COOPRO

ÉTUDE SUR LES BESOINS DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT DANS L'INDUSTRIE DU CINÉMA ET DE LA TÉLÉVISION

QUEEN
PN
1993.8
.C3
E8
1991

FÉVRIER 1991

COOPRO INC., 479 RUE LUSIGNAN (ANGLE NOTRE-DAME), MONTRÉAL, QUÉBEC H3C 1K9 TÉLÉPHONE : (514) 932-5748 TÉLÉCOPIEUR : 932-8140

PN
1993.8
C3
E8
1991

COOPRO

ÉTUDE SUR LES BESOINS DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT DANS L'INDUSTRIE DU CINÉMA ET DE LA TÉLÉVISION

Industry Canada
Library Queen
JUL 27 1998
Industrie Canada
Bibliothèque Queen

COMMUNICATIONS CANADA
AUG 27 1991
LIBRARY – BIBLIOTHÈQUE

FÉVRIER 1991

COOPRO INC., 479 RUE LUSIGNAN (ANGLE NOTRE-DAME), MONTRÉAL, QUÉBEC H3C 1K9 TÉLÉPHONE : (514) 932-5748 TÉLÉCOPIEUR : 932-8140

Document reproduit par le ministère des Communications du Canada en conformité avec le rapport original de COOPRO inc.

La reproduction totale ou partielle de ce document à des fins non commerciales est autorisée pourvu que la source en soit expressément mentionnée.

Cette publication est disponible:

- à la: Direction de l'intervention sectorielle
  Ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle
  625, rue St-Amable, 1er étage
  Québec (Québec)
  G1R 2G5

- au: Ministère des Communications du Canada
  Bureau régional du Québec
  715, rue Peel, bureau 306
  Montréal (Québec)
  H3C 4S2

Dépôt légal, 1er trimestre 1991
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

PN
1993.8
C3
E8
1991

DD 10670919
DL 10718339

AVANT-PROPOS

Le secteur de la production cinématographique et télévisuelle a connu au Québec des changements importants au cours des dernières années. Les développements technologiques, l'accroissement important du volume de production et la compétitivité de plus en plus forte, tant sur le marché local qu'international, ont eu un impact important sur les besoins de formation et de perfectionnement de la main-d'oeuvre.

Devant cette situation, les gouvernements québécois et canadien ont convenu de réaliser une étude de besoins dressant un portrait aussi précis que possible de l'ensemble des besoins de formation et de perfectionnement dans ce secteur, afin d'identifier les moyens les plus appropriés de répondre aux besoins des entreprises et des organismes du milieu.

La présente étude a été financée conjointement par le ministère des Communications du Canada (MDC) et par le ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle du Québec (MMSRFP).

La réalisation de l'étude a été confiée à la firme COOPRO inc., spécialisée dans la réalisation d'études sectorielles de besoins en formation. Les commentaires et recommandations exprimés dans ce document ne reflètent pas nécessairement l'opinion des personnes consultées, ni celle des gouvernements.

TABLE DES MATIÈRES

Page

CHAPITRE I
INTRODUCTION

1. Mandat 2
2. Comité aviseur 2
3. Approche méthodologique 3
4. Notes préliminaires 9

CHAPITRE II
PRINCIPAUX AXES DE DÉVELOPPEMENT DE L'INDUSTRIE

1. Profil sommaire de l'industrie 12
2. Télédiffuseurs et câblodistributeurs 18
3. Producteurs indépendants 24
4. Industries techniques 31

CHAPITRE III
RESSOURCES HUMAINES DANS L'INDUSTRIE

1. Les entreprises de télédiffusion 37
2. La production indépendante 41
3. La postproduction 47
4. Conclusion 49

CHAPITRE IV
LES PROFESSIONS

Introduction..... 52

1. Préproduction et production..... 56

1.1 Encadrement..... 57
1.2 Scénarisation..... 69
1.3 Réalisation..... 75
1.4 Scénographie..... 92
1.5 Opérations de production/studio vidéo..... 109
1.6 Techniques liées à la diffusion/télévision..... 119
1.7 Entretien 121
1.8 Techniques de plateau/cinéma..... 124

2. Postproduction..... 137

2.1 Montage de l'image..... 139
2.2 Montage sonore..... 148
2.3 Doublage..... 154

CHAPITRE V
PROGRAMMES DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT DISPONIBLES

1. L'offre de formation au niveau collégial..... 158

2. L'offre de formation au niveau universitaire..... 174

3. La formation offerte par d'autres intervenants..... 190

CHAPITRE VI
CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

1. Constatations liées au développement de la main-d'oeuvre dans l'industrie du cinéma et de la télévision..... 202

2. Indices de priorité des interventions possibles..... 207

3. Recommandations..... 211

ANNEXE I
Liste des personnes consultées..... 218

ANNEXE II
Bibliographie..... 225

CHAPITRE I

INTRODUCTION

1. Mandat

L'objectif de la présente étude est d'identifier les besoins de formation et de perfectionnement dans l'industrie québécoise du cinéma et de la télévision. Elle devrait éventuellement permettre la mise sur pied de mesures aptes à doter ce secteur d'une main-d'oeuvre qui soit la plus compétente et la plus efficiente possible.

