en matière de sensibilisation, bien que son ampleur diffère selon le secteur. Pour les acteurs (à l'exclusion des musiciens), environ 56 % des membres interrogés se situent dans les deux 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.

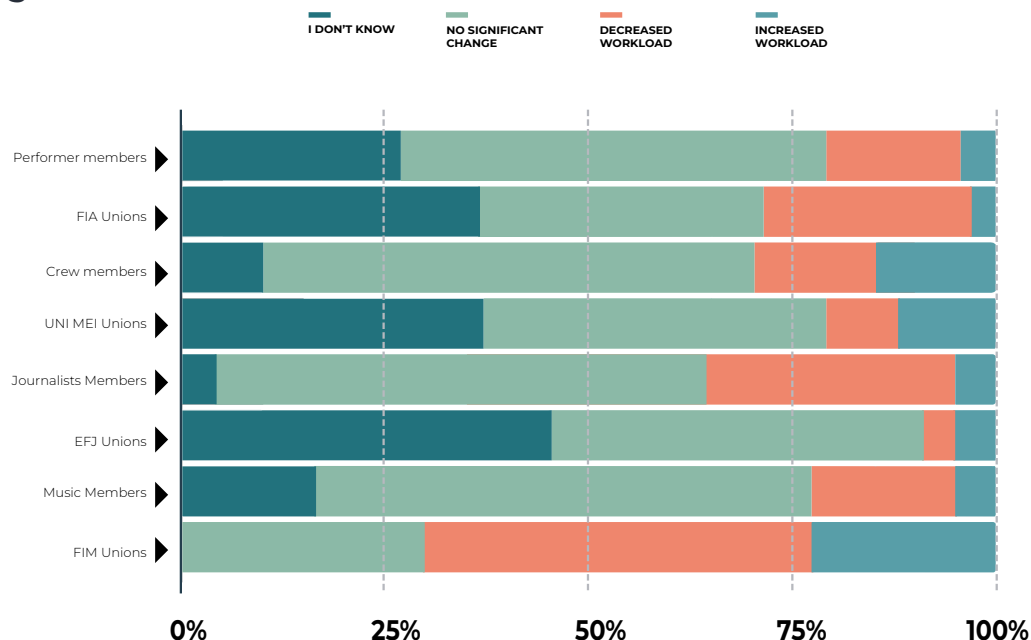
IMPACT ATTENDU DE L'IA

•• 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



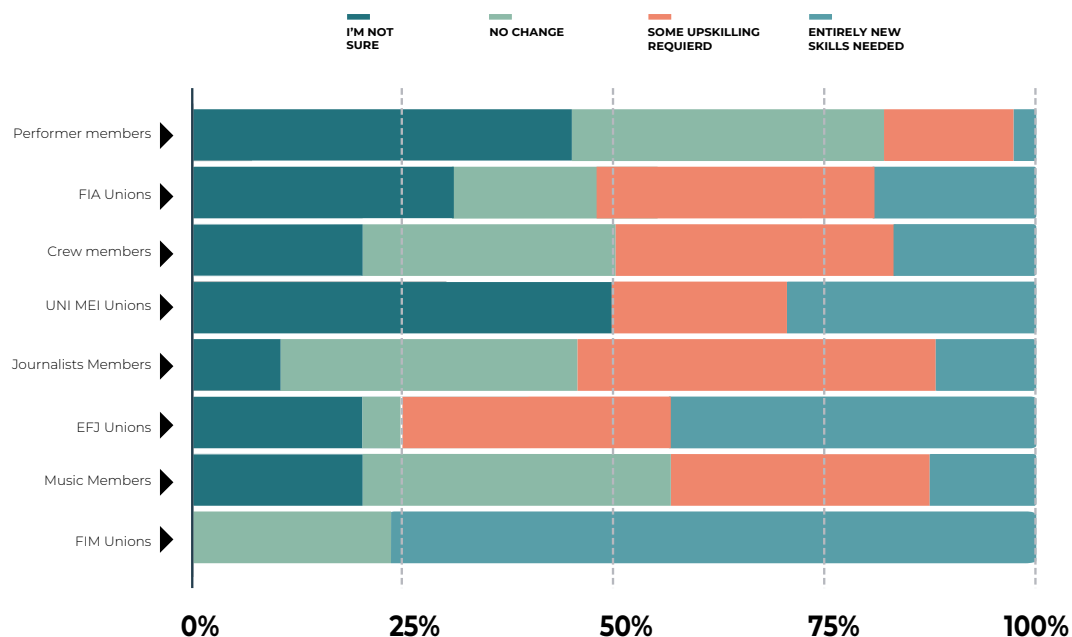
Dans les quatre secteurs, les membres et les syndicats estiment globalement que l'IA n'a pas encore transformé la charge de travail quotidienne, mais les syndicats perçoivent davantage de changements et d'incertitudes que leurs membres. Une majorité d'acteurs, d'équipes de tournage, de journalistes et 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



