

## Groupe de travail « Emploi – Formation »

### Compte-rendu

Réunion du 16 novembre 2022

La Coursive Boutaric, Dijon

#### Sont présents :

Cristina Anghel	PROFEDIM, syndicat des producteurs et diffuseurs indépendants de musique de création et de musique de patrimoine
Coline Hejazi Kenari	FEMA, Fédération des Musiques Actuelles de Bourgogne-Franche-Comté
Mickaël Roy	SMA, Syndicat des Musiques actuelles
Fabien Spillmann	DRAC, Bourgogne-Franche-Comté
Virginie Delacour	AFDAS
Michel Ramillon	Pôle emploi
Anne Zaïre	Région Bourgogne-Franche-Comté
Virginie Lonchamp	Réseau Quint'est Grand-Est et Bourgogne-Franche-Comté
Thierry Atlan	Syndicat national des metteurs en scène
Nadège Delalande	APAAR, association pour le cinéma et l'audiovisuel en BFC
Maël Bret	APAAR, association pour le cinéma et l'audiovisuel en BFC
Joséphine Theolayre	Territoires de Cirque
Tiziana Mélis	CIP coordination des intermittents et précaires de Bourgogne
Thierry Museur	CIP coordination des intermittents et précaires de Bourgogne
Lionel Tessier	SNAM CGT
Sabrina Sow	Syndicat des Cirques et compagnies de création
Marie-Hélène Basset	Culture Action

#### Sont excusés :

Christine Martin (France Urbaine), Mélanie Manuellian (CIP Franche-Comté), Natan Jannaud (Territoires de Cirque).

#### Co-animation :

- Cristina Anghel, PROFEDIM, référente du comité de pilotage
- Coline Hejazi Kenari, FEMA, dans le rôle de rapporteur
- Elise Lebossé, Culture Action, coordination animation

#### Référents :

- Fabien Spillmann, DRAC Bourgogne-Franche-Comté
- Anne Zaïre, Région Bourgogne-Franche-Comté
- Sandrine Paraz, DREETS Bourgogne-Franche-Comté

## Rappel de l'ordre du jour :

- Tour de table : présentation.
- COREPS Bourgogne-Franche-Comté, rappel du cadre.
- Synthèse réunion précédente.
- Définition des axes de travail, du périmètre d'observation.
- Construction de la problématique pour chaque axe de travail. Quels sont les besoins ? (Le groupe entier)
- Pour chaque axe de travail défini, affiner les enjeux d'observations. Déterminer les indicateurs à construire, les données à recueillir, les objectifs à atteindre. (En demi-groupe)
- Tour de table : actualités.
- Restitution au groupe de travail des travaux en demi-groupe.
- Méthode et outils.
- Conclusion : Travaux de la journée. Prochaine(s) réunion(s).

## Informations introductives

Après un **tour de table de présentation** des membres présents, une présentation du COREPS de Bourgogne-France-Comté est réalisée par Elise Lebossé pour **informer et rappeler le cadre qui réunit le groupe de travail**.

**La première réunion du groupe de travail Emploi – Formation du 7 octobre 2022** a été l'occasion d'échanger et de partager des constats, des ressentis par rapport à l'emploi et à la formation en Bourgogne-Franche-Comté dans les branches professionnelles du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma.

- La réalité partagée met en avant des difficultés liées aux emplois artistiques, techniques et administratifs.
- Difficultés en termes de recrutement, de pérennisation, de maintien de l'emploi, de départ, de transmission, de rémunération, de lien avec la formation initiale, la formation continue.
- Ont été pointés les questions liées à la valorisation des métiers ou des compétences, à la transmission, à la professionnalisation, à la visibilité des parcours.
- Constat des tensions sur l'emploi jusqu'à une pénurie de moyens humains.
- Mise en évidence des difficultés de quantifier ces tensions et du besoin d'identifier des leviers d'amélioration.

Comment questionner et mieux connaître l'existant ?

Comment prendre en compte les différences et les inégalités sur le territoire ?

Comment valoriser nos métiers, nos compétences ?

- Besoin de revisiter les spécificités à la dimension de la région pour mettre en avant les caractéristiques et les problématiques de ces secteurs qui existaient déjà, qui ont été amplifiées depuis la crise sanitaire, et qui évoluent dans un contexte de crise écologique, énergétique et d'inflation.
- Contexte de rétrécissement, de décroissance heureuse... Comment se comporter face à un système qui nous demanderait de nous sacrifier ?
- Comment repenser l'écosystème pour mieux travailler ensemble ?

