



ACTES 20

20^E RENCONTRES PROFESSIONNELLES ART ET TECHNIQUE DE L'INDUSTRIE DU RÊVE

20 ANS D'ÉVOLUTIONS TECHNIQUES ET
ARTISTIQUES DU CINÉMA & DE
L'AUDIOVISUEL
QUEL PARCOURS POUR LES TECHNICIEN.NE.S
FRANÇAIS.ES» ?

FORUM DES IMAGES - PARIS – 23 JANVIER 2020

20^E RENCONTRES PROFESSIONNELLES ART ET TECHNIQUE DE L'INDUSTRIE DU RÊVE

SOMMAIRE

RESTITUTION QUANTITATIVE DES RESULTATS (1600 REPNSES) DE L'ENQUÊTE SUR LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES TECHNICIEN·NE·S FRANÇAIS·ES DU CINÉMA ET DE L'AUDIOVISUEL DEPUIS 20 ANS.

TABLE RONDE 1// PREMIERE PARTIE AUTOUR DES RESULTATS QUALITATIFS ET LES QUESTIONNEMENTS SUR L'EVOLUTION DES METIERS, DES POSTES, DE L'EMPLOI, DES STATUTS, DE LA FORMATION, DE L'EGALITE HOMME-FEMME ET DE L'ECO-PRODUCTION . INTERVENANTS : NATHALIE DURAND, DIRECTRICE DE LA PHOTOGRAPHIE, MEMBRE FONDATRICE DU COLLECTIF "FEMMES À LA CAMÉRA » & SECRETAIRE GENERALE DE L' AFC, PIERRE-ANTOINE COUTANT, INGENIEUR DU SON, PRESIDENT DE L'AFSI, LAURENCE BERREUR, DIRECTRICE ADJOINTE DES ETUDES DE LA FEMIS, ALEXIS GIRAudeau, REGISSEUR GENERAL, AFR, PAULINE GIL, COORDINATRICE DU COLLECTIF ECOPROD CHARGEE DE PRODUCTION RESPONSABLE, DENIS GRAVOUIL, SECRETAIRE GENERAL DE LA CGT SPECTACLE, JUDY SHREWSBURY, CREATRICE DE COSTUME, AFCCA.

PRESENTATION ET DEMONSTRATION DE CREW UNITED FRANCE PAR OLIVIER KLUYSKENS DU SITE WEB DEDIE AUX PROFESSIONNEL·LE·S DU CINEMA ET DE L'AUDIOVISUEL.

TABLE RONDE 2 // DEUXIEME PARTIE AUTOUR DES RESULTATS QUALITATIFS ET LES QUESTIONNEMENTS CONSACREE A L'INCIDENCE DES NOUVELLES TECHNOLOGIES SUR LES METIERS ET LES MODALITES DE COLLABORATION. INTERVENANTS : PIERRE SCHOELLER, REALISATEUR, ISABELLE MANQUILLET, MONTEUSE, CO-PRESIDENTE DE LMA, EMMANUEL BARRAUX, PRODUCTEUR 31 JUIN

FILMS, MARION REY, DIRECTRICE DE LA PHOTOGRAPHIE, L'UNION, EMMANUEL SCHLUMBERGER, PRODUCTEUR, JEREMIE STEIB, 1ER ASSISTANT REALISATEUR, VICE-PRESIDENT DE L'AFAR, CHARLES JODOIN-KEATON SCRIPTE, LSA / I.A.T.S.E, BERTRAND SEITZ, CHEF DECORATEUR, ADC, MICHEL CASANG, INGENIEUR DU SON, AFSI- ASSOCIATION FRANÇAISE DU SON A L'IMAGE.

TABLE RONDE 3 //: TROISIEME PARTIE AUTOUR DE L'INTERNATIONALISATION DES ŒUVRES, DU DEVELOPPEMENT DES COPRODUCTIONS ET DES PLATEFORMES ET DE LEUR IMPACT SUR LA CREATIVITE ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL. INTERVENANTS : PASCAL METGE, DIRECTEUR DE PRODUCTION, VICE-PRESIDENT DE L'ADP,

RENAUD MATHIEU, PRODUCTEUR EXECUTIF, YVES-MARIE OMNES, INGENIEUR DU SON, AFSI, ANTONIN DEPARDIEU, PRODUCTEUR EXECUTIF, CHLOE RUDOLF, SCRIPTE, LSA.

CONCLUSION PAR SAMUEL ZARKA, DOCTEUR DU CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET MÉTIERS (THESE D'ETAT EN SOCIOLOGIE : L'ÉQUIPE DE CINÉMA GENÈSE ET PORTÉE DE LA QUALIFICATION DU TRAVAIL DANS LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE EN FRANCE, 1895 - 2018)

L'INDUSTRIE DU RÊVE 2020 – 20E RENCONTRES ART ET TECHNIQUE

INTRODUCTION

Par Emmanuel Schlumberger, président de L'Industrie du rêve
et Anne Bourgeois, vice-présidente de L'Industrie du rêve

Emmanuel Schlumberger : Bonjour, je suis Emmanuel Schlumberger, et avec Anne Bourgeois, nous nous occupons de L'Industrie du rêve depuis déjà vingt ans, c'est donc une année assez exceptionnelle, puisque nous avons fait cette enquête auprès des techniciens sur leur parcours professionnel, cela sera l'essentiel de l'intervention de cette journée. Nous pouvons les remercier, parce qu'ils ont été 1 600 techniciens à avoir accepté de passer un certain temps à répondre, d'une manière tout à fait intéressante sur les problématiques que nous leur avons proposées. Nous allons présenter ces résultats, ensuite, il y aura un certain nombre de tables rondes, sur la discussion entre les représentants des différentes associations des techniciens, qui nous ont beaucoup aidés, que je remercie aussi. Ensuite, nous aurons une conclusion par monsieur Zarka, qui fera la synthèse de ce qu'il aura pensé de cette journée. Il y aura une projection du film de Tibo Pinsard sur Anne Seibel, une chef décoratrice bien connue, qui spécialement reviendra de Roumanie pour assister à la projection et répondre aux questions, puis une projection d'un film en avant-première, *Judy*, sur Judy Garland, réalisé par Rupert Goold, et la musique étant de Gabriel Yared, qui viendra peut-être parler, cela sera la surprise. Bienvenue !

Anne Bourgeois : Bonjour à tous ! Ce sont les vingt ans de L'Industrie du rêve, nous en parlerons plus longuement à 19 heures. En deux mots pour les vingt ans, comme nous sommes la manifestation des techniciens, nous sommes partis sur deux axes, en effet cette enquête qui a été élaborée avec l'ensemble des associations professionnelles de techniciens, qui ont beaucoup travaillé dessus, et nous les remercions, parce qu'ils ont pris du temps sur le contenu même des questions. Effectivement, nous avons eu 1 622 réponses, et encore, nous avons terminé l'enquête dix jours avant, et en termes d'analyse, cela a été un peu compliqué, nous allons donc vous dévoiler les résultats. Pour les vingt ans, nous avons aussi sorti *L'Intégrale*, qui est ici, vous pouvez l'avoir en téléchargement sur le site, ce sont les vingt ans de débats de L'Industrie du rêve, qui ont commencés en 2000, le premier colloque a été organisé à Epinay-Sur-Seine, autour du numérique, au moment où le numérique était tout juste arrivant. Si vous lisez le premier colloque sur le numérique, c'est assez drôle, parce que vous verrez qu'il y a des points de vue qui se sont largement modifiés. Il y a à peu près 1 600 personnes qui sont exprimées, c'est une bible,

un mémoire de tous les grands techniciens, avec de grands maîtres qui ont aussi pris la parole et qui malheureusement, ne sont plus avec nous, mais qui sont malgré parmi nous grâce à ces livres. Vous pouvez l'acheter sur commande, ou le télécharger. Je voudrais remercier l'ensemble des partenaires qui nous soutiennent depuis vingt ans, notamment, pour sa très grande fidélité, la Région Île-De-France, qui nous soutient depuis le début, et bien entendu le Centre National du Cinéma et de l'Image animée. Je voudrais remercier nos partenaires presse, Écran Total et le Film Français, je voudrais aussi remercier l'ensemble de notre équipe, mais nous le ferons ce soir plus longuement autour d'un cocktail.

Sur la méthodologie de l'enquête, en quelques mots, nous avons envoyé l'enquête à peu près 15 000 personnes et nous avons eu 1600 réponses, c'est quand même un bon taux, et vous allez voir, il y a des choses assez étonnantes. Avec Damien Paccellieri, avec qui j'ai écrit le livre *La French Touch*, nous allons vous présenter les résultats quantitatifs et je vous ferai une analyse qualitative, sachant qu'il y aura trois tables rondes qui suivent les questionnements de l'enquête en fonction des résultats. Il faut savoir que nous avons eu des milliers de réponses sur chaque thème, c'est aussi la première en France qui est menée sur les techniciens et techniciennes français. es du cinéma et de l'audiovisuel, ce qui est assez inédit. Je vous souhaite une très bonne journée et nous allons commencer la présentation de l'enquête.

PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE

Par Anne Bourgeois, vice-présidente de L'Industrie du rêve
Et Damien Paccellieri, modérateur de L'Industrie du rêve

Damien Paccellieri : Nous avons posé trente-huit questions, nous allons analyser l'ensemble des statistiques que nous avons pu en tirer. Les deux premières questions sont quelque peu basic, c'est-à-dire de savoir si ce sont des femmes ou des hommes et la tranche d'âge. Sur 1 622 personnes sondées, nous avons un total de 61 % d'hommes, et de 39 % de femmes. Au niveau de l'âge, nous avons une répartition qui est assez équilibrée, entre quatre tranches d'âge, nous avons entre les 51 et 60 ans, qui sont plus de 30 %, c'est l'effet du baby-boom des années 1960, certainement, entre 40 et 50 ans, nous avons 26 %, entre 30 et 40 ans, 17 %, et les plus de 60 sont aussi très représentés, 18,80 %, ce qui est assez particulier, parce que si nous regardons aujourd'hui toutes les difficultés d'emploi dans le secteur général, il y a une très forte représentation des plus de 60 ans, puisque les seniors ont des difficultés à l'emploi lorsqu'ils changent de carrière. Une autre chose à notifier, les personnes entre 20 et 30 ans, c'est-à-dire qui rentre dans la voie professionnelle cinématographique, ne sont que 7 %, cela paraît assez faible, notamment dans un renouvellement qui se fera dans les années à venir.

Anne Bourgeois : En ce qu'il concerne les 20 et 30 ans, c'est un peu normal que la proportion soit basse, dans la mesure où nous avons demandé sur une durée de vingt ans, donc certains d'entre eux n'étaient pas nés.

Damien Paccellieri : Nous avons demandé aussi quelle était la formation initiale des sondés, il y avait plusieurs réponses possibles, ici, vous avez directement un classement décroissant des réponses. Pour « sur le tas », nous sommes à plus de 32 %, les universités représentent un peu près 32 % également, les écoles privées, environs 20,5 %, les autodidactes 16,52 %, et les grandes écoles publiques de cinéma, comme la FEMIS ou Louis Lumière, 15,97 %. Les BST, sont 11,22 %, tout ce qui touche aux assistants, 10,67 %, les grandes écoles, 6 %, les écoles étrangères, à peu près 6 % également, et les écoles de commerces, 1,60 %.

Anne Bourgeois : Nous avons aussi demandé s'il y avait d'autres domaines, je vais vous donner les domaines de l'audiovisuel, hormis ces résultats. Il y en a beaucoup qui ont fait des stages, des formations professionnelles, des cours du soir et des CAP, c'est plutôt minoritaire, mais cela méritait tout de même d'être remarqué. Nous pouvons faire des croisements en direct là-dessus, il y a des choses assez intéressantes, notamment sur les âges.

Damien Paccellieri : Ce que je trouvais aussi important, c'est que si nous prenons « sur le tas » et « autodidactes », nous étions à peu près à 45 %.

Anne Bourgeois : Exactement, nous voyons dans les commentaires qu'entre les personnes qui ont fait l'université, avec une formation généraliste, histoire ou lettre, et ceux qui voulaient travailler dans le cinéma, ce sont débrouillés pour faire des stages et travailler sur les plateaux, en post-production, ou en montage. Nous voyons que « sur le tas », recul, pour les 20 à 40 ans, à la troisième position, ce qui montre quelque chose de l'histoire de la transmission, et les écoles privées arrivent en deuxième position, ce qui n'est pas du tout le cas pour les gens à partir de 40 ans. Il y a aussi cette question de l'école privée, à laquelle nous répondrons tout à l'heure dans la table ronde 1, qui montre l'explosion de ces écoles, qui forme des centaines d'étudiants. À quoi cela sert-il ? Voilà un résultat, déjà qui nous semble intéressant.

Damien Paccelleri : Nous avons fait un croisement qui représente une dynamique sur les années, la première question est : dans quel secteur avez-vous travaillé ? La question 12 représente les années 2000, la question 8, les années 2010, et la question 4 en 2019. Nous allons regarder chronologiquement, dans les années 2000, le cinéma est toujours en première position dans les secteurs dans lesquels ils ont travaillé, avec plus de 50 %, la télévision, 44 %, aucun des deux, 26,3 %, autres, 14 %. Si nous regardons les années 2010, le cinéma porte une croissance, nous sommes à 69 %, la télévision aussi, ce sont des éléments beaucoup plus forts, il y a donc une meilleure activité dans le cinéma et la télévision. Si nous regardons en 2019, le cinéma est à 73 %, la télévision, à un peu plus de 63 %, nous avons rajouté les plateformes numériques qui n'existaient pas encore à l'époque, les plateformes numériques françaises, à 12,3 %, les plateformes numériques étrangères, à près de 11 %. Effectivement, ce sont ajoutés là les plateformes que vous connaissez à peu près tous, qui n'étaient pas présentes dans les années 2000.

Anne Bourgeois : Pour les autres domaines dans l'audiovisuel, qui sont apparus autres, beaucoup de travail dans la formation, la publicité, pour les films institutionnels, ou sont enseignants, consultants, organisent des ateliers, des conférences et travaillent pour des festivals. Nous avons aussi dans les autres domaines, bien évidemment le théâtre, l'opéra, le spectacle vivant, la photographie, l'art contemporain, la haute couture, le journalisme, la musique, les relations publiques. Je voudrais dire quelque chose sur le quantitatif ici, bien évidemment les gens ayant travaillé dans le cinéma, travaillent aussi pour la télévision, il y a un pont qui se fait qui est plus fort. En 2010, il y avait 1019 personnes qui travaillaient dans le cinéma et 950 dans la télévision, il y avait plus d'interactions entre le cinéma et la télévision, je rappelle qu'il y a vingt ans, des gens de cinéma disaient qu'ils ne travailleraient jamais pour la télévision. En 2010, il n'y avait pas de plateformes, les chiffres que vous aviez là représentent déjà 22 %, et cela ne va aller qu'en augmentant, c'est une ressource pour les techniciens et techniciennes en termes de travail.

Damien Paccelleri : Ensuite, nous avons regardé d'un point de vue toujours chronologique : en 2000 et 2019 sur quels types d'œuvres et genres ont-ils travaillé, avec plusieurs choix ci-dessus. Nous allons essayer d'en prendre trois ou quatre, pour essayer de donner une synthèse, nous remarquons, qu'en 2000, la fiction et le cinéma arrivent largement en tête, avec plus de 50,68 %, ensuite les séries, avec 28 %, les fictions unitaires télévisées, 23 %, la publicité, près de 20 %, et les documentaires télévisés, 19 %. Si nous regardons la fiction et le cinéma dans les années 2010, c'est 64 %, donc il y a une forte croissance selon la réponse des sondés, la série reste un peu près

stable, avec 28,5 %, les fictions unitaires sont un peu en croissance, avec 27,5 %, la publicité, 22 %, qui est aussi en croissance et le documentaire reste stable, avec 18 %, mais le documentaire cinéma passe de 15 %, à 13 %. Si l'on regarde les années actuelles, en 2019, le cinéma reste constant, à 64,55 %, la série, à 41 %, la publicité arrive en troisième, elle a dépassé la fiction unitaire, avec 25 %, la fiction unitaire 22,5 %, le documentaire télé 20,53 % et le documentaire cinéma 16 %. Les documentaires télé sont un peu près stables, le documentaire cinéma aussi, c'est vraiment la percée de la série. Si nous regardons l'ensemble des chiffres, sur les séries plateformes qui se rajoutent à cela, 11,2 %, en plus de la série télé classique, on se rend compte que dans les années actuelles, les séries prennent de plus en plus de place, avec une audience de plus en plus forte.

Anne Bourgeois : Au niveau du qualitatif, les autres domaines, plus minoritaires, nous avons bien évidemment les courts-métrages, les films institutionnels, les bandes annonces, les installations artistiques, les captations théâtre, les spectacles, les concerts et pas mal de films étudiants. Dans les autres domaines, nous sommes toujours sur la photographie, le théâtre, la peinture... Je voudrais faire une remarque, nous voyions en effet que la série télé, sans compter les plateformes, a connu une croissance. Il y avait, il y a maintenant quelques années, à L'Industrie du Rêve, un questionnement autour des moyens qui étaient mis en place par les productions, pour pouvoir produire de la série, que ce soit de la série française ou à l'international, apparemment nous avons franchi le cap. Il y a la publicité qui revient en force, alors que dans les années 2010, il y avait beaucoup moins de publicité, mais cela remonte. Sur le documentaire cinéma, c'est intéressant de voir que cela n'a pas du tout disparu, et reste stable. L'animation, ce n'est pas vraiment significatif, puisqu'il n'y a pas beaucoup de gens dans ce domaine qui ont répondu au questionnaire. Il y a aussi un chiffre intéressant, et qui va augmenter, avec les annonces de NETFLIX, puisqu'ils vont aussi produire des fictions de longs métrages. Ce qui est intéressant, c'est qu'ils produisent de la série, mais aussi de plus en plus de fictions, un peu comme sur le modèle d'*Irishman*, le prochain sera *Rhinocéros*, de Jean-Pierre Jeunet, avec un budget important.

Damien Paccellieri : Nous avons fait un regroupement de questions ici, ce sont les mêmes questions selon les périodes : quel était votre statut de nombre d'heures travaillées annuelles en 2000, en 2010 et en 2019 ? Nous allons d'abord regarder le travail annuel dans les plus de 500 heures, il y avait plusieurs possibilités, comme les salariés intermittents, salariés du régime général, les étudiants, les travailleurs indépendants, les sans-emplois, les autoentrepreneurs, les retraités et retraités en activité. Sur les heures de travail annuel de plus de 500 heures, un peu plus de 77 % pour les salariés intermittents, pour les salariés du régime général, 48,3 %, pour les étudiants, 18,7 %, les travailleurs indépendants, 27,2 %, les sans-emplois, 8 %, les autoentrepreneurs, 4,5 %, et les retraités, un peu plus de 1,5 %. En 2010, nous avons, pour les intermittents, 85,36 %, donc une augmentation, les salariés du régime général, 45,5 %, cela reste plus ou moins stable, les travailleurs indépendants, 31,09 %, cela augmente, c'est aussi le cas pour les étudiants avec 13,4 %, les nombres de sans-emplois est plus important, hélas, 14,11 %, et pour les autoentrepreneurs, regardez la différence, nous sommes passé de 4,5 % à 14,10 %. Des questions que nous pouvons nous poser sont sur le transfert de charge, la pression-compression du travail, les retraités en activité, avec 7,50 %, sont bien plus nombreux qu'en

2000, effet de génération ou de nécessité ? Nous le verrons plus tard. En 2019, les salariés intermittents sont à 80,89 %, donc nous restons toujours dans une zone de 75-80 %, les salariés du régime général, sont en baisse assez significativement, avec 37 %, les travailleurs indépendants, 32 %, toujours une petite augmentation, les retraités sont par contre beaucoup plus important, avec 18,84 %, les autoentrepreneurs sont toujours en constante de progression, nous passons de 14 à 19,6 %, les sans-emplois, en augmentation même s'ils descendent dans le classement, avec 17,5 %, les retraités en activité, 15 %, donc cela double, et les étudiants, 4,65 %, qui étaient plutôt à 18 % en 2000.

Anne Bourgeois : Il y a moins d'intermittents par rapport à 2010 et de plus en plus de gens qui sont sur des statuts précaires.

Damien Paccellieri : Autonomes et précaires.

Anne Bourgeois : Cela pose question, en effet, il y a la question des retraités en activité, c'est-à-dire que nous avons des personnes de 65-75 ans qui travaillent, ce qu'il correspond également au vieillissement de la population.

Damien Paccellieri : Nous avons regardés depuis 2000, quels types de formations ou séminaires se font pour se former à de nouvelles altitudes ou pour continuer leurs emplois, et nous avons mis, à côté, dans quels types de formations ou de séminaires. Nous avons proposé plusieurs possibilités : c'était pour vous adapter aux évolutions technologiques ? Pour votre culture générale ? Pour vous adapter aux évolutions artistiques ? Aux évolutions économiques ? Ou aux évolutions sociales ? Donc, « oui », « non », ou « aucune formation ». Dans le « oui », nous sommes à 56,71 % pour nous adapter aux évolutions techniques, 49 % pour la culture générale, 30,3 % pour les évolutions artistiques, 23,5 % pour s'adapter aux évolutions économiques, et enfin 15,8 % pour s'adapter aux évolutions sociales. Nous nous rendons compte que les évolutions techniques sont très importantes, en termes de formations, les techniciens veulent s'adapter à leur temps, la culture générale est aussi importante. Pour vous parler en aparté de la *French Touch*, nous disions justement que les techniciens français avaient une culture générale assez importante, ce qui leur permettait d'avoir des points de vue qui emportaient des caractéristiques très importantes, lors de productions étrangères. Les 30 % qui ont répondu « pour vous adapter aux évolutions artistiques » sont aussi quelque chose de particulier.

Anne Bourgeois : Qu'est-ce qui ressort en termes de qualitatif ? Pour les formations en cours de carrière, c'est souvent pour apprendre de nouveaux logiciels, il y a aussi beaucoup de cours de langues, notamment d'anglais, ce qu'il n'y avait pas il y a quelques années. Nous avons fait une enquête en 2013, qui était moins importante de celle-ci, mais qui donnait des tendances, il y avait beaucoup de techniciens et techniciennes qui ne maîtrisaient pas de langues étrangères. Il y a une volonté d'internationalisation, en tout cas en anglais, ce qui est le minimum dans ce milieu, et aussi d'autres langues étrangères, notamment l'espagnol. Pas mal de professionnelles se sont reconverties dans un autre domaine de l'audiovisuel, nous avons eu aussi des réponses comme : « pour avoir des heures », et en général « pour compléter des compétences ».

Damien Paccelleri : Justement, dans la question : « dans quel cadre », il y avait plusieurs réponses complémentaires possibles : stages conventionnés, 53,39 %, « je n'ai pas suivi de formation », 30,15 %, qui est un grand *gap* à combler, les *workshops*, 13,07 %, les stages autres, 12,58 %, logiciel de formations, 10,60 %, et séminaires de fabricants, comme par exemple, des micro-salons, 8,57 %.

Anne Bourgeois : Ce qui est très étonnant, c'est qu'il y a 30 % qui ne suivent pas de formation tout au long de leur vie, c'est au regard de la société française, nous ne sommes pas encore dans des logiques de formations. Quelque chose qui est très différent en France, par rapport aux pays anglo-saxons, est le séminaire des fabricants, vous voyez qu'il est très faible, 8,57 %, or dans les pays anglo-saxons, comme aux États-Unis et le Royaume-Uni, il y a beaucoup plus de fabricants de matériel qui invitent les techniciens à découvrir le matériel, c'est une piste de réflexion.

Damien Paccelleri : Nous arrivons sur la parité homme-femme, qui est très importante, nous en parlerons dans la prochaine table ronde. En 2019, constatez-vous une évolution de manière similaire entre femme et homme sur : les conditions de travail, l'égalité salariale, l'égalité de changement de poste et de promotion, de rythme de progression de carrière ? Les possibilités étaient : oui, non ou sans opinion. Nous nous rendons compte que sur les conditions de travail, l'ensemble du panel a répondu favorablement, avec 50,99 %, sur l'égalité salariale, ce n'est pas majoritaire, mais nous avons 45,13 %, nous descendons sur les opportunités de changement de poste et de promotion, mais là où c'est plus problématique, c'est sur le rythme de progression de carrière. Nous nous rendons compte que sur les conditions de travail, cela va de mieux en mieux, en revanche, ce n'est pas le cas sur le rythme de progression de carrière, et les interruptions de carrière due à avoir un enfant.

Anne Bourgeois : Ce qui ressort de positif dans le qualitatif, c'est qu'il y a une convention collective, donc en termes d'égalité salariale, en apparence, les femmes et les hommes sont égaux, mais en réalité c'est le cas seulement dans certains métiers. Ce qui apparaît également, c'est qu'il y a de plus en plus de femmes dans certains métiers, en décoration par exemple. Sur les points négatifs, comme les salaires se négocient avec les producteurs, ils sont toujours plus élevés pour les hommes, les évolutions professionnelles sont toujours plus rapides pour les hommes, il y a des difficultés à changer de métier pour les femmes, elles subissent aussi une pression de l'âge, des difficultés de réinsertion dans le milieu professionnel et des interruptions de carrière après une grossesse, il y a plus de respect pour les hommes que les femmes dans certains corps de métiers, des difficultés à demander et obtenir des promotions pour les femmes, les films à grands budgets sont majoritairement confiés à des hommes, les conditions de travail peuvent être plus difficiles pour les femmes que pour les hommes (horaires, remarques sexistes et déplacées, voir harcèlement). En ce qui concerne ce qu'il y a à améliorer, nous poserons la question aux intervenants, comme l'égalité salariale et le rythme de progression des carrières, par exemple.

Damien Paccelleri : Nous nous rendons compte que pour avoir une parité plus importante, il y a des objets de motivation, dont nous parlerons plus tard.

Question très importante : Êtes-vous syndiqué, et êtes-vous membre d'une association professionnelle ? Êtes-vous syndiqué : non, 61,90 %, oui, 13,63 %, sympathisant, 24,48 nous comparons avec le taux de syndicalisation en France, nous sommes à un peu près à 11 %. Nous sommes donc à un taux de syndicalisation qui est plus important que la moyenne en France. Êtes-vous membre d'une association professionnelle : nous avons presque 50/50, avec oui, à 48,64 %, et non à 51,36 %.

Anne Bourgeois : Nous verrons pourquoi les gens sont syndiqués, mais pas à la mesure de l'importance des associations professionnelles. Je ne vais pas citer les associations professionnelles, mais il y en a au moins une vingtaine, des générales, mais aussi d'autres comme La Maison des Artistes, Le Club des Producteurs européens, Séquences 7, La Compagnie des Réals... Nous discuterons avec les directeurs de certaines associations dans les tables rondes, de pourquoi ce chiffre si important par rapport aux syndicats, et quel est le travail qu'ils mènent. Il faut savoir qu'il y a vingt ans, L'Industrie du Rêve est née, L'AFC n'avait que dix ans, depuis, nous avons vu naître une vingtaine d'associations professionnelles, c'est une bonne chose, parce que cela veut dire que les techniciens se sont structurés au fur et à mesure de ces vingt ans.

Damien Paccellieri : Voici des questions très importantes que nous poserons à la table ronde numéro deux, mais que nous allons aborder ici : les nouvelles technologies (le numérique, la réalité virtuelle, l'intelligence artificielle) représentent-elles aujourd'hui des opportunités de développement et de croissance pour vos métiers ? Il y avait plusieurs possibilités de réponses, nous remarquons le chiffre important de « modérément », qui est à 36,47 %, le « fortement » et le « complètement » montrent qu'il y a eu un impact. Le « fortement » est à 21,4 % et le « complètement » à 19,97 %, si nous les rassemblons, nous sommes à plus de 32 %, « aucunement » 13,50 %. Nous sentons qu'il y a une influence des nouvelles technologies sur des opportunités ou des changements des métiers.

Anne Bourgeois : Sur le qualitatif, il y a aussi bien du positif que du négatif. Qu'est-ce qui est positif ? Les nouvelles technologies permettent d'accomplir le travail plus vite, cela a permis de créer de nouveaux métiers, de nouvelles opportunités, des évolutions professionnelles, de nouvelles façons de s'exprimer artistiquement, donc il y a une incidence sur la créativité, et a facilité la communication. Dans les points négatifs, il y a la perte de temps.

Damien Paccellieri : Cela est paradoxal, parce que les nouvelles technologies permettent d'accomplir le travail plus vite, en revanche, il y a d'autres charges de travail.

Anne Bourgeois : Exactement, perte de temps, charge de travail en plus (trier les fichiers, rédaction d'e-mails), besoin de s'adapter constamment, baisse de budget, disparition de certains métiers, perte de rigueur, et quelque chose qui ressort fortement, la baisse de la qualité des relations humaines, voir son absence, car tout passe via des écrans, il n'y a plus de réunions, et enfin, il y a plus de compétition sur le marché du travail.

Damien Paccellieri : Considérez-vous que l'évolution de la technologie et de ses outils ces vingt dernières années à une incidence ? Il y a différentes possibilités : sur l'organisation du travail, oui,

à 83 %, sur le temps de préparation, oui, 74,9 %, sur la créativité, 69,87 %, sur la productivité sur le tournage, 66 %, sur le temps de la post-production, 64 %, sur votre pouvoir d'initiative, 58 %, sur les pratiques salariales, 51 %, sur les relations sociales, 46 % et sur la simplification du *workflow*, 41,3 %.

Anne Bourgeois : Quelques mots sur les réponses qualitatives, sur l'organisation du travail : compression du temps de travail, dégradation de l'organisation, moins de temps, baisse de la qualité, méthodologie différente, des commentaires plutôt négatifs. Temps de préparation : temps de préparation raccourci, plus de matériel à gérer, réduction du personnel, préparation plus complexe, communication plus facile. La créativité, qui reste un point fort : cela permet d'avoir plus d'opportunités et des moyens de créer, gain de temps, plus de possibilités techniques et de liberté, cela est ressorti souvent dans les réponses. Productivité lors du tournage : gain de souplesse, temps de production plus réduit, réduction des équipes, matériel plus léger, beaucoup plus de rushs. Sur le temps de post-production : moins de temps de travail, plus de rushs, plus de possibilités techniques. Sur le pouvoir d'initiative : moins de temps de travail, plus de choix d'outils, plus de possibilités techniques, plus d'autonomie. Pratiques salariales : baisse des salaires, heures/jours/semaines supplémentaires non payées, plus de compétition et de concurrence, réduction des équipes. Relations sociales : dégradation des relations sociales, plus d'individualité, isolement ou solitude, de moins en moins de travail en équipe en production, disparition de réunions en équipe, stress dû aux délais de plus en plus courts, de moins en moins d'assistants. Sur le *workflow*, il y a quelques années, nous pensions que le numérique allait simplifier les choses, mais il s'agit du contraire : évolution beaucoup plus complexe du *workflow*, multiplication des tâches, rapidité dans la communication.

Damien Paccellieri : Avez-vous constaté une évolution des modalités de collaboration ces vingt dernières années ? Entre les différents postes techniques, entre les différents postes techniques et la production, entre les différents postes techniques et la réalisation. Entre les différents postes techniques, « beaucoup », 28,09 %, « complètement », nous sommes à 13 %, donc cela fait environs 41 %, entre les différents postes techniques et la production, nous sommes à 28 % et 10 %, donc environs 39 %, et entre les différents postes techniques et la réalisation, nous sommes à environs 28 % et 9 %, donc 37 %.

Anne Bourgeois : Ce que vous pouvez remarquer, c'est que l'évolution des modalités de collaboration entre techniciens et réalisateurs est assez faible, et reste un peu près le même qu'il y a vingt ans. En revanche, sur le qualitatif, que ressort-il sur les postes techniques ? De l'isolement, plus de polyvalence, moins de contact entre les équipes, moins de temps de préparation, réduction des équipes. Entre postes techniques, communication facilitée grâce à Internet, baisse des salaires, manque de connaissances de certains métiers techniques par les producteurs, moins de temps de préparation et délais plus courts. Entre postes techniques et réalisation, toujours de meilleures communications grâce aux progrès technologiques, les réalisateurs, contrairement aux producteurs, ont une meilleure connaissance technique qu'avant, accès moins coûteux à la production de contenu.

Damien Paccellieri : Avez-vous constaté ces vingt dernières années l'émergence d'une volonté de préserver l'environnement sur les préparations, les tournages et la post-production de films ? « Aucunement » et « modérément » représentent 26 % et 57 % respectivement, nous nous rendons compte que pour l'instant ce n'est pas vraiment un défi à jour et majeur. « Fortement », 7,3 %, « complètement », 4 %, nous sommes pour l'instant sur un résultat qui ne pousse pas à faire des efforts sur l'écologie.