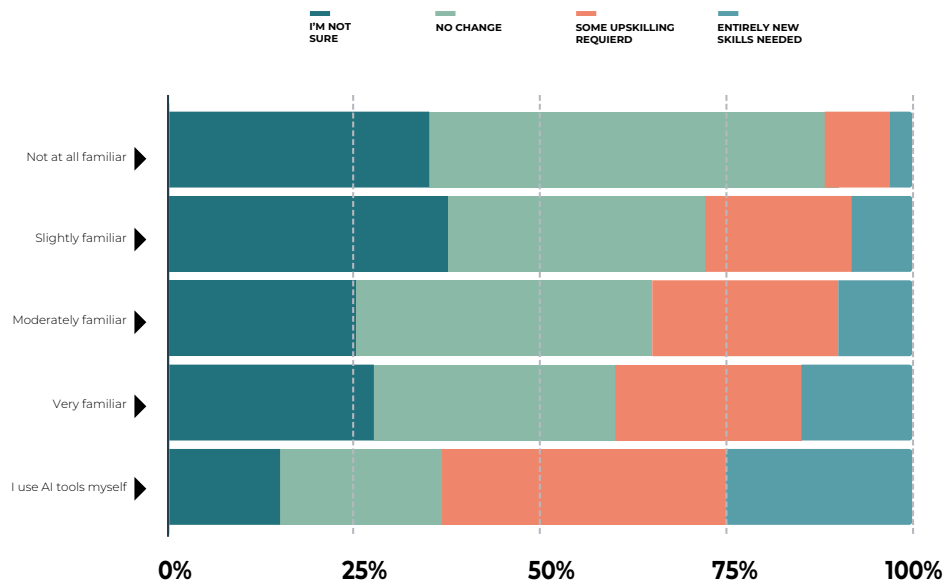
Les données de l'enquête révèlent une divergence frappante entre la manière dont les membres des syndicats et leurs organisations représentatives perçoivent les implications de l'IA en termes de compétences. Dans toutes les catégories (acteurs, équipes de tournage, journalistes et musiciens), les syndicats 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-

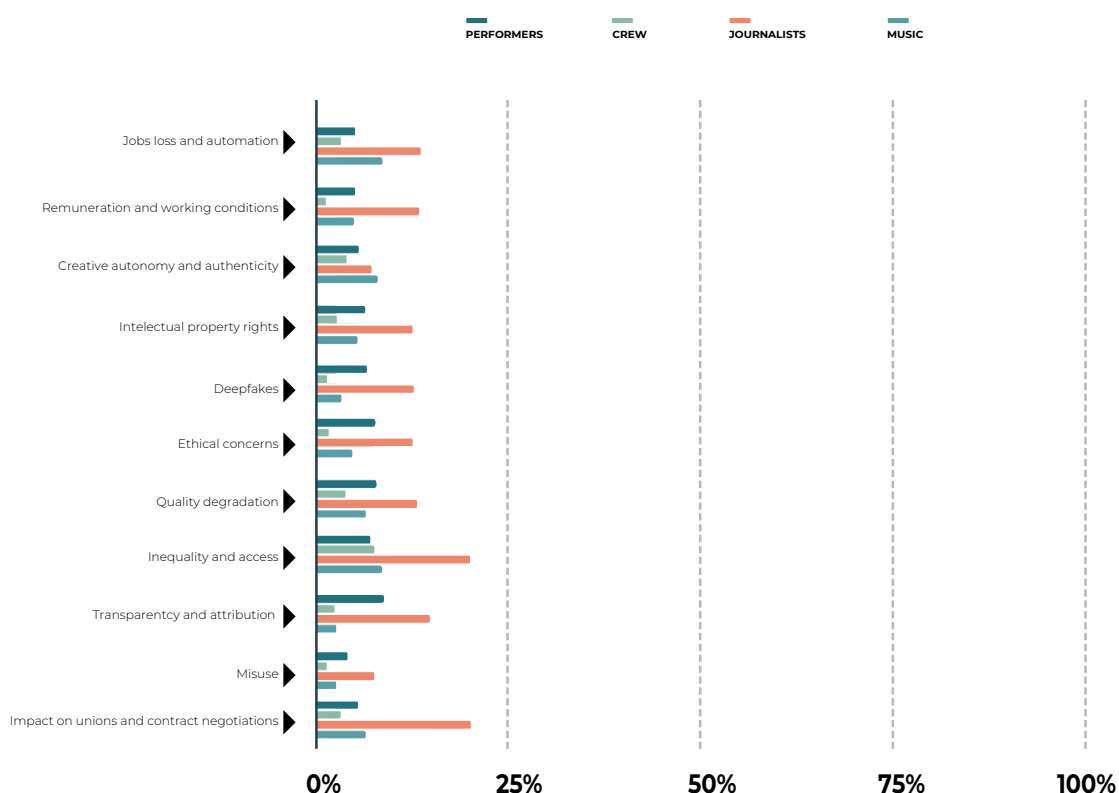
mêmes des outils d'IA, 9 % restent incertaines de l'impact sur leurs compétences, et dans le groupe « très familiarisé », ce chiffre atteint 27 %.



