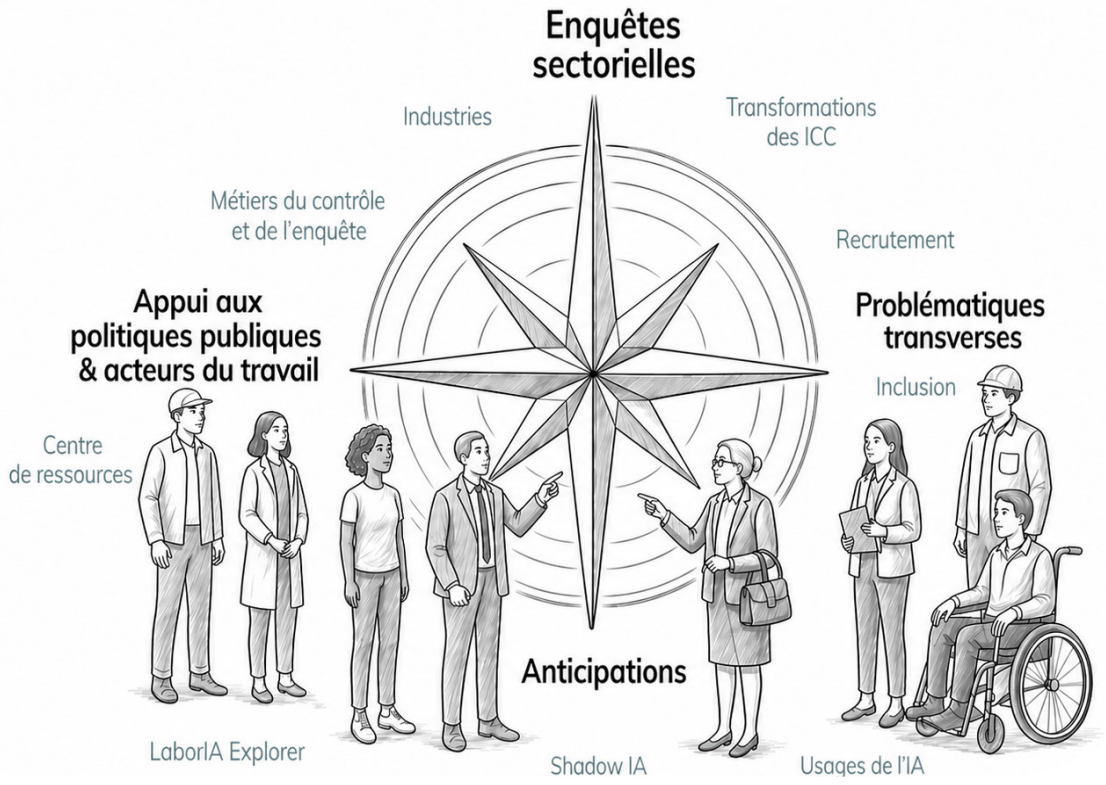
Industries culturelles et créatives × IA générative

Reconfiguration des métiers, stratification des filières, apprentissages inégaux, adoption contrastée : quelles conditions de soutenabilité ?

L'IA générative s'impose comme une infrastructure transversale (et non un simple outil) :

elle reconfigure le travail créatif et déplace la valeur vers la capacité à documenter, vérifier et « prouver ».



MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS
Liberté
Égalité
Fraternité

Inria

Polaria

Sommaire

INTRODUCTION 2

MÉTHODOLOGIE : Ce qui est techniquement envisageable avec l'IA pour le travail social 3

CONTEXTE : COMMENT CETTE SYNTHÈSE A ÉTÉ PRODUITE 4

CE QUE MONTRE LE CORPUS : CINQ TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL CRÉATIF À L'ÈRE DE L'IA GÉNÉRATIVE 5

ENSEIGNEMENTS ET PISTES D'ACTION ENVISAGEABLES 8

SOURCES DU CORPUS (15 ÉTUDES) 11

Auteure :

Fanny Parise — co-directrice de Managia

Contact : fanny@polaria.ai · f.parise@strate.design

COMMANDITAIRES / PARTENAIRES

- Ministère du Travail et des Solidarités

- Inria

- LaborIA

En partenariat avec **Managia × Polaria**

Date : Mars 2026

Introduction

À l'initiative du LaborIA, cette note propose une lecture transversale de quinze études françaises et européennes consacrées à l'IA générative dans les industries culturelles et créatives (ICC). Elle vise à rendre lisibles les convergences : ce qui change dans les gestes, les temporalités, les hiérarchies et les conditions de confiance.