Anne Bourgeois : Sur les points positifs, il y a quand même plus de recyclage, des économies de papiers grâce aux progrès technologiques, il y a de bonnes intentions : limite des déchets, gourdes, gobelets en papiers, fontaine à eau, etc., plus particulièrement dans certains départements, notamment les régisseurs, et l'apparition d'Ecoprod, qui seront avec nous dans un instant. En négatif, c'est que les efforts ne perdurent pas sur la durée, en décoration il y a des efforts à faire selon les techniciens, prise de conscience tardive et récente, actions trop minimes et seulement certains tournages entreprend des actions. Il y a beaucoup de choses à améliorer et nous l'aborderons tout à l'heure.

Damien Paccellieri : Tendez-vous à être vous-même responsable, actif et prescripteur pour protéger l'environnement sur un film ? La majorité des techniciens répondent « oui », certains, « non » avec 9,75 %, et 15 % « sans opinion ». Nous nous rendons compte qu'il y a une tendance à faire des efforts et je pense que nous sommes tous de plus en plus sensibilisés à l'environnement.

Les trois prochaines questions touchent à l'internationalisation. En 2019, avez-vous travaillé à l'étranger ? « Oui », à 33 %, « non », à 67 %, nous restons un peu franco-français. La question suivante, si « oui », indiquer les continents, il s'agit principalement de l'Europe, avec les pays frontaliers, comme la Belgique, l'Allemagne, l'Italie, et la Grande-Bretagne.

Anne Bourgeois : L'Afrique aussi, notamment dans les pays du Maghreb.

Damien Paccellieri : Oui, devant l'Asie, et enfin l'Amérique du Nord. Dans quel cadre ? Principalement dans les fictions, documentaires, animations, séries, productions majoritairement françaises, sur les postes techniques avec 13,69 %, les fictions, documentaires, animation, séries, productions étrangères.

Avez-vous travaillé sur des projets français dont une partie de votre travail a été effectué à l'étranger ? « Non », à 53 %, et « oui » à 47 %, un partage équilibré, ce qu'il veut dire qu'il n'y a pas mal de tâches qui peuvent être effectuées à l'étranger sur les projets français.

Cette délocalisation a été motivée pour quelle raison, financièrement, artistiquement ou les deux ? Pour la préparation, le tournage ou la post-production ? Nous nous rendons compte que c'est beaucoup pour le tournage, artistiquement et financièrement, et nous pouvons remarquer qu'il y a aussi la préparation et la post-production, ce sont aussi pour des raisons artistiques et financières.

Anne Bourgeois : Artistiquement, puisqu'il y a des projets français qui se passent à l'étranger, en revanche sur la post-production, nous voyons que c'est très important, car elle est très délocalisée. Sur le qualitatif, il y a, en positif, le fait que les crédits d'impôt ont permis de

relocaliser, mais sur la post-production, il y a énormément de films qui sont délocalisés en Belgique et au Canada.

Damien Paccelleri : En 2019, avez-vous travaillé pour des co-productions ou des co-productions internationales en France ? « Non » majoritairement à 66 %, « oui » à 34,6 %.

En 2020, avez-vous le projet de travailler pour des co-productions ou des co-productions internationales en France ? Nous sommes à peu près dans les mêmes chiffres.

Anne Bourgeois : Beaucoup sur des projets NETFLIX, beaucoup de co-productions américaines comme Amazon, HBO, il y a tout de même ARTE pour les Français. Pour 2020, c'est la même chose, NETFLIX apparaît en premier, mais aussi des films, et non pas simplement des séries, il y a de plus en plus de tournages, notamment à Paris.

Damien Paccelleri : En 2020, avez-vous le projet de travailler pour co-productions ou des productions à l'étranger ? « Oui », à 30 %, cela représente tout de même beaucoup, et « non », 70 %.

Anne Bourgeois : Nous avons demandé dans quels pays : Luxembourg, Belgique, Japon, chine, avec Amazon, NETFLIX, Warner Bros. ...

Damien Paccelleri : L'émergence de plateformes numériques de dimension internationale, a-t-elle un impact sur vos métiers ? Sur plusieurs éléments : L'organisation du travail, la préparation, le tournage, les pratiques salariales, la créativité et la post-production. Nous allons regarder le « fortement » et le « complètement », nous nous rendons compte que ce n'est pas très important, « fortement » sur l'organisation du travail, 16,9 %, la préparation, 16,4 %, de même pour le tournage, les pratiques salariales, 16,9 %, la créativité, 18,79 %, la post-production 13,66 %. « Complètement » est en dessous de 10 %, entre 7 et 8 %, pour le moment, cela n'a pas encore d'impact significatif.

Anne Bourgeois : En qualitatif, rythme de travail plus soutenu avec les plateformes, exigences plus fortes, moins de temps de préparation, tournages plus tendus, organisation approximative et délocalisations. Pour ce qui est positif, directions artistiques plus audacieuses, plus de créativité, davantage de projets. Enfin, nous allons finir l'enquête sur la *French Touch*.

Damien Paccelleri : Voici la dernière question : dans le paysage cinématographique et audiovisuel mondial, est-ce que le savoir-faire français, la *French Touch*, est reconnu dans votre métier ? Nous pouvons voir que « modérément » est majoritaire, avec 34,41 %, le « fortement » le suit, avec 17,77 %, « complètement », 13,41 %, « aucunement », 11 %. Nous nous rendons compte qu'il y a une petite tendance à dire que cela apporte un petit plus, mais ce n'est pas encore cela.

Anne Bourgeois : En positif, nous sommes reconnus pour certains métiers, notamment la décoration, les costumes, surtout le son, le montage, la régie... Savoir-faire et artisanat reconnu, connu pour la prise de son direct et apprécié pour la polyvalence et la productivité des

techniciens. En négatif : trop cher, forte concurrence internationale. À améliorer : rendre les tournages en France plus accessibles et mettre des actions en place pour faire face à la concurrence internationale. Nous allons maintenant commencer la table ronde. Il y a-t-il des questions ?

Stéphane Bedin : Bonjour, je suis Stéphane Bedin, délégué adjoint de la FICAM, merci pour cette étude, très riche et instructive. J'avais quelques remarques, je suis assez étonné par la faible représentation des populations de techniciens dans le domaine de l'animation, et dans le domaine des émissions de flux, plateaux TV, etc. Nous savons que ce sont des populations qui emploient fortement des intermittents, d'autre part, je pense que le résultat devrait aussi être pondéré par rapport à la catégorie d'âge de la population, si je me souviens bien les 50-60 ans, qui ont une perception différente par rapport à leur expérience et à leur perception du métier. Et enfin une petite remarque sur la post-production et la délocalisation, il faut distinguer, la post-production image et la post-production son, puisque nous savons que le son est davantage impacté.

Anne Bourgeois : En effet si l'on fait les croisements sur les âges, les expériences ne sont pas les mêmes, nous pouvons faire des croisements sur absolument tout et faire des détails très précis. Pour la post-production, je suis d'accord avec toi, pour répondre sur l'animation, nous les avons sollicités, d'autant que les associations professionnelles l'ont envoyées à leurs membres, et notamment les scriptes qui travaillent sur les émissions de flux, nous nous sommes adressés aux chefs opérateurs et à d'autres, peut-être ont-ils considéré l'étude étant plus cinéma, qu'audiovisuel ? Sur l'animation, ils ne se sont peut-être pas sentis concernés par les questions.

Stéphane Bedin : Pourtant, pour les questions par rapport à l'international, cela aurait peut-être intéressé.

Anne Bourgeois : Oui, mais c'est difficile de répondre, nous avons essayé de l'envoyer au plus de monde possible, à environ 17 000 personnes, peut-être ont-ils considéré que c'était davantage de l'image.

Public 1 : Bonjour, je voulais savoir si vos données seront disponibles, notamment sur les croisements, car ils sont très intéressants, comme sur la formation professionnelle.

Anne Bourgeois : Nous allons essayer de voir comment nous pouvons faire, mais bien sûr, sur cette enquête nous allons l'aborder avec les débats qui vont avoir lieu aujourd'hui, et nous allons la publier avec l'intégralité des commentaires, sous forme anonyme. C'est une enquête qui ouvre des questionnements qui ne répond pas à tout, elle a le mérite d'être unique, que les techniciens soient écoutés, nous en avons fait notre travail au sein de L'Industrie du Rêve, donc nous allons la remettre aux autorités de tutelle, car cela peut lancer des pistes de travail.

TABLE RONDE 1 — L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS, DES POSTES, DE L'EMPLOI, DES STATUTS, DE LA FORMATION, DE L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME ET DE L'ÉCOPRODUCTION

INTERVENANTS

Pierre-Antoine COUTANT, ingénieur du son et président de l'AFSI, **Nathalie DURAND**, directrice de la photographie, membre fondatrice du collectif Femmes À La Caméra et secrétaire général de l'AFC, **Denis GRAVOUIL**, secrétaire général de la CGT spectacle, **Laurence BERREUR**, directrice adjointe des études de la FEMIS, **Alexis GIRAUDEAU**, régisseur général de l'AFR, **Pauline GIL**, coordinatrice du collectif Ecoprod et chargée de production responsable, **Judy SHREWBURY**, créatrice de costumes, Association Française de Costume du Cinéma et de l'Audiovisuel.

Damien Paccellieri : Je vais brièvement présenter les intervenants : Nathalie Durand, directrice de la photographie, membre fondatrice du collectif Femmes À La Caméra, secrétaire général de l'AFC, Pierre-Antoine

Coûtant, ingénieur du son, président de l'AFSI, Laurence Berreur, directrice adjointe des études de la FEMIS, Alexis Giraudeau, régisseur général de l'AFR, Pauline Gil, coordinatrice du collectif Ecoprod et chargée de production responsable, Denis Gravouil, secrétaire général de la CGT spectacle, Judy Shrewsbury, créatrice de costumes, Association Française de Costume du Cinéma et de l'Audiovisuel. Merci à tous pour votre présence.

Anne Bourgeois : Il y a-t-il des réactions sur l'enquête ?

Pierre-Antoine Coutant : Vous avez remarqué qu'il y avait beaucoup de gens qui étaient dans des associations et moins dans des syndicats. Pourquoi des associations ? Parce que je pense que nous sommes à la croisée des chemins, que nous répondons à une problématique que vous avez soulignée, et c'est comme cela que l'AFSI est né. Il faut savoir que l'AFSI a une particularité, nous sommes l'une des rares à regrouper tous les métiers d'une seule branche. Nous accueillons aussi bien l'assistant son, les chefs opérateurs du son, les moteurs du son, les assistants monteurs son, les mixeurs, les assistants d'auditorium, etc. Et aussi bien dans le domaine de la télévision, que du cinéma et nous aimerions faire les broadcasts, mais nous avons du mal à recruter. Si cette association-là existe c'est pour répondre à la question de l'isolement, c'est pour cela que cette association est née, c'était des gens qui étaient chacun dans leur coin, qui étaient face à des problématiques et des changements technologiques importants, du fait que toutes les machines passent au numérique. Les gens de la post-production ont effectivement de moins en moins d'assistants, donc ils se retrouvent tout seuls à travailler dans des salles de montages, le *workflow* a complètement explosé, avant, il y avait une façon de faire qui était toujours la même, quel que soit les films. Les associations sont là, en grande partie pour répondre à cette problématique, casser l'isolement et permettre à des professionnels de se parler. Je pense que nous répondons

aussi à une autre problématique, celle de la formation, nous diffusons de l'information sur les matériels, les pratiques et nous sommes là pour aider les techniciens à passer ce cap-là.

Anne Bourgeois : Merci beaucoup, Pierre-Antoine, pour cette intervention. Nathalie, en quelques mots, qu'avez-vous pensé de cette enquête ? Les évolutions que vous avez pu remarquer tout au long de ces vingt ans.

Nathalie Durand : Merci pour cette enquête, parce que ce sont des données que nous suspicions un petit peu, et maintenant, nous avons des chiffres. Je que je vois, ce sont les changements des financements des films, cela correspond peut-être avec l'arrivée du numérique.

Damien Paccelleri : Est-ce que vous avez vu des évolutions notables dans ces vingt dernières années en particulier ?

Nathalie Durand : Bien sûr, le numérique a été une grosse révolution en termes d'image dans le cinéma, dans le côté fiction et documentaire, puisque je fais les deux, cela a été un gros bouleversement. Mon métier de directeur de la photographie a évolué, mais cela reste un métier où il faut faire des images, c'est le cœur du métier, les outils ont évolué, mais la pensée est la même.

Damien Paccelleri : Nous avons remarqué précédemment que la syndicalisation est supérieure à la moyenne nationale, nous avons dit que c'était de 7%.

Denis Gravouil : Nous aimerions bien qu'il y ait plus de monde syndiqué, mais il y a un noyau qui fait que nous sommes organisés, et je ne trouve pas que nous sommes en concurrence avec les associations, le syndicalisme est né de la fédération d'un certain nombre d'associations, parce que des gens se disaient : « j'ai des revendications professionnelles sur tel métier, mais ce sont les mêmes que mes collègues de l'ensemble de la branche », voir interprofessionnelles. Il y a quelques sujets en ce moment sur lesquelles les intermittents devraient se pencher, sur ce qui pourrait se passer avec la réforme des retraites, par exemple. Nous avons construit des droits sociaux, je pense qu'une partie de la profession sait comment cela fonctionne, il y a des sujets droits sociaux qui ressortent, les sujets de délocalisations, les studios par exemple, notamment avec les décorateurs. Il y a deux questions sur lesquelles nous poussons particulièrement en ce moment, ce sont sur les égalités femmes-hommes, c'est un énorme problème à régler, il y a des choses qui progressent, mais il y a beaucoup de choses à faire, y compris dans la lutte des violences. Nous essayons de mettre des actions en place dans ce domaine-là, et puis sur les questions écologiques, personnellement cela fait longtemps que cela me concerne, mais dans ce milieu c'est très récent. Je signale au passage, que nous avons parlé pour la première fois à notre congrès au mois d'octobre, et nous faisons un débat à Ivry le jeudi 29, à 18h, auquel nous invitons tout le monde, ce sont l'ensemble des champs du spectacle et de l'audiovisuel. Ce qui est intéressant pour nous, ce sont toutes ces questions-là, lorsque nous parlons du numérique, bien sûr que nous sommes contents d'avoir de nouveaux outils, en même temps, cela sert à supprimer des équipes, si nous arrivons à moins travailler ensemble, ce sont des questions qui sont syndicales. Sur l'écologie, c'est une question de l'organisation du travail, les décorateurs ont

expliqué qu'il faut recycler les décors, mais il faut payer du monde pour terminer le décor, les questions d'écologies sont aussi des questions de santé au travail qui sont très importantes. Merci de l'invitation et pour l'enquête.

Anne Bourgeois : Laurence, quelques mots sur les résultats de l'enquête ?

Laurence Berreur : C'est intéressant d'avoir ce type d'enquête, je représente dans cette enquête 16% des répondants, puisque je travaille à la FEMIS, nous avons une responsabilité sur tous les sujets abordés. Nous formons de jeunes générations, d'abord pour qu'elles travaillent, c'est donc une évidence que de suivre l'évolution du secteur, d'être à l'écoute de ce qu'il se passe pour anticiper les questions à la fois liées aux égalités hommes-femmes, à l'écologie, en plus de la formation des métiers, qui nous concerne très directement. En résonnement de l'étude que nous avons menée il y a deux ans, aux près de nos anciens étudiants, sur douze ans, pour les questionner précisément sur les sujets que vous avez abordés, à la fois sur la perception qu'ils ont, en étant des diplômés jeunes et plus anciens de l'évolution des métiers, ce que leur a apporté le passage par l'école, des évolutions éventuelles qu'ils y verraient.

Anne Bourgeois : Pierre-Antoine, qu'en pensez-vous ?

Pierre-Antoine Coutant : Sur les résultats, il y a des réponses qui paraissent logiques, d'autres qui m'interpellent un petit peu plus. Sur NETFLIX, les échos que nous avons, je dis NETFLIX parce que lorsque l'on parle des grandes plateformes c'est NETFLIX qui ressort, je ne l'ai pas pratiqué, mais les échos que nous avons me paraissent positifs, en ce qui concerne les salaires, alors que votre enquête à l'air de dire le contraire.

Anne Bourgeois : L'enquête ne dit pas tout à fait le contraire, NETFLIX respecte, en France, les conventions collectives, en revanche à l'étranger, c'est plus compliqué.

Pierre-Antoine Coutant : Je sais par contre qu'avec les autres plateformes, ce n'est pas la même chose qu'avec NETFLIX. Sur les coproductions, je pense que c'est un sujet qui vient sur le devant, l'inter-association, tous individuellement, les associations se sont saisies du sujet, certains métiers ont un impact plus important, donc il est logique que les régisseurs et les décorateurs ce soit réinvestis là-dedans. Dans nos métiers, c'est plus difficile à cerner, mais il est vrai que le résultat que vous dites paraît très juste, c'est une réflexion qui doit être globale, ce n'est pas juste une question de volonté de dire de faire attention, mais c'est : « concrètement, comment fait-on ? ». Je pense que l'on pourra avancer que si c'est une réflexion globale, que les productions et peut-être même les réalisateurs s'investissent là-dedans, il va falloir repenser une manière de faire si nous voulons avancer là-dessus. En tant qu'association, nous essayons de fonctionner de manière écoresponsable, nous sommes allés jusqu'à changer de banque et d'assurance, parce que nous ne voulions pas cautionner une banque qui ne ferait pas d'effort sur le changement climatique.

Anne Bourgeois : Merci beaucoup, Judy, avez-vous de remarques ?

Judy Shrewsbury : Nous sommes une petite association, assez jeune, nous avons du mal à réunir du monde et il y a un vrai besoin, par rapport à l'isolement, surtout qu'il y a beaucoup de femmes dans mon métier. Par exemple, à la FEMIS, il n'y a rien pour les costumes, sinon ce sont les écoles privées, qui ne font pas non plus de costumes, et si c'est le cas, ce sont toujours les costumes de théâtre, et il n'y a pas de formations pour le cinéma, sinon c'est la mode.

Anne Bourgeois : Donc il y a un vrai sujet de formation pour vous ?

Laurence Berreur : EnsAD a une formation spécifique autour des costumes.

Judy Shrewsbury : Oui, mais c'est pour le théâtre, parce que qu'est-ce que cela veut dire, EnsAD ?

Laurence Berreur : École Nationale des Arts Décoratifs.

Anne Bourgeois : Alexis, une réaction sur l'enquête ? Et nous rentrerons plus dans les détails.

Alexis Giraudeau : Bonjour, merci pour cette enquête intéressante, ce qui m'aurait intéressé, aurait d'avoir réellement le chiffre du nombre de techniciens qui font partie d'associations professionnelles, parce que le formulaire ayant beaucoup tourné via les associations, je pense que le chiffre n'est pas représentatif.

Anne Bourgeois : Pour cette question-là, il faudrait revenir sur l'enquête.

Alexis Giraudeau : C'était un sur deux, je crois, ce que je vois sur un plateau, globalement, nous n'avons pas une personne sur deux qui fait partie d'une association professionnelle, ce qui est dommage, pour toutes les raisons que nous avons évoquées.

Anne Bourgeois : Comme il y a quatorze associations professionnelles qui ont participé à l'enquête, mais il y avait aussi un panel de 15 000 personnes, il y en a forcément dans des associations. C'est ce que vous dites, il y a moitié associations professionnelles, moitié non.

Alexis Giraudeau : Je vais plus parler des tournages, effectivement, je trouve qu'il y a une évolution au niveau de la parité, une accélération ces dernières années. Sur un projet récemment, nous avons eu une équipe électro qui était constituée par moment par plus de femmes que d'hommes, donc c'est représentatif, quelque chose que je n'ai jamais vu quand j'ai commencé ma carrière il y a quinze ans, pareil chez les machinistes. C'est une question générationnelle, comme pour l'écologie, les 15-30 ans sont particulièrement actifs. En parlant d'écologie, j'observe la même chose, les gens sont de plus en plus intéressés par cette question. Il y a beaucoup de bonnes intentions, mais ce que nous aimerions savoir, quand il est question de pratique, et c'est là que les associations peuvent rentrer en jeu, et les journées comme aujourd'hui sont importantes, comment fait-on concrètement pour mettre en œuvre tout cela ? Nous avons un métier à faire, on nous demande d'être productif et efficace, et c'est vraiment important de trouver des solutions pour mettre en adéquation ces déclarations d'intentions et la réalité au quotidien dans notre travail.

Anne Bourgeois : Bien sûr, Pauline d'Ecoprod, qu'en penses-tu ?

Pauline Gil : Je pense que je suis la moins expérimentée autour de cette table, cela ne fait que trois ans que je suis dans le milieu, j'ai hâte de voir une étude sur vingt ans, je pense qu'il n'y a pas beaucoup de gens de ma génération qui y ont répondu, et j'imagine que c'était plus des gens de votre génération. J'ai hâte de voir s'il y a réellement de nouvelles façons de travailler et s'il y a de différentes significatives au fil des années.

Anne Bourgeois : En effet, je pense que ça sera votre génération qui prendra le relais.

Laurence Berreur : Je peux rebondir sur les histoires de génération parce que, pour le coup, nous faisons un constat très net à la FEMIS d'évolution de la société et des nouvelles générations. L'année dernière, un étudiant, producteur, qui a réalisé un mémoire de fin d'études autour de la production écologique, ce qui est déjà signifiant. Nous avons fait une réunion de délégués des étudiants hier soir, dans laquelle un étudiant nous questionnait sur la manière dont nous pouvions réfléchir à cette question. Ecoprod est venu l'année passée à la FEMIS, nous essayions de suivre ces choses-là. Oui, il y a un phénomène de société, il y a une prise de conscience, il est évident que les jeunes générations poussent sur ces questions-là plus naturellement.

Anne Bourgeois : Je voudrais rebondir sur la formation initiale. Comme vous avez pu le remarquer, nous avons sur les 40 et 60 ans, une formation généraliste et sur le tas, suivi par des écoles privées, or lorsque nous faisons des croisements, sur les 20-40 ans, sur le tas est passé en troisième position et a tendance à reculer, les écoles privées arrivent en deuxième, les facs en premier, et les écoles publiques se maintiennent bien. Je voulais avoir votre sentiment en tant que FEMIS, mais aussi, en tant que pédagogue, directrice des études, de cette montée en puissance des écoles privées, ce recule de sur le tas, et vous, en tant qu'école d'état, comment envisagez-vous votre développement ?

Laurence Berreur : C'est une grande question ! Comme je le disais, nous formons des gens pour qu'ils puissent travailler, donc nous avons toujours fait le choix de réfléchir à des corps d'étudiants et des promotions limités en nombre, parce que nous avons réfléchi en termes d'insertion. La FEMIS existe depuis 1986 dans la suite de l'IDHEC, elle a cette spécificité de ne pas avoir d'enseignants à demeure, mais de faire appel à des professionnelles de cinéma, dont Nathalie par exemple, qui intervient régulièrement. Je ne vous cache pas que nous sommes un peu encouragés par le CNC à augmenter le nombre d'étudiants, nous résistons très fort à cela, parce que notre propos est de former de jeunes gens correctement et non pas en nombre. La vocation d'une école publique nationale est que nous revendiquons ce principe-là.

Damien Paccelleri : Nous voyons qu'il y a une activité très forte des retraités, des plus de 50-60 ans, voire toujours actifs. Comment se fait l'insertion des jeunes lorsqu'il y a une durabilité ?

Laurence Berreur : Les retraités qui travaillent ont répondu à votre questionnaire, et c'est peut-être pour cela qu'ils l'ont fait. Encore une fois, cela sera lié à la qualité de formation, et les études

que nous avons faites l'année passée révèlent que la majorité à 80% des étudiants trouve un emploi dans les mois après la sortie de l'école, nous sommes très satisfaits de ces résultats. C'est un combat que nous menons, et nous essayons d'adapter cette formation continuellement aux évolutions, nous sommes passés au numérique il y a cinq à six ans, de la même manière que c'était une révolution dans le secteur, c'est une petite révolution en interne, il a fallu repenser l'ensemble des exercices, nous essayons d'être au contact d'une réalité de marché. Vous évoqués les perceptions des techniciens aujourd'hui, c'est aussi lié à des évolutions d'un secteur professionnel et du financier, avec l'arrivée des plateformes, nous voyons bien à quel point c'est un écosystème, et nous sensibilisons aussi les étudiants à cette question.

Anne Bourgeois : Denis a une remarque à faire, et j'aurais une question sur ce qu'a dit Judy sur la diversité des formations.

Denis Gravouil : Je voulais réagir sur un élément, le resserrement sociologique de recrutement de profession, il est très intéressant dans l'enquête de voir qu'heureusement, les écoles publiques restent en tête et que la formation privée arrive derrière, avant la formation sur le tas. Cela veut dire que si l'on veut travailler dans ce métier, soit on réussit le concours des écoles publiques, soit il faut payer très chers pour rentrer dans le cinéma et des écoles qui n'ont pas de bourses, contrairement à la FEMIS ou Louis Lumière, alors que pendant des années, la formation sur le tas, était parfois des gens qui avaient un CAP de menuiserie et qui rentrait ensuite en décoration, et cela est en train de disparaître. C'est une vraie question, parce que nous voyons que dans le recrutement de nos métiers, nous avons un problème de resserrement sociologique sur des enfants de classe moyenne-supérieure, un problème de diversité, cela peut-être un problème d'écriture, et faire en sorte que le cinéma représente vraiment toute la société. Nous ne sommes pas aidés par les pouvoirs publics, nous avons un levier à L'AFDAS que tout le monde connaît, et je présidais la commission de la répartition de la taxe d'apprentissage, pour inciter à ce que l'on aide des écoles ou des formations qui privilégiaient l'égalité femme-homme dans le recrutement, ou l'aide aux boursiers. Nous avons donc privilégié la FEMIS et Louis Lumière, par rapport à des écoles privées, où il faut payer 6 000-9 000 euros l'année, c'est-à-dire des étudiants, soit endettés, soit de familles riches, c'est insupportable, il faut que l'on repense les formations publiques pour permettre un vrai accès à nos métiers.

Laurence Berreur : Je parle au nom de la FEMIS, et nous avons des pratiques vertueuses depuis de nombreuses années au sein de l'école, contrairement à certaines idées reçues. Je tiens à vous dire que depuis dix ans, et j'ai regardé les chiffres avant de venir, depuis 2008 nous avons 50% d'hommes et 50 % de jeunes femmes, cela fait 49% et 51% selon les années, pour vous dire très exactement, cette année, c'est 51% d'hommes et 49% de femmes, mais depuis dix ans, nous avons une égalité hommes-femmes à l'entrée. Je voulais rebondir aussi sur les questions d'origines sociales, à la FEMIS nous avons un taux de boursiers à 40%, ce qui est bien supérieur à la moyenne nationale des grandes écoles. Nous nous sommes intéressés à la diversité sociale, nous avons créé une formation d'ouverture sociale il y a quatre ans, qui s'appelle La Résidence, qui s'adresse à de jeunes gens qui n'ont pas le bagage qu'il faut pour pouvoir passer le concours classique, par exemple. Dans ces pratiques vertueuses, il y a un secteur professionnel qui doit suivre.

Anne Bourgeois : En effet la question que posait Judy sur les costumes : est-ce que les écoles publiques ne doivent pas offrir cette diversité, je pense qu'il y a la Générale à Montreuil qui fait des costumes, qui est une école privée très bien, mais qui a un certain prix aussi, est-ce que ce n'est pas une réflexion à mener, d'élargir le spectre des formations et des métiers ?

Laurence Berreur : Nous nous interrogeons toujours sur ces questions, malheureusement nous ne pouvons pas former à tous les métiers, parce qu'il y a un moment où nous faisons moins bien notre métier, c'est une question de budget à vrai dire. Penser à la mise en œuvre d'autres programmes, c'est penser en perceptive de moyens, nous considérons que d'autres écoles font très bien ces formations, par exemple, nous n'avons pas de formation pour les comédiens, mais nous mettons en place des accords avec d'autres écoles d'art parisiennes, notamment le Conservatoire d'Art dramatique, le Conservatoire de Musique pour l'initiation à la musique de film, l'ELSA sur l'animation.

Judy Shrewsbury : Comment est-ce que les costumes interviennent dans la fabrication d'un film, voilà une question très importante pour la mise en scène, savoir comment utiliser les costumes, cela participe à ce que devient un film, donc s'il n'y a aucune, ne serait-ce intervention, par exemple, je sais qu'il y en a auprès des scripts. Je pense qu'il n'y a pas beaucoup d'interventions pour l'utilité des costumes, c'est cela qu'il manque.

Laurence Berreur : C'est une évidence, cela fait partit de l'univers artistique du film, donc il y a des sensibilisations sur ces questions, encore une fois, ce n'est pas une volonté affirmée, mais nous avons d'autres priorités, parce que nous ne pouvons pas former à tous les métiers. Nous sommes dans un contexte économique qui est le même pour tout le monde, le CNC nous encourage à faire également de l'économie au sein de l'école, nous devons faire des choix, malheureusement, nous n'avons pas de formation de costumes, cela ne veut pas dire que cela n'arrivera pas un jour.

Pauline Gil : Je pense qu'il y a aussi de plus en plus de jeunes qui se forment tout seul, dans l'apparition du numérique, avec Internet, etc. Cela est devenu très accessible d'acheter du matériel pour filmer, trouver des tutoriels sur YouTube et sur Internet pour apprendre à étalonner, monter, etc. Donc il y a de plus en plus de monde qui se forme tout seul et essaye de créer des choses, des chaînes YouTube, des séries, des émissions, c'est peut-être pour cela qu'avant il y avait plus de formations concrètes et en personne. Je pense que l'arrivée d'Internet a enlevé ce côté transmission de par les aînés, déjà il est très compliqué de prendre des gens en stage, parce que cela coûte cher. Il y a de plus en plus d'auto-formations qui sont dues à Internet.

Nathalie Durand : Sur l'accessibilité des outils, il est possible maintenant de faire des images avec son téléphone, effectivement, il y a sans doute beaucoup de gens qui se forment comme cela, toute une génération qui arrive et qui invente autre chose, parce que je pense que c'est autre chose que le cinéma que nous connaissons actuellement, avec d'autres médias et c'est très bien. Sur la formation, en ce qui concerne la direction de la photographie, il y a beaucoup de stagiaires qui sortent d'écoles privées, comme 3IS, qui sont des écoles qui existent depuis très longtemps,

mais quand je peux prendre des stagiaires qui viennent de Louis Lumière, qui est l'école de j'ai faite, de la FEMIS, ou de Ciné Fabrique, se pose ce problème de la réputation de la FEMIS, où nous avons un peu l'impression que ce sont des jeunes issus d'un milieu intellectuel un peu fermé, il faut bouger les lignes, mais il est vrai que c'est difficile.

Pierre-Antoine Coutant : Je suis un ancien étudiant de la FEMIS, première promotion, donc il n'y avait pas le *background*, qu'a la chance d'avoir les gens qui en sortent aujourd'hui, c'est-à-dire que la FEMIS est implantée dans le paysage. C'était une promotion à 70% féminine, donc 30% masculine, la FEMIS était déjà très précurseur à l'époque. Nous avons été traités de novices du cinéma français, puisque nous sommes sortis les premiers, et j'ai aussi eu droit aux remarques de mes collègues qui me disaient : « Tu es plutôt sympa pour quelqu'un qui sort de la FEMIS. », ce sont des choses qui évoluent avec le temps. Je voulais revenir sur la culture générale des techniciens français, je pense que cela a un lien avec la formation. Lorsque l'on passe son bac et que l'on va directement dans un BTS audiovisuel, ou dans une école privée, il n'y a pas de sasse de maturation, contrairement à une formation comme la FEMIS, où on nous demande un bac +2, qu'il y est une diversité, la formation de la FEMIS est un petit peu attaquée en ce moment, mais cela apporte de la culture générale et nous nourrit tous en tant que techniciens, quel que soit le travail que nous faisons. Cela est intéressant qu'un technicien puisse parler de son métier, et que sa sensibilité puisse d'adaptée à celle d'un réalisateur, d'un auteur ou d'un producteur. Une réflexion que je me faisais est que la formation sur le tas a diminué, par contre, il y a beaucoup plus d'écoles privées. Est-ce qu'elles n'ont pas finalement absorbé une partie des formations sur le tas ? Pauline a raison, j'ai un fils de 17 ans, qui veut être réalisateur, il passe son temps à regarder des tutoriels sur Internet et me pose des questions qui sont extrêmement précises et déjà très professionnelles.

Anne Bourgeois : Par rapport à ce qu'a dit Pauline et Pierre-Antoine, c'est qu'il y a des métiers qui ne s'apprennent pas avec des tutoriels.

Laurence Berreur : En effet, c'est en lien avec votre étude sur les relations professionnelles, comment apprend-on avec des tutoriels chez soi ? Du coup, nous apprenons peu à travailler avec les autres, le cinéma ou la télévision, sont des secteurs où l'on travaille en équipe, et le collectif a une importance décisive dans nos métiers, que c'est l'une des forces de la FEMIS, et je pense que c'est pour cela qu'elle est très attaquée, parce qu'elle est très enviée, parce qu'il y a peu d'élus. La force principale de cette école et de se créer un réseau, une équipe, et qu'en quatre ans, ils apprennent à se connaître vraiment bien, et que cela se voit à la sortie, les films se font en équipe, tel qui ont étaient fait dès les premières années. Heureusement, nous ne sommes pas obligés de faire une école pour y arriver dans ce milieu, mais cela rassure un certain nombre de parents que leurs enfants soient formés en école, parce que le secteur du cinéma fait encore peur à une majorité de parents qui connaissent assez peu, d'où le succès des écoles privées.