**De ce point de synthèse, deux axes se dégagent :**

- Etat des lieux des professions du champ du COREPS : spectacle vivant, audiovisuel et cinéma et un état des lieux des formations.  
Que souhaitons-nous observer en termes d'emploi, de parcours, en termes de pénurie, de tensions, de rupture de parcours ? Le lien à la formation initiale et à la formation continue.  
Cartographier la formation (aux métiers artistiques, techniques, administratifs) pour mettre en avant les manques en région ?
- Le lien avec la formation initiale et le développement des compétences.  
Naissance et évolution des compétences. Quels sont les besoins, les pratiques ?  
En termes de compétences, de développement des compétences, de parcours, de transmission, de management ?...

Comment ces deux axes peuvent-ils encore exister ? co-exister ? Vers quels types de livrables ? Etude ou enquête ?

Comment travailler ensemble sur la définition des axes de travail, du périmètre d'observation ?  
Comment construire la problématique sur chacun des deux axes de travail ? Quels sont nos besoins ?  
Sur chaque axe défini, comment affiner les enjeux d'observation ? Comment déterminer les indicateurs à construire, les données à recueillir, les objectifs à atteindre ?

### **Qu'observons-nous ?**

Les échanges poursuivent ceux de la première réunion pour alimenter les constats partagés sur la thématique Emploi – Formation :

#### **Emploi**

- L'emploi est un mot essentiel. Où est-il dans ce territoire assez vaste ? Par qui ? Quel type de profil ? Quel type de poste ? Quel type de métiers ?
- Est-ce qu'il y a pénurie ? Y a-t-il un désert d'attractivité de ces emplois ?
- Le territoire, vaste, rural et urbain. Son attractivité est peut-être mesurée par le fait de grosses structures et de gros équipements qui vont absorber l'emploi.
- Qu'y a-t-il derrière l'emploi ? Des salariés, des employeurs. Qui sont-ils ? Où sont-ils ? Où habitent-ils ? Combien gagnent-ils ?
- Certains sortent-ils du métier ? Sur quoi on se base, sur quels chiffres on se base, qu'allons-nous sonder pour savoir où ça manque, où sont les manques ? Sur quels types de métier ça manque ?
- L'emploi. La nature des emplois. Le degré de responsabilité
- Nature de la rémunération / statuts intermittents ou permanents
- Tendance à supprimer les emplois permanents.
- L'encadrement au sein des équipes. Question RH, management et structuration.  
Encadrement et transmission.
- Quel cadre donner pour mieux travailler, face à une détérioration globale des conditions de travail et de l'emploi.
- Basse rémunération, mauvaises conditions de travail. Réalité éprouvante des métiers et travail illégal.
- Responsabilité de l'employeur. Pression exercée sur le salarié. Responsabilité du salarié.
- Territoire urbain / Territoire rural. L'un irrigue-t'il l'autre ? Où est l'emploi ?

- Quelle est la spécificité de l'emploi ?
- L'emploi lié à un projet, lié à une économie de projet. C'est commun à tous les secteurs.
- L'emploi et le lien au financement public du projet.
- Comment s'engage l'emploi ? Entrepreneur. Chef de projet. Transmetteur

Focus métier, une piste à travailler ?

- Pour questionner les différents métiers du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma avec les différents statuts (salarié permanent, salarié ponctuel voire régulier bénéficiant de ou visant l'intermittence, indépendant).
- Comment sont-ils représentés en région, en limitant à notre champ de compétences ?

Pérennité / Précarité.

Comment on arrive-t-on à avoir des postes qui soient stables, sécurisés économiquement ?

Individuellement, comment se sent-on sécurisé dans son travail ?

On travaille seul, avec des équipes autour, mais chacun dans son coin.

Comment créer des espaces pour partager ses difficultés, ses problématiques ?

Comment mettre en place les moyens d'être soudés, d'avancer ensemble, de partager, de se former entre pairs ?

Référence à ce qui existe : Formation SLA fédélisma CNM, contre l'isolement des travailleurs.

Deux Forums sur les métiers de l'administration et de la production pour pallier au manque de rencontres. Rien ne se fait en région, c'est national (association LAPAS), sinon un réseau informel d'administrateurs de compagnie qui existe à Dijon.