Le corpus mobilise des enquêtes quantitatives (professionnels et grand public), des entretiens et ateliers, des modélisations économiques et des analyses régulatoires (droits, traçabilité, enforcement). Cette diversité permet de croiser les angles et de limiter les effets d'« évidence » technologique.

Le résultat central est simple : l'IA générative ne remplace pas mécaniquement les métiers. Elle reconfigure le travail (supervision, post-édition, vérification), accentue des différentiels de ressources (acteurs « outillés » vs « contraints ») et installe un enjeu structurant de preuve (provenance, responsabilité, transparence), dont la charge reste inégalement répartie.

À RETENIR — CINQ TRANSFORMATIONS STRUCTURANTES

- **Du « faire » au « faire-faire » :** le travail se déplace vers la supervision et la vérification.
- **L'IA polarise :** certains acteurs gagnent en pouvoir d'orchestration, d'autres subissent des contraintes et une pression accrue.
- **La montée en compétences se fait en « temps gris » :** apprentissages informels, rarement financés et inégalement distribués.
- **L'adoption est conditionnelle :** l'IA est mieux acceptée comme assistance que comme substitution, et la transparence devient une condition de confiance.
- **La soutenabilité repose sur la preuve :** documenter l'origine, tracer les transformations, répartir équitablement responsabilités et coûts.

MÉTHODOLOGIE : COMMENT CETTE SYNTHÈSE A ÉTÉ PRODUITE

Cette synthèse repose sur une analyse comparative de 15 études françaises et européennes (2019–2025) portant sur l'IA générative dans les industries culturelles et créatives. Le corpus combine des enquêtes quantitatives (professionnels et grand public), des entretiens et ateliers, des modélisations économiques et des travaux de régulation / propriété intellectuelle.

COMMENT NOUS AVONS PROCÉDÉ

- Qualifier chaque étude (périmètre, méthode, population, horizon) pour éviter les comparaisons hors contexte.
- Mettre les résultats en comparabilité via une grille commune : conditions de travail ; compétences / formation ; dialogue social ; provenance / preuve.
- Trianguler convergences et divergences (secteurs, statuts, chaînes de valeur) et adosser chaque transformation à un appui « chiffre-clé » et/ou à un verbatim.

CE QUE CETTE MÉTHODE FAIT APPARAÎTRE

- Des invariants transversaux au-delà des différences sectorielles : déplacement du travail vers la supervision, et montée d'un enjeu de preuve.
- Des coûts et responsabilités souvent « hors champ » des métriques de productivité : temps de vérification, post-édition, documentation, conformité.
- Une reconfiguration de la chaîne de valeur : polarisation entre acteurs outillés/contraints, et enjeu central de répartition du fardeau de preuve.

CONTEXTE : L'IA GÉNÉRATIVE, UNE INFRASTRUCTURE QUI DÉSTABILISE LA FRONTIÈRE ENTRE CONTRIBUTION HUMAINE ET PRODUCTION ALGORITHMIQUE

Les ICC constituent un terrain avancé des transformations du travail liées à l'IA générative, car elles articulent étroitement production symbolique, droits de propriété intellectuelle, réputation et économie de la qualité. Dès lors que des contenus générés peuvent circuler, convaincre et être monétisés, la question n'est pas seulement « que produit-on ? », mais « comment prouve-t-on ce qui a été fait, par qui et avec quels outils ? ».

Cette exigence de preuve traverse l'ensemble du cycle de vie d'une œuvre : décision d'usage, production et itérations, contrôle qualité, diffusion et crédit, gestion des litiges. Elle redéfinit les responsabilités (éditoriales, juridiques, professionnelles) et fait émerger un point dur organisationnel : la traçabilité a un coût — financier, technique et temporel — qui risque de se concentrer sur les acteurs les moins dotés si aucun cadre collectif n'est construit.