Denis Gravouil : Je ne dis pas que je n'aime pas les écoles privées, j'ai des assistants qui sortent de l'ESRA par exemple, mais le modèle qui est en train de s'imposer avec les écoles privées dans les métiers de l'animation et les effets spéciaux, c'est cinq ans d'études à 9 000 euros, donc dans le même modèle que les écoles aux États-Unis. Derrière il y a des gens qui commencent à

rembourser leurs cinq ans d'études pendant cinq ans, ce n'est pas ça ce que l'on appelle la diversité d'accès, c'est pour cela que l'on défend des écoles publiques comme la FEMIS et Louis Lumière. La question est : comment fait-on pour que toutes les personnes voulant travailler dans le cinéma puissent le faire ? Sinon nous allons nous retrouver avec un cinéma de classe sociologique supérieure.

Laurence Berreur : Je n'ai rien contre les écoles privées non plus, mais nous formons des gens pour qu'ils travaillent, il faut s'interroger sur la qualité du secteur ensuite à accueillir ces jeunes gens. Sur la diversité, cela ne touche pas seulement les écoles privées, la FEMIS qui est une école publique, où les frais de scolarité s'élèvent à 428 euros par an, il se trouve que la précarité des étudiants en France est une question. Pour 30% de jeunes gens de province que nous recevons à l'école, qui font partie des nouvelles générations sur cette rentrée, il faut qu'ils se logent, et nourrissent, cela a un coût, et derrière nous un taux élevé de bourses, mais c'est l'une des grandes questions, la précarité à Paris, la vie est de plus en plus difficile pour les étudiants.

Nathalie Durand : Je reviens sur la formation, en montage, il n'y a plus d'assistants maintenant, comment forme-t-on les nouveaux monteurs ? C'est compliqué, à l'image, c'est pareil, il est difficile d'avoir des stagiaires, l'accès à la formation sur le tas est devenu très difficile.

Judy Shrewsbury : Effectivement, quand on fait une école, on apprend à être perchman, ou assistant-réalisateur, nous revenons à ce que je connais en costume, les formations sont faites pour devenir créateur, nous n'avons pas beaucoup d'assistants à proprement parler, il n'y a rien qui nous apprend à être chef d'équipe.

Alexis Giraudeau : J'ai fait une école privée, l'ESRA, je ne peux que confirmer le fait qu'il n'y a pas de mixité sociale, il y a une certaine parité, je pense qu'il a trop d'étudiants éjectés sur le marché du travail. Dans ma promotion, à la fin de l'année, il y avait un quart de la promotion qui suivait les cours, il doit y avoir un quart des personnes qui travaillent aujourd'hui vraiment dans le métier, c'est un problème, car nous donnons de faux espoirs à plein de gens. Les personnes les plus investis sont souvent des gens qui n'ont moins de moyens, parce qu'ils savent le coût de cette formation. À la régie, nous imposons des stagiaires conventionnés et des débutants, et j'ai l'impression qu'il s'agit surtout de gens issus d'écoles privées, qui sont très bien par moment, et d'autres pas. La diversité n'est pas que présente dans les écoles de cinéma, mais aussi de journalisme ou de commerce, donc cela va bien au-delà de nos métiers. Je voulais rebondir sur ce que disait Pauline, je travaille avec des réalisateurs issus de YouTube, une partie de l'équipe a fait une école privée, au-delà du côté tutoriel, il y a un côté « nous pouvons faire nous-même », c'est une autre logique, dans la formation qui se voulait transversale, costumes, maquillage, régie... Peut-être que cela a changé, mais c'était très spécifique, c'est dommage, parce que nous n'abordons pas tous les spectres et la réalité du métier est de travailler les uns avec les autres, et de communiquer. Pour que cela se passe bien, il est important que les chefs de métier discutent les uns avec les autres, il faudrait que les formations soient très transversales, au début, pour qu'après nous ayons des jeunes qui sont efficaces.

Laurence Berreur : Je vais rebondir là-dessus, par exemple à la FEMIS, nous avons une grande conscience de cela, de la compréhension du métier de l'autre, lorsque nous avons choisi une voie spécifique, nous plaçons en première année un exercice important pour nous, qui consiste à passer à chacun des postes, c'est-à-dire que l'on est à la fois réalisateur, monteur, chef opérateur, perchman, successivement sur les films de ses camarades. Cela permet que, quel que soit le secteur choisit, de comprendre la responsabilité que l'on a sur le plateau, lorsque l'on n'est pas forcément sur le poste choisi, et cela a des vertus évidentes.

Denis Gravouil : Juste pour attirer l'attention sur les questions de formation en continu, parce que le contexte n'est quand même pas facile, je ne vais pas rentrer dans les détails techniques, la réforme sur les formations continues fait que chaque intermittent est censé se débrouiller tout seul avec une application, et l'AFDAS est mal vu, alors que cela a prouvé sur l'efficacité dans la médiation, pour créer des formations quand il y avait besoin. Avec l'arrivée du numérique, il y a eu une mise en place de dispositifs pour les gens qui travaillaient dans les laboratoires, dont le métier disparaissait. Beaucoup de gens se demandent comment faire une formation longue et qualifiante, comme faire une formation qualifiante de neuf mois à la FEMIS pour changer de métier ou évoluer, les seules choses qu'ils privilégient c'est qu'ils changent complètement de métiers.

Pauline Gil : Une dernière chose, il y a le après formation que je trouve assez importante, surtout que nous avons suivi une formation sur Paris. J'ai fait un BTS audiovisuel en province, du coup, en montant sur Paris, nous devons faire des projets et rencontrer des gens, et il y a ce temps-là que je trouve très compliqué, parce que j'avais la chance que mes parents me payent un logement sur Paris, ce qui me permettait de faire des projets avec des étudiants à la FEMIS, mais certaines personnes n'ont pas cette chance-là. Je trouve que nous ne sommes pas assez soutenues dans ce laps de temps après la formation, jusqu'à ce que nous trouvions un premier travail, ce sont des mois qui sont très compliqués pour beaucoup de jeunes, lorsque l'on n'a pas fait de formation sur Paris, c'est plus long de se faire ce carnet de contact, que les écoles à Paris. Comment peut-on aider les étudiants dans les écoles en province qui montent sur Paris, comment les intégrer dans le métier ?

Anne Bourgeois : C'est un problème national, puisque tout est centralisé sur Paris, lorsque l'on regarde les chiffres, il y a 175 000 techniciens en région parisienne, et peut-être 15 000 en province, donc c'est un problème encore plus global, alors qu'il y a de plus en plus de tournages dans les régions qui sont encouragés.

Laurence Berreur : Effectivement, nous revendiquons d'être une école d'art et de technique, donc il y a un certain nombre de films qui se font, trente juste sur l'année de fin d'études, ces films ne se feraient pas sans les bénévoles, et nous avons aussi une responsabilité de former tous ces bénévoles, qui ne sont pas à proprement parlé étudiant à la FEMIS, mais qui, par leur participation, qui sont formés, notamment beaucoup en régie.

Anne Bourgeois : Nous allons passer le micro à la salle maintenant.

Samuel Zarka : Bonjour, Samuel Zarka, sociologue, j'avais une question pour tout le monde, mais peut-être plus particulièrement pour Denis. Il était question de créer des formations pour apprentissage, notamment pour les postes ouvriers, électro-machino, sans porter un jugement de valeur, est-ce cela existe et se développe-t-il, parce que c'était quelque chose qui se voulait plus ou moins public, ou est-ce que c'était juste une intention qui est sans suite ?

Denis Gravouil : Il y a de grosses intentions sur développer l'apprentissage partout, il y a une grosse difficulté, organiser les cursus d'apprentissages, dans nos professions, avec le côté très aléatoire des tournages. C'est compliqué, car un alternant passe quinze jours/quinze jours, mais il y a des dispositifs qui pourraient permettre de le faire. Pour l'instant, les intentions sont annoncées, mais nous avons le contraire, je le disais tout à l'heure, mais la réforme de la formation a déshabillé l'AFDAS de la dérogative, alors que cela a été créé par la profession au début pour les intermittents, puis l'ensemble des professions du spectacle, pour l'instant, je ne vois pas la concrétisation de cela, je pense que le débat est plus global sur la formation continue. Comment arrive-t-on à créer des réponses à des besoins, et je suis tout à fait d'accord avec ce qui a été dit sur les régions, comment est-ce que des organismes d'écoles, qui ont le souci de la diversité comme la FEMIS, ou les écoles publiques en général, arrivent-elles à monter des partenariats pour faire des formations plutôt courtes ? C'est peut-être par ce biais-là.

Laurence Berreur : Cela fait deux ans que nous nous interrogeons sur nécessité du point de vue du secteur, de créer un centre d'apprentis à la FEMIS, nous n'avons pas tout à fait répondu à cette question, cela paraît un peu compliqué pour toutes les raisons évoquées par Denis. Le secteur est-il prêt à accueillir des apprentis ? Je ne suis pas certaine, dans la mesure qu'il y a un nombre de gens qui souhaitent faire des stages, qui sont pour l'instant plus établis dans la majorité des structures. Le danger de cela serait aussi que les grandes structures seraient en mesure d'accueillir les apprentis, et les plus petites sociétés pas tellement, nous en sommes là de nos réflexions, c'est en cours.

Nathalie Durand : À la Ciné Fabrique, à Lyon, ils ont lancé la dernière année d'alternance, avec un groupement de sociétés de production, et c'est par ce biais qu'ils arrivent à faire cette dernière année en apprentissage, et cela marche.

Public 1 : Bonjour, je suis productrice dans la publicité, je voulais raconter deux histoires. La première, c'est que je rêvais en 1993 de faire la FEMIS, et que je suis allée à l'université Paris 10 Cinéma, j'ai rencontré Jean Rouch, qui m'a montré que l'on pouvait faire des films avec très peu de moyens, comme sur YouTube aujourd'hui, il y a pleins d'artistes qui arrivent à émergés, au départ seul chez eux, et finalement en équipe. Je remercie la FEMIS, même si je n'ai pas pu la faire. La deuxième chose est que, nous parlons de représentations, et il y a un film en ce moment qui va représenter la France aux Oscars, qui est *Les Misérables*, et une école a été créé à Montreuil, localement, avec très peu de moyens, qui est gratuite et qui est une belle parabole, comme l'écologie, quelque part, les gens doivent s'organiser localement, je voulais votre avis, merci.

Laurence Berreur : Il se trouve que *Les Misérables* est produit par un ancien étudiant de l'école, diplômé d'il y a à peine trois ou quatre ans, qui a monté sa structure à la suite d'un stage, nous avons beaucoup discuté avec lui et sur la manière de tisser des liens entre son école et la FEMIS, et cela va se faire très prochainement.

????????? : Je vais aussi rebondir là-dessus, il se trouve que j'étais membre du jury au Grand Oral de la FEMIS, il y a plus de dix ans, et je me souviens très bien d'un candidat qui venait typiquement d'une banlieue parisienne et qui était un candidat extrêmement intéressant en réalisation. Pendant tout son exposé devant le jury, il essayait de nous démontrer que vu ses origines, il ne pouvait pas intégrer la FEMIS. Évidemment il a été reçu, car non pas que l'on veuille montrer le contraire, mais parce que c'était un candidat extrêmement intéressant, vu son parcours, il avait une sensibilité, il avait des choses à raconter, mais pour dire qu'il y a peut-être une forme d'autocensure, aussi bien par rapport à la mixité sociale, que par rapport à l'égalité homme-femme, mais nous avons quand même la chance de travailler dans une profession assez ouverte et à l'écoute, il faut aussi avancer comme cela, essayer de pousser des portes qui ne sont peut-être parfois pas si difficiles que cela à enfoncer.

Laurence Berreur : Vous avez raison, c'est une question qui est cruciale, nous avons mené une campagne de communication l'année dernière qui était « Osez la FEMIS », et nous menons partout en France un plan d'action de sensibilisation dans les lycées, notamment, parce que c'est là que cela se joue, pour dire que la FEMIS n'est pas du tout inaccessible, oui c'est une école d'excellence, mais elle est accessible. Plus que des gens surdiplômés, nous cherchons de grosses personnalités et des gens qui ont un désir de travailler dans le secteur. Une étude a été menée bien avant que j'arrive à la FEMIS, il y a une quinzaine d'années, il a été question de la FEMIS à Marseille, qui n'a pas abouti, nous aimerions faire beaucoup de changement, nous n'avons pas complètement les moyens de faire tout ce que l'on veut, nous sommes très actifs au niveau international, même c'est peu visible, mais il y a beaucoup d'actions en province.

Judy Shrewsbury : Cela ne faisait pas partie des questions, mais il faut quand même reconnaître qu'il y a extrêmement peu de mixité sur les tournages, et à la télévision et dans le cinéma. La réalisatrice qui a fait le court-métrage *Maman*, avait dit lors de sa remise de César que pour ce qui est de la mixité, il faut qu'il y ait de la mixité à l'écran, pour qu'ils puissent s'imaginer un jour pouvoir être à l'écran ou derrière l'écran.

Public 2 : Bonjour, je travaille pour le magazine Écran Total, deux questions, en particulier sur la formation, je crois que le thème du concours de la FEMIS cette année était : la chair, l'instinct, le ciel. Cela contraste énormément avec ce que disait Pauline sur l'apprentissage sur YouTube, il faut reconnaître qu'il y a des milliers de vidéos très bien faites, y compris sur la direction de la photo, un exemple concret, des projets comme *L'Effondrement* et *1917* qui sont tous les deux en plan séquence, il y a comme une collision de visuel autodidacte. C'est bien que Pauline soit là pour représenter la jeune génération, et cela serait intéressant d'avoir d'autres témoignages de sa génération. L'enquête révèle que peu de jeunes ont répondu, est-ce que ce n'est pas révélateur d'une distanciation entre deux générations ?

Anne Bourgeois : Comme c'était sur le parcours professionnel des techniciens depuis vingt ans, il est évident que ceux qui ont vingt ans aujourd'hui n'étaient pas nés, cela explique le peu de taux de réponse, nous pourrions faire une autre enquête, mais dans le cadre de cette enquête-là, nous voulions mesurer l'évolution des choses. Les jeunes ont répondu, mais ils se sont effectivement sentis moins concernés.

Denis Gravouil : En tout cas cela peut-être une piste des coproductions, de ne faire que des plans séquences et supprimer le métier de monteur, nous économiserons pas mal en terme énergétique. Plus sérieusement, que cela soit dans des vidéos sur Internet ou des écoles qui forment trop et mal, il y a un leurre, on n'apprend pas à être charpentier en apprenant à se servir d'un marteau et de planter des clos. Construire une charpente ce n'est pas que savoir utiliser des outils, il y a une réflexion derrière, et donc il y a un leurre de : « je sais utiliser des outils, d'une caméra, d'un logiciel de montage », ce n'est pas parce que l'on sait se servir d'un logiciel, ou d'un outil que l'on sait appliquer, il y a peut-être un danger, le travail en équipe, la réflexion, toute la partie créative, n'est malheureusement pas spontané, cela ne s'apprend pas.

Anne Bourgeois : Nous allons revenir sur la thématique de la parité homme-femme, et sur les statuts. Vous avez vu tout à l'heure sur l'enquête que c'était une majorité d'intermittents qui travaillaient, mais néanmoins il y a entre 20 et 25% qui étaient indépendants et autoentrepreneurs.

Damien Paccellieri : Est-ce que cela ne représente pas une précarité sociale qui s'installe durablement ?

Denis Gravouil : C'est en lien avec ce que nous disions avant, nous sommes dans des métiers où il y a des *turn over* considérable, il y a une question de durée, mais il y a une question aussi d'écroulement, il y a beaucoup de femmes qui arrêtent à la trentaine, parce que la conciliation vie privée, avec la maternité et la vie professionnelle est plus dure, en général il y a deux intermittents pour une intermittente, donc il y a un problème de précarité. Cela fait des années que l'on se bat pour maintenir un régime d'assurance chômage lié pour défendre les droits des intermittents, c'est un modèle qui a été choisi, il y avait des producteurs qui se demandaient s'ils n'allaient pas prendre des électro-machinos pour les faire tourner régulièrement, comme ils étaient sûrs d'avoir des gens formés. Lorsque le régime micro-entrepreneur est arrivé en 2009, nous avons vu le danger arriver, en expliquant que l'on perdait tous les droits sociaux, assurance chômage en grande partie, mais comme les droits sont rabotés et autre, le modèle social descend et l'écart avec le modèle autoentrepreneur est plus réduit. Il y a un problème de droits de progression, depuis 4-5 ans, des techniciens qui se disent : « cela va être mieux, je vais être plus libre ». Il faut que l'on continue à revendiquer une organisation sociale dans nos secteurs qui tiennent compte de tout cela. La revendication est de dire qu'il y a une organisation sociale qui a été mise en place et qui a évolué, la moindre des choses c'est que ce ne soit pas le financement public et la jungle totale sur le droit social. Il est logique que toutes les personnes travaillant dans ce secteur aient une garantie d'emploi et droits sociaux, le nombre d'intermittents qui arrivent avec leur carrière du début jusqu'à la retraite est une minorité.

Pierre-Antoine Coutant : La question que je me posais était la question de la légalité de l'emploi de ces gens en autoentreprise, nous sommes dans un secteur où il y a des conventions collectives, j'avais cru comprendre qu'à partir du moment où l'employeur est obligé d'appliquer la convention collective, encore faudra-t-il qu'il le fasse, puisque le travail dissimulé est pratiqué quotidiennement dans nos métiers, c'est compliqué. En tant qu'association, nous avons un besoin d'information et de dire quand les choses ne sont pas légales, et ce qui est à risque. Il faut avouer que la dernière réforme des annexes huit et dix on fait, qu'effectivement, un certain nombre de gens ce dise : « je ne vois pas pourquoi je cotiserais une assurance chômage à laquelle je n'aurais jamais le droit ».

Nathalie Durand : Je connais quelques collègues qui sont amenés un peu de force à travailler en tant qu'auto-entrepreneurs, dans la production cinématographique et la publicité, et c'est pour eux leur moyen de survie.

Damien Paccellieri : Nous allons revenir sur un sujet très important, la parité homme-femme, est-ce que l'on peut dire aujourd'hui Nathalie, que le cinéma français est encore un domaine réservé aux hommes, ou est-ce qu'il y a eu de grandes évolutions et lesquelles sont-elles ?

Nathalie Durand : C'est vaste comme question, la parité n'est pas là, c'est évident, dans le cinéma en général, je ne sais pas, je ne crois pas, dans la branche qui me concerne à l'image, en tant que directeur de la photographie. Par exemple à l'AFC, qui sont des gens qui sont déjà installés, qui ont déjà une carrière eux, mais sur 146 membres, nous sommes 17 femmes, ce qui est à peu près 11%. J'ai aussi fait une petite étude sur les films éligibles en 2020 aux Césars, pour 220 films, il y a eu 35 films qui ont été filmés par des femmes, sur ces 35 films, il y avait six documentaires, donc il y a 25 films sur 120, c'est-à-dire 11,3% de films qui sont mis en image par des femmes dans le cinéma français à l'heure actuelle. J'ai aussi fait un petit comparatif avec 2011, il y a dix ans, c'était 9,11%, des femmes, donc presque une régression, c'est bizarre, je ne sais pas si c'est représentatif non plus. J'ai fait Louis Lumière il y a quelques années déjà, on était cinq femmes sur vingt-quatre, cela dépend des années, mais il y a des années où il y a une femme sur seize, parfois trois ou quatre. C'est la réputation de l'école, qui est une école plutôt technique, se pose le problème que dans les lycées, il faut aller voir les jeunes femmes et leur dire : « faire de l'image, c'est possible », cela se pose en amont dans les formations, pour que nous arrivions à une parité. Ce qui est assez étrange dans le secteur de l'image, sur les assistants-opérateurs, il y a 50% de femmes, donc quasiment la parité et depuis presque une dizaine d'années, mais se pose le problème du passage en tant que chef d'équipe, et nous voyons que cela n'arrive pas. Il y a plusieurs raisons, comme la maternité, comment fait-on pour être à la fois directrice de la photographie/intermittente et mère ? Dans notre société, c'est difficile.

Anne Bourgeois : Pour revenir sur les chiffres et les croisements, nous avons posé en 2000, 2010 et 2019, sur 120 métiers, quel poste avez-vous occupé ? Lorsque l'on met le filtre « femme », il n'y a pas de femmes en chef de poste, comme des chefs décoratrices. Alors oui, il y a des chefs monteuses et des chefs scriptes, mais en image, en son et tous les autres métiers, elles sont assistantes, et ces chiffres n'ont pas bougés depuis vingt ans.

Laurence Berreur : Au-delà de la question du secteur du cinéma, c'est une question de société, nous le voyons bien aujourd'hui, c'est à étendre au-delà du cinéma, au point qu'une jeune fille aujourd'hui s'autorise ou non, légitimement, à penser qu'elle puisse être chef. Dans les écoles nous avons une responsabilité autour de ces questions, mais nous voyons bien qu'il y a une prise de conscience, objectivement dans la société et cela va bouger dans les années à venir, en tout cas, nous y travaillons beaucoup, au niveau des écoles, nous avons une responsabilité de formation, de sensibilisation autour de ces questions.

Damien Paccelleri : Judy, est-ce qu'il y a une réaction, parce que les métiers du costume, il y a peut-être plus de femmes, est-ce qu'il y avait une raison historique ? Alors que nous pouvons voir que les stars maquilleurs ou en couture sont des hommes, donc il y a un paradoxe assez particulier.

Judy Shrewsbury : C'est drôle, parce que, oui, c'est historique, j'ai ramené une liste syndicale de 1984 que j'avais gardé, c'était la même chose qu'en 1998, parce qu'elle commence par les moins payés et terminer par les mieux payés. Les moins bien payées sont les habilleuses, tapissières, secrétaires de production, et après effectivement, cela vient les costumiers, coiffeurs et maquilleurs. J'ai trouvé cela tellement incroyable à l'époque que toutes les personnes les moins payées étaient des femmes, que j'ai gardé ce papier toutes ces années, parce que maintenant, ce n'est pas comme cela. Dans notre association, nous sommes environ 70 et il doit y avoir quatre hommes, et ce qui était incroyable, c'est que dans le premier bureau qui a été constitué, ils étaient onze, trois hommes ont été pris, parce qu'il fallait que les hommes soient présents. Je n'étais pas d'accord avec cela, parce que ce n'était pas proportionnel, parfois ce sont les femmes elles-mêmes qui sont plus sexistes que les hommes, et c'est dommage. Une autre chose, je pense qu'il est vrai que les hommes montent plus rapidement dans leur carrière et en tant que créateur de costumes. J'ai eu une conversation avec un créateur de costumes, et il arrive à avoir ses heures supplémentaires payées, nous étions toutes sidérées, puisqu'aucune d'entre nous étions arrivées à négocier cela, déjà réussir à être prise comme créatrice de costumes et non pas comme chef costumière, c'est tout un acharnement. L'autre chose est que je pense qu'il faut travailler avec des femmes enceintes, parce que la durée d'arrêt de la grossesse est courte, et nous avons un devoir de solidarité entre femmes.

Denis Gravouil : Je voudrais rajouter plusieurs choses, les listes des fonctions syndicales, et les questions de salaires, c'est très intéressant ce que tu as dit sur les heures supplémentaires pour le seul homme, c'est sans doute aussi parce que les hommes sont surreprésentés et mieux financés. Sur les inégalités de salaires, cela se retrouve dans la grille de salaires elle-même. Même si nous avons féminisé tous les postes, n'empêche que les salaires les plus bas sont généralement ceux occupés par des femmes, il y a une hiérarchie qu'il faut renverser, il y a des questions sur les congés de maternité, qu'il faudrait améliorer. Il y a un autre sujet sur lequel j'aimerais m'être votre attention, il faut aider les femmes à revenir du congé de maternité. Il y a des congés de maternité et nous militons pour qu'il y ait des congés de paternité, tous les pays de l'Europe du Nord qui ont réussi à le mettre en place ont changé le regard sur le fait d'avoir des enfants, ce n'est plus aux femmes de payer le prix pour la carrière, c'est la société qui s'organise pour que l'on permette aux parents de s'occuper de leurs enfants et de revenir. Le congé de maternité

oblige la femme à arrêter à sa carrière, et il faut l'aider à revenir, nous pouvons mettre en place des réseaux qui font revenir les femmes après leur congé de maternité. Une dernière chose, il n'y a pas longtemps, un haut responsable du CNC, je ne dirais pas de qui il s'agit, me disait : « cette question-là progresse, les mentalités évolues », juste après l'affaire Polanski et tous les débats autour, il y a une vraie remise en question des violences faites aux femmes dans nos métiers. Nous avons lancé un appel au témoignage juste avant l'affaire Weinstein, nous sommes très en retard, il y a quelque temps, il y a un réalisateur de films d'animation qui vient d'être mis en examen. Il y a déjà trois ans, une jeune femme s'est suicidée, dix ans après un viol qu'elle avait subi sur un film d'animation de ce réalisateur-là, l'affaire sort enfin parce qu'il a fallu se battre à ce qu'il y a une enquête, il y a un plan d'action que nous avons réclamé, le ministre de la Culture n'est pas d'accord avec nous, mais il a fini par prendre position pour annoncer qu'il y aura un financement sur cette question-là, il faut agir sur tous les leviers.

Alexis Giraudeau : Je suis d'accord avec tout ce qui a été dit, le problème est sociétal, là où nous avons une vraie responsabilité, cela peut-être la parité, la diversité ou l'écologie, nous avons la chance d'être dans un secteur dans lequel circule des idées, des imaginaires, nous devons être exemplaire dans nos métiers pour pouvoir accorder ce que nous disons et ce que l'on fait au quotidien. Si nous véhiculons des imaginaires avec de belles valeurs, pour au final ne pas respecter notre travail ni la parité, nous parlons d'écologie, mais sur les tournages personne n'y prête attention, cela n'a pas de sens, donc il faut arriver à s'accorder là-dessus. Sur les questions de harcèlement, évidemment en tant que technicien, cela fait quinze ans que je fais ce métier, j'ai vu et entendu des choses complètement déplacées, j'ai vraiment la sensation que les choses évoluent positivement sur la parité, et cela est important de le dire, comme l'écologie, c'est une volonté des producteurs d'amener la parité dans les chefs de poste, sur notre projet, nous avons une chef décoratrice, une chef opératrice, une première assistante, il y a aussi une parité dans les équipes et cela est une vraie volonté des producteurs, il faut qu'ils nous soutiennent et que nous avançons tous ensemble.

Pierre-Antoine Coutant : Par rapport au harcèlement, c'est un sujet que l'association a saisi, il y a une réflexion commune qui est menée, je ne sais pas si c'est une prise de conscience, mais il y a des gens qui ont envie de faire quelque chose, des questions se posent, mais comme pour nos pratiques écologiques, nous avons envie de faire et la vraie question qui se pose est : comment le faire ? Il y a une réflexion au niveau du CNC, du ministère pour mettre en place des actions pour les questions de harcèlement, nous voulons améliorer les choses, mais concrètement, comment fait-on, et là nous avons toujours un *gap* à franchir.

Anne Bourgeois : Qu'en penses-tu Nathalie avec ton collectif, Femmes à La Caméra ?

Nathalie Durand : Lorsque nous voyons que les choses n'évoluent pas, nous voulons faire bouger les lignes, et pour cela il faut une volonté politique. Je pense que les productions ont un grand rôle à jouer là-dedans, si le directeur de production a une volonté d'avoir une parité et une diversité et l'écologie, cela passe par là, nous pouvons chacun faire de petites choses, mais il faut qu'il y ait une volonté plus générale, il faut une volonté politique pour faire bouger les choses, ce n'est pas normal que depuis toutes ces années, nous n'avons pas réussi à avoir la parité dans nos

métiers. Il faut aussi se poser la question sur le cinéma que l'on fabrique, de l'image de la femme dans les films que nous fabriquons, la visibilité de la société, tout cela est un vaste programme, il faut une volonté très générale pour que cela puisse évoluer, le collectif c'était cela, pour faire bouger les lignes.

Pauline Gil : Je pense qu'il y a un grand rôle des hommes, d'oser reprendre leurs collègues qui feraient une remarque sexiste ou qui auraient un comportement déplacé, c'est à eux de dire quand cela va trop loin. Les hommes doivent plus oser reprendre leurs congénères et arrêter de fermer les yeux, qu'il y ai une solidarité envers nous, les femmes.

Laurence Berreur : Oui, l'union fait la force autour de toutes ces questions, comme les collectifs 50/50, du point de vue de la formation, nous avons aussi une responsabilité, créer une charte égalité homme-femme, qui est suivi du : harcèlement sexuel identifié, à gérer, s'informer. À la rentrée dernière, en septembre dernier, nous avons fait une journée à destination de tous les étudiants de sensibilisation de la représentation du corps féminin au cinéma. Toutes ces actions que nous pouvons mener sont décisives dans notre prise de conscience. En ce moment, à l'école, il y a un travail autour du harcèlement, après cette charte qui a été écrite, comment fait-on, comment prendre en charge des victimes, comme des services d'écoute et de renseignements, c'est important.

Judy Shrewsbury : Une idée que j'ai eue comme ça, je me dis que peut-être à la fin du tournage, il pourrait très bien y avoir un questionnaire sur la parité, sur le harcèlement, anonymes, chaque membre de l'équipe répond, comme ça il y a un suivi, que nous ne soyons pas tout le temps obligé de passer par le gouvernement à chaque fois qu'il y a un problème. Comme disait Voltaire : « chacun doit continuer à cultiver son jardin », nous sommes responsables de nous-mêmes, ce n'est pas seulement parce que l'on travaille dans le cinéma, que l'on doit être exemplaire.

Alexis Giraudeau : Je pense qu'il y a une vraie responsabilité individuelle, mais c'est aussi vous les femmes, qui voulez la parité d'oser s'affirmer, et cela est un problème qui va au-delà de la parité. Nous parlions tout à l'heure ses contrats en intermittence, il faut aussi oser le dire parce que si tout le monde baisse les yeux à un moment donné, nous ne pouvons pas avancer, donc il faut oser s'affirmer, quand on est sûr de son travail, il faut savoir oser dire les choses.

Denis Gravouil : Les ressorts de l'affaire Weinstein, c'est aussi une question de déséquilibre complet de pouvoir, il y avait un homme qui avait tout pouvoir sur les carrières de tout Hollywood et des femmes en particulier. Maintenant, avec l'affaire Polanski, nous attendons beaucoup moins de monde dire que l'on peut se désolidariser de Polanski et de son comportement. La question qui est posée, c'est d'imposer des pouvoirs et des contre-pouvoirs, c'est le principe de la démocratie, et un peu le principe des syndicats sur le passage. Je suis d'accord sur le fait que chacun ait une responsabilité, nous n'avons pas la même responsabilité lorsque nous sommes stagiaires sur un film que si nous sommes chefs d'équipe, mais c'est parfois les chefs de postes qui se comportent mal, c'est cette question-là qu'il faut arriver à faire reculer, il y a une question d'éducation, mais il y a aussi une question de contre-pouvoir, qu'il faut arriver à imposer collectivement.

Anne Bourgeois : Merci beaucoup, Denis, pour cette conclusion, nous poserons la question aux producteurs cette après-midi, de pourquoi les gros films sont plutôt confiés à des hommes, plutôt qu'à des femmes, par c'est cela qui ressort. Nous allons passer aux coproductions, qui concernent ici tout le monde. Il faut que je vous dise que sur l'enquête, les deux questions sur les coproductions ont été celles où il y a eu le plus de commentaires et le plus de réponses. Cela signifie quelque chose.

Damien Paccellieri : Pauline, peux-tu présenter le collectif Ecoprod, comment faites-vous pour sensibiliser les productions et d'avoir une démarche plus écologique.

Pauline Gil : Ecoprod a maintenant dix ans, beaucoup pensent que c'est très récent, mais pas du tout, c'est juste que l'on ne s'y intéressait pas il y a dix ans. C'est un collectif qui réunit énormément d'institutions du monde de l'audiovisuel et du cinéma, ils sont neuf, il y a des diffuseurs, comme France Télévision et Canal +, et vous avez les institutions du type, CNC, CST, Audience, Pôle Média... Le but d'Ecoprod est de sensibiliser, le travail de sensibilisation se fait dans des évènements comme celui-ci, des festivals, des salons, nous nous rendons aussi dans des écoles, parce que nous trouvons que c'est très important de donner de bons réflexes dès le départ, aux futurs professionnels. Il est plus compliqué de changer les habitudes de quelqu'un qui a une façon de travailler depuis vingt ans, donc instaurer les bonnes habitudes dès le début, c'est très important pour nous. Il y a aussi un volet formation, nous organisons des formations avec Audience pour les gens qui viennent de la production et de la régie, et il y a la mise à disposition d'outils, de fiches pratiques, que nous faisons avec des associations, parce qu'il est très important que les pratiques et les informations que nous donnons soient validées par le milieu, pour des réalités économiques, techniques, et c'est un milieu qui évolue beaucoup, très vite, avec la technologie, donc nous sommes en lien très étroit avec les associations techniciennes. Comme outils, nous avons aussi un calculateur de carbone qui permet de calculer le carbone d'un projet, donc le rôle du collectif est large.