Le mandat consistait principalement :

- à faire ressortir les axes de développement de l'industrie;
- à établir les besoins de formation et de perfectionnement des personnes oeuvrant ou désirant oeuvrer dans cette industrie, compte tenu de l'évaluation et des exigences des employeurs;
- à présenter et à évaluer les programmes de formation et de perfectionnement actuellement disponibles; et
- à proposer des modes d'intervention appropriés pour améliorer au besoin les programmes de formation et de perfectionnement disponibles.

L'étude cherche en définitive à répondre à la question suivante: l'industrie du cinéma et de la télévision du Québec dispose-t-elle, sur le plan quantitatif et qualitatif, des ressources humaines nécessaires à son développement et, si non, quelles mesures devraient être prises pour remédier à cette situation?

2. Comité aviseur

Un comité aviseur formé de représentants des ministères concernés au niveau fédéral et provincial a été mis en place dès le début de 1990 afin d'assurer, entre autres, la coordination de la présente étude.

Ce comité aviseur était constitué des personnes suivantes:

- Guy-Ann Albert, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science
- Jean-François Bernier, ministère des Communications du Canada[1]
- Michel Desgagnés, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science
- Sylvie Lemieux, ministère des Affaires culturelles
- Michel Pelletier, ministère des Communications du Québec
- Ghislaine Sénécal, ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, coordonnatrice du comité aviseur[2]
- Michel Saint Denis, ministère des Communications du Canada

---

1 Remplacé en cours d'étude par Linda Mayer.
2 Remplacé en cours d'étude par Danièle Marchand.

Bernard Girard, responsable de la réalisation du mandat, a participé aux réunions du comité aviseur tenues aux dates suivantes: les 9 et 26 avril, le 14 juin, le 12 septembre, le 23 octobre, le 6 décembre 1990 et le 30 janvier 1991.

3. Approche méthodologique

Le but ultime de la présente étude étant de favoriser le développement de l'industrie, il a été jugé important de faire ressortir les axes de développement des entreprises des différents secteurs en vue d'évaluer leur possible influence sur les besoins futurs en ressources humaines.

Dans le but de préciser la nature et l'évolution des professions en cause ainsi que les services de formation et de perfectionnement les plus aptes à soutenir le développement des entreprises, il était aussi essentiel de recueillir le plus de données possible sur les professions des principaux secteurs de la production.

Compte tenu de la nature des renseignements recherchés, il est apparu évident que la majorité de ceux-ci devraient être obtenus directement des représentants de l'industrie[1], à savoir des entreprises, des associations regroupant des entreprises ou des professionnels, des institutions d'enseignement et des organismes gouvernementaux intéressés. Si l'emphase a été mise sur la collecte de données primaires, celle-ci n'en a pas moins été complétée par une recherche documentaire fouillée.

Une description sommaire des principales étapes suivies dans le cours de cette étude est présentée ci-après.

3.1 Prise de connaissance de la documentation sectorielle

Dans un premier temps, il s'avérait essentiel de prendre connaissance des études déjà effectuées pour bien situer la problématique des ressources humaines dans le contexte de l'industrie de la télévision et du cinéma au Québec. Ce faisant, les renseignements requis pour orienter le choix des répondants étaient colligés.

La liste des principaux documents consultés est établie à l'Annexe II (Bibliographie).

3.2 Sélection des répondants

3.2.1 Vue d'ensemble

La sélection des répondants a été effectuée parmi les entreprises et les associations qui mènent des activités de production ou de support à la production[2], les institutions d'enseignement et les organismes intéressés au secteur. L'accent a été mis sur les intervenants qui ont un impact significatif sur l'emploi dans chaque secteur considéré ou dont l'expérience est reconnue au sein de l'industrie. Si l'échantillon en cause n'est pas proportionnel (au sens statistique du terme) à la multitude des très petites

---

1 Données primaires i.e. de première source.

2 Le terme "production" est employé ici dans son sens large et comprend la préproduction et la postproduction.

entreprises du secteur, il n'en est pas moins représentatif de l'industrie au point de vue des emplois.