CE QUE MONTRE LE CORPUS : CINQ TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL CRÉATIF À L'ÈRE DE L'IA GÉNÉRATIVE

Transformation 1 — Du « faire » au « faire-faire » : la création sous supervision

L'IA générative accélère certaines tâches d'exécution, mais elle recompose surtout le travail autour d'une boucle « humain–machine–humain » : cadrer la demande, générer, sélectionner, post-éditer, vérifier, documenter. Les minutes « gagnées » se déplacent vers des activités rarement visibles dans les métriques (relances, contrôle qualité, vérification ligne à ligne, conformité). La création ne disparaît pas : elle se repositionne en amont (intention, cadrage) et en aval (arbitrage, cohérence, validation).

Chiffre-clé : au journalisme audiovisuel, la transformation d'une interview vidéo en article web est associée à un gain de « plus de 60 % » du temps, mais la supervision humaine reste structurante. (BearingPoint/CPNEF, 04/2025)

> « Je fais en quatre minutes ce que je faisais en quinze, mais j'en passe dix à relancer le rendu qui bugge ».
>
> — Cinéma / AV / JV — CNC & BearingPoint, 04/2024

Transformation 2 — L'IA polarise : acteurs « outillés » vs acteurs « contraints »

Les effets de l'IA générative sont différenciés selon l'accès aux ressources (données, compute, outils, expertise juridique, capacité d'investissement) et la position dans la chaîne de valeur. Certains métiers se renforcent autour de fonctions d'orchestration (direction artistique, supervision éditoriale, contrôle qualité) tandis que des tâches plus standardisables (souvent « tremplins » d'entrée) deviennent plus exposées à l'automatisation partielle et à la pression tarifaire. À l'échelle des organisations, cette dynamique peut accentuer la dépendance aux plateformes et la concentration des capacités techniques.

Chiffre-clé : dans la musique, une enquête (Allemagne – France) estime à 27 % la part de revenus déclarés « menacés » à l'horizon 2028. (Goldmedia pour GEMA/SACEM, 2024)

> « L'algorithme polarise la chaîne de travail : aux extrémités, des métiers « hyper-augmentés »… tandis qu'une zone médiane voit ses gestes se dissoudre dans le flux automatisé ».
>
> — CNC & BearingPoint, 04/2024

Transformation 3 — Apprendre en « temps gris » : une montée en compétences encore peu institutionnalisée

La plupart des apprentissages liés à l'IA générative se font « par l'usage » : tester, se tromper, réécrire un prompt, comparer des sorties, observer des pairs. Ce « temps gris » d'expérimentation constitue aujourd'hui une part décisive de la compétence — mais il est rarement reconnu comme temps de travail, et encore plus rarement financé, en particulier pour les indépendants et les trajectoires discontinues. Des offres de formation existent, mais elles restent hétérogènes et inégalement accessibles selon les secteurs et territoires.

Chiffre-clé : l'offre recensée par La Fabrique des Formats comprend 8 modules (4 à 14 heures) et 2 parcours plus longs (35 et 70 heures). (La Fabrique des Formats, 02/2024)structurante. (BearingPoint/CPNEF, 04/2025)

Signal faible : en Occitanie, les professionnels formés à l'IA relèvent majoritairement de la communication (79,4 %), loin devant l'audiovisuel (8,2 %) et l'édition (0,6 %). (Matrice/AFDAS–DREETS, 03/2024)

Transformation 4 — Acceptation conditionnelle : « assister » passe mieux que « remplacer »

Les enquêtes convergent vers une ligne de partage robuste : l'IA est davantage acceptée lorsqu'elle est perçue comme augmentative (assistance à la production, amélioration technique, sécurisation des workflows) que lorsqu'elle est perçue comme substitutive (effacement de la contribution humaine, remplacement d'interprètes, œuvre « 100 % IA »). Dans ce contexte, la transparence (étiquetage, mention de provenance, crédit) devient un dispositif de confiance : elle rend visibles les conditions de production, clarifie les responsabilités et ouvre un espace de discussion sur les usages légitimes.