Damien Paccellieri : Dans cette sensibilisation, comment est répercuté le coût économique, est-ce que pour une production cela a un coût, de faire des efforts écologiques ?

Pauline Gil : Pour le moment, oui, même si cela fait énormément d'économie sur le long terme, cela va faire des coûts à la production à l'achat, mais que nous compensons au long terme, par exemple, tout ce qui est l'eau et le café, acheter des bouteilles individuelles va coûter beaucoup plus cher sur la longueur, la location d'une fontaine à eau, cela coûte plus cher en soi, mais sur la longueur du tournage, cela devient plus rentable, idem pour le café, par remplacer les capsules par une machine à café à grains. Il y a aussi la question du temps de la préparation qui compte énormément, l'écoproduction, c'est aussi de faire en sorte que nous ne rencontrons pas de problèmes sur le tournage, souvent les solutions que nous leur trouvons sont rapides, et qui dit rapidité dit coût de la production, et pour l'environnement et pour les humains, cela va être beaucoup de questions de santé au travail, donc nous essayons de montrer à quel point la préparation est importante. Avant, il y avait beaucoup plus de temps de préparation, cela permettait d'éviter des problèmes sur les tournages, mais aussi, de réduire tout ce qui est stress

au travail et des techniciens, remettre l'humain au sein du travail, la sécurité, ce sont des valeurs que nous portons, et nous essayons de convaincre les producteurs comme cela, parce qu'il y en a beaucoup qui ne vont pas être sensibilisés à l'aspect environnemental, mais si nous faisons cela d'abord pour nous, la planète se débrouillera toujours très bien sans nous, mais c'est surtout nous le plus important, les coproductions aussi, c'est cela remettre l'humain au centre du travail.

Anne Bourgeois : Vous avez travaillé, Pauline, avec Alexis sur cette série qui s'appelle *L'Effondrement*, disponible sur YouTube, c'était huit épisodes de 21 minutes en plan séquence, donc une expérience croisée, intéressante, et notamment toute la charte que tu as mise en place, puisqu'il y a un sentiment dans l'enquête, que les personnes sont assez seules sur cette question-là des coproductions, par rapport aux producteurs.

Alexis Giraudeau : Oui, les techniciens sont assez seuls, est-ce que c'est pour cela aussi que nous sommes dans des associations professionnelles, je parle en tant que chef de poste, nous sommes face à des solitudes. Ce que nous avons mis en place avec Pauline, c'est qu'elle a vu chaque chef de poste pour voir avec eux comment ils pouvaient s'engager et pour voir ce qui était réalisable, les chefs de postes ont fait des propositions, et l'idée était d'expérimenter. Il y a des choses qui ont marché, d'autres moins, j'ai fait un retour d'expérience sur cette question, nous voyons ce qui marche et nous le partageons, et si cela ne marche pas, nous passons à autre chose. Concrètement, ce que nous avons mis en place, c'est tout ce qui concerne les déchets, revenir à du vrac, acheter des gourdes, supprimer les gobelets en plastique... Je peux vous donner un exemple concret, Pauline disait que les bouteilles en plastique sont plus chères, mais en plus de cela, sur des films, nous avons déjà tous un jour envoyer un régisseur, pendant trois heures en plein été, parce qu'il fait quarante degrés, faire le tour des supermarchés parce qu'il faut de l'eau pour l'équipe, donc nous perdons quelqu'un pour aller les chercher, ou nous faire livrer une palette, cela a un coût, donc là nous faisons effectivement des économies. Mais il y a aussi un côté où nous ne faisons pas d'économie, parce que c'est tout nouveau, donc des nouveaux usages, et nous nous sommes aperçus qu'il n'y avait pas de nouveaux services, donc il va falloir discuter avec nos prestataires. Nous avons aussi testé la cantine végétarienne, alors, tout le monde n'était pas végétarien, dans le cahier des charges, il y avait de couverts jetables, des nappes lavables, des produits locaux, au maximum des produits de saison, le composte aussi, parce que la cantine produit beaucoup de déchets compostables. Encore une fois, le composte, cela pose un problème, c'est-à-dire que nous sommes passés par des prestataires privés, ce qui avait un coût relativement important, nous avons fait aussi des tarifs, Pauline a négocié avec eux, mais par exemple, nous nous sommes aperçus que dans un tournage, nous changeons de ville tous les jours ou très régulièrement, et que les compostes ne sont pas pris en charge dans les mairies. Nous nous sommes posé la question sur les véhicules électriques, mais comment fait mon régisseur le soir pour recharger son véhicule ? Autour de chez moi, il n'y a pas d'endroit où l'on peut charger des véhicules électriques. Il y a des prises de conscience, des techniciens et des producteurs, nous avons un appui sans faille des producteurs, c'est très important, parce que sinon, nous tombons dans ce que l'on appelle du *green washing*, c'est-à-dire que nous nous achetons une caution verte marketing et au final cela devient un poids supplémentaire pour le technicien, au lieu de quelque chose de positif. Il y a beaucoup de techniciens qui ont peur de cela, parce que dans le métier, nous avons déjà des horaires et une charge de travail importante,

nous faisons un métier de passion, et malheureusement, il y a des gens qui jouent cette passion et c'est dommage, donc le retour d'expérience de tout cela, nous avons un peu près à réussir à se tenir à ce que nous voulions faire, mais ce que nous n'avons pas vu arriver, c'est que tous les techniciens ont été heureux et fiers de le faire et cela a remis du sens dans le travail de chacun, ce n'est pas simplement faire une tâche technique professionnelle, il y a une vision d'ensemble et un challenge et le fait d'apporter un supplément dans son quotidien, cela a apporté un supplément au projet et d'énergie, donc c'est très positif. Je voudrais aussi rebondir sur les temps de préparation, il y a une contraction de plus en plus importante du temps de préparation, dans le cinéma, mais aussi dans la publicité, c'est un vrai problème, en production responsable il faut prendre un temps pour réfléchir à ces pratiques, et c'est un temps que nous n'avons jamais. Ce que je faisais, j'ai appris à le faire bêtement, parce que je sais que cela fonctionne et je ne m'étais jamais posé la question de pourquoi je le faisais, et le fait de devoir me poser la question par le prisme de l'écologie, cela m'a obligé à prendre du recul sur mon métier et l'on trouve parfois des solutions qui marchent mieux que celles d'avant. Il faut vraiment remettre en question le temps de préparation, cela me paraît indispensable et les temps de tournage aussi, qui impactent les coûts de production, mais aussi sur le coût humain, comme le disait Pauline. La série a eu de l'attention d'une part parce que c'était en plan séquence, mais aussi parce que c'était une production écoresponsable, et avait aussi la parité. L'écologie est aussi une manière de mettre toutes ces questions sur la table, de prendre un temps pour réfléchir à nos pratiques.

Anne Bourgeois : Nous allons conclure avec deux ou trois questions dans la salle, Judy me racontait que cela faisait très longtemps qu'elle fait attention lorsqu'elle crée des costumes, tu peux peut-être nous faire un retour d'expérience, c'est aussi une question de formation.

Judy Shrewsbury : Depuis très longtemps, je dis aux assistants de ne pas prendre les sacs, avant c'était des sacs en plastique, et d'y aller avec un grand sac réutilisable à la place, lorsque nous faisons des achats, parce qu'à l'atelier, nous nous retrouvons avec de grandes quantités de sacs, et que je ne pouvais pas jeter, et que je ne pouvais pas garder non plus, c'était absurde. Il y a aussi les teintures, les pigments que nous utilisons tout le temps pour enlever le blanc, pour la lumière, qui sont interdits maintenant très polluants, les teintures sont très polluantes également, donc nous essayons de limiter cela. Il y a également le don des vêtements à la fin des tournages, quand par exemple, je travaillais en Afrique, je préférais diviser, de faire en sorte que notre arrivée dans ce village, n'était pas un choc, je mets cela dans l'écologie également.

Damien Paccelleri : Merci, Judy, est-ce qu'il y a encore des questions sur l'écoresponsabilité ?

Pierre-Antoine Coutant : Je trouve que ce qu'a dit Alexis est extrêmement intéressant, c'est-à-dire qu'au-delà du simple fait de prêter attention à l'écologie, et je pense que nous avons une certaine paraisse à ne rien remettre en cause. De mon point de vue, c'est que les productions voient que dès que quelque part nous pouvons essayer de faire un effort, comme par exemple, utiliser des batteries plutôt que des piles, faire des économies de papiers, je pense que les productions ne voient que le côté coûts. À mon avis le bilan n'est pas toujours celui que l'on croit.

Public 1 : Ce n'est pas une question, mais plus une réflexion sur tout ce qui s'est dit ce matin, la question de la préparation, ce qu'il me choque c'est que l'on entend que nous n'avons pas assez le temps de nous parler, que malgré les évolutions technologiques, il y a un manque de réunions, d'échanges humains, que l'on doit retrouver dans le temps de préparation, je travaille pour la Commission du Film d'Île-de-France, c'est un vrai sujet pour nous, nous voyons que ce temps se réduit. Si ce temps n'est pas assez mis en place, justement, il y a de la pression sur les équipes, nous pouvons arriver à des questions de harcèlement, évidemment nous avons moins le temps de mettre en place l'aspect écologique, donc l'une des choses qui ressort est celle du temps de préparation, il faut mettre les moyens, le temps humains, que de là découle pleins de sujets. Se parler de bien s'organiser, de prendre toutes ces valeurs humaines en compte dont parlaient Alexis et Pauline, d'avoir de vraies conditions de travail, d'être à l'écoute, de pouvoir reprendre son collègue lorsqu'il y a du harcèlement. Il y a une question autour des financeurs, sur comment mieux financer les films et la préparation d'un projet, il y a des associations de techniciens qui sont dans la salle, qui je pense seront d'accord avec moi.

Public 2 : Bonjour, en parlant de l'écoresponsabilité, je voulais souligner une dualité, qui est que nous parlions des nouvelles plateformes et nouveaux formats cinématographiques, qui viennent de plus en plus alimenter le réseau de la production, spécifiquement dans ces formats de productions, on se retrouve très souvent avec un décor maître et des décors satellites, les décors maîtres étant dans la plupart des cas démontés, stockés dans l'espoir de pouvoir débloquer la saison 2, 3, voir 4. Ce qui appelle le lieu de travail du studio, et c'est aussi l'écoresponsabilité d'aller développer des lieux de fabrications, de préparation qui sont regroupés, cela évite les déplacements, mais cela donne une synergie. Parler avec son collègue au lieu d'envoyer un e-mail, qui est à deux bureaux du votre, c'est plus rentable, plus humain et c'est souvent plus rapide, c'est une prise de conscience assez logique, et en même temps, nous avons un directeur du CNC qui fait une grande annonce lors du dernier Salon des Tournages, disant qu'en 2020, le CNC va donner comme priorité aux studios et à l'excellence française, etc. Et nous voyons, nous décorateurs, le réseau national qui n'est pas rénové, qui est en train de tomber, nous sommes largement en retard par rapport à tous nos voisins européens, et nous avons un directeur de la CNC qui nous annonce qu'il va mettre un million d'euros pour l'ensemble du territoire français, nous sommes plutôt en besoin de 100 millions.

Anne Bourgeois : Cela est très intéressant, seulement le temps nous manque, nous allons faire une conclusion.

Denis Gravouil : Je vais faire vite, pour dire que la question de l'écologie, nous l'avons bien dit, le temps de préparation, la santé au travail, l'organisation, c'est une question qui ressort aussi syndicalement, parce que c'est aussi une question de comment nous nous organisons. Si nous n'avons pas le temps de préparation, de tournage, et de post-production, qui sont délocalisés, c'est une grave question écologique et de destruction de l'emploi, donc c'est une question de pratiques. Je relance mon annonce, nous organisons un débat, soutenu par Audience, et Ecoprod, je souhaite vraiment que vous y soyez, nous allons faire en sorte que cette question-là soit reprise, avec ce que l'on peut faire et ce que l'on peut revendiquer et que cela avance.

Laurence Berreur : Un dernier mot aussi, c'est évidemment une question de sensibilisation et une question de long terme, donc il ne s'agit pas de s'acheter une bonne conscience à un moment sur un tournage, mais c'est un combat à mener sur chacun des films. Au sein de l'école, nous avons la chance d'avoir quatre studios de tournages, nous nous interrogeons beaucoup, notamment sur toutes les questions de décors, nous ne sommes pas encore très au point, c'est un domaine dans lequel nous pouvons encore beaucoup progresser, parce que nous avons peu d'espaces de stockages par exemple.

Damien Paccelleri : Nous vous remercions pour cette première table ronde, merci à nos intervenants.

Anne Bourgeois : Vous allez avoir une présentation et démonstration de Crew United avec Olivier Kluyskens, qui va vous présenter cette plateforme à destination des techniciens en Europe. Merci à tous nos intervenants.

INTRODUCTION PRÉSENTATION DE CREW UNITED

Par Olivier Kluyskens du site web Crew United, dédié aux professionnels du cinéma et de l'audiovisuel

Damien Paccelleri : Crew United, kézako ? Peux-tu te présenter et nous présenter le site ?

Olivier Kluyskens : Je vais présenter le site en live, je suis Olivier Kluyskens, je suis français, j'ai travaillé comme technicien un peu en France, puis, en Allemagne et je vais vous parler de Crew United, qui se décrit de manière assez simple, un IMDB européen, c'est un site web destiné aux professionnels, une base de données de films, combinés à un répertoire de professionnels. Nous nous adressons aux techniciens et aux techniciennes, mais aussi aux sociétés, que cela soit de la production ou de la distribution, et aussi aux comédiens et comédiennes. Voici notre page d'accueil, je vais vous montrer comment cela marche, je tiens à préciser que, c'est peut-être quelque chose qui vous paraît nouveau maintenant, mais Crew United existe depuis 1996, créé en Allemagne par deux techniciens du cinéma, un assistant son et un assistant-réalisateur, et pendant plus de vingt ans, cela a été confiné dans l'escape germanophone, c'est la plateforme centrale là-bas, nous avons fait une version anglaise l'année dernière, et nous venons de faire une version française qui est en ligne depuis novembre dernier. Je vais vous montrer son utilisation, par le biais de mon profil, il y a les métiers que j'ai exercés, les inscriptions sur le site sont vérifiées, ceci est très important pour nous, sur la page de l'expérience et la formation, donc ce n'est pas juste du déclaratif, il y a une équipe éditoriale derrière qui va vérifier cela. Je descends un peu sur mon profil pour montrer quelque chose d'intéressant, la manière dont nous pouvons présenter le travail que l'on a fait. Ici, j'ai chaque métier, je peux avoir le reste de ma filmographie qui est listée.

Damien Paccelleri : Il y a de puissants outils de filtrage, parce que je vois que tu peux classer par année, les autres ne sont pas activés pour le moment.

Olivier Kluyskens : Tout à fait, je peux aussi chercher où sont les films cinéma dans ma filmographie. Ce qui est important de voir, c'est que nous acceptons tout type de films, du long métrage, bien sûr, du court-métrage, de télévision, des séries, de la publicité, du *corporate*, nous avons au total 75 catégories de films différentes. Il y a des fiches de films, par exemple ce projet franco-allemand que j'ai fait à une époque, vous avez des informations de base qui peuvent être complétées, et si je descends dans la fiche, nous pouvons voir qui a participé dans le projet, les comédiens et l'équipe technique.

Damien Paccelleri : Et à chaque fois, l'ensemble est cliquable.

Olivier Kluyskens : Oui, il y a des gens qui sont référencés comme membre, je me balade comme cela de film en film.

Damien Paccellieri : Et j'imagine que cela demande des mises à jour, comment travaillez-vous cet aspect-là ?

Olivier Kluyskens : Le principe de base est que lorsque quelqu'un s'inscrit sur le site, il va renseigner sa filmographie, il va commencer par taper le nom du film qu'il a fait, soit le film existe déjà et il se référence directement dedans, soit il n'existe pas encore, et il va créer une nouvelle fiche, en quelques clics, c'est très simple à faire, et cette fiche va arriver spontanément en ligne, et nous allons la vérifier, nous pouvons passer du temps sur certains projets, et si nous n'y arrivons pas à travers les sources usuelles à avoir des informations dessus, nous allons nous adresser directement aux membres qui l'ont créé.

Damien Paccellieri : Donc vous avez les techniciens, les sociétés, les comédiens, les films, alors là, « emplois et logements à vendre » ? C'est intéressant, de quoi s'agit-il ? C'est le Bon Coin du cinéaste ?

Olivier Kluyskens : C'est le Bon Coin du cinéaste, tout à fait ! Je vais quand même parler des fonctions des techniciens, c'est aussi un répertoire, on peut se balader de fiche en fiche, et voir qui a travaillé avec qui, je peux aussi faire des recherches précises, par membres du site. Ici, j'ai déjà un filtre activé, qui est « France », puis je cherche parmi les professions, « assistant opérateur », et nous cherchons, par exemple, quelqu'un qui parle espagnol, et j'ai des résultats. Il y a d'autres filtres de recherche, comme l'expérience à l'étranger, c'est donc un moyen très rapide d'avoir accès à l'information fiable, de voir qui a fait quoi. Un autre exemple, je prends un film allemand, sur la page d'accueil, qui va sortir bientôt en France, et on parcourt la liste artistique et la liste technique, si vous voyez un petit rond à côté d'un rond, peu importe la couleur, c'est un membre du site. Lorsque je dis que c'est la plateforme centrale dans le monde germanophone, elle l'est vraiment, nous comptons 36 000 membres actuels actifs, en fiction, nous avons à peu près deux tiers de la profession qui a un profil Crew United. Tous les métiers sont marqués en français et je peux changer de version linguistique. Lorsque l'on choisit un métier, on ne l'écrit pas, mais on le choisit dans une liste, il y actuellement 600 entrées, c'est quelque chose de très dynamique, des postes se créent en permanence avec l'évolution du milieu. Par exemple, j'étais régisseur, je clique sur un autre profil de régisseur, je regarde ce qu'il a fait, j'aimerais le contacter pour mon prochain projet, il y a un petit « E », c'est mon degré de relation avec la personne, cela peut indiquer si nous avons déjà travaillé avec quelqu'un, nous pouvons nous contacter et échanger. Ces fonctions de filtres existent aussi pour les sociétés, nous avons un très grand nombre de secteurs d'activités, lorsqu'une société va s'inscrire, nous vérifions aussi leurs informations, on peut chercher les sociétés selon différents critères. Ici, à côté de la ville, il y a 50 km, nous pouvons limiter pour certains critères de localisation, par exemple, j'ai un projet à Strasbourg, soit sur Strasbourg même ou un petit peu plus loin, je peux trouver des sociétés locales que je peux contacter pour ce projet. Nous pouvons aussi faire des recherches de films, cela peut être des films en cours de préparation, pour l'instant, les données du site sont très orientées

vers les tournages en langue allemande, mais je peux voir un film luxembourgeois en préparation, par exemple.

Damien Paccellieri : Comment allez-vous faire pour essayer de conquérir le marché français, où il y a déjà des plateformes concurrentielles, comme celle de Cannes ou d'autres, comment allez-vous faire pour vous singulariser et qu'est-ce qui fait que votre offre sera très intéressante pour nos techniciens qui sont là ?

Olivier Kluyskens : Nous ne sommes pas dans une logique de conquête, pour le développement de la version française du site, nous rentrons au maximum en contact avec des associations professionnelles, nous les convainquons de la performance de cet outil. Avant de travailler pour Crew United, j'étais régisseur et j'étais membre du site, lorsque je suis arrivé en Allemagne, on m'a très rapidement parlé de ça, donc je me suis inscrit, c'était très intéressant de montrer tout ce que nous avons fait, y compris dans un autre pays et j'avais des coups de fil de directeurs de production et régisseurs généraux pour travailler avec eux, donc cela marche vraiment, on m'appelle encore maintenant pour m'engager. C'est un système qui va bientôt fêter ses 25 ans, qui a été testé à l'échelle d'un pays et je suis très confiant que les Français vont adopter aussi cet outil, les Allemands l'utilisent, ainsi que les Autrichiens, les suisses-allemands et les Luxembourgeois, nous nous adressons aussi à tous les francophones. Au long terme, nous nous voyons comme un réseau européen, pour l'instant, en termes de langue nous avons l'anglais, l'allemand et le français, nous voulons aussi le faire en polonais et en espagnol, très prochainement, et à terme, avoir une base européenne pour pouvoir créer des passerelles entre les pays. En ce moment, en Allemagne, il y a une pénurie de main d'œuvre dans certaines professions, les productions ont beaucoup de mal à trouver des accessoiristes, des gens en régie, des costumières et des habilleurs, nous aimerions à notre niveau de permettre à développer l'emploi en traversant la frontière.

Damien Paccellieri : Quelles sont vos offres ? Est-ce qu'il s'agit d'un abonnement ?

Olivier Kluyskens : C'est un modèle économique premium, c'est-à-dire que les inscriptions sont gratuites, et une fois l'inscription validée et vérifiée, vous avez la possibilité de passer à un compte dit « premium », payant, à 80 euros actuellement, il y a beaucoup de fonctionnalités supplémentaires. Pour le lancement de la version française, nous offrons à tous les nouveaux inscrits qui travaillent dans des pays francophones, un an de compte premium gratuit, sans aucun engagement, pour pouvoir tester le site sur le long terme. Il y a différentes options supplémentaires, notamment chercher les films en préparation, là où il y a une grande différence, c'est que lorsque nous avons un compte gratuit, « basic », seuls les membres premium peuvent vous contacter directement. En Allemagne, nous avons actuellement 45% de gens qui ont opté pour un compte premium.

Damien Paccellieri : Il y a des catégories que je n'ai jamais vues avant, comme, « logement » et « à vendre », ce ne sont pas des catégories que nous ne voyons pas forcément sur ce genre de plateformes.

Olivier Kluyskens : C'est un service d'offre d'emploi, des productions et des chefs d'équipe vont poster eux-mêmes des offres d'emploi, selon différentes rubriques, elles sont instantanément mises en ligne avec un avertissement, jusqu'à la vérification, une fois la vérification terminée, nous l'envoyons aux membres. À l'heure actuelle, vous cliquez sur « emplois », il n'y a quasiment que des offres allemandes, je suis conscient que nous démarrons en France, les gens voudront voir comment fonctionne ses outils, mais cela fait partie des engagements sociaux que nous avons, certes, nous sommes une entreprise privée, nous mettons une partie de nos ressources sur des valeurs sociales, pour améliorer les conditions de travail et lutter contre la baisse des salaires, d'autres valeurs sur la parité et la diversité, ou l'écologie, qui a été largement abordé. En ce qui concerne les autres catégories, comme « logement », si quelqu'un part trois mois sur un tournage, il ou elle pourra sous-louer son appartement entre temps, entre professionnels ou pour trouver un logement sur place.

Damien Paccellieri : Cela permet aussi de rencontrer des professionnels d'autres pays, ce qui est intéressant.

Olivier Kluyskens : La rubrique « à vendre », marche également pour louer, c'est un bon coin, il y en a qui vendent leur caméra ou d'autres équipements.

Damien Paccellieri : Il y a-t-il des questions du public sur cette plateforme ?

Public 1 : Deux questions : J'ai pris l'exposé en cours, vous disiez que les informations sont vérifiées manuellement ? Je voulais savoir si le marché du travail en Allemagne était aussi concentré en France, ou s'il était plus ciblé dans le territoire ?

Olivier Kluyskens : Géographiquement, il est plus étalé, l'Allemagne est un pays moins centralisé que la France, et les techniciens sont répartis un peu partout, il y a trois grands pôles qui sont Berlin, Munich et Cologne. Pour la vérification, lorsqu'une inscription arrive, nous allons vérifier les informations de la personne ou de la société, sur la base de l'expérience et de la formation, avant de valider l'inscription, le métier qui nous semble adéquat, parfois nous négocions. Par exemple, pour un réalisateur, nous allons regarder sa filmographie et constater que cette personne est plus en auxiliaire de réalisation, elle aura plus de chance d'être embauchée sur des films avec ce profil-là, si sa carrière évolue, le statut peut changer. Lorsque nous créons une nouvelle fiche de film, elle est instantanément en ligne avec un avertissement, puis nous allons regarder si la catégorie est bonne, l'année, pour les longs métrages nous complétons la fiche, pour un film qui va sortir, nous allons mettre l'affiche, la bande annonce, les rôles principaux et les chefs de poste que nous allons trouver dans le dossier de presse. Il y a un côté semi-participatif au site, avec une modération derrière.

Public 2 : Bonjour, je n'ai pas vu le début de votre explication, je voulais savoir s'il y a une possibilité de mettre si nous avons une double nationalité, parce que parfois, en fonction de si nous avons une double nationalité, nous pouvons aussi travailler ailleurs, est-ce que nous pouvons mettre une deuxième adresse ?

Olivier Kluyskens : Nous pouvons mettre une double nationalité, pour l'endroit de résidence, il y a un endroit principal et un endroit secondaire, nous pouvons mettre la ville où nous habitons, le pays, le domicile fiscal aussi. Si je vais dans mon profil, j'ai mis que je suis à Munich, mais je peux rajouter « autre domicile » et dire que je suis prêt à travailler à Paris. Si je mets cela, je m'attends à ce qu'une production me contacte sans forcément me payer un logement à Paris.

Public 3 : Bonjour, bravo pour votre site, je trouve que c'est une très belle idée et j'ai hâte que cela se généralise à toute l'Europe, étant très pro-européenne, je voulais juste savoir sur l'expérience à l'étranger, est-ce que l'on peut rentrer n'importe quel pays ? Parce que vous avez dit qu'il y a 600 entrées, mais il y a beaucoup de pays, est-ce que nous rentrons l'expérience à l'étranger manuellement ou tous les pays sont fichés ?

Olivier Kluyskens : Tous les pays devraient être fichés, j'ai dit qu'il y avait 600 métiers référencés, nous avons beaucoup plus d'autres éléments référencés.

Public 3 : Donc tous les pays peuvent être marqués, en dehors de l'Europe ?

Olivier Kluyskens : Oui, c'est tout à fait l'idée, si jamais à un moment donné, nous en avons raté un, il faut nous le signaler et nous le rajouterons. Nous voulons être le plus accessibles possible et au contact des gens, nous avons un numéro de téléphone et une adresse e-mail, pour n'importe quelle question sur le fonctionnement du site, ou sur des choses que nous n'arrivons pas à faire sur le profil, nous sommes à votre disposition. Le site a été créé par des techniciens du cinéma et il s'est nourri au fil des 25 ans de son existence, informé auprès des professionnels, nous avons répondu à des demandes, nous essayons de monter dynamiquement le site et d'avoir de nouvelles fonctions qui arrivent régulièrement.

Damien Paccelleri : Nous vous remercions, Olivier, pour cette présentation de Crew United, nous vous y invitons à y aller, et évidemment, si vous êtes intéressé par les offres, d'aller plus loin.

Olivier Kluyskens : N'hésitez pas à tester, vous n'avez rien à perdre, et même si après l'inscription vous n'êtes pas satisfait, vous pouvez vous désinscrire tout de suite.

Anne Bourgeois : Nous avons la chance d'avoir Pierre Schoeller, qui va être là comme réalisateur, et deux producteurs, nous enchaînerons ensuite sur la dernière table ronde sur l'internationalisation des œuvres avec deux producteurs exécutifs qui travaillent sur de très grosses séries, je ne peux pas dire les noms et les plateformes, parce que c'est interdit, mais sur des budgets d'environ 80 millions de dollars, tournés en France, ce qui vous donne une indication de ce que cela va représenter. Ensuite, il y aura un film documentaire qui va passer sur France 3, au mois de février, autour d'une chef décoratrice que vous connaissez bien qui s'appelle Anne Seibel, il y aura un discours pour les vingt ans de L'Industrie du rêve, parce que nous avons quand même vingt ans ! Il y aura ensuite un cocktail et la projection de *Judy*, sur Judy Garland, pour quoi le choix de ce film ? Simplement parce que c'est Gabriel Yared, notre grand compositeur français, qui a fait l'intégralité de la musique du film, c'est aussi un film sur le cinéma et sur la cruauté des studios hollywoodiens.

Je suis très heureuse au nom de l'Industrie du rêve et des présidents, d'accueillir Aurélie Gros, qui est une élue, conseillère régionale, vice-présidente de la Commission des Affaires européennes et membre de la Commission Coopération Internationale, chargée d'une mission sur le patrimoine et le tourisme, par ailleurs, qui est vice-présidente Culture et Tourisme du département de l'Essonne, et enfin, du mouvement citoyen, La France vraiment. Aurélie nous soutient depuis des années sur ce festival, vous savez très bien que comme toutes manifestations, ce n'est pas simple, mais il faut dire que la région est notre plus fidèle partenaire depuis toutes ces années, au nom de toute l'Industrie du rêve, Aurélie, je voulais te remercier, remercier ta présidente, de toujours nous aider dans cet effort, de valoriser les membres de l'industrie technique et les techniciens. Aurélie va vous faire une intervention, je te passe donc la parole, vous pouvez l'applaudir s'il vous plaît.

Aurélie Gros : Merci beaucoup, Anne, pour cette introduction, cher président, Emmanuel Schlumberger, chère madame la vice-présidente, Anne Bourgeois, chers amis, puisque dans la culture, nous sommes tous des amis. Je suis particulièrement honorée d'être ici aujourd'hui en tant qu'élue de la région Île-de-France, ce festival, l'Industrie du rêve, est une belle machine, dont les rouages ont vingt ans aujourd'hui. Bon anniversaire, je pense que nous pouvons les applaudir, parce qu'un festival qui dure vingt ans, ce n'est pas forcément évident ! C'est effectivement vingt ans de rencontres, de débats, de mise en lumière de centaines de professionnels qui font le cinéma, ces faiseurs de rêve, comme vous aimez les appeler, ces hommes et ces femmes de l'ombre, sont mis à l'honneur chaque année depuis vingt ans, au cœur de la seule manifestation consacrée à ceux qui fabriquent les films, aux techniciens du cinéma, ce qui est remarquable, donc vous êtes la seule manifestation qui mettait en valeur les techniciens qui font vivre la culture aujourd'hui, en France. Monteurs, preneurs de son, producteurs, costumiers, et je ne les citerais pas tous, tous sont venus nous transmettre leur passion et nous parler des évolutions et des mutations techniques et technologiques de leur profession. Ils sont venus au festival dans cet espace, accueillant cette manifestation, qui depuis toutes ces années déclare son amour au cinéma et à ceux qui le font. C'est aujourd'hui en tant qu'amie du festival, surtout, et amie du président et de la vice-présidente, que je viens, Anne et Emmanuel, et toute l'équipe, merci à vous pour toutes ces éditions riches et pertinentes. Vingt ans, donc que l'Industrie du Rêve existe, vingt ans que le festival est soutenu par la région Île-de-France, dès 2001, la région a mis en place une politique en faveur du cinéma et de l'audiovisuel, je connaissais le festival, mais je n'étais

pas là. Cette politique s'appuie sur des actions et des dispositifs destinés à soutenir la création, production, exploitation et l'éducation à l'image, avec plus de 900 films soutenus de l'écriture à la diffusion. L'ambition annoncée par notre présidente de région Île-de-France et de faire de l'Île-de-France la première région d'Europe en matière de soutien de production cinématographique. Elle a en tout cas les premières collectivités territoriales françaises pour l'aide au cinéma et audiovisuel avec un fonds régional de près de 20 millions d'euros. La région Île-de-France attire aussi les réalisateurs français et les superproductions américaines, d'ailleurs, nous nous souvenons de l'engouement qui a eu et la fameuse hystérie provoquée dans les médias par le tournage de *Mission impossible 6*, Tom Cruise était à Paris, mais bon, il n'y a pas que le cinéma américain qui nous intéresse, ils arrivent sans doublures en moto sur les Champs-Élysées, au-delà de l'engouement provoqué par les stars hollywoodiennes, la région Île-de-France a notamment soutenu les films *Amour*, de Michael Haneke, ceux de Jacques Audiard, ou récemment, *120 Battements par Minute* de Robin Campillo, le film qui a fait sensation aux Césars, avec pas moins de six récompenses. Les séries ne sont pas en reste en Île-de-France, le boom des séries télévisées, comme vous avez pu le voir dans un certain nombre d'articles qui ont été consacrés sur les séries, il y a quelques jours, a eu lieu, dans la région également, avec plus de 5 000 jours de tournage qui lui ont été consacrés en 2019. Et comme l'a introduit Anne, vous le savez, je suis actuellement vice-présidente d'un très beau département, qui s'appelle l'Essonne et je suis vice-présidente en charge de la culture, donc c'est un département qui m'intéresse particulièrement, et dans mon beau département, la série *Le Bazar de la Charité*, par exemple, sur TF1, a été tourné en partie au château du Saussay à Ballancourt-sur-Essonne, à deux pas de mon lieu d'habitation, le cinéma à ma porte et à deux pas de Paris, et d'autres films encore. En effet, l'Essonne, pour citer cet exemple, regorge de sites patrimoniaux, nous sommes le département d'Île-de-France qui compte de plus grands nombres de châteaux, donc des sites patrimoniaux exceptionnels. C'est aussi en cela que les tournages sont si importants et mille fois bénéfiques pour nos territoires, ils font une formidable mise en valeur des sites patrimoniaux, en plus d'avoir des retombées économiques réelles, puisqu'en 2017, près de 4 200 CDI ont été créés, chaque promotion génère plus de 400 emplois selon un calcul du CNC. Que ceux qui disent que la culture ne crée pas d'emploi se dénoncent, nous avons bien la preuve chiffrée que ce n'est pas vrai, les métiers du cinéma, les métiers des industries techniques peuvent être un beau débouché pour nos jeunes franciliens. Oui, travailler dans le milieu du cinéma en Île-de-France est possible, et c'est le message que je veux transmettre à travers la région, à travers son soutien aux productions cinématographiques, aussi notre soutien aux événements tels que l'Industrie du Rêve, donc merci au festival pour ce travail passionné qu'ils mènent depuis vingt ans, et je vais le dire à leur place, parce qu'il ne se vanteront jamais, c'est normal, je peux dire qu'ils le font avec force et avec envie, parfois avec désespoir et c'est très beau de voir cela, par des personnes aussi engagées, défendre ces métiers qui leur sont chers et cette passion qui est la nôtre en tout cas, ici réunit aujourd'hui, et qu'il faut transmettre à nos jeunes générations, merci encore et bon anniversaire.