## Attractivité

- Par rapport au terme d'attractivité, sur des changements profonds presque d'ordre sociologique, qu'est-ce qui est attractif aujourd'hui ? qu'est-ce qui peut être considéré comme attractif ?
- Les missions, le lieu, la taille, la structure, le projet, le bien-être au travail.
- Les jeunes générations se positionnent complètement différemment de celles et ceux qui sont en activité au moins depuis une vingtaine d'années.
- A la parution d'une offre d'emploi, à priori les missions sont super intéressantes, un super projet aussi. Pourtant il n'y a pas de candidatures. Qu'est-ce que les personnes recherchent ? Nous avons le sentiment qu'il y a une inadéquation entre l'offre et la demande. Comment mieux se comprendre ? Comment font ces gens qui cherchent du travail, qui ne se retrouvent pas dans les offres que les employeurs proposent ?
- La rémunération est un élément important. Ce n'est pas le seul élément qui constitue l'attractivité.
- Vraie pénurie dans les postes de directions de lieux culturels où la proposition de rémunération est correcte. Cette pénurie se retrouve aussi dans d'autres secteurs. Est-ce intéressant de se comparer à d'autres secteurs ?
- Constats partagés concernant l'attractivité au sein du groupe de travail : Rémunération. Horaire atypique. Perte d'attraits des métiers artistiques. Charge mentale. Métier passion.
- Pénurie / administratif – technique.
- Les artistes, eux, ne réussissent pas à travailler assez. Sont contraints d'occuper des fonctions administratives ou techniques pour compléter.

## Formation

- La question de la trajectoire...
- La question de l'emploi en parallèle avec la formation
- Combien d'étudiants sortants de formation initiale quittent le secteur avant même d'y avoir travaillé ?
- Les étudiants en étude connaissent-ils la nomenclature des métiers ? Savent-ils ce qui est possible à la sortie des études ?
- Sont-ils vraiment formés à ces métiers-là ? N'y a-t-il pas une dissonance entre ce qu'ils imaginent et la réalité ? Notamment par rapport aux fiches de poste. Il n'y a pas tant de réponses aux postes proposés car les étudiants sortants ne s'attendent pas à ça.
- Ecart entre la nature des compétences de la formation initiale et les attendus dans l'environnement professionnel.
- Besoin de poly compétences qui demandent de l'agilité, des passerelles
- Comment peut-on faire se rapprocher les besoins du milieu professionnel et l'enseignement initial ? En rappelant le principe de réalité de ces emplois.
- En fonction de la taille des structures et notamment des petites structures, il y a une méconnaissance de l'ensemble des compétences à mettre en œuvre et de la difficulté à faire valoir ces compétences pour les salariées.
- Gap entre enseignements transmis et réalités du terrain.
- Comment certaines formations permettent un certain nombre de stage ? des interventions de professionnels ? C'est une manière de découvrir le réseau, le métier, de se faire son réseau.
- Ce milieu est de ce point de vue-là atypique. Il fonctionne par cooptation.
- L'enseignement initial n'y répond pas forcément, pas assez proches des réseaux professionnels.
- Comment la petite structure comme la grande structure peut accompagner, mentorer ?
- La petite structure a forcément moins le droit à l'erreur dans le recrutement. Elle va laisser la place à une personne qui a des compétences à la sortie de la formation initiale et qui va forcément acquérir après 6 mois de travail son réseau. Le tout de suite opérationnel est prioritaire aux pré-compétent. Cela n'est pas spécifique au secteur.

**Les échanges permettent d’approfondir les deux axes qui deviennent :**

**Axe 1 : Une photo globale**

Construire un outil qui permette d’observer l’emploi et la formation en Bourgogne-Franche-Comté  
Qui ? Quel type d’emploi ? Quel type de contrat ? Qui sont les salariés ? Les employeurs ?  
Quel Profil ? Public / Privé ? Petit / Grand ?  
Quel territoire ? Rural / Urbain ? Quelle aire d’attractivité ?  
Quelles données quantitatives observer, avec quelle durée de validité ?  
Cartographie de la formation

**Axe 2 : Parcours trajectoire**

Mise en visibilité des parcours professionnels.  
Spécificités des compétences demandées et à acquérir. Et mesurer le décalage ou l’écart avec les formations initiales.  
Dimension entrepreneuriale (économie de projet), et dimension managériale (gestion RH, responsabilité employeur).  
Connaissance des métiers et des besoins pour recruter les bonnes personnes et pouvoir établir les fiches de poste.  
Dimension transmission.  
Comment travailler le caractère qualitatif de ces questions ?