Chiffre-clé : 68,5 % des répondants souhaitent un label indiquant si une œuvre recourt à l'IA ; 57–58 % rejettent l'idée d'une œuvre « 100 % IA ». (CNC & Toluna–Harris, 05/2024)

> « Le prompt gomme ma patte. »

— Cinéma / AV / JV — CNC & BearingPoint, 04/2024

Transformation 5 — Le fardeau de preuve : quand produire suppose de documenter, tracer et auditer

À mesure que l'IA générative s'insère dans les chaînes de valeur, une exigence s'impose : il ne s'agit plus seulement de produire, mais de pouvoir prouver l'origine des contenus, retracer les transformations et établir des responsabilités. Métadonnées, registres, filigranes, standards de provenance (par ex. C2PA/IPTC) et capacités d'enquête deviennent des infrastructures clés. Le risque, documenté dans plusieurs travaux, est un déplacement du coût de la preuve vers les acteurs les moins dotés (petites structures, freelances, juniors), si la traçabilité n'est pas pensée comme une politique collective.

> « La preuve avant l'œuvre. »

— Agora InCyber, 02/2025

Point d'attention : les scénarios EUIPO/UNICRI (2022) insistent sur la complexification des chaînes probatoires et la nécessité d'équipes mixtes (juridique × technique) pour l'enforcement. (UNICRI/EUIPO, 03/2022)

ENSEIGNEMENTS ET PISTES D'ACTION ENVISAGEABLES

Enseignement 1 — La valeur se déplace vers le travail invisible de supervision

L'IA générative transforme moins le travail par « automatisation » que par déplacement : le cœur de l'activité se situe de plus en plus dans la sélection, la post-édition, la vérification et la documentation. Sans reconnaissance organisationnelle, ce travail devient un coût caché et une source d'intensification.

> **Pistes d'action envisageables :** reconnaître et mesurer les tâches de supervision (prompting, QA/QC, post-édition, traçabilité) ; intégrer ces tâches aux fiches de poste, aux objectifs et aux budgets ; mettre en place des tableaux de bord couvrant le cycle complet (génération → correction → validation → documentation) ; stabiliser un principe de validation « humain – machine – humain ».

Enseignement 2 — L'IA renforce la stratification des métiers et des organisations

L'accès aux ressources (outils, compute, expertise juridique, données, réseaux) conditionne la capacité à tirer parti de l'IA et à en absorber les coûts. Cette asymétrie polarise les trajectoires : renforcement des rôles d'orchestration d'un côté, fragilisation des tâches standardisables (souvent d'entrée) de l'autre.

> **Pistes d'action envisageables :** protége les « tâches-tremplins » qui structurent l'entrée dans les métiers ; concevoir des parcours de « junior augmenté » intégrant supervision et contrôle ; mutualiser des ressources/outils pour les petites structures et indépendants ; suivre l'évolution des flux d'entrée (stages, alternance, premiers contrats) sur les segments exposés.

Enseignement 3 — Les apprentissages restent largement informels et inégalement distribués

La montée en compétences se fait massivement hors cadre : expérimentation individuelle, communautés de pairs, bricolage. Ce « temps gris » est décisif mais peu reconnu, ce qui renforce les écarts entre statuts, secteurs et territoires.

> **Pistes d'action envisageables :** institutionnaliser des parcours de formation (temps dédié, financement, reconnaissance) ; élaborer un référentiel de compétences IAG propre aux ICC (par métiers et statuts) ; déployer des dispositifs compatibles avec des trajectoires discontinues (freelances, intermittence) ; relier formation et reconnaissance (grilles, parcours, rémunération).

Enseignement 4 — L'adoption de l'IA reste conditionnelle et dépend de la confiance

L'acceptabilité dépend des usages : l'IA est plus facilement intégrée lorsqu'elle « assiste » qu'en cas de substitution perçue. La transparence devient une condition de confiance : elle rend lisibles les médiations techniques et clarifie les responsabilités.