Anne Bourgeois : Merci beaucoup, Aurélie, nous espérons en plus que l'année prochaine, la région sera encore plus proche !

TABLE RONDE 2 – L'INCIDENCE DES NOUVELLES TECHNOLOGIES SUR LES MÉTIERS ET LES MODALITÉS DE COLLABORATION

INTERVENANTS

Pierre SCHOELLER, réalisateur, **Emmanuel BARRAUX**, producteur, **Emmanuel SCHLUMBERGER**, producteur, **Isabelle MANQUILLET** et **Yanick**, Monteurs associés, **Jérémie STEIB**, Association Française des Assistants Réalisateurs, **Bertrand SEITZ**, chef décorateur, **Michel CASANG**, ingénieur du son, **Charles JODOIN-KEATON**, scripte.

Anne Bourgeois : Nous allons accueillir les intervenants de notre deuxième table ronde, j'appelle monsieur Pierre Schoeller, réalisateur à venir nous rejoindre, Emmanuel Barraux, producteur, monsieur Emmanuel Schlumberger, producteur, Isabelle Manquillet, qui est accompagnée de Yanick, des Monteurs associés, Jérémie Steib, de l'AFAR, l'Association Française des Assistants Réalisateurs, et puis Bertrand Seitz, chef décorateur, Michel Casang, ingénieur du son, et Charles Jodoin-Keaton est ici, qui est scripte, un homme scripte, je voulais le signaler après tout ce qui s'est dit ce matin ! Merci à tous d'être présent, nous avons présenté ce matin les résultats quantitatifs de l'enquête, que nous avons menés auprès de 1600 techniciens, il est apparu beaucoup de questionnements, à savoir que nous avons eu 1 600 réponses, sur un échantillonnage de 15 000 personnes, ce qui représente 10%, ce qui n'est pas beaucoup. Nous avons vu beaucoup de choses qui sont sorties ce matin autour de la formation, l'égalité homme-femme, les statuts et l'écoproduction. La deuxième partie de l'enquête, qui a été menée avec les associations professionnelles de techniciens, que je remercie encore, a été sur l'incidence des nouvelles technologies sur les métiers et les modalités de collaborations. Rapidement sur le quantitatif, quels sont les résultats ?

Damien Paccelleri : La question, les nouvelles technologies représentent-elles des opportunités de développement et de croissance ?

Anne Bourgeois : Nous avons demandé l'incidence des nouvelles technologies sur différents stades de la fabrication du film, or, nous avons vu qu'il y avait, en effet, une incidence forte sur l'organisation du travail, sur le temps de préparation, sur la créativité, la productivité dans le tournage, le temps de la post-production, le pouvoir d'initiative, les pratiques salariales, les relations sociales et la simplification du *workflow*. Ce qui ai apparu, c'est qu'il y a beaucoup de temps de préparation, c'est quelque chose qui ressort énormément, le numérique permet une forme de créativité et de liberté, mais en même temps, une forme d'isolement derrière les écrans, c'est-à-dire un vrai manque de communication entre les équipes techniques elles-mêmes et entre la production et les équipes techniques. Le sujet de cette table ronde est : Quels sont les incidents des nouvelles technologies sur les métiers ? Nous voyons que le « un peu » est assez

fort, mais si nous mettons-le « beaucoup » et le « complètement », les chiffres sont plus importants. Entre les différents postes techniques, nous voyons que c'est cela a eu énormément d'incidence, notamment sur le fait qu'il ait beaucoup moins de réunions et de temps de préparation, et une forme d'isolement derrière son écran. Entre les différents postes techniques et les productions, nous avons eu beaucoup de commentaires, où les producteurs vont pouvoir s'exprimer, mais où les techniciens disent que les producteurs ont une méconnaissance des métiers techniques, cela est un débat que nous allons avoir, avec un effet générationnel évident, c'est-à-dire que les jeunes producteurs seraient plus formés sur les outils numériques. Ce qui est assez étonnant dans les résultats, c'est que, finalement, avec les réalisateurs, cela n'a pas bougé significativement depuis vingt ans, c'est-à-dire que la relation avec le réalisateur reste plutôt stable.

Damien Paccelleri : Nous avons constaté une problématique qui été particulière avec les nouvelles technologies, c'est-à-dire qu'il y a une forme d'isolement, un manque de communication entre les techniciens et la production, est-ce c'est quelque chose que vous avez déjà rencontré ? Est-ce vraiment problématique ? Les technologies ont apporté beaucoup de biens, mais aussi beaucoup moins de contacts humains.

Anne Bourgeois : Nous allons commencer par les techniciens.

Michel Casang : Absolument pas, je ne vois pas en quoi l'e-mail ou ce genre de chose isole. Je ne travaille que sur des plateaux, je suis ingénieur du son, je ne communique pas avec le metteur en scène et le reste de l'équipe par Tweet ou par SMS, nous nous parlons. Les réunions, personnellement, je ne trouve pas qu'il y en ai tellement eu, en tout cas me concernant, j'ai très rarement eu des réunions en pré-production, avec les chefs décorateur et le créateur de costumes, c'est quelque chose qui est très négligé, et au contraire, avec les nouvelles technologies, on donnait plus de communication, ce qui était quelque chose qu'il ne se faisait absolument pas avant. Ce que l'on appelle la réunion de post-production, qui se fait d'ailleurs avant la production, où nous mettons en place le *workflow*, et là, je rencontre des gens que je ne rencontrais parfois jamais, et qui sont pourtant des collaborateurs extrêmement proches, qui sont le monteur son et le mixeur.

Damien Paccelleri : Donc cela n'a pas eu une incidence négative.

Michel Casang : Voilà, c'est même mieux, parce qu'il y a quelque chose que j'ai découvert depuis deux ou trois films, qui est le logiciel où il y a tout dedans, c'est-à-dire que j'avais les repérages, donc si je repérais un décor, par exemple, je pouvais voir s'il y avait des problèmes, comme la liste technique était mise à jour, ce n'était pas compliquer d'appeler le régisseur ou le repéreur. Après, si vous voulez rester derrière votre écran, faites-le, il y a quelque chose qui a été créé il y a très longtemps, qui s'appelle le téléphone, qui est pas mal !

Anne Bourgeois : Passons sur le point de vue des autres techniciens, voir, peut-être contradicteur !

Yannick : Pas contradictoire, mais une opinion un petit peu plus nuancée et différente, je m'appelle Yannick, j'interviens au nom de LMA, Les Monteurs associés, la principale association de monteuses et de monteurs en France. Nous avons publiés, l'année dernière, le livre de post-production, qui procède de deux choses, d'abord, d'un certain nombre d'enquêtes statistiques, réalisées par toutes les associations de post-production, le son, le bruitage, le mixage, le montage son et le montage, et ensuite, qui a donné lieu à des états généraux, dont des rencontres sur le week-end et qui ont fait un constat, effectivement, un peu plus nuancé, en tout cas, de l'évolution de nos professions, sur une dizaine ou quinzaine d'années. Nous nous appuyons à la fois de ces données statistiques, auprès de nos adhérents, il y a eu des réponses, des enquêtes approfondies qui sont faites, que nous pourrions largement croisées avec la vôtre, et du point de vue du numérique, je vais parler au nom de la post-production en général. La post-production était la première touchée par l'évolution des outils numériques, le son en premier, ensuite le montage, bien avant que les caméras numériques s'imposent sur les plateaux, nous montions déjà à travers des ordinateurs, des images numériques, que l'on reconformait ensuite en positif. Nous avons vu un impact très vite et fort du numérique sur nos méthodes de travail, cela est une chose, il y a énormément d'aspects positifs sur ces transformations, et de liberté gagnée et de création, mais il y a eu aussi un certain nombre d'effets négatifs et nous constatons, nous l'expliquons très clairement dans le Livre Blanc, je vous conseille de le lire, il est téléchargeable sur le site de toutes les associations concernées par la post-production. Deux changements assez profonds, l'organisation du travail en production avec des effets spéciaux, pas nécessairement directement liés à l'outil, et à son usage, mais plus les transformations qui sont faites autour du temps de l'organisation du travail. Je ne vais pas toutes les citer, mais par exemple, en montage, il y a la quasi-disparition de l'assistant monteur, la réduction énorme du travail d'équipe au niveau du montage, nous sommes passés, en pellicule, d'une équipe de jusqu'à quatre personnes, qui travaillaient pendant des mois, à aujourd'hui, une personne qui travaille seule, avec un quart de poste d'assistant, sur des périodes extrêmement éclatées, jusqu'à avoir trois ou quatre assistants par films. Nous avons des transformations qui sont très concrètes et profondes et nous en faisons le constat aujourd'hui, à voir une influence forte sur la création. Ce livre est un peu un signal d'alarme, il a été rédigé, non pas par le biais du catastrophisme, mais sous la forme de quinze propositions, que l'on appelle de « bonne conduite », pour ce dire ensemble, nous sommes capable de réfléchir ensemble, les producteurs, les techniciens, les financiers du cinéma, les institutions officielles, le CNC, autour de cette question pour essayer de renverser un peu la vapeur.

Anne Bourgeois : Peut-être la réaction d'un réalisateur, Pierre Schoeller ?

Pierre Schoeller : Bonjour, Pierre Schoeller, je voudrais d'abord saluer la salle, parce que c'est formidable que nous soyons aussi nombreux à nous intéresser à ces questions, et merci au festival, vingt ans et beaucoup de fidèles. Je mettrais l'accent sur quelque chose de plus global, qui est de l'ordre de la fabrication d'une image et d'un son, d'un plan de cinéma, et le numérique a éclaté une forme de mystère. Il est très clair qu'il y a quelque chose, à partir du moment où nous avons quitté la chimie, nous avons quitté une forme de mystère et de succession des choses, c'est-à-dire que le plan apparaissait au laboratoire, la vie du laboratoire induisait une vie sur le montage et le laboratoire revenait à l'étalonnage. C'était assez simple, des étapes

fondamentales, mais crée un chemin dans la fabrication d'un film, jusqu'à un chemin manuel, puisque cette pellicule, il fallait la toucher, la mettre dans des chargeurs de caméra, ne pas l'abîmer, la respecter, faire attention au montage de ne pas l'abîmer, etc. Cela induisait toute une culture du geste, de poser une caméra, de poser une coupe sur un montage, de poser un son... Je ne veux absolument pas avoir un discours nostalgique, ce n'est pas ce que je voudrais dire, après rentre, effectivement, une propagation sur plusieurs années, voir même deux générations, le numérique qui s'installe dans le processus créateur et qui touche tout le monde, même le premier assistant et le scénariste, parce que, maintenant, les logiciels d'écriture sont formatés d'une certaine façon pour l'écriture de scénario. Et que se passe-t-il ? Les lignes se brouillent et la fabrication d'un plan devient quelque chose d'à la fois plus complexe, qui déborde de métier en métier, parce que l'intervention sur l'image devient décisive. Par exemple, les effets spéciaux, et il faut dire une chose c'est que, ce n'est pas réservé à *Matrix*, c'est beaucoup aussi dans les films naturalistes, et nous ne les voyons pas. Les interventions sur le plan et l'image, même dans les comédies, par exemple, les processus de recadrage, parfois systématique au montage, d'effacement des comédiens, de transformation d'un décor et de lumière, toute cette écriture qui fait le cinéma, car le cinéma c'est vraiment cela, il y a la part de jeu et d'incarnation du comédien, mais cela commence par le numérique. Je ne sais pas si vous l'avez déjà eu entre les mains, mais il y a un logiciel qui vous permet d'éliminer les faux raccords de jeu dans un plan, c'est-à-dire qu'il analyse par morphologie ce qui avant faisait une coupe dans le raccord de jeu, le logiciel permet d'enchaîner deux moments de comédiens qui à priori ferait une rupture. Cette intervention du numérique, elle est, pour un réalisateur, omniprésente et très belle, il y a un de mes films, où nous avons créé un plan, il n'y avait pas une caméra, pas de décor, rien de matériel, jamais de ma vie j'aurais pensé que dans le film, il y aurait des plans créés, en plus il a été fait dans la boîte d'effets spéciaux, et m'a été rappelé par une collaboratrice, et je l'avais un peu oublié, mais il s'est révélé que c'était une belle idée de plan. Ce qui est compliqué pour nous, réalisateurs, cela va être la cohérence, de trouver une ligne, un geste artistique qui avant était concentré, et c'était clair, le montage, c'est le montage, le tournage, c'est le tournage, la préparation, c'est la préparation, maintenant ce n'est plus comme cela, c'est tout le temps partout, il faut intervenir soit sur l'image, soit sur la lumière, réécrire un jeu sur le montage, etc. C'est un autre mode, j'ai commencé en faisant des films très vite, j'ai toujours voulu faire du 35 mm, mais je n'ai jamais pu, c'est aussi un choix de production, mais en fait, il s'est trouvé que je suis passé au moment de la bascule et le numérique, il y aurait aussi beaucoup à dire sur l'illusion d'intervention que le numérique apporte, c'est-à-dire que, il vous donne l'impression d'intervenir sur les choses, parfois oui, parfois non, mais lorsque c'est non, c'est non, et nous avons d'autres courts, parce que nous n'avons plus de forme de technique ancienne. Après sur les organisations de travail, cela a été analysé, mais d'une certaine manière, ce que l'on vit avec le cinéma, c'est un processus d'intervention technique et informatique que nous vivons tous.

Anne Bourgeois : La réaction d'un producteur serait intéressante, Emmanuel Barraux et Emmanuel Schlumberger ?

Emmanuel Barraux : Je suis Emmanuel Barraux, 31 Juin, producteur, j'ai fait des longs métrages, mais aussi notamment une série, et je pense que ce serait intéressant que je parle de la série, qui est une série pour Canal+ qui s'appelle *Hippocrate*. Nous faisons actuellement la deuxième

saison, et pour le coup, je remarque que tous les techniciens, malgré le numérique, communiquent énormément, parce que nous sommes obligés à cause des délais courts de fabrication, d'imbriquer le montage dans le tournage, qui est quasiment parallèle. Nous avons une directrice de production très bien, qui fait le lien, nous faisons des lectures de chaque épisode avant le tournage, tous les techniciens ensemble, donc chacun peut communiquer, que ce soit un ingénieur son ou un chef opérateur, tout le monde va pouvoir exprimer ces sentiments, l'arrivée du numérique a permis une plus grande rapidité à travailler ensemble. Nous regardons les rushes séparément, c'est une façon de travailler qui est, je pense, aussi très efficace, par ces nouvelles technologies. Il y a plein de questions que nous avons eues sur les choses qu'il fallait faire, avec des effets de neige et de pluie, et bien le fait d'être tous ensemble sur la table nous permettait d'aller très vite et de prendre les bonnes décisions.

Damien Paccelleri : Vous les faisiez combien de temps avant le tournage ces réunions techniques ?

Emmanuel Barraux : Nous les faisons en décembre, donc un mois avant le tournage.

Anne Bourgeois : Ce qui pourrait être intéressant, ce serait d'avoir la réaction des gens qui sont sur le tournage, ainsi que de la préparation.

Jérémie Steib : Je ne dis pas que ce que nous avons fait était parfait, mais cela fonctionne.

Damien Paccelleri : Donc cela veut dire que vous aviez les scénarios en temps et en heure ?

Jérémie Steib : Non, pas toujours, nous avons au moins ce qu'il fallait pour commencer le tournage.

Damien Paccelleri : C'est bien, il y a beaucoup de tournages où cela devient de plus en plus compliqué, d'avoir le temps de faire ces réunions-là et le matériel pour le faire. En long métrage cela ne se fait pas régulièrement, non ?

Jérémie Steib : Alors en long métrage aussi, je fais beaucoup de télé en ce moment, mais effectivement, en télévision, par exemple, nous sommes de plus en plus pris par le temps. Je suis premier assistant-réalisateur donc nous avons pas mal parlé de production et de post-production, mais il y a surtout les relations entre les techniciens.

Anne Bourgeois : Jérémie Steib est donc assistant-réalisateur et vice-président de l'AFAR.

Jérémie Steib : Nous nous rendons compte avec les temps de préparation qui sont de plus en plus courts dans les projets que nous faisons, quel que soit les projets, que ce soit du cinéma ou de la télévision, que ces outils numériques ont un grand avantage qui permet de communiquer rapidement et efficacement avec beaucoup de monde, mais à tel point que, cela devient le mode de communication principal, et que tout le monde a l'impression que dès que nous avons une information à communiquer ou un problème, nous envoyons un e-mail et l'information est

passée, sauf que, nous assistants-réalisateur en préparation, nous avons une boîte d'e-mail que se remplit à une vitesse astronomique et que nous nous rendons compte que les autres techniciens aussi. Parfois, il y a des informations qui ne passent pas, parce que l'e-mail est tombé dans les spams, ou qu'une personne a traité ses e-mails à la volée, malgré les outils numériques, cela nécessite quand même de se réapproprier la discussion, la parole, du temps pour parler avec les gens, pour faire des réunions tous ensemble, parce qu'encore une fois, un bon tournage, dans le sens, sans trop de mauvaises surprises, est un tournage qui a été bien préparé en amont et un tournage qui a eu le temps nécessaire de préparation pour, justement, voir toutes les problématiques avec les différents corps de métiers. Encore une fois, il faut du temps, et le problème du numérique c'est que cela peut vous encourager à complètement exploser le temps de travail. Avec le numérique vous pouvez envoyer un e-mail le week-end, c'est le travail continu qui ne s'arrête jamais, lorsque nous sommes en préparation, nous le voyons, les e-mails tombent toute la journée, je suis assistant-réalisateur, je ne sais pas combien de dizaine et de dizaine d'e-mails tombent dans ma boîte e-mail tous les jours, de repérage, avec la décoration, etc. Cela n'arrête pas, donc nous en arrivons à des situations où nous recevons des e-mails le soir, ou la nuit, ce sont des journées qui ne s'arrêtent jamais, et donc nous sommes un peu tout le temps dans un train qui est lancé à cent à l'heure, sans vraiment avoir le temps de prendre du recul, prendre le temps avec les gens de se poser autour d'une table et de faire les choses. Il est très bien que vous ayez pu faire ces lectures techniques, c'est gage d'une préparation qui permet d'être efficace et d'avoir moins de mauvaises surprises, et donc moins d'imprévus et de coûts supplémentaires.

Anne Bourgeois : Peut-être le sentiment de Bertrand Seitz, qui est chef décorateur ADC, et ensuite celui de Charles, qui est scripte, membre des Scriptes associés.

Bertrand Seitz : Je ne me sens pas isolé ou pénalisé par cette révolution numérique, la seule chose qui me frappe c'est que cela peut fabriquer une sur-communication. Très récemment, j'ai fait un film où nous avons tourné au fin fond de la nature, dans une zone blanche, sans réseau téléphonique, ni de Wi-Fi, rien, nous ne pouvons pas communiquer. Il fallait descendre, prendre une voiture, faire vingt minutes de voiture pour trouver le premier spot où nous pouvions communiquer par e-mail, donc nous étions obligés à bien réfléchir à ce que nous allons dire, nous poser toutes les questions, faire des listes, bien carder nos images, puisque nous ne voulions pas faire des allers-retours tout le temps. Cette expérience m'a renvoyé avant l'air des téléphones portables et l'Internet, donc lorsque nous prenions nos photos de repérage argentique et qu'il fallait les développer, cela coûtait très cher, donc nous écoutions bien le réalisateur et nous regardions bien les axes qu'il avait placés, donc nous prenions les bonnes photos, nous étions concentrés sur comment nous devons travailler le film. Aujourd'hui, avec la capacité de se tromper, de réparer très vite, nous partons parfois dans tous les sens, et cela donne des résultats un peu bizarres, avec des pertes de temps et d'énergie, de fausses directions, qui ne sont pas toujours très rentables pour le film. Nous avons aussi une compression du temps, donc cela nous oblige à une plus grande rigueur, donc je dirais que le piège du numérique, dans l'exercice de mon métier, est d'aller des images qui ne sont pas dans la bonne direction, parce que nous n'avons pas eu le temps de communiquer convenablement.

Anne Bourgeois : Merci beaucoup, Bertrand, as-tu des remarques, Charles ?

Charles Jodoin-Keaton : Oui, je rejoins mes collègues décorateurs et assistants-réalisateurs, Charles Jodoin-Keaton, scripte et membre des Scriptes associés, l'association des scriptes. J'ai presque envie de dire que trop communiquer, c'est brouiller les pistes. Dans notre métier, nous sommes amenés à écrire beaucoup de notes, à conserver la part d'un film pour le tournage, pour garder une certaine cohérence dans la continuité, donc plus nous avons à noter des choses et les outils numériques nous facilitent parfois la tâche, mais ne font pas nécessairement des notes pertinentes, donc la pertinence du travail et sa qualité n'est pas facilitée par le numérique. J'essaie de distinguer l'outil de l'écriture, il y a des outils et tout le monde en a, il y en aura toujours plus, plus efficaces les uns que les autres. Ce que j'ai aussi entendu d'intéressant, c'est le mot « poser », il fut une époque peut-être, encore aujourd'hui, je l'espère, que nous puissions poser la caméra, poser le cadre, nous poser des questions, lorsqu'elles sont importantes, ce qu'il se fait de plus en plus rare. Il est vrai que le temps est comprimé, le numérique à cette tendance-là qui est un piège, mais un piège dans lequel il demeure à nous de ne pas tomber, il faut toujours se le rappeler. Dans notre métier, en tant que scripte, c'est un tiraillement, et cela l'a toujours été, pour les scriptes, en France, le cliché est encore très féminin, et presque seulement pratiqué par les femmes, donc le cliché de la scripte dans le temps, penchée sur ses cahiers, un peu dans une bulle, dans un monde de notes, est encore aujourd'hui, penché sur la tablette. Nous sommes tous collés à un écran en oubliant ce qu'il y a autour, c'est à la personne de se détacher des pièges de ce que ces outils ont à offrir, mais c'est un tiraillement peut-être un peu plus important aujourd'hui avec l'avènement du numérique. Pour ce qui est du temps de la préparation, que dire de plus, que d'être d'accord avec vous et qu'une bonne préparation est un investissement, quelque chose qui rentabilise le coût d'un film, donc dans mon coin, je bataille beaucoup, par exemple, pour me joindre aux repérages techniques, ce n'est pas toujours proposé aux scriptes, pour pouvoir, dès la préparation, être à l'écoute des intentions premières du réalisateur, pour qu'ensuite nous soyons en bonne position. Le temps de préparation est essentiel et ses lectures techniques en ordre chronologique du scénario sont importantes.

Anne Bourgeois : Si nous synthétisons ce que vous dites, c'est que de toute façon il y a de moins en moins de réunions techniques. Emmanuel Schlumberger, président de l'Industrie du Rêve, mais aussi producteur de films comme *Danton*, de *Wajda*, *Fanny et Alexandre* de Bergman et j'en passe, est-ce que tu as quelque chose à dire là-dessus ?

Emmanuel Schlumberger : Ce que je pense, c'est qu'il y a eu sur les cinquante dernières années, une multiplication des tournages, avant nous faisons quarante longs métrages en France, nous en faisons maintenant 220. Les séries télévisées n'existaient quasiment pas, nous faisons des tournages extrêmement lourds, avant nous devons tourner en studio, nous ne pouvons pas tourner, et pas non plus le droit de tourner à l'extérieur, donc tout était un processus beaucoup plus long et réfléchi. Je crois que la légèreté, qui a commencé avec la Nouvelle Vague, qui a apporté tout ce qui est lyrique, fait que nous avons multiplié les tournages et les projets, maintenant, au niveau du nombre de projets qui sont tournés en France par rapport à ce qui se tournait, évidemment que les conditions sont assez différentes.

??????? : Oui, il est vrai que c'est très différent, mais nous nous adaptons, si nous ne pouvons pas le faire je pense que nous ne ferons pas ce métier, mais l'idée est de s'adapter pour que, de toute façon, le film existe à la fin, et que cela soit le film que l'on ait tous voulu faire et que le réalisateur puisse porter le film comme il l'attend.

Emmanuel Schlumberger : Mais est-ce qu'il n'y a pas eu une multiplication des metteurs en scène, et le fait qu'à l'heure actuelle, ils ont une plus grande liberté pour arriver à faire un projet, il faut aussi mettre cela en perspective.

??????? : Oui, ils ont peut-être plus de liberté, mais je ne sais pas s'ils savent l'utiliser, parce qu'encore une fois, il faut savoir s'en servir.

Pierre Schoeller : Qu'est-ce que vous appelez par liberté d'un metteur en scène, quand le destin du projet passe par une dizaine de commissions, où tous les autres films passent devant ces commissions. Évidemment, lorsque vous avez un producteur qui est avec vous, qui vous suit et vous soutient, et qui arrive à créer un espace de collaboration et de liberté, à la fois au sein de la production, des techniciens, des comédiens et du temps de travail. Il y a une chose qui me semble évidente, et la question est : pourquoi les films sont-ils aussi moches aujourd'hui ? Pourquoi les films sont-ils parfois inaudibles ors que nous avons ces puissances dans les mains, je ne parle pas des compétences, parce que je suis certain que nous avons, en France, les plus belles compétences, c'est pour cela que les cinéastes étrangers viennent ici, parce que nous réussissons, par pleins de choses diverses, à ce que nos chefs opérateurs travaillent très bien ici et savent aussi travailler à l'étranger. J'ai l'impression de me nourrir et d'apprendre constamment de mes collaborateurs et je suis émerveillé de leur science, de leur rapport du cinéma, de l'amour de leur métier, de leur intelligence qu'ils ont à gérer leur propre équipe... Ce n'est pas là où cela pêche, là où cela pêche c'est effectivement, d'avoir le temps de se poser, d'innover, de se dire : « est-ce que le film est prêt ? comment murit-il ? », le montage est fondamental. Le numérique a changé quelque chose de fondamental dans le montage, il a amené une quantité de matière phénoménale, vous allez faire votre marché, avant que vous arriviez avec votre panier, vous saviez qu'il allait être lourd et que vous n'allez pas porter 50 kg de courses, maintenant c'est l'inverse, nous arrivons au montage avec trop de plans et nous n'avons pas le temps de les trier. Nous pouvons avoir ce sentiment extrêmement désagréable que nous avons fait une moisson formidable, et nous n'avons pas un grain de riz, alors que ce sont des énergies de travail, de tout le monde, pourtant le montage ne coûte pas très cher, mais c'est une histoire de crédit. Lors du montage les crédits sont lancés, les intérêts courts et il faut réduire la livraison du film, mais le montage est moins cher que la préparation et le tournage. Demandons-nous à rendre les films plus beaux et plus vivants, plus innovants, plus libres dans leurs propos, et que cela soit avec du numérique ou de la pellicule, c'est cela que nous ne devons pas perdre de vue. Un spectateur, aujourd'hui, avant qu'il aille dans une salle de cinéma, arrive avec un œil formé bien d'autres choses, par les vidéos YouTube, le téléphone, la télévision, par toutes sortes d'images et à l'esthétique de l'image qui n'appartiennent plus au cinéma et là, il y a quelque chose qui a évolué et qui va s'ouvrir, je ne sais pas comment.

Damien Paccellieri : Isabelle Manquillet, nous parlions justement du montage, est-ce que vous voulez témoigner ?

Isabelle Manquillet : Je voulais rebondir sur ce qu'a dit Pierre, c'est qu'effectivement, pour notre part, au montage, il s'agit de la dernière écriture du film, et ce qu'il s'est passé ces dernières années, c'est que nous avons eu des temps de montage réduits, des rushs plus importants, des choses à faire en plus, comme maquetter des trucages, nous avons pris l'habitude d'avoir un confort de projection de travail avec un travail du son, des maquettes de trucage, nous nous occupons aussi des maquettes de générique, etc. Cette troisième écriture est fondamentale, nous pouvons perdre le film, ce que disait Pierre, au tout début, c'est que nous sommes sollicités par le réalisateur tout le temps, par de nouvelles choses, par une matière abondante. Trouver le film et sa dernière écriture, c'est du temps, c'est se poser, effectivement, allonger le temps s'il faut, bien poser ces temps de montage, or, nous avons, à chaque fois, des difficultés à faire comprendre que, cela ne sera pas monté en douze semaines et les réponses que nous avons, c'est que le film précédant a été monté en douze semaines, et c'est rarement vrai, puisque en tant que monteurs, nous disons que cela ne tiendra pas pour telle ou telle raison, et nous avançons. Nous savons très bien qu'à un moment donné, le film n'est pas là, nous aurons des temps de montage supplémentaires, mais que se passe-t-il ? Il y a les équipes derrière, les auditoriums qui sont réservés, tout le monde va courir derrière, tout le monde aura moins de temps à passer avec le réalisateur pour affiner la bande-son ou le mixage, il y aura l'étalonnage en même temps, etc. Tout cela a des incidences, donc effectivement, je pense que l'arrivée du numérique est une très bonne chose, mais il faut avoir des garants, parce que ces réunions qui sont de moins en moins proposées, ou en tant que chef de poste, au début de cette chaîne de post-production, nous en parlons, mais tout le monde est pressurisé par des plannings qui sont trop courts, donc nous n'avons pas beaucoup de temps pour nous parler, surtout à cette dernière phase d'écriture, et c'est fondamental, pour trouver le film, aider le réalisateur à faire ses choix. Une autre chose qui est importante par rapport au poste de chef monteur, c'est celui qui va élaborer avec le réalisateur cette ultime écriture du film et qui a un rôle fondamental avec les autres équipes, c'est de transmettre sur telle séquence, des intonations fines, profondes, qui ne sont pas forcément évidentes à la première vision du film. Pour un monteur son ou un mixeur qui arrive, et qui était la semaine dernière sur un autre film, et cela est un rôle qui est fondamental, or, nous, monteurs, nous ne sommes plus payés au mixage, nous allons écouter les bandes son de notre plein gré, nous y allons parce que nous ne lâchons pas l'affaire, avec le réalisateur, parce qu'il a besoin de notre échange continu, que nous avons commencé en salle de montage. Lorsque les trucages arrivent, il y a un vrai échange, et cela peut avoir une influence importante sur l'écriture du film, donc des vrais choix à faire, et sans le chef monteur, le réalisateur a souvent des doutes, qui sont importants et nécessaires, mais cette collaboration est importante jusqu'au bout, or, ce n'est plus du tout ce qu'il se passe aujourd'hui.

Damien Paccellieri : Charles, as-tu un commentaire ?

Charles Jodoin-Keaton : Oui, j'avais juste une petite anecdote, pour illustrer un peu cette surproduction de matière que nous pouvons être amenés à filmer, mais il y a aussi la question du pourquoi, plutôt que du comment, que l'on ne pose presque plus. J'ai l'impression que le

réalisateur est de plus en plus isolé de ses collaborateurs, et là ce que j'entends avec ce qu'il arrive au montage, le temps est plus comprimé. L'été dernier, j'ai travaillé pour une série américaine pour un réseau, donc plus formatée, c'était une sitcom, ce sont des épisodes de 25 minutes, pour NBC, donc ils sont très carrés. Depuis le numérique, et ça je l'ai découvert sur le décor, nous tournons à deux ou trois caméras, le réalisateur disait « coupé » à ses comédiens, mais les caméras continuaient à tourner, les caméras n'ont jamais arrêté à tourner, dès que nous les déplaçons, là, nous les coupons. Au début, j'étais étonné, je n'étais pas sûr de savoir comment numéroter les plans et les prises, pour qu'au montage on puisse comprendre les commentaires, les intentions ou les notes par prises, pour que le monteur se retrouve. Nous pouvons imaginer que les équipes de montage dans les studios sont habituées, mais personnellement, j'étais étonné et pas sûr de comment me positionner, si j'ai une note ou une question, ou quelque chose à proposer au réalisateur, est-ce que j'attends qu'il revienne et s'il revient, c'était pour repartir tout de suite. Pour le réalisateur c'était une manière de ne pas briser la bulle de ses comédiens au moment du jeu, de toujours être dans une intimité, de les garder à l'affût, pourtant cela ne le dérangeait pas que je vienne avec lui et en chemin vers les comédiens, pour que nous puissions échanger rapidement. Nous pouvons imaginer la matière que cela représente au montage, à ne plus pouvoir identifier des plans, c'était la manière de travailler pour les réseaux de sitcoms américains.