Les entreprises et organismes effectivement rencontrés en entrevues correspondent sensiblement à la sélection originale, la grande majorité ayant accepté de collaborer à la recherche. Quelques substitutions ont néanmoins été nécessaires. Le nombre total d'entreprises et organismes participants s'élève à 64, distribué dans chaque catégorie de la façon suivante:

- Télédiffuseurs (incluant canaux spécialisés et câblodistributeurs): 7
- Producteurs indépendants: 19
- Industries techniques: 11
- Associations d'entreprises ou de professionnels et organismes para-gouvernementaux: 15
- Institutions d'enseignement: 9
- Autres: 3

La liste des personnes rencontrées apparaît à l'Annexe I. Il importe de préciser que, compte tenu de la disponibilité des personnes interviewées, de l'importance relative des entreprises ou associations dont elles faisaient partie et des données dont elles pouvaient disposer, le nombre, la durée et le contenu des entrevues ne pouvaient qu'être variés. Il a été tenu compte de ces facteurs dans l'analyse des données recueillies.

3.2.2 Catégories de répondants

- **Télédiffuseurs**

Des personnes du niveau "cadre supérieur ou intermédiaire" ont été rencontrées auprès des entreprises de télédiffusion suivantes:

	Réseau	Station régionale	Câblodistribution et canaux spécialisés
Société Radio-Canada	x		
TVA (Télé-Métropole inc.)	x		
Cogeco inc.		x	
Télévision Quatre Saisons	x		
Musique Plus			x
Radio-Québec	x		
Vidéotron ltée			x

Il est estimé que cet échantillon couvre plus de 80% des emplois de production en télévision au Québec, soit environ 2 700 emplois sur un total de 3 400[1].

- **Producteurs indépendants**

Le Québec compterait actuellement plus de 400 producteurs indépendants, dont une centaine parmi les plus actifs sont membres de l'Association des producteurs de films et de télévision du Québec (APFTQ). Dans le souci de recueillir les données les plus fiables possible sur l'emploi dans ce secteur tout en tenant compte des ressources disponibles, il a été décidé de sélectionner la majeure partie des répondants parmi les producteurs les plus importants, tout en assurant la présence de producteurs représentatifs des principaux types de production.

Comme il n'existe pas de répertoire complet des producteurs indépendants indiquant leur importance en termes de type de production, de nombre d'emplois et de chiffre d'affaires, des sources documentaires ont été utilisées pour qualifier les répondants potentiels. Les entreprises sélectionnées se répartissent comme suit:

Principal type de production	Nombre d'entreprises
Émission de télévision	5
Téléfilm et télésérie	1
Mixte (téléfilm ou télésérie et long métrage)	6
Long métrage	2
Film publicitaire	2
Film d'animation	2
Vidéoclip	1
Total:	19

Le nombre total d'emplois générés par les producteurs indépendants (dont une bonne partie est constitué d'emplois de type "contractuel") s'élèverait à environ 2 400[2]. Il est estimé que l'échantillon décrit ci-haut couvre une forte proportion de producteurs indépendants actifs dans chaque sous-secteur.

Par ailleurs, plusieurs entrevues ont été réalisées auprès de l'Office national du film.

---

1 Estimation en nombre d'emplois-année.
2 Estimation en nombre d'emplois-année.

- **Les industries techniques**

Dans l'ensemble des industries techniques, seules les maisons qui oeuvrent en postproduction proprement dite exercent une influence directe sur le contenu audiovisuel, comparativement à celles qui ne font, par exemple, que la location de studios ou d'équipement.

Seules les entreprises de postproduction ont donc été retenues dans un premier temps, ce qui représente environ 1 000 emplois[1]. Pour conserver une proportion équivalente, en termes d'emplois, à celle de l'échantillon des producteurs indépendants, le nombre d'industries techniques rencontrées s'élève à 11; celles-ci sont actives dans les types de production suivants:

Type de production	Nombre d'entreprises[2]
Postproduction image	8
Postproduction son	7
Doublage	3
Transfert film/vidéo	2

- **Associations et organismes**

Les répondants issus d'associations regroupant des professionnels ou des entreprises ainsi que d'organismes para-gouvernementaux intervenant dans l'industrie se répartissent comme suit:

Organismes para-gouvernementaux	3
Associations d'entreprises	5
Associations de professionnels	7
Total:	15

1 Estimation en nombre d'emplois-année.

2 Ce nombre total excède le nombre d'entreprises rencontrées (11) puisque certaines d'entre elles oeuvrent dans plus d'un type de production.

- **Institutions d'enseignement**

Les répondants sont issus des secteurs suivants:

Universités	2
Cégeps	2
Instituts d'études supérieures en audiovisuel	3
Institutions d'enseignement privées	2
Total:	9

3.3 Guides d'entrevue

Trois guides d'entrevue ont été élaborés pour procéder à la collecte des données dites primaires:

- un guide portant sur les axes de développement de l'industrie;
- un guide portant sur les ressources humaines de l'industrie telles que vues par les entreprises;
- un guide portant sur les ressources humaines de l'industrie telles que vues par les associations, organismes et institutions d'enseignement.