**Quels outils, quelle méthode adopter pour réaliser nos objectifs ?**

Méthode à définir pour déboucher à des livrables.

**Recensement**

Est-ce que l’on veut un outil qui puisse éclairer tout le territoire ? Ce serait un travail long et vaste qui a besoin de chiffres.

Dans les choses qui existent, on sait que l’on est sur une professionnalisation atypique. Les études, notamment sur les intermittents, ont déterminé un profil atypique de travailleur salarié mais autonome, indépendant, créateur, décideur. Tout ce paradoxe se concentre sur le profil d’intermittent. Pouvons-nous élargir au profil des permanents qui sont aussi les fameux créatifs, etc... Cette image-là éclaire-t-elle ? En avons-nous besoin ?

Chacun, à notre niveau dans les structures que l’on représente, pourrait faire un recensement.

Des études ont été faites, sur les intermittents, sur la filière administrative, technique. Dans un premier temps, on peut faire un recensement des études disponibles.

Au niveau du SMA et du CNM se met en place une filière d’accompagnement sur les postes de direction. Dans le milieu des musiques actuelles il y a déjà pas mal d’études qui ont été menées dont les observations sortent maintenant. Ces études ont démarré avant le début de la crise sanitaire, et ont repris après. C’est spécifique aux musiques actuelles. Des actions se mettent déjà en place suite à ces études.

Recensement des ressources.

Un outil est à construire, pour donner l'accès et la possibilité de consulter informations, études, enquêtes, ...

Il sera alimenté par la coordination à partir des sources partagées et transmises par les membres du COREPS de Bourgogne-Franche-Comté.

### **Echanges sur la réalisation d'une enquête**

- Est-ce que l'on commence à petits pas par des outils « enquête » quitte à démultiplier tous les ans ? des micro-enquêtes qualitatives...
- Un exemple : « *Les effets de la crise sanitaire sur l'emploi dans le spectacle vivant* » par le groupe Emploi Formation du COREPS AURA. Octobre 2022.  
Dès les premiers rendez-vous, les participants du groupe de travail Emploi-Formation du COREPS AURA se rendaient compte qu'ils pouvaient effectuer une veille par rapport à des chiffres statistiques mais qu'il manquait des infos qualitatives. D'où l'idée de faire une enquête qu'ils ont pu la faire en interne car Marjorie Glas, coordinatrice du COREPS, a des compétences en sociologie et en statistiques pour construire des enquêtes et les analyser. Après plusieurs réunions à identifier les objectifs, à serrer les thèmes, ils ont opté très vite pour faire une enquête avec deux questionnaires, un à destination des employeurs et un à destination des salariés.  
Chaque organisation membre du COREPS a diffusé les questionnaires à ses adhérents. Les résultats sont remontés avec un nombre suffisant pour avoir des échantillons représentatifs. La coordinatrice a récolté les données, les a analysées, puis a travaillé l'interprétation des données avec le groupe de travail.
- La FEMA mène des enquêtes grâce à un adhérent qui a les compétences. Elle s'appuie sur lui et il est rémunéré.
- Si l'enquête est normée, si l'analyse de l'enquête est normée, il est possible d'aller au-delà de ce qui est proposé. Les connaissances de chacun vont permettre que l'on dépasse la première analyse qui a été faite par la structure qui en sera chargée.  
Seulement, il y a un délai sur la commande et sur la production même de l'étude.

L'intérêt est d'avoir les données pas trop tardivement pour les groupes pour qu'elles servent les travaux. C'est une priorité à se donner : qu'est-ce qu'on veut, à quel moment on le demande, et comment réagit-on par rapport aux personnes à contacter, ceux-là mêmes qui vont être les leviers ?

A quelle place on se situe ? Les études, plein d'organismes en font. Est-ce que l'on passe une commande ? Est-ce que nous sommes en capacité de définir et produire un questionnaire comme ce qu'ils ont fait en AURA ? Qui va aller là où on a envie d'aller et qui ne sera pas généraliste ? Qu'est-ce qui peut être fait par d'autres organismes ? La place du COREPS BFC est à définir dès le début.