Anne Bourgeois : Est-ce que l'on pourrait avoir la réaction d'un producteur là-dessus ?

Emmanuel Barraux : C'est intéressant, mais nous ne faisons pas cela.

Charles Jodoin-Keaton : Ce n'était pas pour proposer une mauvaise idée !

Damien Paccellieri : Comment faites-vous, chacun dans votre métier respectif, pour vous tenir à jour, dans le bon temps, avec les technologies qui progressent continuellement ? Rencontrez-vous des fabricants, avez-vous des formations ?

Emmanuel Barraux : Pour nous, ce sont les chefs de postes qui nous en parlent, les chefs opérateurs parlent de la nouvelle caméra, très souvent ils ont envie de travailler avec telle caméra, et après cela se passe entre eux et le directeur de production, aussi avec le réalisateur, mais ce n'est pas moi, spontanément, qui vais me renseigner sur les machines.

Damien Paccellieri : En tant que producteur, oui.

Michel Casang : C'est le but des associations, en tout cas de la nôtre, l'AFSI, nous l'avons fondé parce que nous nous sommes rendu compte que nous ne nous parlions pas, c'était avant le numérique. Nous ne nous parlions pas entre ingénieurs du son et mixeurs, nous avons besoin d'échanger, nous faisons des ateliers techniques, dans lesquels les gens expliquent ce qu'ils ont fait, nous avons des partenariats avec des fabricants, et des importateurs, et d'autres événements comme le Micro Salon. Cela se passe aussi par une sorte de veille technologique qui peuvent y avoir chez les loueurs, nous sommes un certain nombre à avoir notre matériel et un certain nombre à louer. Le son est un peu particulier, cela fait plus de 30 ans que je travaille, j'ai

vu de grands changements se produire, mais fondamentalement, c'est pareil, comme le multipiste qui nous a simplifié la vie, mais le travail est le même, c'est de ramener un son et un son pertinent. Au niveau de la technique, il y a des choses fondamentales, et le fait de ne pas penser, ce qui me manque beaucoup, et c'est encore une histoire de temps, c'est que l'on fait avant de penser. Pour répondre à ta question de tout à l'heure, Pierre, les rushes sont de plus en plus moches et inaudibles...

Pierre Schoeller : Je parlais des films, et non pas des rushes.

Michel Casang : Je vais parler des deux, je trouve que c'est aussi le cas pour les rushes, et je me suis accroché, une fois, avec une monteuse, elle m'a dit : « Je ne comprends pas, il y a de plus en plus de matériels, c'est de plus en plus dégueulasse », au bout de la troisième ou de la quatrième, je lui ai dit : « rappelle-toi quand nous étions jeunes tous les deux, la première s'appelle une mise en place », où le réalisateur travaille à la mise en place du plan avec les comédiens, jusqu'à trois quatre, et là, c'est la première. Il est vrai que parfois, la première est magique, parce que c'est la première où l'on joue, c'est comme une première de théâtre. Je lui ai dit : « Regarde peut-être la quatrième », mais je crois que c'est cela le problème avec le numérique, mais après, ce n'est qu'un outil.

Isabelle Manquillet : Par rapport aux rushes, nous recadrons, ce qui est quand même dingue, c'est toujours la même chose, il y a un problème de pensée. Qu'est-ce que l'on veut faire ? Recadrer au montage, c'est notre lot quotidien, parce que nous pouvons le faire, donc au tournage, on ne pousse pas assez loin la réflexion, ce n'est pas systématique, mais c'est très fréquent.

Michel Casang : Aussi bien que si nous sommes sur le plateau, aussi bien chef opérateur que les gens du son, souvent, nous savons ce que nous allons faire, nous avons fait deux, trois films avant, donc nous savons un peu près gérer, mais nous découvrons complètement. Cela m'est arrivé de me retrouver devant ma console avec sept ou huit micros, et je ne sais absolument pas ce qu'il va se passer, j'ai lu le scénario, parfois il y a des changements qui ont été faits. Nous faisons quelque chose qui va un peu près et puis nous améliorons de prise en prise, ça c'est le numérique. La grosse différence qu'il faut comprendre entre le numérique et l'argentique, c'est une question d'argent, lorsque vous démarriez une caméra en 35 mm, c'est ce que l'on appelait le « bruit caméra », qui ressemble un peu au bruit d'une pièce qui tourne dans une tirelire, les minutes passent et cela coûtait de l'argent, très coûteux dans le cas de la pellicule. Aujourd'hui, cela ne coûte rien, c'est une carte, lorsqu'elle est pleine, nous la vidons et nous la remettons, cela donne une liberté de travail, pour certains metteurs en scène, je ne suis pas certain que cela soit un modèle du genre.

Pierre Schoeller : Mais la liberté, ce n'est pas le multi-choix, la liberté, c'est le sens, c'est un choix, c'est avoir l'idée d'une chose et d'essayer de la créer, de l'incarner et de l'élaborer, en le faisant tous ensemble. Pour répondre à la question, par rapport aux effets spéciaux, je connaissais un peu, mais pas beaucoup, donc j'ai fait un stage, j'étais en prépa et j'ai demandé si c'était possible que je vois comment les effets spéciaux sont faits, et c'est comme cela que j'ai compris le chemin et si vous ne faites pas cela, vous ne comprendrez pas. Il y a aussi des conditions de travail, c'est-

à-dire qu'une salle de montage, ce n'est pas toujours bien éclairé, il faut voir comment ils travaillent en montage son, cela est encore un autre aspect, mais qui est important. Le numérique glisse vers un processus industriel, et notamment sur la post-production. Tout à l'heure, Isabelle a dit que le montage était la dernière écriture, oui, mais il y a encore une écriture après, tout le travail de son l'est aussi, et la captation par des boîtes qui livrent tout, jusqu'aux collaborateurs, qui est une question fondamentale et qui est une vraie tendance, un vrai danger pour la liberté d'expression.

Yannick : Je souscris tout à fait ceux qui ont été dit, les temps qui se compressent, les moments de réflexions qui nous échappent de plus en plus, et qui conduisent certainement à une dégradation des rushes, je l'observe aussi en tant que monteur, mais il y a un autre effet du numérique, qui est valable dans tous les domaines, qui s'installe dans le cinéma et en post-production, c'est qu'il change la répartition des métiers et glisse les compétences. Cela n'est pas un effet voulu par l'argent ou quoi que ce soit, au montage image, vous vous retrouvez très fréquemment avec quelqu'un en plus, c'est le superviseur des effets spéciaux. Il y a une personne en plus et qui s'installe dans la salle de montage très régulièrement tout au long du film, il va le monter avec vous, parce que la qualité d'un effet spécial, sa réalisation, va changer la place du plan dans la scène, sa durée, etc., c'est un peu un partenaire du montage. Au montage image, aujourd'hui, fréquemment sur les nouveaux outils, nous avons 25 pistes de son, donc nous arrivons au montage son avec des propositions, vraiment élaborées, alors qu'avant nous en avions trois ou quatre. Maintenant nous avons les effets, il y a des ambiances extrêmement sophistiquées, le travail du monteur son est déjà largement entamé, nous avons déjà formulés tout cela avec le réalisateur. De la même manière, le travail du monteur son va glisser sur celui du mixeur, le mixeur faisait à la base tout le travail, il filtrait, nettoyait, élaborait réellement la piste son finale. Aujourd'hui, avec les *plug-ins* Protools, le moteur a fait tout le travail, il l'a largement anticipé tout le travail que faisait le mixeur, les frontières ont vraiment changé, cela donne parfois des conflits, entre monteuses son et mixeurs, je ne dis pas qu'ils sont en guerre, mais il y a des problèmes. Il y a un effet de l'outil qui n'est pas un effet économique ni industriel, mais qui change considérablement la position de chacun et les processus et dont les techniciens ont besoin de s'adapter et de comprendre, parce que nous savons très bien que nous n'allons pas revenir en arrière. Nous sommes là pour accompagner ce mouvement, et essayer de le maîtriser.

Pierre Schoeller : Par rapport à un chef opérateur, il travaille avec une personne qui est devenue fondamentale, le DIT, comme on le dit aux États-Unis, il s'agit de quelqu'un qui va régler la caméra et va donner les fondamentaux de l'image. Une caméra numérique, c'est une boîte à outil de travail, d'intervention sur l'image extrêmement puissante et que les chefs opérateurs apprennent à découvrir de film en film, cette puissance de captation de l'image, et ils ont besoin de cette personne qui vient créer l'image d'un film. D'une certaine manière, ce n'est pas l'outil qui a pris le pouvoir, mais les potentialités de l'outil, et c'est cela à la fois notre problème et notre ivresse, cette émergence de potentialité.

Isabelle Manquillet : Ce glissement dont parlait Yannick, nous en prenons conscience, déjà, lorsque nous avons fait les états généraux, nous nous sommes parlés, les monteuses, les monteuses son, de toutes ces pratiques et c'est cela qui est important, nous ne pouvons pas faire sans ces

outils, nous ne pouvons pas dire à notre réalisateur que nous ne voulons pas recadrer, ce n'est pas possible. Ce qui est important, c'est de prendre conscience d'une équipe à l'autre de l'apport de chacun et du temps, à quel moment chacun va intervenir. Il est vrai que lorsque nous travaillons, que nous montons le film, nous allons mettre des sons, mais ce sont des intentions qui, pour nous, sont importantes, parce qu'elles renforcent l'écriture que l'on trouve du film, mais ce sont des suggestions pour l'équipe suivante. Le montage son, va élaborer quelque chose de bien plus complexe, peut-être de nouveau et qui va enrichir le film, et la dernière étape avec le bruiteur, parce qu'il y a un vrai travail de création à ce moment-là, et la dernière étape au mixage, c'est un autre temps, c'est aussi donner la possibilité à un technicien de revisiter le film avec le réalisateur et de l'emmener encore plus haut en termes de sensations, d'intentions, et nous ne pouvons pas tout faire dans la salle de montage, comme nous ne pouvons pas mixer un film dans la salle de montage son. Il y a besoin de ces interventions multiples qui doivent rester collectives, d'où l'importance de la communication, des réunions, qu'il faut absolument conserver et même exiger, nous les avons perdus, mais elles sont essentielles.

Anne Bourgeois : Donc cela est un appel aux producteurs.

Emmanuel Barraux : Je suis étonné de ce que tu dis, parce que je n'ai pas du tout l'impression d'avoir perdu les réunions.

Isabelle Manquillet : Ce qu'il se passe, c'est que nous, au départ nous travaillons tous dans les mêmes endroits, en post-production, nous étions dans les studios, déjeunions ensemble, parlions du film, allions écouter ce qu'avait fait le monteur son sur telle séquence, lorsque nous revenions à la salle de montage, cela nous donnait des idées, il y avait des échanges. Ce qu'il s'est passé en quinze ans, c'est que l'on nous a complètement géo-éclaté, pour des raisons technologiques, parce que le son a évolué, les monteurs son ont eu besoin d'avoir des salles équipées, nous sommes passé du mono-stéréo à sept pistes. Aujourd'hui il y a des lieux comme ceux-là qui réunissent à nouveau les monteurs et les monteurs son, il y a des auditoriums et nous faisons cela dans les labos, et cela est vraiment très bien, parce que ça permet de retrouver cette communication facile, en déjeunant tout simplement, mais mine de rien, c'est du temps, que nous ne prenons pas sur notre travail, mais nous parlons du film et nous élaborons des choses. Sur les plateaux, je pense que vous avez moins vécu cela, puisque vous êtes ensemble.

Anne Bourgeois : Ce serait intéressant d'avoir la parole de ceux qui sont sur le plateau aussi, Bertrand, Jérémie et Charles ?

Jérémie Steib : Nous parlons beaucoup de post-production image-son depuis tout à l'heure, donc je cherche un peu le lien avec l'incidence des nouvelles technologies sur les modalités de collaboration.

Anne Bourgeois : Maintenant, les assistants-réalisateurs ne travaillent plus avec les baguettes.

Jérémie Steib : Si nous en revenons sur la question qui était, l'adaptation aux évolutions technologiques et les formations, à la mise en scène, nous avons un double suivi à faire. Nous

avons un suivi de nos propres métiers et de nouveaux logiciels qui peuvent apparaître au fur et à mesure du temps, que ce soit des logiciels spécifiquement de mise en scène ou d'organisation, ou des logiciels qui essaient de se faire une place, plus générale, sur du partage d'informations ou de documents, entre les différents corps de métier. Nous avons ce suivi là que nous faisons avec l'Association des Assistants Réalisateurs, et nous essayons de les tenir au courant, nos membres aussi testent certains logiciels et reviennent ensuite vers les autres membres pour partager ces choses-là, nous avons aussi des démonstrations pour apprendre à les utiliser. Nous avons aussi une veille technologique sur tous les corps de métiers, en préparation et en tournage, à discuter avec l'ensemble des corps de métiers, nous sommes obligés de nous maintenir également au courant des nouvelles technologies chacun, de ses propres corps de métiers, nous arrivons à nous tenir au courant par la discussion, par le temps de nous pouvons prendre en discutant, soit sur le plateau ou à la cantine. Nous avons une veille permanente avec tout le monde, ainsi qu'avec les productions, sur l'incidence de certains crédits d'impôt, de certains coûts et pour trouver les bons paramètres en fonction de ce que veut le réalisateur, tout en restant dans des coûts maîtrisables pour la production.

Charles Jodoin-Keaton : Il y a une collaboration qui est très importante entre le scripte et le premier assistant-réalisateur, il y a un relai qui se fait. Lorsque nous arrivons en préparation, ce qui est toujours un peu tard au niveau de la mise en scène, pour que l'on puisse se donner cette place pour porter le film du réalisateur et pour être disponible mentalement à cette fonction-là. Je dis aux jeunes scriptes qui s'intéressent au métier, toujours très intéressés par les outils numériques, qui remplacent les cahiers, ce qui accélère la prise de note. Je suis sur l'iPad, je n'ai que de cahiers, je n'ai plus ce poids-là, il y a des logiciels qui existent, nous nous tenons aussi au courant dans l'association là-dessus, mais nous échangeons aussi l'évolution du métier, sa perception et la place qu'elle occupe à la mise en scène. Ce que je voudrais dire aux jeunes scriptes, c'est de ne pas se laisser séduire par la potentialité de l'outil, et cela est toujours étonnant lorsque des jeunes viennent, en même temps je fais partie des premiers à avoir utilisé ces outils-là, c'est quelque chose qui me plaît, mais sont-elles toutes bonnes à utiliser ? Si l'on sur-remplit les cases, sans se poser la question de leur pertinence, nous nous éloignons de cette collaboration qui est nécessaire, avec l'assistant-réalisateur et le réalisateur. Au niveau de la mise en scène, nous ne pouvons pas être des machines et être des têtes pensantes en même temps, ces outils-là ont évolué, ils sont maintenant plus légers, mais il faut y aller avec beaucoup de précautions.

Anne Bourgeois : Peut-être l'avis d'un chef décorateur sur le numérique ?

Bertrand Seitz : Cela a fait énormément évoluer les techniques de prise de vue, donc forcément les conceptions de décors, et en même temps, nous avons toujours eu des effets spéciaux, Méliès l'a très bien démontré, nous nous sommes juste adaptés, au fur et à mesure, le numérique était l'une des dernières étapes. Je reviens sur ce qui a été dit tout à l'heure, il est vrai qu'il y a eu un glissement des responsabilités, de la même façon que vous avez au montage, en préparation, compris sur les films naturalistes, comme le soulignait Pierre, il y a des effets qui sont à priori non visibles. Nous travaillons dès la préparation avec un responsable des effets numériques avec qui nous allons concevoir le démarrage de l'extension numérique et l'arrêt du décor construit. En

général, cela se traduit par un travail qui est lié au déplacement de l'acteur et au cadrage, pour éviter le détournage de l'acteur, surtout s'il a les cheveux longs, nous allons construire derrière, et éclairer le décor construit, et ensuite l'extension si nécessaire. L'extension va être mémorisée ou pas par rapport à la caméra, si elle bouge, il y a différents critères techniques, donc c'est plus ou moins compliqué et cher, mais cela reste des effets vieux comme le monde, qui sont maintenant traités avec la technologie, nous nous adaptons, mais il y a des départements spécifiques pour cela et finalement, dans la pratique de notre métier, il est important de connaître ces différentes techniques, pour pouvoir bien maîtriser, et faire des propositions pertinentes et amener des solutions de secours, mais lorsqu'il s'agit du décor construit, là nous revenons sur les fondamentaux de métier dans lequel le numérique à avoir dans les impressions, cela va évoluer très prochainement, et c'est déjà le cas, avec les impressions en 3D, les répétitions d'objets, des recopiages d'objets, parce que nous perdons nos loueurs, il y a beaucoup de choses qui évoluent. Le terrain à proprement dit de l'organisation de notre travail, de fait, nous allons nous retrouver sur certains exercices de séries, à devoir fabriquer, parce que nous ne trouvons plus les objets en série, comme nous les trouvons auparavant, surtout s'il s'agit de films d'époque, effectivement, je vois déjà des objets où l'on recopie des objets, et des objets impression 3D, pour en faire des tirages, mais ce sont des choses qui nous avons souvent utilisés, que nos pères ont utilisées, ils les faisaient avec des moulages, et d'autres techniques, mais c'était toujours la même façon de penser, pour s'adapter à la nécessité de produire un décor avec plusieurs points de difficultés.

Pierre Schoeller : Nous passons beaucoup de temps à effacer des choses, c'est-à-dire que nous sommes face à des sons et à des éléments de décors que nous ne voulons pas. Je repensais au fait qu'avant, un visage, nous le rendions beau par la lumière, par un jeu de construction, par la matière, et aujourd'hui, au laboratoire, nous faisons beaucoup, nous effaçons et retouchons énormément. Ce que nous avons dénoncé il y a quelque temps sur le mannequinat et la question de la beauté dans les magazines, c'est monnaie courante sur le cinéma, nous retouchons, redessinons et fabriquons un réel plus beau, un humain plus beau, et le numérique c'est aussi cela.

Damien Paccellieri : Merci beaucoup, nous allons laisser la parole au public.

Public 1 : Merci, bonjour à tous et à toutes, je suis sociologue et j'ai entendu tout ce que vous avez dit avec beaucoup d'intérêt. C'est plus une remarque que j'ai à faire, il y a beaucoup de questions qui s'ouvrent par rapport à ce que vous dites. Ce qu'il me frappe c'est que cette histoire de numérique ne fonctionne jamais de manière autonome, c'est ce que l'on m'a appris dans ma formation, la technologie est toujours prise dans des rapports sociaux, il y a toujours des projets qui sont faits par des individus. La même technique peut améliorer les conditions de travail et les dégrader, donc c'est absolument décisif de ne pas saisir cet élément comme s'il jouait de manière autonome. Monsieur Schlumberger a évoqué les démultiplications du nombre de sociétés de productions et de films, donc cela interroge sur les conditions de financement des films, l'élaboration de nouveaux standards productifs et financiers pour certains segments, je pense notamment à la post-production, car nous la sous-évaluons. Un autre élément, si nous nous focalisons sur la production, nous manquons la manière dont elle est affectée par l'environnement et par la distribution et l'exploitation. Aujourd'hui, nous sommes à plus de 200

films par an, cela correspond au développement du numérique, mais ce n'est sans doute pas la seule chose, cela peut avoir une implication sur l'accélération du temps, dont vous parlez tous, c'est une sorte de productiviste, la même chose va pour les séries, sur NETFLIX, c'est une forme de démultiplication. Peut-être que cet environnement se répercute sur la production, ce qui nous amène à discuter de comment faire pour rafistoler les morceaux, vu dans l'environnement dans lequel nous évoluons.

Emmanuel Schlumberger : Le nombre de films produits en France est un vrai débat auprès des autorités compétentes comme le CNC, il est vrai que des politiques ont toujours favorisé le nombre maximum de films. Après, nous pouvons en discuter de si c'est bien ou pas, ce qui donne accès, justement, à un nombre de metteurs en scène. Peut-être qu'il y a plus de déchets, mais il y aura des gens qui, à priori, n'était pas fait pour faire des films et qui, finalement, réussissent, parce que les mailles du filet qui consistaient à savoir s'il fallait que cela se fasse ou pas, étaient assez lâches. Si nous prenons exemple sur *Les Misérables*, c'était un film qui serait prêt il y a quinze ou vingt ans, vu le manque d'expérience du metteur en scène, le sujet est difficile, c'est vraiment une réflexion qui existe dans la profession qui doit être poursuivie et débattue.

Pierre Schoeller : *Les Misérables* existent parce que le réalisateur n'a pas lâché pendant dix ans, que des producteurs ont peu à peu été convaincus et se sont mutualisés, le système économique pour que ce film existe ou n'existe pas, le réalisateur a imposé son film.

Emmanuel Schlumberger : Le problème est, si nous faisons 200 films par an, nous pouvons plus facilement faire un film comme *Les Misérables*. Il y a eu des gens qui ont voulu faire cela dans les années 1950, et qui n'ont pas réussi, parce que les mailles du filet étaient extrêmement étroites, nous faisons seulement une cinquantaine de films par an à ce moment-là, donc les films les plus évidents étaient les films produits, et non pas les plus aventureux. Par ailleurs, cela a été tout le combat de la Nouvelle Vague de sortir des films de genre, ils ont combattu en disant : « Nous voulons une liberté et nous voulons pouvoir faire des films différents. », c'est ce qu'ils ont réussi à imposer, mais ils ont eu du mal à le faire. Ils ont pu le faire, parce que, justement, la technique avait évolué, nous n'étions plus obligés de tourner en studio, nous étions capables de tourner en extérieur. La législation a aussi changé, il fallait absolument tourner en studio pour faire un film en France, mais à partir des années 1960, il n'y a plus eu cette obligation, c'était un compromis entre les studios et le CNC.

Anne Bourgeois : Il y a-t-il une autre question ?

Public 2 : Bonjour, je travaille au Ministère de la Culture et je développe mon activité de scénariste, je vous remercie de vos réponses qui étaient claires et nuancées. Que pensez-vous, si jamais il y avait le retour du développement des studios, qu'il n'y est plus une part de développement des films en intérieur ? Je verrais cela comme une réconciliation, ou une synthèse entre la méthode à l'ancienne et le numérique, rassembler tout en intérieur et diminuer l'extérieur.

Bertrand Seitz : Nous avons fait une étude à l'ADC sur les films que l'on faisait et comment nous utilisons les studios, dans 65% des cas, nous allions en studio pour préparer des films qui se tournaient en décor naturel. Aller en studio n'est pas la finalité de tourner en studio, nous préparons les films là-bas et essayons d'avoir la capacité d'avoir une synergie totale avec tous les acteurs qui vont fabriquer le film. Malheureusement, dans les temps anciens, cela allait jusqu'à la post-production, ce n'est plus le cas maintenant, du coup nous sommes tous ensemble, donc il y a une vraie rentabilité, une vraie énergie qui se retrouve là-bas. Après, tourner en studio ou en décor naturel, nous avons parlé de la Nouvelle Vague, c'est un choix qui se détermine par rapport à plein de critères, si vous avez douze nuits à faire dans un appartement, il est fort probable que nous allons utiliser la solution studio, parce que payer tout le monde en heure de nuit, cela peut devenir très compliqué. Il peut y avoir des raisons économiques à aller en studio, et il peut y avoir des raisons artistiques, par rapport à des effets, à un certain esthétisme... Je ne prêche pas pour le tournage en studio, je prêche pour expliquer et démontrer que sans studio, si nous n'avons pas d'outils aussi performants que ce que nous avons lorsque nous travaillons en studio, nous avons un vrai problème de fabrication après pour travailler sur le film. Nous l'avons vécu dans les années 1980, nous étions systématiquement amenés à travailler dans des friches industrielles, c'est très dangereux, cher, et le son est mauvais, il y a tout ce qu'il faut pour faire un travail non cohérent, c'est un outil comme un autre, cela dépend de son utilisation, mais il est indispensable.

Anne Bourgeois : Nous allons prendre une dernière question.

Public 3 : C'est une question sur ce que disait monsieur Barraux, sur la mise en place du tournage en parallèle du montage, sur les questions de temps, si c'était une option envisageable.

Emmanuel Barraux : C'était dans un contexte très particulier, qui est une série, avec un impératif de diffusion au mois de novembre, donc nous sommes obligés de concevoir le montage en même temps que le tournage, parce que la chaîne qui demande la série veut que nous diffusions en novembre, donc exceptionnellement, nous faisons tout en parallèle, ce qui n'est pas très confortable, mais il y a une bonne synergie entre les monteurs et la réalisation. Quand il y a des choses à refaire, nous avons l'information en direct, sur un long métrage, ce n'est pas comme cela.

Emmanuel Schlumberger : J'ai l'expérience de Michel Deville, il avait terminé le tournage, et deux semaines après il avait son film monté, complètement. Il tournait seulement ce qu'il allait monter, donc c'était une question d'organisation dans sa tête, comment il faisait les choses, c'était vraiment une question du metteur en scène, il était structuré.

Pierre Schoeller : Aujourd'hui, le montage commence pendant le tournage, à partir du moment où le monteur regarde les rushes, le montage commence dans ce geste-là. J'ai toujours commencé le pré-montage à un tiers avant la fin du tournage, j'aime arriver avec quelques jours de repos au montage, et déjà, des choses ont été travaillées. Il est très important d'avoir le regard, pendant le tournage, sur un plan de découpage, lorsque nous avons un doute, sur un raccord ou un effet de lumière, des choses dont nous ne parlons jamais, mais qui sont fondamentales qui est le

rythme des jeux des comédiens. C'est aussi avec le metteur en scène que cela se produit et le moteur peut, en regardant les rushs, dire que la cohérence du jeu est à travailler, ce sont surtout des choix.

Isabelle Manquillet : Effectivement, c'est une histoire de collaboration, souvent sur les premiers films, nous regardons les rushs pendant le tournage, nous communiquons avec le réalisateur, nous commençons à monter après le tournage, avec le réalisateur. Une fois que la collaboration est faite, nous avons tout intérêt à commencer pendant le tournage, c'est ce qu'il se produit le plus souvent possible.

Public 4 : Je rebondir sur ce qui a été dit ce matin et je voulais saluer la parité de cette table ronde, comme quoi, la parité et l'écologie, ce n'est pas encore gagné !

Anne Bourgeois : Je suis tout à fait d'accord, nous devons avoir une chef opératrice, qui s'est désistée, Marion Rey, qui n'a pas pu venir parce qu'elle travaillait. Par ailleurs, il est vrai que la parité est aussi dans les deux sens, nous avons la chance d'avoir un homme scripte.

Public 5 : Je suis chef opérateur, je suis désolé que Marion ne soit pas là, je voulais relancer la discussion sur la disparition des rushs. Dans ce que j'ai constaté, sur une quinzaine d'années, les gens ne voient plus les rushs ensemble. J'ai appris mon métier grâce à cela, j'étais assistant-opérateur, et de voir en grand, dans des salles hypothétiques de cinéma, pas forcément bien calibrées, permettait de discuter sur autre chose que de l'image, de voir ce qu'il se passait au niveau du maquillage, des costumes, etc., et je parle d'argentique. Aujourd'hui, nous avons l'impression de voir les rushs, parce que nous pouvons les regarder dans sa chambre d'hôtel, je me suis aperçu dans la pratique qu'il fallait quatre heures pour voir des rushs, le temps qu'elles chargent, parce que le Wi-Fi de l'hôtel n'est pas bon, etc. Étant intéressé par l'image, je ne suis qu'intéressé là-dessus, mais par rapport à cette approche du numérique, je déplore, de tout faire pour que l'on puisse avoir les rushs aux producteurs, des rushs ensemble, d'une façon ou d'une autre et en grand, dans un format numérique qui permette de voir les choses, synchrone aussi, parce que c'est une façon de fonctionner dans la collaboration, réellement, et c'est nécessaire dans cette synergie-là, que nous sommes en train de perdre avec le numérique. Merci.

Bertrand Seitz : Nous parlions d'isolement dans le numérique, sur le dernier projet dont je parlais tout à l'heure, dans cette fameuse zone blanche, c'était trop problématique dans les hôtels dans lesquels nous étions, nous n'arrivions pas à capter les rushs, donc nous sommes revenus dans une tente, au bord du plateau de tournage, tous les soirs avec un grand écran, et nous projetions les rushs. Il y avait les anciens, qui ont connu cela, et la jeune génération qui n'avait jamais vu cela, ils étaient hallucinés des échanges qui se créaient. Nous étions revenus à regarder les rushs, nous étions silencieux et c'était tendu parfois, c'est un lieu d'apprentissage, effectivement, très riche, et c'est vraiment très dommage de le perdre.

Anne Bourgeois : Nous allons commencer la troisième table ronde qui est consacrée à l'internalisation des œuvres, il y a-t-il une dernière question ?

Public 6 : Merci d'être venu pour parler de ce sujet-là, j'ai une question sur les coûts de la production numérique, que nous pouvons tourner autant que nous voulons, donc beaucoup de prises, ce sont des rushs qui peuvent être lourdes à gérer, est-ce qu'il y a eu des changements budgétaires au niveau de la production ?

Emmanuel Barraux : Non, c'est beaucoup moins cher.

Yannick : Je voudrais rajouter sur le moins cher, c'est présent dans le Livre Blanc, nous avons fait des études dans lesquelles nous avons parlé de la post-production, des tensions économiques, elles sont réelles. Nous ne pouvons pas analyser la transformation du métier sans monter l'échelon de la production, et de l'économie en général, il y a des tensions qui sont très fortes. Nous l'avons constaté, puisque nous avons fait les études et des statistiques publiées par le CNC, depuis de nombreuses années sur les budgets de films, le budget de la production n'a fait que chuter, si nous faisons ce Livre Blanc, ce n'est pas par goût de se plaindre, nous sommes tous des professionnels, mais parce que nous nous trouvons à un moment de tension sur la fabrication et l'exercice de nos métiers, cela traduit autre chose. Cette tension signifie de la fatigue, des gens précarisés, des assistants qui travaillent à la journée, donc des tensions sur le travail, mais cela crée des tensions sur la qualité des films, nous disons « stop », parce que si nous allons plus loin, nous ne pouvons plus faire notre travail correctement. Au fond, avons-nous envie de faire des beaux films ? Est-ce qu'il n'y a pas une partie de l'industrie qui a envie de faire des beaux films ? Est-ce que ce n'est pas nous, professionnels, qui s'accrochent à faire de beaux films ? Je ne fais que poser la question, je n'ai pas forcément de réponses fermes là-dessus, nous sommes dans un moment de tension où nous nous disons : « Attention, nous n'allons plus y arriver. », mais il y a toute la partie de la production, dans ce que nous faisons, gardés sur des écrans d'ordinateur, là aussi il y a une tension. À quoi cela sert-il de garder pendant deux mois 82 pistes son, passer quatre semaines au mixage ? La question de la salle et de la diffusion, aujourd'hui, est un vecteur de tensions sur nos professions, au moment où nous rencontrons les diffuseurs, nous avons des échanges très concrets avec la production, sur l'exploitation des films, nous le ressentons.

Emmanuel Schlumberger : Dans le long métrage, les salles de cinéma dans l'ensemble ont fait des progrès techniques extrêmement importants, les conditions de projections des films dans l'ensemble ont été incroyablement améliorées.

Yannick : Mais NETFLIX ne projette pas au cinéma.

Emmanuel Schlumberger : D'accord, mais dans l'ensemble, en prenant l'exemple de la France, les conditions moyennes de projections des films sont incontestablement supérieures à ce que c'était il y a vingt ou trente ans.

Yannick : Évidemment, mais je parle des autres réseaux de diffusion qui sont au-delà de la salle de cinéma.

Damien Paccelleri : L'équipement familial devient de mieux en mieux, avec du 4K, par exemple.

Anne Bourgeois : Nous allons conclure sur ses bonnes paroles. Merci beaucoup à tous et à tous les intervenants.

TABLE RONDE 3 – L'INTERNATIONALISATION DES ŒUVRES, DÉVELOPPEMENT DES COPRODUCTIONS ET DES PLATEFORMES ET LEUR IMPACT SUR LA CRÉATIVITÉ ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

INTERVENANTS

Chloé RUDOLF, scripte, **Pascal METGE**, vice-président de l'Association des Directeurs de Production, **Yves-Marie OMNÈS**, ingénieur du son, AFSI, **Antonin DEPARDIEU**, producteur exécutif, **Renaud MATHIEU**, producteur exécutif.