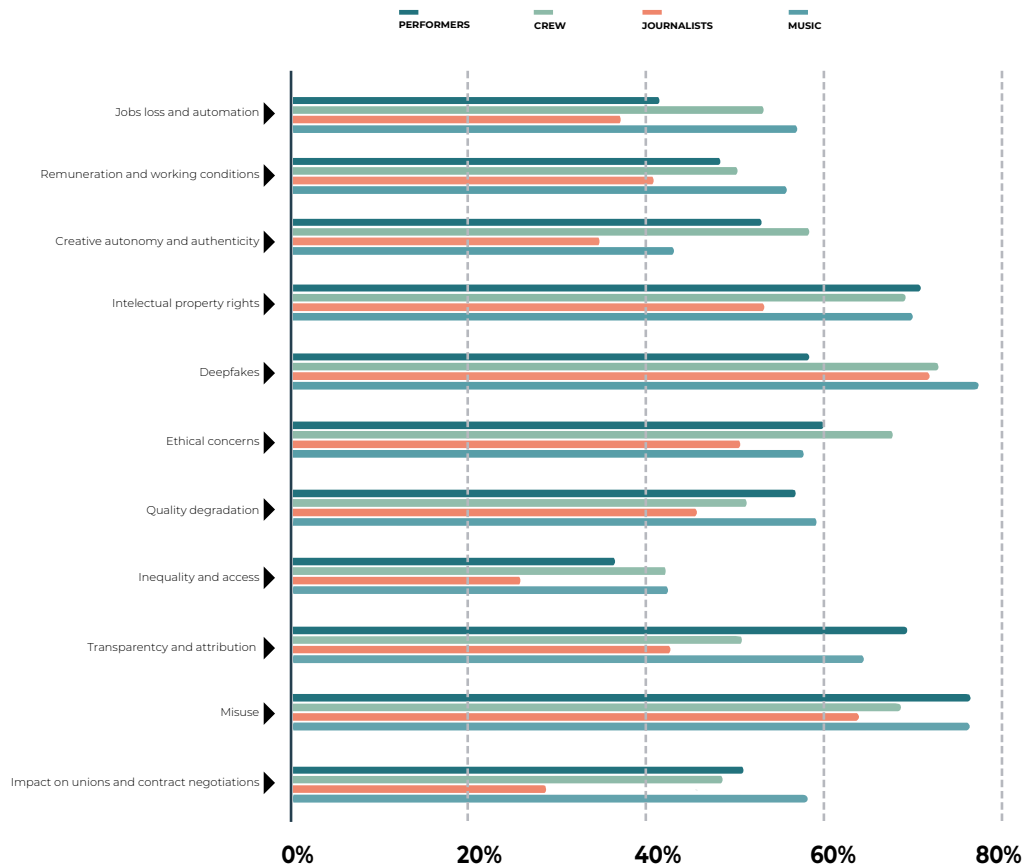
•• Inquiétude

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



VERY CONCERNED



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.