## Photographie globale

Il y a un besoin de connaître la réalité et la spécificité au niveau régional. Des études existent au niveau national mais nous n'avons pas le pendant en région. Où en sommes-nous ? Combien y a-t-il d'emplois ?

Une photographie globale pourra apporter quelques éléments, pourra creuser ce qui est spécifique dans nos professions, des solutions spécifiques.

Cela nous donnera des pistes de travail assez fines sans avoir besoin de reprendre tout ce qui existe.

Que mettons-nous dans la photo ?

Des premières questions se partagent :

Agréger de la donnée, quelle donnée ?

Quelle durée de validité pour de la donnée qualitative ?

Quelle valeur ?

La donnée peut être très récente, comme daté d'avant le COVID.

Est-ce possible d'avoir le nombre d'intermittents ? le nombre d'emplois ? Est-ce possible d'avoir des données facilement ?

Via Audiens

Via Pôle emploi : nombre d'inscrits, par métier, avec le statut

Pour les salariés : DADS

Pour les embauches : URSSAF avec DPAE

Côté employeur : Nombre salarié, intermittence ou pas.

Lien avec les structures employeuses et des précisions sur ces structures : grandes, petites

Par la nomenclature d'activité...

Et la situation géographique de l'emploi ?

**Cette première photographie globale** pourrait être dans un premier temps une mini infographie de l'emploi et de la formation en BFC. A partir des données que l'on peut rassembler assez facilement.

**Partage des données en partant de l'étude de 2011 : « Une lecture du spectacle vivant et de la production cinématographique en Bourgogne » réalisé par Le Lab Liaison Art Bourgogne, COREPS Bourgogne et C2R Bourgogne.**

L'idée n'est pas de reprendre l'étude d'il y a 11 ans (même si intéressant de comparer) mais de repartir des éléments pour voir ce que l'on garde et ce que l'on rajoute en fonction de nos besoins ?

- Nombre de personnes
- Salaires
- Salariés
- Etablissements du secteur. Nombre, évolution sur 4 ans, d'où (activités), statut des organismes (asso, établissements publics), répartition géographique, données par bassins d'emploi, répartition masse salariale en fonction du statut (société commerciale). Différents établissements, nombre de contrat en moyenne par semaine



- Employeur / activité principale. Nombre d'heures en moyenne.
- Sur les salariés : régime ou cadre de rémunération.  
Comparaison spectacle vivant / cinéma, audiovisuel (histogramme)
- Nombre de personnes : intermittent (75%) ou permanent  
Chiffres / Spectacle vivant / Cinéma  
Le nombre de permanents en cinéma questionne...
- ZOOM sur les intermittents : Femme / homme suivant si artistique, technique. Nombre de personnes indemnisées. Salaire journalier moyen. Demandeurs d'emploi
- Propension faible des jeunes (22% total, 6% pour ces métiers)

Les entrées pour réaliser la photographie globale :

**CODE METIER, CODE NAF, CODE ROME** (vont évoluer, la nomenclature va changer en début d'année)

A partir de ces éléments référents, il s'agit de mettre en évidence ce que l'on souhaite observer, et ce qui nous manque.

Proposition que chacun liste les items à partir de ce qu'il connaît et de les faire remonter d'ici la prochaine réunion.

Par rapport à l'étude, quels sont les items à mettre en avant, quelles données construire pour nourrir les questionnements suivants :

- Question des parcours, de la durée, des changements depuis la COVID...
- Question de l'ancienneté dans les postes, dans le secteur.
- Ceux qui ont quitté le métier, ils sortent de la catégorie
- Problème d'entrée / sorties = / an l'employeur peut répondre ...
- Variable pour mesurer l'ancienneté, est-ce quantifiable ?
- Entrée et sortie permanente pour les intermittents ?
- Passage de CDD à CDI / indicateurs pérennisation. Surtout pour des emplois aidés.

Quelles sont les priorités ?

**Producteurs de données :**

Pôle emploi, Afdas, Audiens, Urssaf, Insee, Collectivités, DRAC, DREETS

**Outils collaboratifs :**

En parallèle de l'Espace consultation ressources, un document en ligne sur Framapad (libre de droits) va être mis en place pour travailler communément : les Indicateurs, les Problématiques.