Anne Bourgeois : Voici la troisième table ronde, qui est consacrée à l'internationalisation des œuvres, du développement des productions et des plateformes, je suis très heureuse d'accueillir Chloé Rudolf, qui est scripte et qui a une expérience sur les tournages internationaux, qui est de langue maternelle anglaise. Pascal Metge, qui nous a rejoint et revient d'Israël, il est vice-président de l'Association des Directeurs de Production, mon auront son retour sur les résultats de l'enquête, voir ce que cela a donné. Yves-Marie Omnès, ingénieur du son, qui est aussi à l'AFSI, qui ne cesse depuis deux ans d'être en tournage à l'étranger. Antonin Depardieu, producteur exécutif, qui travaille quasi-exclusivement sur des longs métrages et des séries pour des plateformes et des co-productions internationales, ainsi que Renaud Mathieu, merci de nous avoir rejoints, qui vient de terminer *Emily in Paris*, qui est un projet dont je ne citerais pas la plateforme, mais avec un très gros budget. Je vais juste rappeler quelques chiffres sur les résultats de l'enquête, dont vous avez pris connaissance, en 2019, le travail sur les coproductions internationales, longs métrages, séries, télévision ou plateformes, représente à peu près 20% du travail des techniciens. Il y a une évolution notoire, nous pensons qu'il va y avoir en 2020, un peu près la même croissance, ce qui ne sera pas très étonnant. Il y a un certain nombre de choses qui sont apparues sur les commentaires, nous voulions avoir une réaction à chaud, il y a quelque chose qui m'a marquée dans les réactions, c'est : « Nous préférons travailler pour NETFLIX ou pour les plateformes, parce que la convention collective est appliquée, plutôt que pour l'annexe trois de la convention collective ». Je voudrais une réaction de votre part.

Yves-Marie Omnès : C'est un drôle de commentaire, parce que, annexe trois ou NETFLIX, l'écart est énorme, nous préférons travailler pour des projets de films, après qu'ils soient annexe trois, annexe normale, ou internationaux avec NETFLIX, je trouve que c'est un drôle de commentaire.

Chloé Rudolf : Pour moi, ce n'est pas du tout un critère, c'est plutôt un critère de choix de film, si j'ai le choix, cela va être un choix artistique avant tout.

Anne Bourgeois : Ce commentaire m'a sauté aux yeux, parce que je l'ai trouvé un peu violent, mais il y a beaucoup de commentaires des techniciens qui disent : « Au moins, lorsque nous travaillons pour NETFLIX, la convention collective est appliquée ».

Chloé Rudolf : J'ai la chance de travailler pas mal en annexe un, donc cela peut biaiser mon regard, si nous avons que le choix entre de l'annexe trois, où nous avons quand même des difficultés pour vivre, et du NETFLIX, peut-être que ma réponse serait différente.

Anne Bourgeois : As-tu une réaction, Pascal, à ce commentaire ?

Pascal Metge : Je suis surpris aussi, mais je comprends, oui, certains techniciens ont pu sentir l'insécurité du travail, et l'irruption de cette annexe trois qui est restée très stable pendant quelques années, en dessous de son seuil à 20%, avant, l'année dernière, d'éclater, d'être un vrai recours en production. En même temps, la France, comme d'autres pays européens sont devenus des eldorados pour la série et les plateformes, les techniciens ont pu voir arriver des propositions intéressantes, comme Yves-Marie, à priori je choisis mes projets pour l'intérêt du scénario, que cela soit en annexe une, trois, ou un film sous convention audiovisuelle NETFLIX. Il est important d'avoir de l'argent pour vivre, mais cette question-là est secondaire.

Antonin Depardieu : Je ne connais pas trop l'annexe trois, puisque nous nous occupons de productions internationales en France, donc nous avons ce problème de budget, donc il est facile de faire respecter ces conventions collectives, puisque comme il y a un crédit d'impôt international, il y a un levier qui est évident, car si vous n'écoutez pas la loi, vous pouvez le perdre.

Renaud Mathieu : Oui, c'est un peu la même chose, je fais surtout de la série TV, donc la question de l'annexe trois se pose assez rarement, mais même pour la convention audiovisuelle, je parle des productions étrangères. Il y a de différents types de productions NETFLIX, des productions qu'ils font en France et des productions américaines de NETFLIX ou Amazon, ou d'autres chaînes, et qui ont des budgets américains, donc dans ce cas-là, il n'y a pas trop de problèmes à payer les gens bien selon les conventions, donc c'est attirant. En même temps, pour travailler sur ce genre de projet, il faut avoir les compétences pour le faire, cela ne s'improvise pas, en même temps, il y a une pression lorsque nous travaillons sur une production étrangère pour faire des horaires qui ne sont pas exactement les horaires prévus sur les conventions et là, il faut trouver des façons d'accommoder tout cela et de garder les techniciens longtemps. Cela fait quatorze ans que je suis dans le métier, je suis d'origine canadienne, donc la question des horaires de travail, et comment l'on peut fonctionner, ici, en France, pour être compétitif, si je peux employer ce mot-là, je ne fais presque que des productions étrangères, donc la question est toujours d'adapter les façons de faire ici pour répondre, pour ce qu'eux veulent obtenir. Les techniciens français travaillent moins bien, mais je pense que nous sommes en train de prouver le contraire, dans les deux dernières séries que j'ai faites, nous sommes plutôt compétitifs par rapport aux productions américaines, avec le crédit d'impôt évidemment. En termes de budget, nous ne nous en rendons pas compte, lorsque nous arrivons à un certain niveau de budget aux États-Unis, à cause de certaines règles syndicales de leur côté, cela leur coûte très cher, ils ont beaucoup de dépenses, donc ils se rendent compte, en arrivant ici, qu'ils n'ont pas besoin de les faire, ils n'ont pas besoin

de chauffeurs derrière chaque véhicule, il y a aussi pleins d'économies, les techniciens français sont d'une qualité assez incroyable. Ils ont l'habitude de travailler avec moins de moyens, plus rapidement, avec de plus petites équipes, j'aurais tendance à dire plus collaboratifs, donc tout cela fonctionne très bien, ils sont aux anges, toutes les productions que nous avons faites veulent revenir.

Damien Paccelleri : Est-ce que vous trouvez que depuis ces quinze, vingt dernières années, la France, c'est-à-dire ses techniciens, ses valeurs, ses capacités de tournage, sont beaucoup plus tournés vers l'international ? Et est-ce qu'une tendance qui va se développer, due aux plateformes et à des coproductions ?

Renaud Mathieu : C'est un mouvement international, il est partout, dans n'importe quel pays, NETFLIX est là. Au Canada, à Montréal, d'où je viens, c'est en surchauffe totale en ce moment, le Royaume-Uni aussi, ainsi que beaucoup de pays en Europe, nous ne sommes pas tout seuls dans cette situation, c'est pour cela qu'un instrument comme le crédit d'impôt, c'est quand même très important, parce que tous les pays jouent là-dessus aussi. Lorsque je suis arrivé ici, en 2005, au niveau des séries comme celle-ci, cela ne se faisait pas tellement en France, et les productions étrangères, cela faisait longtemps que nous n'en avions pas vu, elles venaient, mais elles faisaient le strict nécessaire, elles venaient tourner cinq ou six jours, prendre quelques plans de la Tour Eiffel et après elles allaient finir ailleurs. Je pense que les crédits d'impôt ont beaucoup aidé, il a fallu que l'on trouve des façons de les accueillir et répondre à ce qu'ils font, et effectivement, cela change nos façons de travailler ici. Il y a des méthodes de travail dans le monde anglo-saxon, j'ai » abord fais des séries avec des Anglais, donc la BBC, ils utilisaient les mêmes outils, nous parlions de technologie tout à l'heure, nous avons les mêmes outils au niveau de la façon de faire les plans de travail, les budgets, tout cela est venu se mettre en place avec l'arrivée des plateformes, nous sommes en train de modifier nos façons de travailler.

Anne Bourgeois : Je voudrais rebondir sur les techniciens français qui sont appréciés à l'international, Yves-Marie, tu travailles beaucoup à l'étranger depuis maintenant deux ans, comment te sens-tu dans les équipes internationales, quel est ton rôle et ta spécificité ? Le son français est connu internationalement pour le son direct, comment analyses-tu ce que l'on vient de dire ?

Yves-Marie Omnès : Je travaille sur des productions étrangères, et non pas des coproductions, et j'arrive en général par la relation avec le réalisateur ou avec un comédien, le mode de fonctionnement est très différent, on ne vient pas me chercher sur un film étranger fait en France, les relations ne se passent pas de la même manière.

Anne Bourgeois : Peux-tu détailler cela ?

Yves-Marie Omnès : En France, je vais être appelé par un directeur de production ou un réalisateur, dans le système étranger cela passe beaucoup par les agents, du coup la relation est très étrange, parce que l'on me dit que je pourrais faire tel ou tel projet, mais ils ne connaissent ni le réalisateur ni la production, donc c'est parfois un peu étrange. Heureusement, il existe

quand même encore des relations, notamment lorsque je travaille en Italie, j'ai une relation avec un réalisateur, et en Angleterre, quelquefois, des gens que nous connaissons, comme nous en connaissons ici, en France. Pour rebondir sur ce que disait Renaud, il est vrai qu'il y a des normes et des différences d'organisation du travail, qui affectent forcément les étrangers, et ce que je trouve intéressant, c'est notre façon de faire en France, parfois nous pourrions leur amener beaucoup de choses, et d'une certaine manière, réduire leur coût. Peut-être nous pensions qu'à notre coût salarial, qu'ils trouvent exorbitant, même si leurs salaires apparaissent plus importants, avec les charges que nous avons nous, et qui coûtent beaucoup plus cher. C'est souvent impressionnant de voir la différence d'organisation du travail et les surcoûts qu'ils amènent dans certaines choses, que nous ne comprenons pas, ils sont souvent très lourds dans l'organisation et je pense que lorsqu'ils arrivent ici, nous arrivons à leur amener un peu de légèreté et peut-être de la compétitivité par-là, la différence est parfois très importante.

Chloé Rudolf : Je trouve que nous le méritons, j'ai un peu travaillé aux États-Unis, c'était sur un film français, peut-être que ce n'est pas l'endroit idéal, ce n'est pas l'endroit où se font les gros films américains, mais n'empêche que, dès que l'on se déplaçait, c'était des camions entiers qui nous accompagnaient, même lorsque c'était un plan pour faire un passage de voiture. Nous ne l'allons pas aider un membre de l'équipe d'un autre département, cela serait très mal vu, donc il est vrai que cette forme de collaboration française, et cette souplesse est géniale, et le côté artistique qui prime en France, je pense que c'est une vraie qualité. Pour avoir un peu travaillé en Espagne, en Allemagne, en Roumanie, en Croatie et en Belgique, nous avons quand même un truc qui est différent, je me disais que travailler aux États-Unis était un rêve, mais fur et à mesure, je me suis rendu compte que la façon française est plus souple et artistique, et donc plus intéressante pour moi. De plus, le poste de scripte en France est plus intéressant, rien que dans la place que nous occupons, nous ne sommes pas à la mise en scène dans un film américain, nous sommes dans la *continuité*, d'ailleurs dans le générique nous le voyons, nous sommes presque après les loges, j'exagère un peu, mais quand même, c'est intéressant de remarquer cela.

Anne Bourgeois : Pascal, une réaction sur cette spécificité française, le voyez-vous ?

Pascal Metge : Je la vois et je l'emmène avec moi, parce que j'interviens moins sur l'internationalisation, vu l'arrivée des plateformes, mais comme un directeur de production qui, pour l'essentiel, travaille à l'étranger sur des films d'initiative française, parce que c'est cela qu'il s'est passé en dix, quinze ans. Je trouve qu'il y a des réalisateurs qui sont allés chercher l'inspiration de plus en plus loin, nous pouvons faire des films à l'étranger pour des raisons de coproduction et de financement, parfois d'optimisation, mais ce sont aussi parfois de vraies aventures de cinéma, donc je m'occupe de films comme cela. Je que j'aime faire, c'est de réunir des équipes et les Français sont un peu singuliers dans cette organisation anglo-saxonne qui a influencé toute la planète, donc cette légèreté qu'ont les techniciens français, j'essaye de l'importer dans les équipes mixtes que nous construisons, et cela marche presque à chaque fois, et c'est très positif de voir ce côté collaboratif, léger et attentif aux travail des autres, et lorsque les gens ont compris, ils rentrent dans cette énergie-là.

Anne Bourgeois : Antonin, as-tu une remarque sur cela ?

Antonin Depardieu : Par rapport à toi, ce sont des productions qui viennent en France, et ce sont les techniciens français qui sont mis à contribution, en général, l'intérêt pour moi dans l'élaboration d'une équipe technique, c'est lorsque l'on me demande une équipe la plus large possible. Il y a dix ou quinze ans, ils venaient avec 80% de l'équipe et ils y avaient des postes doublés, à part la production et la régie, donc cela noyait les compétences. Le premier film avec des étrangers que j'ai faits, c'était avec Woody Allen en 2010, toute l'équipe était française, cela a été l'amorce de la reconnaissance des compétences des techniciens français, et en plus, un film de Woody Allen, c'est incomparable à un film français, parce qu'il y avait de 80 à 100 personnes, qui sont bien moins qu'une production traditionnelle américaine. Pour les techniciens, il est bien de se dire que nous avons des compétences et nous essayons de montrer que notre organisation est la bonne, parce que nous avons souvent des Américains et des Anglais qui veulent nous inculquer des façons de faire, et c'est à nous de leur dire que nous pouvons le faire. Renaud a parlé des heures de travail, parce que nous, c'est toujours 12 heures, donc on nous dit que ce n'est pas comme cela qu'il faut faire, pareil pour la pause déjeuner d'une heure, parfois il est compliqué de s'imposer. Le fait de leur dire qu'ils nous fassent confiance sur l'organisation et que l'on peut mettre en place avec nos compétences, c'est partir du moment où l'on commence à avoir cette confiance qui est établie, alors c'est plus simple. Il y a quelques années, sur le film américain, *Spy*, qui a eu son succès, 95% du tournage s'est déroulé à Budapest, il y a peut-être 20% du film qui était censé se passer à Paris, ils ne sont venus que trois jours en France. Les champs et contre-champs, dans la même scène, étaient à Budapest et à Paris, et nous avions Melissa McCarthy, qui était de face à Budapest et de dos, nous avions sa doublure, à Paris. Les acteurs n'étaient pas à Paris pour que leurs salaires ne soient déduits qu'à Budapest, c'était compliqué. Lorsque j'ai dit au premier assistant, qui était un homme d'une cinquantaine d'années, qu'il fallait avoir une de pause déjeunée, il m'a dit que ce n'était pas possible, ils venaient de tourner deux mois à Budapest et il m'a dit que c'était la première fois qu'il s'asseyait à table pour manger, et c'était un film qui a fait des entrées considérables, donc si cela marche, c'est quand même agréable de voir qu'ils étaient satisfaits.

Damien Paccelleri : Et à contrario, est-ce que le fait d'avoir eu des expériences à l'étranger a influencé votre méthode de travail et vous a peut-être apporté quelque chose aussi dans votre comportement quotidien avec les équipes françaises ?

Renaud Mathieu : Je viens du Canada, donc je suis l'espion venu du froid, ce que j'essaie de trouver depuis que je suis là, c'est un équilibre, entre ce que je considère valable dans ces méthodes. Lorsque nous commençons à faire des productions avec des budgets assez importants, il faut commencer à utiliser des outils plus performants, sinon nous sommes toujours dans l'à peu près, et cela ne fonctionne pas très bien, il y a une grosse évolution qui est en cours, mais qui a besoin d'être faite, et de l'autre côté, d'essayer de comprendre comment cela fonctionnait en France. Au Canada, comme en Amérique du Nord, les syndicats ont un monopole sur l'industrie, vous ne pouvez pas travailler si vous ne faites pas partie d'un syndicat, donc pour moi, d'embarquer en France, c'était un peu revenir à l'époque où je faisais des films non syndiqués et que je travaillais dans la marge. Pour vous dire, au début, lorsque j'entendais tout le monde parler des ASSEDIC, je pensais que c'était le nom du syndicat ! Tout le monde ne pensait

qu'à cela, de faire ces heures, il est vrai que la tendance en France était de toujours envoyer à l'état la responsabilité des choses. Il s'est développé depuis, des associations professionnelles, et c'est très bien, parce que c'est important, mais pour moi, il n'y a toujours pas d'interlocuteurs syndicaux en face, il y a quand même une convention collective, donc nous essayons de travailler avec cela. La convention de base au Québec est ce que l'on appelle le 6+6, effectivement des journées de 12 heures, et généralement nous faisons des heures supplémentaires. J'ai une fille qui est deuxième assistante caméra à Montréal, elle travaille pour des tournages américains, ils font des journées de 18 heures et c'est régulier. Cela est quelque chose où nous avons de vraies limites ici, c'est important, parce que même aux États-Unis, ils sont en train de se poser des questions sur le système, c'est en train de devenir dangereux, il y a des accidents, et ce qui est paradoxal, c'est qu'ils ont des syndicats très puissants qui auraient probablement le pouvoir de changer les choses, d'un autre côté, ils sont dans un système où ils veulent gagner de l'argent, donc cela ne bouge pas. Nous avons donc de gros avantages à ce niveau-là, où nous arrivons à livrer des journées dans des temps plus courts, avec beaucoup d'efficacité, et je pense qu'ils apprécient beaucoup cela, mais l'idée est de se rencontrer à mi-chemin. Il est clair que nous ne pouvons pas faire des séries américaines et des productions comme celle-là en tournant huit heures par jour, il faut trouver les bonnes façons de travailler ensemble.

Damien Paccellieri : Antonin, dans l'expérience de *Mission impossible 6*, est-ce que cela t'a aussi apporté quelque chose ?

Antonin Depardieu : C'était un film exceptionnel, lorsque nous avons monté l'équipe technique, même en Angleterre, l'équipe s'est montée relativement vite et dans l'urgence. Un vendredi, je parle du chef machiniste, le lundi nous sommes en repérage, et comme il y avait pas mal de fixations compliquées de hautes précisions, je voulais leur présenter un chef machiniste qui était spécialisé là-dedans. Ils étaient réticents et voulaient amener un technicien anglais supplémentaire, sur ce point-là, il faut se battre aussi, je leur ai dit qu'il fallait d'abord le rencontrer. Au final, il a été intégré dans l'équipe, et cela s'est tellement bien passé qu'il a fait la partie en Nouvelle-Zélande, et c'est le seul technicien français qui est parti continuer le tournage là-bas, c'était une réussite. En général, ils ne savent pas faire avec peu de camions et de matériel, et nous avons 90 camions. Le premier jour de tournage, sur le toit de Bercy, un samedi, et en semaine, le chef cascadeur avait demandé à faire des répétitions sur un circuit, le mercredi, Tom Cruise décide de venir à ces répétitions, les 90 camions sont partis avec eux. Le lendemain matin, lors du tournage, il manquait trois camions, bien que 90 camions, pour faire la scène, étaient excessifs, la logistique des transports était très difficile sur un film pareil, et au bout de trois jours, nous nous sommes aperçus que les trois camions avaient été oubliés par les convoyeurs sur l'endroit de la répétition. Il est vrai que c'était une claque, mais comme chaque département ne résonne pas collectivement, tout le monde veut être prêt au cas où et il ne s'intéresse pas réellement à ce qu'il va se passer, du coup tout le monde se borde. Les Français ont toujours essayé de ruser, nous avons été élevés comme cela, mais eux non.

Yves-Marie Omnès : Il y a quelque chose d'un peu symptomatique, par rapport à ce que tu viens de dire, c'est le mode de fonctionnement d'organisation des journées. Chez nous, nous avons une heure de prêt à tourner, et chacun est responsable de sa préparation. Le directeur de

production vient nous voir en nous demandant combien de temps nous avons besoin, nous allons tous donner un temps de préparation, et nous allons tous décider de notre temps de préparation de ce que l'on doit mettre en œuvre. Dans le système anglo-saxon, nous sommes tous convoqués à l'ouverture des camions, ce qui fait que parfois, je peux passer trois heures à ne rien faire, parce qu'il faut éclairer. De mon point de vue, c'est très inefficace, ils ne savent pas déroger, et ils ne savent pas faire autrement, rien que ce petit détail-là, cela change énormément de choses sur l'implication des techniciens et l'état d'esprit de l'équipe.

Chloé Rudolf : C'est peut-être aussi pour cela que les douze heures sont moins efficaces, et que nous arrivons à faire nos huit heures.

Antonin Depardieu : C'est aussi souvent l'heure de convocation du petit déjeuner, il faut prendre le petit déjeuner tous ensemble, c'est sympathique, mais je ne suis pas d'accord, en France, les techniciens viennent lorsque nous sommes prêts à tourner.

Pascal Metge : Et cela est la chose la plus difficile à chercher lorsque nous faisons des coproductions Franco-hollandaises ou franco-Israéliennes, par exemple, ces pays ont adopté le système anglo-saxon. Ils n'arrivent pas à comprendre que l'on puisse avoir envie de déjeuner avant, d'être autonome, et de ne pas se sacrifier à cette cérémonie collective du petit déjeuner.

Yves-Marie Omnès : C'est la même chose dans les transports, dans le système anglo-saxon, il y a des chauffeurs, des véhicules, en France, en général, nous louons des véhicules, chacun se débrouille et est responsable de transporter ses équipes. Du coup, dans le système anglo-saxon, c'est très lourd, parce qu'il faut prendre un mini bus, et j'imagine que cela coûte très cher.

Anne Bourgeois : Lorsque nous avons fait le livre sur la *French Touch*, nous avons interviewé l'ingénieur du son Jean-Paul Mugel, il nous a raconté cette anecdote, et il est d'ailleurs parmi nous. Je me permets, Jean-Paul, de raconter que le tournage de *Paris, Texas*, avait été terminé avec les techniciens français. Il n'y avait plus les transporteurs, donc le film de Wim s'est fini grâce aux techniciens français qui ont aidé et porté. Il y a quelque chose qui m'étonne par rapport à l'enquête, lorsque nous avons posé la question aux techniciens s'il y avait une spécificité à la *French touch*, les réponses ont été assez modérées, ils ont dit que nous n'étions pas tellement différents. Est-ce que la modestie nous tuera ?

Pascal Metge : Il faut pouvoir comparer, il faut connaître différents systèmes pour s'apercevoir qu'en France, nous avons un certain nombre de choses qui fonctionnent bien, que je trouve efficaces, qui permettent de mieux collaborer avec les équipes, avec plus souplesse. Il y a des choses qui fonctionnent bien dans le système anglo-saxon aussi, ils sont carrés et organisés, qui sont des repères qui sont nécessaires pour régler certains problèmes, c'est la confrontation de deux systèmes.

Chloé Rudolf : Ce qui est très intéressant dans le système anglo-saxon, c'est que les techniciens, du réalisateur aux comédiens, avons tous l'impression que tout le monde est un technicien à égalité, bien plus qu'en France. Ici, nous avons le dieu chef opérateur, le dieu réalisateur et les

dieux comédiens, cela change la donne, parce que les acteurs vont connaître leur texte, ils vont travailler et être là à l'heure, ils sont là pour leur travail, et non pas pour autre chose, et cela change beaucoup de choses sur le plateau. Cela une qualité qu'ils ont eux, c'est d'être là pour travailler, alors que nous sommes là pour un peu pour crâner.

Pascal Metge : Les acteurs américains sont syndiqués de la même manière que les techniciens, ils sont donc pénalisés à partir du moment où ils ne respectent pas les horaires, de même que la production est pénalisée si nous ne n'assumons pas le *turnover*, c'est le bon côté du système américain, c'est quelque chose qui nous protégerait. Je suis producteur français et je sais que cela fait longtemps que nous essayons, avec mon syndicat, de trouver des leviers, pour pouvoir obtenir un peu plus de respect de la part des acteurs français, que nous n'avons pas du tout, car ils arrivent en retard, et il n'y a aucune sanction. C'est la même chose en termes de promotion, lorsque vous voyez les acteurs américains qui participent de manière internationale aux promotions, nous n'avons rien en France qui pousse les acteurs à effectuer les promotions, nous avons même essayé de décaler une partie des salaires sur la promotion, mais c'est illégal. Pour revenir au débat, en tant que producteur j'ai été responsable de la commercialisation des studios de Paris de Luc Besson, pendant un an, et il m'a fallu étudier de très près les questions qui se posent aujourd'hui, j'ai fait un travail avec une étude comparative pour les pays européens, en termes de fiscalité, de salaires et d'incitations fiscales, pour voir quelle était la position de la France. Je peux confirmer facilement que nous avons une *french touch* au niveau des techniciens, et beaucoup moins au niveau des acteurs. J'ai fait beaucoup de tournages étrangers en France, dans les années 1980-1990, nous avions des Américains qui arrivaient en France avec un énorme complexe de supériorité, une envie de venir avec la totalité du casting et de l'équipe. Dès lors que le tournage démarrait, ils se rendaient compte que nous avons une liberté d'action et une interaction avec les autres, qui leur plaisait finalement énormément, et comme c'est arrivé à Antonin, ils repartaient souvent avec quelques chefs de postes pour terminer le film, surtout les machinistes. En France, nous avons une tradition de la machinerie, le travail est très différent en France, par rapport au système anglo-saxon, tout comme le chef électricien. C'est le bon côté de la *french touch*, on nous adore en tant que techniciens, mais le mauvais côté, c'est que nous avons une régulation sur le cinéma qui n'est pas compétitive par rapport à l'étranger et les autres pays européens, avec les limitations d'heures de travail. Il a fallu compenser cela, de 1997 aux années 2000, aucun film n'a été fait, ou alors juste pour faire quelques plans, comme des champs-contre-champs, pourquoi est-ce que les Américains viennent ? Ce n'est pas pour notre *french touch*, et c'est bien de proposer ce service, mais ils ne pensent qu'à l'argent, ils viennent aussi pour les décors, parce que nous avons un patrimoine extraordinaire, qui est une chose très forte, mais ils viennent avant tout pour le crédit d'impôt, qui a énormément évolué. Cependant, nous avons un énorme défaut, notre crédit d'impôt est le seul au monde à ne pas inclure les salaires des acteurs, donc un acteur qui est payé un million d'euros par jour, et c'est juste un exemple parce que cela n'existe pas, ne va entrer dans l'assiette qu'à la hauteur de 400 euros. C'est un problème politique, je travaille avec l'Assemblée nationale, et nous essayons, tout le monde sait que c'est indispensable de changer cela, mais ça sera difficile.

Anne Bourgeois : En effet, il n'y a pas mal de députés et sénateurs qui ont remis en cause le crédit d'impôt, et que toute la profession est remontée au créneau, parce que ces derniers mois,

la question s'est posée de les supprimer, puisque les crédits d'impôt sont considérés comme une niche fiscale. Je voudrais rebondir sur ce qui a été dit par rapport aux studios français. Nous avons une offre de studio qui est minimum, un plan studio qui a été annoncé par le président du CNC, d'un million d'euros. Nous avons été un pays de grands studios, qui se sont écroulés, il y a en a qui ont fermés, il y a un renouveau, nous faisons des crédits d'impôt, il y a des tournages en France, des studios qui ont besoin de rénovations, et il n'y a pas assez de budgets pour cela. Quelle est votre réaction face à cela, en tant que directeurs de production et techniciens ?

Yves-Marie Omnès : Lorsque nous allons à Pinewood et que nous voyons son extension ces dernières années, nous sommes très loin du compte, c'est incomparable.

Anne Bourgeois : Que penses-tu, en tant que technicien français de ce manque de stratégie industrielle, et sur le manque de studios ?

Yves-Marie Omnès : Ce n'est pas moi qui vais avoir un avis là-dessus, je pense que c'est plus la production, surtout au son, nous nous plions aux choix des réalisateurs sur les studios, mais en tant que technicien, lorsque nous allons dans des studios français ou des studios anglo-saxons, ou même les studios à Prague, nous n'avons pas des outils comme cela en France, en tout cas, je ne les connais pas.

Pascal Metge : Je pense que les problèmes que nous avons, c'est que tous les pays qui se sont dotés de studios comme l'Angleterre, avec ce plan de rénovation de Pinewood, et tous les pays de l'Est qui ont monté des studios, c'est que ces pays n'ont pas de cinéma en réalité, ce sont des pays de *servising*, donc l'offre cinéma national est très faible et nous, nous avons longtemps campé sur notre particularité, nous faisons 220 films, nous n'avons pas besoin des studios pour faire du cinéma, par contre, nous avons besoin des studios pour faire venir les productions, et c'est là qu'est l'erreur de diagnostic.

Anne Bourgeois : Antonin, Renaud, quel est votre sentiment là-dessus ?

Antonin Depardieu : En Angleterre, effectivement, c'est magnifique, il faut dire qu'ils ont fait énormément de travail, ils ont construit des studios, même dans les régions reculées de Londres. C'est comme si à Limoges, il y avait des studios avec une activité qui tournait toute l'année, il y a des studios partout en Angleterre, et nous n'en avons pas. Nous parlions de Budapest tout à l'heure, il est vrai que ce ne sont pas des pays de cinéma, il y a des techniciens, mais le service est de mauvaise qualité, donc il faut réserver ses équipes assez à l'avance, parce qu'il n'y a pas non plus beaucoup de compétences. En France, il ne faut pas oublier notre savoir-faire, parce que moins nous faisons travailler les gens de la décoration, par exemple, moins nous allons avoir des anglo-saxons qui vont se dire que nous avons des compétences, malheureusement, cela s'auto-entretient, et il faut absolument que nous arrivions à garder ce savoir-faire, et en ayant des studios, il faut savoir être en mesure d'accueillir un tournage d'époque, par exemple.

Pascal Metge : La stratégie des studios français, puisque nous en parlons, c'est exactement cela. Il n'y a pas longtemps, nous savions que nous n'allions pas attirer les productions étrangères qui

avaient besoin de studios, contrairement à l'Angleterre, donc sa stratégie vis-à-vis de l'Europe et de l'international, c'est de dire de venir tourner les extérieurs, ce qui est prévu de toute manière, mais aussi, de rester tourner les intérieurs, cela leur fait de la dépense éligible aux crédits d'impôt, et cela nous amène des fonds et donne du travail à nos techniciens. La stratégie est en train de changer, due aux plateformes. Les studios français sont dans une réflexion, ceci dit, j'ai énuméré les obstacles tout à l'heure, qui ne dépendent pas de nous, malheureusement.

Damien Paccellieri : Les Français sont-ils tributaires du fait que les nouvelles plateformes sont anglo-saxonnes, et que nous n'avons peut-être pas des outils aussi puissants qui permettent de proposer de nouveaux contenus, et qui alimenteraient les studios ?

Renaud Mathieu : Je crois en une stratégie de l'offre, mais à ce moment-là, il faut effectivement développer des compétences et des infrastructures. Je vais prendre encore une fois l'exemple québécois, j'ai décidé de faire de la série, je faisais du long métrage, parce que c'est un outil important en termes de communication, que j'ai vu cette vague qui arrivait au niveau des séries. La série, c'est quelque chose qui s'installe dans le temps et qui permet de développer plein de choses dans l'industrie, qui est très souvent grande consommatrice de studios et de décors. Au Québec, par exemple, nous n'avons jamais essayé de faire des séries, alors qu'en France, à un certain moment, il y a eu un trou immense, où nous ne faisons qu'acheter des séries américaines, et tout le monde était concentré sur le long métrage. En ce moment, c'est en train de revenir, mais il faut voir comment développer sa stratégie pour ne pas entièrement dépendre des étrangers, et croire que ce que l'on fait va pouvoir être exporté, parce que ce qu'il se passe dans le monde des séries, et avec NETFLIX, c'est qu'ils cherchent des séries partout dans le monde, il y a NETFLIX en Afrique, et nous oublions cela, la France n'est pas tout à fait capable de se projeter dans le monde, et reste très renfermée sur elle-même. C'était aussi le cas de la télévision, à tel point que la convention des artistes interprètes, en audiovisuel, ne prévoit pas du tout la possibilité de préacheter des droits internationaux. Lorsque vous payez un acteur, en France, pour une série, tout ce que vous achetez, en plus de sa prestation, c'est une première diffusion en France, ce qui est problématique lorsque vous faisiez une série pour des Américains. C'est peut-être l'avantage d'être québécois, parce que je fais partie de la francophonie, et c'est vaste, nous avons des choses à faire, des territoires à explorer, des histoires à aller chercher, et nous pouvons nous projeter et en même temps, offrir des choses ici. Lorsque nous parlons de stratégie de studios, ce qu'il faut comprendre, c'est qu'il faut que ces studios-là soient intégrés dans une vision qui prenne compte du fait qu'il y a beaucoup d'effets spéciaux, et pas seulement pour les longs métrages, dans la télévision aussi, donc il faut qu'il y ait un écosystème. En ce qui concerne les studios, cela aussi se discute en ce moment, c'est aussi une façon d'avoir une empreinte carbone moins importante, parce que nous utilisons moins de camions et nous pouvons quand même faire beaucoup de choses, donc il y a pleins de raisons pour lesquelles nous devrions le faire. J'étais en développement pour Versailles, et j'étais abasourdi de voir que ces studios allaient fermer, et à l'époque je m'étais battu pour cette cause. Heureusement d'autres gens ont pris le relai, donc ces studios existent encore, ce sont les studios de Paris qui vont fermer, et cela ne semble choquer personne, personnellement, je tombe des nues. Lorsque j'ai préparé la série *Emily in Paris*, nous allions visiter des studios, TSF voulait que l'on aille voir Épinay, mais les Américains ne sont pas impressionnés, nous avons finalement tourné à la Cité du Cinéma et ils

étaient contents et c'est ceux-là que nous allons fermer. Pour revenir sur la question de la *french touch*, au Québec, nous avons réussi à garder à la fois cette même façon de travailler collaborative, parce que nous aussi, nous faisons nos propres films, avec des budgets beaucoup plus restreints, ainsi que nos propres séries, donc nous sommes obligés, comme ici, de travailler avec des économies, mais nous utilisons aussi des méthodes américaines dans nos films, leur efficacité, c'est peut-être cette alliance que l'on devrait chercher à atteindre, pour ce qui est positif de part et d'autre, et garder ce qui fait notre spécificité.