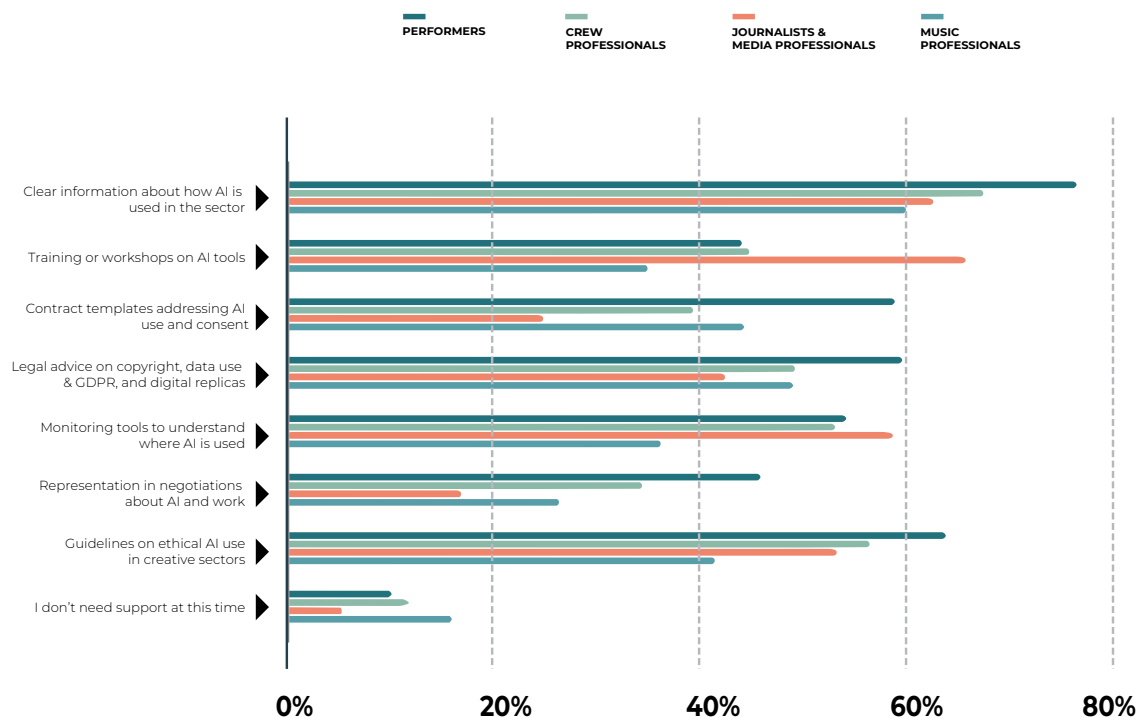
La FIM (syndicats du secteur musical) présente le schéma inverse : les syndicats de la FIM sont en moyenne légèrement plus inquiets que les membres du secteur de la musique, mais obtiennent un score nettement inférieur en matière d'autonomie créative (23 % contre 55 %). Le fait que les syndicats du secteur 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

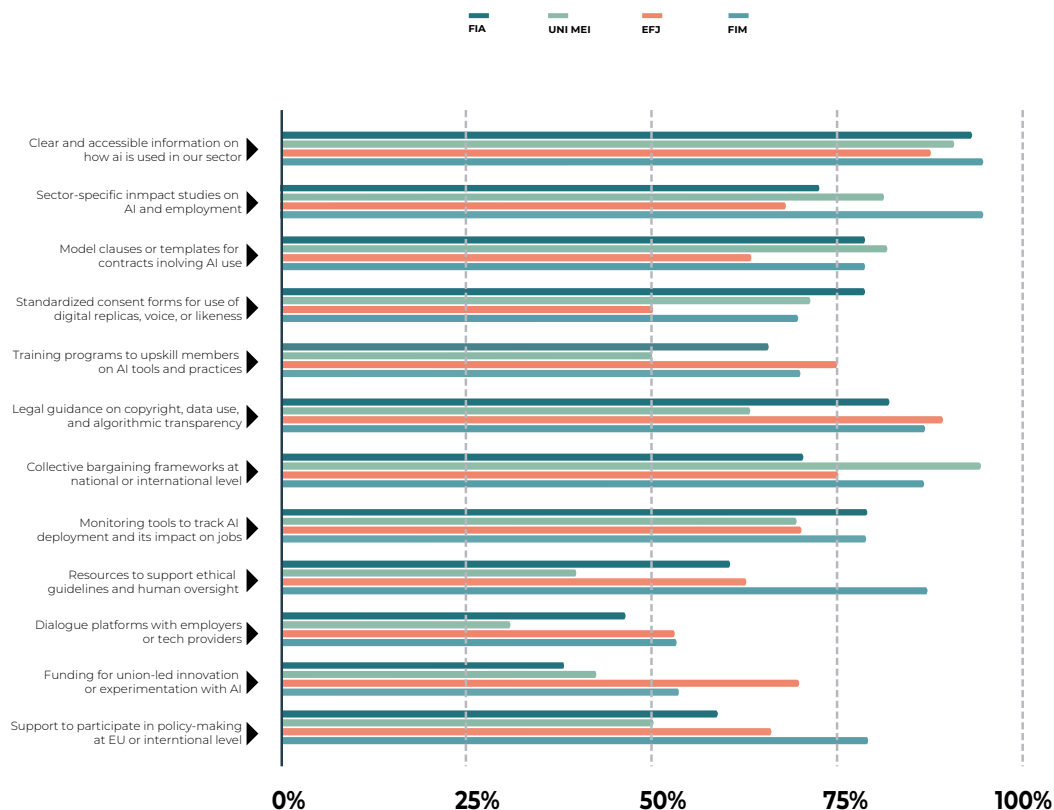


Dans les différents secteurs, la plupart des personnes interrogées souhaitent des informations, une gouvernance et une éthique, mais dans différentes mesures selon la profession. Les acteurs constituent le groupe le plus demandeur d'informations : 77 % d'entre eux demandent des informations claires sur 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.



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.