Ces guides n'avaient pour fonction et n'ont de fait été utilisés que pour encadrer le travail des trois intervieweurs, leur servant en quelque sorte d'aide-mémoire pour assurer cohérence et rigueur au niveau de la collecte des données. Il ne s'agissait pas de questionnaires à être complétés par les répondants, méthode jugée trop formelle et inappropriée dans les circonstances.

3.4 Présentation de l'étude auprès des répondants

Tous les répondants sélectionnés ont d'abord reçu une lettre signée par le sous-ministre adjoint du ministère des Communications du Canada et par le sous-ministre du ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation profesionnelle présentant les objectifs de la recherche et sollicitant leur collaboration avec la firme mandatée.

3.5 **Entrevues** (août, septembre et octobre 1990)

Au total, 96 personnes, représentant les 64 entreprises et organismes retenus, ont été interviewées, certaines plus d'une fois. Ces personnes se répartissent selon les catégories suivantes:

Catégorie d'intervenant	Nombre de répondants
Télédiffuseurs	17
Producteurs indépendants	36
Industries techniques	13
Associations et organismes	16
Institutions d'enseignement	11
Distributeur	1
Autres	2
Total:	96

L'Annexe I contient la liste de toutes les personnes interviewées.

La collecte d'informations s'est avérée plus difficile et plus longue que prévue pour diverses raisons, notamment:

- la faible disponibilité de la plupart des répondants lors d'une période d'entrevues qui coïncidait avec une période de pointe dans l'industrie;
- la dispersion et la fragmentation des données sur l'emploi et la main-d'oeuvre dans ce secteur;
- l'intérêt parfois limité des répondants pour les questions de formation et de perfectionnement de la main-d'oeuvre;
- le nombre et la diversité des situations concrètes de travail;
- le préjugé face à une "autre" étude gouvernementale sur le milieu.

Cette étude a néanmoins bénéficié de la participation sérieuse de nombreux répondants qui nous ont communiqué des données d'autant plus précieuses qu'elles étaient actuelles et de première source.

3.6 Analyse des données

Les données recueillies ont ensuite été analysées en fonction des objectifs du mandat. En matière de formation et de perfectionnement de ressources humaines, il est prioritaire d'identifier un profil large, valable pour un nombre significatif de personnes en contexte de travail. Les ressources humaines étant vues comme un ensemble, il faut d'abord en faire ressortir les traits communs plutôt que les éléments de différenciation.

Fidèle à cette approche, on a d'abord tenté, dans la mesure du possible évidemment et tout en tenant compte de la nature du travail et des contextes particuliers, de regrouper toutes les personnes qui travaillent dans l'industrie du cinéma et de la télévision. Des individus ou des groupes d'individus pourront se sentir lésés en se voyant intégrés à un groupe plus large auquel ils ne s'identifient pas nécessairement. Ce serait mal comprendre l'objectif poursuivi par cette étude que de lui reprocher de ne pas s'être attardée aux particularités. Il s'agissait plutôt de dégager, au sein des ressources humaines oeuvrant dans l'industrie, des dénominateurs communs suffisamment larges pour pouvoir identifier des "masses critiques" de besoins de formation et de perfectionnement. L'étude ne porte pas spécifiquement sur les ressources humaines spécialisées en production de longs métrages, en publicité ou en téléséries, ni sur celles qui sont à l'emploi des télédiffuseurs ou d'autres organismes ou entreprises; elle tente de faire ressortir l'ensemble des besoins de formation et de perfectionnement dans l'industrie et vise à éclaircir la problématique générale en identifiant les besoins jugés prioritaires.

3.7 Synthèse

Un rapport préliminaire a été présenté au comité aviseur le 6 décembre 1990.

Le rapport final a été présenté au comité aviseur le 30 janvier 1991.

4. Notes préliminaires

4.1 Interprétation et définitions

- **"Métiers" et "professions"**

  Dans l'ensemble du document, les termes "profession" et "métier" ont été employés indistinctement puisque dans l'industrie, on parle fréquemment de "métiers de cinéma" et de "métiers de télévision" pour désigner des occupations qui sont aussi des "professions".

- **Le masculin et le féminin**

  Les noms de professions sont écrits sous la forme féminine et masculine lorsqu'ils apparaissent aux titres et aux tableaux. Par contre, tout en considérant que l'ensemble des professions peuvent être exercées autant par les hommes que par les femmes, seule la forme masculine est employée dans le corps du texte.

4.2 Remerciements

Nous tenons enfin à remercier toutes les personnes qui, par leur collaboration, ont rendu possible la collecte des données nécessaires à la réalisation de cette étude, plus particulièrement, les personnes mentionnées en Annexe I des présentes.