> **Pistes d'action envisageables :** définir une politique de transparence et de provenance (étiquetage public, information de filière, capacité d'audit) ; privilégier des standards ouverts et interopérables ; intégrer la transparence dans les règles de crédit et de diffusion ; outiller la circulation de la preuve pour éviter une charge disproportionnée sur les petits acteurs.

Enseignement 5 — La soutenabilité dépend de nouvelles infrastructures de preuve

Avec l'IA générative, la question centrale devient « qui porte la preuve — et à quel coût ? ». Sans organisation collective, la traçabilité et l'enforcement risquent de déplacer les responsabilités vers les maillons les plus fragiles, au prix d'une soutenabilité inégale.

> **Pistes d'action envisageables :** développer des compétences hybrides « création × conformité × preuve » ; former aux standards et à la logique amont/aval (métadonnées, registres, filigranes) ; intégrer la traçabilité au pipeline (journal de production, check-lists, validation intégrée) ; mutualiser outils et capacités d'audit pour répartir le coût de la preuve.

Levier transversal — Installer un cadre collectif négocié sur l'ensemble du cycle (emploi-compétences-IA)

Plusieurs études insistent sur un point : sans règles explicites, l'IA s'installe par inertie technique. La soutenabilité suppose des espaces de négociation (branche/entreprise) pour clarifier usages, reconnaissance, formation, transparence et responsabilités.

> **Pistes d'action envisageables :** négocier des chartes et clauses « emploi-compétences-IA » dans les conventions collectives ; définir des principes d'usage, de validation et de crédit ; installer des instances de suivi (comités IA) et des mécanismes de traitement des litiges ; former les partenaires sociaux pour éviter un pilotage exclusivement technique.

SOURCES DU CORPUS (15 ÉTUDES)

BearingPoint/CPNEF (04/2025) — Journalisme audiovisuel : prospective usages IAG ; entretiens + atelier ; impacts emploi–organisation–compétences.

CNC & BearingPoint (04/2024) — Cinéma / audiovisuel / jeu vidéo : cartographie inter-filières ; entretiens + benchmark ; matrices impact × maturité.

La Fabrique des Formats (02/2024) — Formations IA : diagnostic modules/parcours ; besoins de montée en compétences.

PMP Strategy / CISAC (11/2024) — Impact économique GenAI Musique & AV : modélisation 2028 ; scénarios macro ; leviers/risques économiques.

Parise / Managia–Innov'Acteurs (02/2025) — Monographie anthropologique IAG : enquête qualitative ; effets visibles/invisibles, rituels de travail.

Matrice / AFDAS–DREETS (03/2024) — Prospective ICC Occitanie : approche mixte ; comparaisons sectorielles ; impacts territoriaux.

Masure (2023) — Design & IA : essai critique (implications politiques/esthétiques/professionnelles) ; revue + entretiens.

CNC & Toluna–Harris (05/2024) — Perception du public : sondage ; demande d'étiquetage ; acceptation des usages augmentatifs.

Arcom (14/10/2024) — Mission IA régulation : état des lieux ; principes transparence–traçabilité–responsabilité ; coordination.

Agora InCyber (02/2025) — Propriété intellectuelle & IA : livre blanc ; amont/aval ; C2PA/IPTC ; bonnes pratiques de provenance.

UNICRI/EUIPO (03/2022) — Copyright & enforcement : scénarios ; capacités probatoires ; procédures d'enquête/contrôle.

BearingPoint/CNM (06/2025) — IA & musique : cartographie chaîne enregistrée & live ; voix/étiquetage ; rôle des plateformes.

IFOW (UK, 06/2025) — Good Work & GenAI : ateliers + enquêtes ; impacts qualité du travail ; recommandations.

Goldmedia pour GEMA/SACEM (2024) — Musique & IA (Allemagne–France) : enquête en ligne + entretiens.

OIF / Kulesz (2019) — Panorama francophone : état de l'art outillé ; ressources et recommandations (base pré-GenAI).

Contacts

www.laboria.ai

laboria@inria.fr

Fanny Parise — co-directrice de Managia

Contact : fanny@polaria.ai · f.parise@strate.design

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS
Liberté
Égalité
Fraternité

Inria

Polaria