Pour arriver à cette liste : sur framapade

Le point de départ sera la synthèse du groupe de travail puis, la reprise des items de l'étude parcourue avec le code NAF.

Prévoir une liste des questions et des points que chacun souhaite creuser puis discuter ensemble des urgences et des priorités.

### **Les six grands axes dégagés lors de cette session :**

- Par rapport à l'emploi, qu'est-ce qui constitue aujourd'hui l'attractivité ? Problème de l'adéquation entre l'offre et la demande.
- Réaliser une photo globale du territoire avant de lancer des études ou des enquêtes. Avec un recensement des ressources existantes par secteur. En faisant attention à ce que cela reste au cœur du COREPS BFC et de ce groupe de travail.
- Question de la formation initiale. Quelle dissonance entre métier et réalité, imaginaire à la sortie des études et la réalité de l'emploi.
- Où se trouve l'emploi ? Avec la réalité d'un territoire entre le rural et l'urbain.
- Lié à une législation, l'emploi est lié à des conditions de travail, à des questions RH. Quels sont les recours possibles dans nos métiers et surtout lorsqu'il s'agit d'emploi précaire dans nos métiers.
- Comment questionner les métiers ? Avec un focus métier prenant en compte le régime de l'intermittence, les statuts indépendants et les statuts salariés.

### **Perspectives :**

- Alimenter les items et les questions sur le Framapad pour nourrir nos échanges à venir.
- Partager les ressources.
- Restitution des travaux du groupe Emploi-Formation lors de la séance plénière du 1<sup>er</sup> février 2023.
- Reprise des travaux en groupe de travail après la séance plénière.
- Prochains rendez-vous du GT Emploi Formation à prévoir sur une demi-journée, tous les 1,5 mois ou 2 mois. Demi-journée ou journée suivant les besoins de l'ordre du jour.

## Actualités

SMA : Parcours d'accompagnement pour le SMA mis en place avec le CNM et la Fédélima.

Sur les postes de direction, RH en musiques actuelles.

Pour accompagner les directeurs de structures sur un format de 14 heures.

Constats / besoins en recrutement, isolement suite au COVID/ montées en compétences RH.

FEMA : parcours des jeunes musiciens, musiciens émergents. Complexité du mot émergence, car difficulté à le définir. Quelles nouvelles actions apporter ? Comité de programmation pour que tous les programmeurs, producteurs, labels, puissent se réunir une à deux fois par an pour présenter des artistes qui ne sont pas encore dans des réseaux professionnels et qui commencent soit à utiliser fréquemment des studios de répétitions soit qui sont vraiment en voie de professionnalisation qui en ont envie et aussi besoin afin de créer de l'interconnaissance, pour les aider à tourner en région.

Profedim : Actualité liée à la lutherie, au luthier et à l'archetier. Le bois utilisé pour les archets, bois de pernambouc, va être interdit à la vente. Il y a une mobilisation du Profedim et pas uniquement, également la chambre syndicale des instruments, au niveau européen aussi, sur la possibilité d'arriver à une exception pour la musique. Il faut 14 arbres pour l'ensemble des archets fabriqués.

Afdas : à l'attention des employeurs, c'est la semaine du handicap. L'Afdas co-anime en partenariat avec l'AGEFIPH quelques événements pour sensibiliser les employeurs à l'emploi de personnes handicapées.

DRAC : Artcena vient de publier un guide de la parentalité pour les métiers du cirque mais cela dépasse très largement le domaine du cirque. J'invite les intermittents à regarder de plus près ce guide. Cela s'inscrit dans une réflexion du ministère sur le parcours de l'artiste. Le guide est très bien fait et accessible en ligne sur Artcena.

APARR : ont été clôturées les deuxièmes rencontres Aparté. Rencontres du cinéma et de l'audiovisuel en Bourgogne-Franche-Comté. Cette deuxième édition s'est déroulée dans un cinéma communal à Gray. Quatre jours de rencontres professionnelles, de concertation sur des domaines actuels de la filière comme l'implication de France 3 dans les productions régionales ou la nécessité d'impliquer des régions dans la production de séries et de documentaires. Nous serons présents au festival Entrevues de Belfort fin novembre pour le parcours Nouveau talent (parcours d'immersion au festival où 5 réalisateurs émergents sont sélectionnés et peuvent remporter deux prix dont deux parcours de résidence avec un scénariste pour développer de nouveaux projets).