CHAPITRE II

PRINCIPAUX AXES DE DÉVELOPPEMENT DE L'INDUSTRIE

1. PROFIL SOMMAIRE DE L'INDUSTRIE

1.1 Types de production

Les principales entreprises de l'industrie du cinéma et de la télévision peuvent être classées comme suit:

- les télédiffuseurs publics et privés;

- les producteurs indépendants[1] produisant principalement des oeuvres destinées à être télédiffusées (tournées sur support film ou vidéo) et des oeuvres destinées à être projetées en salles (tournées sur support film);

- les industries techniques desservant les entreprises de production (principalement les producteurs indépendants).

Le Tableau II-1 illustre les différents types de produits selon le support utilisé (film ou vidéo) au tournage.

Les producteurs indépendants sont souvent spécialisés en fonction du marché auquel ils destinent leurs produits (cinéma ou télévision) ou selon le support de tournage (film ou vidéo).

En ce qui concerne le support, il est nécessaire de distinguer entre le support utilisé pour le tournage et le support utilisé pour la diffusion. À titre d'exemple, si les messages publicitaires et les vidéoclips sont tournés originellement sur support film, ils sont par la suite transférés sur support magnétique (vidéo) pour diffusion.

---

1 Les producteurs privés sont qualifiés "d'indépendants" par rapport aux télédiffuseurs qui agissent eux aussi comme producteurs; l'expression "producteur indépendant" est utilisée couramment dans l'industrie.

TABLEAU II - 1

Les entreprises de production et leurs produits

Type d'entreprise	Support de tournage	Produits
Télédiffuseurs[1]	vidéo	- émission télévisuelle ex) nouvelles, affaires publiques, variétés, téléséries...
Producteurs indépendants	vidéo	- produit principal: émission télévisuelle - autres produits: vidéo corporatif et institutionnel
	film	- long métrage - téléfilm - télésérie - message publicitaire - vidéoclip
Industries techniques	vidéo ou film	- postproduction: . montage image . infographie, animation, effets spéciaux . montage sonore . doublage . transfert film à vidéo - services: . duplication . développement et duplication (film) . transcodage . location de studio . location d'équipement