Anne Bourgeois : Pour rebondir sur ce que tu disais, Renaud, sur la francophonie, dans l'enquête que nous avons menée, les techniciens qui travaillent à l'étranger, notamment en Europe, et le deuxième continent, c'est l'Afrique. Nous étions étonnés, nous nous attendions à l'Amérique du Nord, mais en Afrique, nous parlons français, et cette question de la francophonie, tu as tout à fait raison de souligner son importance, pour que nous la développions.

Renaud Mathieu : Il faut apprendre des productions étrangères, mais il faut aussi savoir que c'est très aléatoire. À Montréal, il y a eu des années où tout le monde travaillait, et des années où il n'y avait plus personne, donc si nous n'avons pas nos propres projets, c'est ce qu'il fait nos forces, mais aussi, la francophonie est un espace de jeu absolument incroyable, il y a des histoires très intéressantes à aller chercher et des collaborations très fructueuses, il faut le faire dans un esprit de respect, et nous allons rencontrer d'autre façon de faire et il faut faire attention. *Emily in Paris* est l'histoire d'une jeune Américaine qui vient à Paris, et c'est un clash de culture, c'est tous les clichés que vous pouvez imaginer, et pourtant, nous avons réussi à avoir une grande majorité de Français sur le projet. Le réalisateur et de directeur de la photographie sont américains, mais avec une équipe française, ils l'ont fait de bon cœur, malgré tous les stéréotypes dans l'histoire !

Anne Bourgeois : Il y a-t-il des questions du public ?

Public 1 : Bonjour, j'ai beaucoup travaillé en Europe, et j'ai assisté aux rendez-vous franco-allemands du cinéma, en novembre dernier, et actuellement, grâce aux plateformes, à cette multiplication de série et de films, commandés par les plateformes, mais pas que, parce que les chaînes de télévision allemandes ce sont mis à faire beaucoup de séries internationales, il y a un volume de producteurs allemands, et c'est la première fois que je l'entendais, dire qu'ils ne trouvaient plus d'équipes, surtout dans le domaine franco-allemand, ils sont très contents que les Français viennent tourner chez eux, parce qu'ils n'en ont pas assez. La qualité française est très appréciée, donc la fameuse *french touch* est très respectée là-bas. Cependant, lorsqu'il s'agit des coproductions franco-allemandes, le vrai frein est le crédit d'impôt international, qui ne permet pas les productions internationales, donc il faudrait enfin trouver une solution, cela fait maintenant cinq ou six ans que nous en discutons, de réunir les deux crédits d'impôt et d'en faire un seul, comme en Allemagne, et permettre de qualifier toutes les dépenses faites par les Français, et les étrangers pour les crédits d'impôt.

Renaud Mathieu : C'est un problème auquel j'ai été confronté pendant des années, car déjà, lorsque j'étais au Canada, je faisais des coproductions avec la France et c'était une énorme frustration. Nous leur offrons les meilleures conditions, parce que c'est ce qui est prévu dans les

accords de productions internationales, chaque pays doit offrir les meilleures conditions disponibles, c'est un accord légal, et pourtant la France ne joue pas le jeu. Ils ont élargi un peu pour Versailles, ils ont permis que le crédit d'impôt s'applique là-bas, mais il y a des conditions, avec de gros budgets, il faut que cela soit un peu exceptionnel. Cela devrait s'ouvrir, parce que c'est quand même très intéressant de faire des coproductions dans lesquelles chacun des partenaires a des droits et reste impliqué par la suite, et que ce ne soit pas juste des prestataires de services, il faut aller plus loin que cela.

Public 2 : Bonjour, je voudrais revenir sur ce qui a été dit au tout début de cette table ronde, un des résultats de l'enquête était que les techniciens français sont très contents de travailler pour NETFLIX, dans de bonnes conditions. Je voudrais apporter un retour d'expérience sur l'Allemagne, je travaille pour le site Internet Crew United, destiné pour les professionnels européens, implantés en Allemagne, et chaque année, nous menons une enquête auprès de nos membres, qui sont 36 000, nous leur demandons, anonymement de noter les productions pour lesquelles ils ont travaillé cette année-là, sur des critères sociaux, les conditions de travail, la parité, les conditions écologiques, etc. Nous avons récemment eu les résultats, nous avons des productions commandées par NETFLIX qui arrivent tout en haut, avec de très bonnes conditions de travail, et NETFLIX arrive tout en bas, avec les pires conditions de travail. Je suis très content d'apprendre qu'en France, que les productions NETFLIX se sont très bien passées, d'après l'enquête, en revanche, pour l'année 2019 en Allemagne, ce n'est pas le cas, et il s'agissait à chaque fois des séries.

Pascal Metge : Je pense qu'il y a une petite confusion, NETFLIX n'est pas producteur, nous avons un peu fait des mélanges, parce que nous avons parlé d'annexe un et trois, et de NETFLIX, mais c'est une confusion. NETFLIX n'est pas producteur délégué, pas pour l'instant en tout cas, car ils ne peuvent pas avoir le statut, de même pour des studios comme Canal+, en France, il y a une loi qui empêche d'être producteur et diffuseur. Je vais donner mon avis sur les conditions de travail des productions NETFLIX, il y a une interface qui est la production, un peu comme dans la publicité et les téléfilms, il y a un diffuseur qui préachète, qui donne de l'argent à un producteur, qui lui, le gère comme il le veut, donc ce n'est pas NETFLIX directement.

Renaud Mathieu : Effectivement, et par ailleurs, au sein de NETFLIX et Amazon, il y a des budgets de différentes tailles, à chaque fois que les gens entendent « NETFLIX », ils pensent qu'ils ont gagné la loterie, mais ce n'est pas cela qu'il se passe, ils font toute sorte de productions.

Yves-Marie Omnès : Je ne sais pas en France, mais en tout cas en Angleterre, ils passent probablement par des sociétés de productions, mais imposent tout un tas de choses qu'un producteur imposerait normalement, donc il y a des normes. En Angleterre, NETFLIX nous impose une enquête de moralité quand il y a quand il y a un enfant sur le tournage, fait par une société américaine, donc c'est quand même très particulier.

Public 3 : Bonjour, je voulais rebondir sur les annexes un, deux et trois audiovisuel, donc l'annexe un et trois sont uniquement pour les films et le cinéma en France, donc par définition, cela ne marcherait jamais pour des productions exécutives étrangères qui vont tourner ici. Du moment

où nous travaillons en tant que technicien sur un film de production exécutif, nous sommes directement sur l'annexe un, parce qu'ils ne peuvent pas prétendre un annexe trois, qui a un budget de moins de trois millions d'euros, qui est un film français, cela peut-être éventuellement une coproduction avec un autre pays européen, mais c'est difficile à mettre en place. Cependant, pour les productions, il y a quand même moyen, avec des petits budgets sur la convention non spécialisée en audiovisuel, qui se rapprochent des tarifs annexe trois, qui ne sont pas du tout de bons tarifs, donc si vous faite une série web pour NETFLIX ou autre, et vous vous retrouvez avec les tarifs non spécialisés, mais cela ne correspond pas à tous les postes, là il s'agit de la régie, la production et la mise en scène, à la caméra et les ouvriers restent sur les mêmes tarifs, peu importe le budget du film, donc c'est une double peine pour ceux qui donnent déjà beaucoup, surtout la régie, qui travaillent beaucoup.

Public 4 : Bonjour, dans l'enquête, vous avez dit que vous aviez constaté que beaucoup de gens travaillent dans les pays africains, cela fait longtemps que l'Industrie du Rêve travaille sur l'international, mais je n'entends jamais parler de l'international, j'entends parler de la France, des pays anglo-saxons, mais il manque toute l'Asie, l'Amérique latine, et l'Afrique, pourtant je pense que nous sommes plusieurs à y travailler, et pour moi c'est un grand vide, y compris lorsque vous parlez de la *french touch*, la comparaison est toujours avec les pays anglo-saxons et cela me pose un problème.

Anne Bourgeois : Je suis d'accord avec vous, c'est pour cela que je disais que le premier continent est l'Europe, le deuxième est l'Afrique, mais je suis d'accord avec vous, sur le fait que nous parlons beaucoup des États-Unis, mais c'est aussi parce que c'est là où il y a l'argent, et ils ont des productions qui ont les moyens de faire tourner les gens, et de les payer. En Afrique c'est peut-être un peu plus compliqué, c'est pour cela que c'est moins visible, mais dans la réalité des chiffres, sur les 1 600 techniciens qui ont répondu à l'enquête, il y en a seulement 35% qui travaillent à l'étranger, sur ces 35%, il y a la majorité d'entre eux qui travaillent en Europe, en Belgique, en Italie et en Espagne, et ensuite sur le continent africain. Nous le disions tout à l'heure, il y a des liens historiques, de langues, donc dans la réalité des chiffres, nous voyons bien qu'il y a des choses qui se passent et l'Asie est en quatrième position, et l'Amérique du Nord bien après.

Nous allons maintenant conclure cette table ronde, merci beaucoup de votre retour d'expérience, c'était extrêmement intéressant. Au vu des trois tables rondes et des résultats de l'enquête, nous avons la chance d'avoir avec nous, Samuel Zarka, qui est un chercheur et docteur, qui va nous faire la conclusion. Merci beaucoup !

CONCLUSION DE SAMUEL ZARKA

Par Samuel Zarka, docteur du Conservatoire National des Arts
et Métiers

Anne Bourgeois : Samuel Zarka, qui nous accompagne dans cette aventure depuis un petit moment, va conclure cette journée, il est docteur en sociologie et qui a fait sa thèse sur, je cite : « L'équipe de cinéma : Genèse et portée de la qualification du travail dans la production cinématographique en France depuis le 28 décembre 1895 ». Ce qui est intéressant, lorsque nous organisons ces rencontres, c'est d'avoir une conclusion par quelqu'un qui n'est ni un technicien, ni un professionnel au départ, et comme Samuel est sociologue, cela nous donne aussi une perspective intéressante.

Samuel Zarka : Merci Anne, bonjour à tous, je suis Samuel Zarka, je suis chercheur au Lise, un laboratoire interdisciplinaire, pour la sociologie économique, mais c'est un laboratoire interdisciplinaire où nous allons trouver des économistes, des politistes, ainsi que des sociologues, dont je fais partie. J'ai récemment soutenu une thèse, au Conservatoire des Arts et Métiers sur L'Équipe de Cinéma, sur une longue période, de 1895 à aujourd'hui. Qu'est-ce qu'une équipe de cinéma ? Comment est-elle composée ? Comment évolue-t-elle ? Dans quels dispositifs productifs est-elle prise ? Quels sont les métiers qui la composent ? Comment ces métiers se transforment-ils ? Tous ces aspects de travail, centrés sur les équipes techniques, et c'est la thématique qui nous réunit aujourd'hui, l'Industrie du Rêve est quand même, un événement qui est dédié aux équipes techniques. Anne m'a fait l'honneur de m'inviter à conclure ces rencontres, qui ont été l'occasion de revenir sur une enquête que je tiens à saluer, parce qu'elle a le mérite de jeter un regard transversal sur les techniciens dans la diversité des métiers, et je n'en ne connaissais pas, je pense qu'il faudrait le souligner, ainsi que de tenter d'interroger la réalité professionnelle de celles et ceux qui font des films, sans se limiter aux paradigmes auctoriaux, c'est-à-dire à l'idée d'un réalisateur auteur omniscient et omnipotent, paradigmes qui, y compris dans la recherche académique, a tendance à jeter un voile sur la réalité de la manière dont nous faisons des films, la réalité des coordinations et des processus décisionnels, desquels un film peut se faire. Avant de revenir sur le questionnaire, je voulais revenir sur la difficulté de mener une telle enquête, parce que nous nous confrontons à ceci, c'est que les situations d'un segment professionnel de la préparation au tournage, du tournage et de la post-production, les métiers entre eux-mêmes sont des réalités qui sont différentes, donc il y a un caractère disparate de l'objet étudié, de l'assistant-réalisateur au monteur. Nous ne sommes pas confrontés aux mêmes réalités, nous avons une expérience différente de l'équipe ou du manque d'équipe, des moyens ou du manque des moyens, du *workflow*, des évolutions techniques, de la parité homme-femme, des pratiques salariales ou des pratiques écologiques. Cette disparité suppose ensuite de se référer non seulement aux résultats quantitatifs du questionnaire, mais aussi aux réponses rédigées, et elles sont nombreuses, les réponses qualitatives, ce qu'ont écrit les répondants au

questionnaire. Je vois cette enquête comme un travail avant tout exploratoire, relatif à l'expérience contemporaine du travail dans ces métiers et dans ces industries, principalement le cinéma et l'audiovisuel, parce que c'est plus marginalement sur les industries techniques, sur l'animation et même sur la publicité. C'est une exploration à large spectre, qui serait complémentaire ou plus ciblée d'enquête existante ou à réaliser, sur tel et tel segment de main d'œuvre ou de processus de production, je pense en particulier au travail réalisé par les Associations de l'Après-Tournage, monteurs, monteurs son, bruiteurs, mixeurs, à l'occasion des États généraux de la Post-Production, qui ont fait une enquête plus ciblée sur leurs métiers. La tâche m'incombe d'apporter quelques éléments conclusifs, après cette riche journée d'échanges, et donc ce seront surtout des interrogations, formulées à partir du questionnaire. Je reviendrais de manière synthétique sur le panel constitué, donc quelle est la population que nous avons réussi à interroger ? Puis, je reviendrais sur trois dimensions de l'expérience contemporaine du travail dans le cinéma et l'audiovisuel, tel que l'évoque le questionnaire, qui sont l'évolution des normes de professionnalité, qu'est-ce qu'un professionnel d'audiovisuel aujourd'hui ? Ensuite, nous avons l'évolution non seulement des techniques, mais aussi formes organisationnelles, et pour finir, l'évolution de l'expertise professionnelle qui est portée par les équipes. Ce sont trois dimensions dont nous parlons peu, lorsque l'on fait des enquêtes sur le cinéma, que vous ne retrouverez pas vraiment dans les enquêtes du CNC, par exemple.

Je voulais revenir sur le panel constitué sans représentativité, parce que c'est revenu dans le débat. En réalité, nous ne savons pas grand-chose sur la représentativité professionnelle, ce que nous avons, c'est une population qui répond, 1 600 personnes dans le cadre de cette enquête. Il faudrait faire un travail, dans un second temps de reconstitution a posteriori de la représentativité du panel, en croisant les résultats dans d'autres enquêtes existantes, c'est-à-dire, combien il y a-t-il de bruiteurs en France, par exemple, et confronter les résultats. Cela serait un travail assez long et fin, pour reconstituer une représentativité, idem pour les moyennes d'âge des techniciens, etc. Il faut donc être prudent avec les résultats de l'enquête, mais cela dit, ces résultats sont évocateurs, c'est-à-dire qu'ils permettent de susciter des idées et parfois, confortent des intuitions. D'après le panel des répondants, nous avons un secteur du cinéma et de l'audiovisuel plutôt masculin, au sein duquel, malgré tout, il y a une mixité qui s'est accrue, durant les dernières décennies, avec, par exemple, la féminisation des équipes de décoration, ou la masculinisation des monteurs, et j'ai appris aujourd'hui qu'il y avait aussi une féminisation des électros. Il y a d'autres résultats de l'enquête qui indiquent que les répondants sont plutôt des gens qui sont avancés dans leur carrière, entre 40 et 60 ans, et il y a un lien avec les gens qui se mobilisent dans les associations professionnelles et les syndicats, car eux aussi, sont des gens, toutes proportions gardées, plus âgés. Il y a quelque chose qui se dit sur le fait de s'impliquer dans un travail respectif sur le fonctionnement de son activité professionnelle. Cela demande quand même à avoir un certain *background*, une certaine expérience, qui amène à s'engager dans des associations professionnelles et de prendre du temps à répondre à ce questionnaire, pour participer à une connaissance du secteur. Nous sommes sur une population de 13% de syndiqués, ce qui est un niveau très élevé, par rapport au niveau moyen français, sur sommes à 7% en France, donc nous voyons que nous sommes sur une population répondant est à déjà une implication dans les affaires sociales liées au secteur. Pareil pour le niveau de gens qui sont dans des associations professionnelles, 50%, donc c'est tout à fait révélateur d'une implication qui était préalable à la réponse. Le plus gros du répondant travaille dans le cinéma, j'ai des chiffres

qui sont un peu anciens, le gros de la production ciné-audiovisuelle en France, ce n'est pas le cinéma, en volume d'emplois, donc il est important de le remarquer. Enfin, si les gens sont capables de répondre sur une carrière de vingt ans, il y a quand même une certaine stabilité, nous avons évoqué aujourd'hui de la difficulté de s'asseoir dans cette profession intermittente, mais si nous sommes capables de répondre sur une durée de vingt ans, cela veut dire que nous avons réussi à durer, donc cela évoque une bonne intégration professionnelle de la plupart des gens qui ont répondu, et une continuité de leur engagement sur une longue période, c'est confirmé par le fort pourcentage d'intermittents dépassant les 507 heures, avec 80%. J'ai une remarque à faire sur l'identité professionnelle, ou la fonction des répondants, et cela est indiqué sur les résultats, en majorité, ce sont des réalisateurs qui ont répondu, dans la branche de réalisation, il y a une question où il y en a 400, les opérateurs 308, administration et production, 250, ce sont les quatre plus gros blocs, au milieu, il y a les ingénieurs son, et la décoration, et là où il y a le moins de personnes, c'est la coiffure et le maquillage, il faudrait donc réinterroger ces masses. Nous nous adressons à des individus, mais à travers eux, nous pourrions essayer de rechercher l'équipe de cinéma, fondamentalement, au sens suivant, nous interrogeons des individus sur leur parcours, donc c'est tout de suite très individualisé. Cependant, est-ce que le cinéma ce n'est pas aussi une histoire de réseau qui se maintient dans le temps et des équipes qui se reconstitue ? Nous avons à travers le panel, l'esquisse d'un milieu professionnel, dont la composition doit être reconstituée avec des recherches ultérieures plus fines, et qui doivent permettre d'appréhender le fait professionnel contemporain, non seulement au niveau micro-individuel, mais aussi, essayer de saisir le niveau méso, c'est-à-dire celui des équipes et de ses différents départements, où se passe vraiment l'espace de travail. Dans le cinéma, le bon niveau d'analyse, c'est l'équipe, comme lieu de socialisation et d'acquisition d'un métier, de construction de fidélité professionnelle, mais comme aussi, lieu d'expérimentation des nouvelles techniques, comme lieu de passage de coordinations productives à l'échelle de différents départements techniques, voir à l'échelle du *workflow*. Ce panel va nous parler d'un certain nombre de sujets, sur lesquels je vais revenir maintenant, notamment l'évolution des normes de professionnalités, l'idée même de faire un questionnaire sur le parcours des techniciens est déjà affirmer quelque chose sur la réalité professionnelle, sur qu'est-ce qu'un professionnel. Un professionnel, c'est quelqu'un qui ferait un parcours, c'est intéressant d'utiliser le terme « parcours », et non pas « carrière », c'est-à-dire que nous sommes passés d'un monde dans lequel votre carrière professionnelle consistait à monter régulièrement, d'échelon en échelon, on commençait stagiaire et finissait chef de poste, à quelque chose d'autre qui est le parcours, avec plus d'aléas, par exemple, pour ma thèse, j'ai rencontré beaucoup de techniciens qui passaient alternativement, en fonction des projets, de chef à assistant. C'est cela l'idée de « parcours », c'est de travailler des années dans la publicité, et ensuite ne faire plus que des longs métrages, tandis que d'autres vont avoir d'autres parcours, et quand il n'y avait que le cinéma et la carte d'identité professionnelle, nous ne pouvions pas faire cela. Le parcours est significatif d'un changement d'environnement productif, à travers cela, je voudrais revenir sur, qu'est-ce qu'un professionnel ? Point d'entrée, la formation, nous avons constaté que la formation sur le tas diminuait, mais elle se maintient tout de même, cela représente un tiers des répondants. Dans les résultats de l'étude, la somme des répondants, dépasse 100%, parce que souvent, les gens cochent plusieurs cases, par exemple, nous comprenons, en lisant l'étude qu'ils ont pu cocher « sur le tas » et « BTS », parce qu'ils ont commencé sur le tas et terminé par le BTS, donc

il est important de le noter. Dans les résultats qualitatifs, il y a aussi des choses très intéressantes, parce que nous voyons que dans les formations que les gens ont suivi, il n'y a qu'une variété d'écoles pour toute une variété de formations, des gens qui ont fait des formations d'architectures, les Beaux-Arts, en mode, en maquillage, il y en a un qui a été formé à l'armée, il y a toute une série de points d'entrée qui existent, dans le contexte à appréhender dans le cadre d'une scolarité de masse et l'allongement des études, qui est une sorte de norme. Cela dit, cela dessine d'une manière plus spécifique dans le cinéma, une sorte de variété des accès, qui se décline fonction par fonction, cela sera peut-être plus formalisé fonction par fonction que dans d'autres, à ma connaissance, il n'y a pas de formation qui existe pour la régie, mais il en existe pour la prise de vue, et pour le costume, il en existe à travers le théâtre, mais pas pour le cinéma. Cela évoque le fait que, contrairement à ce que l'on peut penser, le cinéma et l'audiovisuel sont moins des milieux dans lesquels il est difficile d'y entrer, que des milieux dans lesquels il est difficile de se maintenir, c'est là la réelle difficulté. Nous pouvons dégager l'idée qu'être un professionnel de cinéma, c'est notamment lié à la capacité de se faire réengager à l'intérieur d'un marché du travail ouvert, et non pas le marché d'une entreprise, il n'y a pas de frontière à la firme, et le marché du travail se confond avec la reconduction des fidélités professionnelles au fil des projets. Ceci m'amène à la carrière et au parcours, que j'ai évoqué précédemment, ce que je disais sur les parcours se laisse lire aussi dans les fonctions, j'ai évoqué le chiffre de 400 réalisateurs tout à l'heure, mais dans une autre question, nous découvrons que les réalisateurs ne sont pas 400, mais ils sont comptabilisés plus de 474 fois, donc nous observons qu'il y a un problème. C'est ce que l'on disait sur le parcours, tantôt les réalisateurs travaillent en documentaire et tantôt, en fiction, le questionnaire évoque cette sinuosité des parcours professionnels, donc nous pouvons avoir des doublons sur les genres dans lesquels nous travaillons, mais aussi liés au passage d'une qualité à l'autre, nous pouvons avoir aussi des reconversions, pour une même année, une personne va travailler dans deux métiers différents, parce qu'elle s'est reconvertie. Tout cela encre les résultats du questionnaire dans la file de ce que j'appellerais, une ouverture des possibles productifs et la diversification des projets, nous pouvons remonter la genèse à la Nouvelle Vague, mais elle a pris son essor à mon sens, avec le développement de la production audiovisuelle à partir des années 1980, elle se perpétue aujourd'hui à travers les plateformes. J'ai aussi constaté dans le questionnaire, une incertitude de qualité professionnelle, d'autant plus que nous ne sommes plus dans le monde de la carte professionnelle, qui a régi, un temps, notre appartenance à la profession, mais qui a connu une longue crise avant de disparaître. La qualité professionnelle n'est pas formalisée et dépend des réengagements, mais aussi, être un professionnel reconnu, c'est être payé un certain tarif, ce n'est pas toujours gagné, cela va dépendre des productions et des négociations, puis cette qualité professionnelle dépend des individus et de la vitalité du tissu économique, qui, en dernière instance, est le relai qui offre les conditions d'engagement et des niveaux de rémunération acceptable par les techniciens concernés. Nous avons aussi une interrogation sur le contexte dans lequel tout cela prend sens. Le deuxième aspect sur lequel je voulais revenir est l'évolution, non seulement des techniques, que nous avons évoquées dans la deuxième table ronde, mais aussi des formes relationnelles. Il y a des questions dans l'enquête sur l'impact des évolutions techniques sur l'organisation du travail, il y a une grande forte partie des répondants qui dit que les technologies changent l'organisation, avec 83%, mais pas que, le temps de préparation, 75%, et aussi la créativité et la productivité, donc les nouvelles technologies jouent un rôle dans toute

une série de transformation dans l'expérience du travail. Ces résultats évoquent de manière plus précise des évolutions entre les différents postes de technique, je croise cela avec mes propres entretiens. J'ai rencontré un assistant-opérateur qui expliquait combien, avec la numérisation de la prise de vue, d'une part les équipes de prise de vue avaient récupéré des compétences des laboratoires, et d'autre part, le chef opérateur était dépend, d'une certaine manière, du savoir de son équipe, parce qu'il y a une telle diversité de caméra, que les chefs opérateurs ne sont pas forcément au courant tout ce qu'il se passe, donc il y a une forme de redistribution de savoir dans l'équipe qui se met en place. Il y a aussi des recompositions organisationnelles, dans un des commentaires, nous lisons : « Autrefois, le chef monteur était l'interlocuteur principal du réalisateur en post-production, maintenant, celui-ci est plus directement en relation avec chaque intervenant de la post-production. ». Cela laisse entendre que le chef monteur a perdu de sa prérogative à représenter la post-production en général, cela est aussi lié à l'apparition d'un certain nombre de métiers, comme le chef monteur son, par exemple. Je fais allusion à ce que nous avons dit tout à l'heure, et c'est une traduction de ce que nous lisons dans le questionnaire, c'est que le numérique a concouru à la quasi-disparition des équipes de montage, donc ce qu'il peut s'exprimer dans les réponses qualitatives, l'affaiblissement des relations humaines, mais aussi à une accélération et une réduction des temps, notamment en préparation. Toutes ces transformations liées à la technique, il faudrait aussi les resituée dans le cadre des rapports sociaux dans lesquelles elles sont prises, ce n'est jamais vraiment que le numérique, c'est le numérique en relation avec des arbitrages, comme des arbitrages budgétaires, et l'environnement productif, d'exploitation, la rotation des films en salle, une forme de saturation des marchés. Sur ces recompositions liées au numérique, il y a aussi, le sujet des plateformes qui est leur effet possible sur l'organisation du travail, abstraction faite des répondants, il apparaît que le fait de travailler pour des plateformes ne changerait pas ou modérément le travail, mais pour un certain pourcentage, 25%, le travail change beaucoup. Pourquoi un tel clivage qu'il ne change pas beaucoup, ce serait la reconduction des normes de travail déjà expérimenté dans l'audiovisuel, mais ce qu'il change beaucoup, cela peut-être le type d'organisation du travail, ce que racontait Éric Rochant, auteur et producteur sur *Le Bureau des Légendes*, qui expliquait comment lorsqu'il a vendu son idée à Canal+, il a aussi vendu une organisation du travail, qui était relativement novatrice dans le système français, inspirée des États-Unis, avec une organisation quasi intégrée, avec une *room* d'écriture, au même étage, une équipe d'écriture de scénario, une salle de montage et au-dessus un plateau de tournage, le projet est allongé d'année en année, avec un rythme de dix épisodes par an. Enfin, le questionnaire revient sur la place du travail à l'étranger et situation géographique des techniciens, 33% des techniciens ont travaillé à l'étranger, mais 50% des techniciens qui ont répondu qu'ils ont vu une partie de leur film être faite à l'étranger. Cela nous interroge sur un sujet que nous avons évoqué ce matin, une certaine précarité dans le cinéma, induite par le contrat de travail. Ce sont des contrats à durée limitée, nous ne sommes jamais sûrs qu'il y en ait un derrière. Il faut aussi saisir cette précarité au niveau des conditions dans lesquelles les films sont faits, indus par la concurrence entre eux. D'un autre côté, nous avons la question de savoir si la mobilité géographique ne se constitue pas en dimension à part entière de l'expérience professionnelle ou de la qualité professionnelle recherchée, le nombre de personnes ayant fait des cours d'anglais, et cela pose enfin la question de l'avantage de produire en France, grâce à l'existence d'un bassin de mains d'œuvre, la qualité des techniciens, ou d'autres éléments comme les décors et le crédit d'impôt. Le troisième point

qui est lisible sur le questionnaire, et nous n'en parlons jamais explicitement, est l'évolution de l'expertise professionnelle portée par les équipes. Ceux qui savent faire des films sont ceux qui les font, ils ont un savoir sur le travail, qui est rarement souligné, parce que cela revient à d'autres types d'expériences qui sont situées à d'autres types de travail. De très longue date, les techniciens ont développé une expertise sur la mise à jour des techniques, pour se maintenir au niveau des standards de qualité internationale, y compris sur le plan esthétique. Dans ma thèse, je montre que les discussions sur les techniques à utiliser et sur leur potentiel esthétique, parmi les opérateurs de prise de vue, dès les années 1920, donc ce sont des traditions qui se maintiennent. La question de la pérennité des studios se pose aussi de longue date et était largement commentée dès le début des années 1950, donc avant la Nouvelle Vague, il y a des rapports de la CST, que j'ai retrouvés dans les archives, dans lesquels les décorateurs se disent qu'il faut mettre les studios à jour, les rénover, que les producteurs ne partent pas dans les studios pour les mauvaises raisons, etc. De ce point de vue, l'argumentaire de la promotion des studios Bry-Sur-Marne, toute la mobilisation qui a été faite récemment, s'inscrit dans une longue filiation de lutte pour les studios. Cette expertise industrielle suppose durer dans le travail, en général elle mobilise des techniciens qui ont dix à vingt ans d'expérience, et nous pouvons voir une articulation ou un appui de l'expertise industrielle sur la qualification du travail de longue date, en termes de responsabilité de travail. Il me semble que dans un sens, le questionnaire revient sur cette expertise, dès lors qu'il aborde les coproductions. Je ne sais pas si certains d'en vous sont allés au Salon des Tournages, mais les coproductions étaient mises en scène au sein des décorateurs, qui montraient qu'avec Ecoprod, et certaines entreprises, il y avait une mobilisation sur comment faire évoluer les pratiques de travail, et c'est cela que j'appelle l'expertise industrielle, c'est de voir les capacités des moyens pour faire évoluer un certain nombre de choses. Le questionnaire ouvre des pistes d'analyse sur cette évolution-là, sur le savoir des équipes et les évolutions qui sont portées par elles, vous voyons par ailleurs, sous l'angle de l'écoproduction, que le numérique n'épuise pas l'évolution technique. J'en arrive à ma conclusion, qui est plus une ouverture, qui est l'idée que par son existence même, cette enquête exprime le fait que le cinéma et l'audiovisuel constituent une profession mobilisée dans la production support de connaissance, quant à sa propre activité et ses propres transformations. Le cinéma est une industrie qui est dotée de beaucoup d'instances et beaucoup d'associations, ce qui montre qu'il y a un intérêt des acteurs à tous les niveaux pour comprendre ce qu'il se passe et peser sur les évolutions. Cette enquête se manifeste comme support pour révéler des enjeux contemporains et tenter de formuler certains questionnements, afin d'appréhender la réalité présente de la professionnalité cinématographique et audiovisuelle, et de ce point de vue, elle ne pose plus de questions qu'elle n'en clôt, ouvrant une perspective dans l'effort d'adaptation du dispositif de production français, du crédit d'impôt, à la coproduction, mais aussi des règles du jeu sociable, avec la parité homme-femme, cela en misant sur les collectifs de travail, sur les équipes, comme détenteur d'une connaissance en profondeur des différents aspects de l'expérience productive, connaissance que ce type d'enquête peut contribuer à recueillir et à structurer, afin de préserver quelque chose qui peut prendre le sens d'une *french touch*. Merci beaucoup.

Anne Bourgeois : Merci beaucoup, Samuel, pour cette analyse brillante, nous continuerons à travailler sur l'enquête. Merci à vous tous d'être resté durant toute cette journée, suite des

festivités, d'ici une dizaine de minutes, la projection d'un documentaire autour d'Anne Seibel, *Une Femme au Cœur de l'Illusion*, de Tibo Pinsard, à 19 heure une prise de parole des fondateurs de l'Industrie du rêve pour célébrer nos vingt ans, un cocktail qui suivra et ensuite la projection du film *Judy*. Pour l'enquête, nous la mettrons en ligne en début de semaine prochaine, vous pourrez la consulter, merci beaucoup et à tout à l'heure.