1 Incluant les câblodistributeurs et les canaux spécialisés.

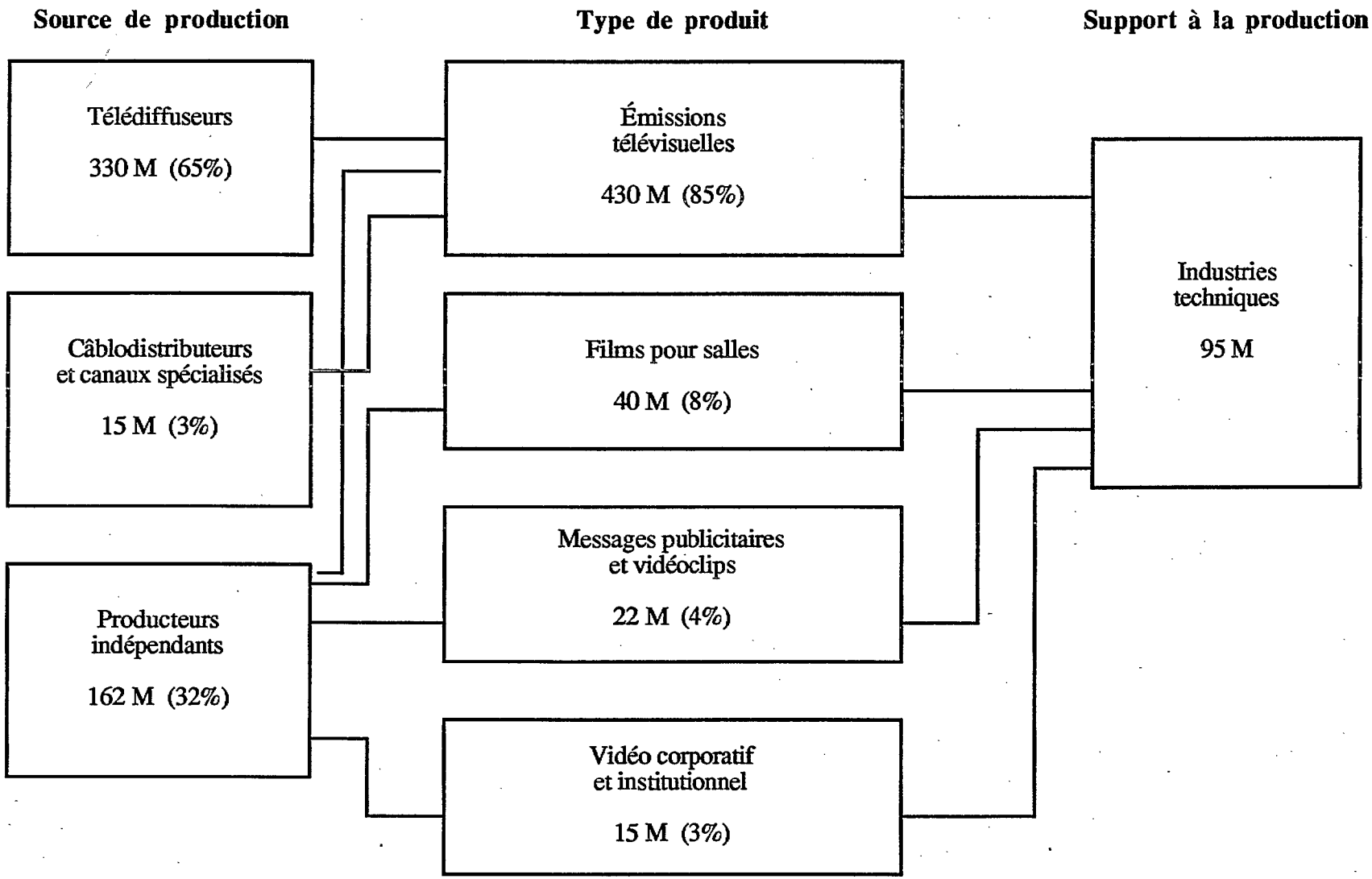
1.2 Structure de l'industrie

Le Tableau II-2 présente le volume global de production en cinéma, télévision et vidéo au Québec en 1988 (production de l'ONF exclue).

Si les chiffres mentionnés permettent de situer la production de cette industrie selon un ordre de grandeur, ils ne sont ni précis ni exhaustifs, les données statistiques disponibles n'étant généralement que des estimations.

TABLEAU II-2

Estimation[1] de la valeur de la production[2] en 1988
(en millions de dollars)



1 Estimation Coopro
2 Production de l'ONF exclue

1.3 Nombre d'emplois dans l'industrie

L'industrie générait en 1988 un total d'environ 10 800 emplois dont 6 800 sont des emplois reliés à la production.

Estimation de l'emploi en 1988[1]

Entreprise	Emplois de production[2]	Emploi total
Télédiffuseurs	3 200	5 400
Câblodistributeurs et canaux spécialisés	200	2 000
Producteurs indépendants	2 400	2 400
Industries techniques	1 000	1 000
TOTAL	6 800	10 800

1 Estimation Coopro en emplois-années.
2 Incluant les emplois de support direct à la production.

2. TÉLÉDIFFUSEURS ET CÂBLODISTRIBUTEURS

2.1 Profil sommaire

2.1.1 Les réseaux de télévision

Le tableau qui suit présente les principaux réseaux de télévision francophone dont le siège social est situé au Québec.

Réseaux de télévision francophone au Québec

Réseau	Propriété	Stations affiliées		Total
		publiques	privées	
Radio-Canada[1]	publique	6	5	11
Radio-Québec	publique	1	0	1
TVA & Pathonic	privée	0	10	10
Quatre Saisons	privée	0	8	8
TOTAL		7	23	30

Les réseaux anglophones (CBC et CTV) sont aussi présents au Québec. Plusieurs émissions y sont produites mais la plus grande partie des émissions de leur programmation provient de Toronto.

2.1.2 La câblodistribution

Le Québec compte environ 60 câblodistributeurs qui transmettent une variété de canaux, notamment:

Type de canal	Nombre
Télévision payante (Super Écran)	1
Canaux spécialisés (Musique Plus, Canal Famille, Météo Média, TV 5, RDS)	5
Canaux thématiques (ex. Assemblée nationale)	4
Autres (Télé-Achat, Télé-Immeubles...)	7

1 Situation antérieure à la fermeture de certaines stations régionales.

2.1.3 Impact économique de la production des télédiffuseurs et des câblodistributeurs

Les dépenses de programmation des télédiffuseurs publics et privés dépassent largement celles des câblodistributeurs et des canaux spécialisés.

Dépenses de programmation en 1988

	Dépenses de programmation (en millions $)
Télédiffuseurs publics	314[1]
Télédiffuseurs privés	165[2]
Câblodistributeurs et canaux spécialisés	17[3]
TOTAL	496

La principale source de financement de la production est:

- pour les télédiffuseurs publics: les crédits gouvernementaux;
- pour les télédiffuseurs privés: les revenus publicitaires;
- pour les câblodistributeurs et les canaux spécialisés: les abonnements.

1 Source: rapports annuels 1988-1989 de la Société Radio-Canada et de Radio-Québec.
2 Source: Statistique Canada, Catalogue 56-204, 1988, tableau 9.
3 Source: Statistique Canada, Catalogue 56-205, 1988, tableau 1.

2.2 Répartition des emplois

Tel qu'il ressort du tableau suivant, les emplois de production chez les télédiffuseurs constituent la majorité des emplois de production en télévision:

Emplois en télévision en 1988-89[1]

	Emplois de production	Emploi total
Télédiffuseurs publics	1 900	3 260
Télédiffuseurs privés	1 300	2 140
Câblodistributeurs et canaux spécialisés	200	2 000
TOTAL	3 400	7 400

Les emplois de production auprès des câblodistributeurs et des canaux spécialisés sont relativement peu nombreux, les budgets de programmation étant principalement consacrés aux acquisitions et aux coproductions.

2.3 Axes de développement des années 80

Au sortir des années 80, on peut discerner certains axes de développement du secteur télévision.

- **Croissance de la production télévisuelle indépendante (souvent en coproduction avec les télédiffuseurs)**

Cette croissance a été favorisée par la mise sur pied par le ministère des Communications du Canada du Fonds de développement d'émissions canadiennes administré par Téléfilm Canada et par la hausse des exigences du CRTC en matière de contenu canadien des émissions.

La Société Radio-Canada a été la première à se tourner vers la coproduction avec les producteurs indépendants. Avec l'arrivée en 1986 de Télévision Quatre Saisons, ce mouvement vers la coproduction s'étend aux télédiffuseurs privés. Télé-Métropole, passé aux mains de Vidéotron ltée en 1987, a depuis modifié sa politique de production-maison, prévoyant consacrer en 1992 environ 10% de son budget de programmation à des coproductions. Pour leur part, Radio-Canada et Radio-Québec ont de plus en plus recours aux producteurs indépendants pour alimenter leur grille de programmation.

---

1 Estimation Coopro.

La production des télédiffuseurs demeure néanmoins importante, les coproductions locales ayant remplacé, en partie du moins, les émissions produites à l'étranger.

- **Contraintes budgétaires des télédiffuseurs**

De 1985 à 1990, l'augmentation des crédits gouvernementaux octroyés à la Société Radio-Canada s'est avérée insuffisante pour compenser les effets de l'inflation. Radio-Québec a pour sa part vu ses crédits gouvernementaux diminuer en 1986. Dans ce contexte, les télédiffuseurs publics ont cherché à obtenir une part plus importante de revenus publicitaires.

Or, l'arrivée de Télévision Quatre Saisons ainsi que l'augmentation du nombre de canaux accessibles aux abonnés du câble ont accentué la fragmentation de l'auditoire tout en rendant plus vive la concurrence pour le partage des revenus publicitaires.

Comme les dépenses de programmation augmentent plus rapidement que les revenus, les années 90 s'amorcent dans une situation de crise: les réseaux privés de télévision sont largement déficitaires alors que les réseaux publics voient leurs budgets diminuer. En réduisant l'ensemble des argents consacrés à la publicité, la récession amorcée en 1990 ne peut qu'accentuer cette tendance aux restrictions.

L'emploi ne peut que subir le contrecoup de cette situation; on constate déjà une diminution du nombre d'emplois permanents et une augmentation de la fréquence du travail contractuel ou à la pige.

2.4 Tendances pour les années 90

- **Stabilisation de la coproduction**

La coproduction entre télédiffuseurs et producteurs indépendants semble avoir atteint un niveau maximum, les télédiffuseurs tenant à conserver pleine autonomie de production sur une partie de leurs émissions. Ainsi, les nouvelles, les affaires publiques et les nouvelles sportives resteront vraisemblablement du ressort exclusif des télédiffuseurs.

- **Contraintes budgétaires des télédiffuseurs publics**

Plusieurs répondants sont d'avis que les contraintes budgétaires devraient continuer de se faire sentir au cours des prochaines années. Il existe en fait beaucoup d'incertitude sur l'orientation future de la télévision publique. On prévoit néanmoins certains effets au sein des grands réseaux tels que la réduction de la production régionale, la diminution du nombre d'emplois permanents et l'augmentation de la fréquence du recours à des pigistes et contractuels.

- **Développement de l'industrie**

Le développement de l'industrie de la télévision dépend considérablement des politiques gouvernementales. Selon plusieurs répondants, au Québec, cette industrie aurait actuellement atteint sa taille maximale.

Un scénario probable consisterait à viser l'efficacité et la productivité en maintenant (ou même en augmentant) la qualité des émissions produites tout en diminuant les coûts, ce qui, il va sans dire, représente un défi de taille.

Quant au nombre de canaux spécialisés, il devrait demeurer stable pour quelques années.

Des développements concernant la télévision interactive et la télévision payante à la pièce sont possibles mais demeurent actuellement incertains.

3. PRODUCTEURS INDÉPENDANTS

3.1 Profil sommaire

3.1.1 Nombre d'entreprises

Un répertoire[1] de l'industrie mentionne la présence de plus de 400 producteurs indépendants au Québec. Une centaine de producteurs parmi les plus actifs sont regroupés au sein de l'Association des producteurs de films et de télévision du Québec (APFTQ). Près de la moitié de ceux-ci offrent une gamme de plusieurs produits alors que les autres sont spécialisés dans un seul champ d'activité.

La répartition par champ d'activité des producteurs membres de l'APFTQ s'établit de la façon suivante:

Champ d'activité des producteurs de l'APFTQ[2]

Champ d'activité (non exclusif)	**Nombre de producteurs**
Télévision	57
Long métrage	45
Publicité	19
Documentaire et commandite	40

3.1.2 Taille des entreprises

On constate une forte concentration des entreprises de production. Selon notre estimation, seules une trentaine d'entreprises gèrent des budgets de production de plus de 2 millions de dollars; chacune peut avoir plus d'une dizaine de personnes à son emploi sur une base permanente.

En général toutefois, les producteurs indépendants comptent peu de postes permanents, ayant plutôt recours selon les besoins à des personnes qui travaillent à la pige ou sur une base contractuelle[3].

---

1 Qui fait Quoi, 1990.

2 Source: *Portrait économique du cinéma et de la production télévisuelle indépendante au Québec*, tome I, p. 30.

3 On entend par emploi "à contrat" ou "contractuel" un emploi occupé en vertu d'un contrat à durée déterminée; un emploi "à la pige" est un emploi de durée variable (généralement plus courte que dans le cas d'un emploi contractuel) rémunéré sur une base horaire ou journalière et parfois, forfaitaire.

3.1.3 Importance relative des différents marchés

L'importance relative des divers marchés visés par la production peut être estimée comme suit:

Dépenses de production indépendante en 1988[1]

Marché	Valeur de la production (en millions de dollars)
Télévision	85
Cinéma	40
Publicité et vidéoclip	22
Vidéo corporatif et institutionnel	15
TOTAL	162

Le marché "télévision" comprend les téléfilms, les téléséries, les émissions de variétés, les émissions pour enfants ainsi que les documentaires et les films d'animation destinés à la télévision. Les émissions de nouvelles et d'affaires publiques sont généralement produites par les télédiffuseurs et sont donc exclues de la production indépendante télévisuelle.

Le support film, souvent utilisé pour le tournage des téléfilms et des téléséries, représente environ le quart de la production indépendante destinée au marché de la télévision.

La grande majorité des films destinés aux salles est constituée de longs métrages dramatiques.

Les films publicitaires pour leur part sont essentiellement conçus pour transmettre un message télévisuel de courte durée (15 ou 30 secondes).

Quant au marché du vidéo corporatif et institutionnel (incluant les vidéodisques interactifs)[2], il est possible que son importance soit sous-évaluée. Il existe de nombreuses petites entreprises qui oeuvrent en ce domaine mais comme elles ne sont pas regroupées au sein de quelque association, les données sectorielles ne sont pas disponibles. De plus, plusieurs grandes entreprises appartenant à divers secteurs, telles Hydro-Québec ou Bell Canada, possèdent des installations de production qui ne sont pas répertoriées dans le cadre des industries audiovisuelles.

---

1 Estimation Coopro à partir de données de Téléfilm Canada et d'autres sources d'information.

2 Les vidéodisques interactifs sont utilisés entre autres en formation; le secteur du vidéo corporatif et institutionnel est aussi connu sous les termes de "commandite" ou "industriel".

Les vidéoclips sont tournés sur film et sont destinés à être télévisés; leur principale fonction est de promouvoir la vente de disques.

3.1.4 Les installations

Les producteurs indépendants, même parmi les plus importants, détiennent rarement des actifs tangibles (bâtiments, équipements...) autres que ceux nécessaires aux activités courantes d'administration (équipement de bureau). Exceptionnellement, on dénombre quelques entreprises de production sur support film qui possèdent un équipement de montage hors-ligne. En général, on recourt plutôt à la location d'équipement et de studios.

La valeur des entreprises de production indépendante repose donc surtout sur le savoir-faire des producteurs et de leur personnel de gestion dans la sélection, le développement, la production et la promotion des projets.

3.1.5 L'emploi

La majorité des emplois générés par les producteurs indépendants sont des emplois à la pige ou à contrat. Il est estimé que ce type d'emplois représente environ 75% des emplois-années en production indépendante; les emplois à la pige ont souvent un contenu technique élevé. Les emplois permanents sont généralement des postes de cadres supérieurs ou de support administratif (comptabilité et secrétariat).

Dans le cas d'émissions produites par un télédiffuseur, la durée d'un emploi de type contractuel coïncide habituellement avec une saison de programmation; l'employeur exige souvent l'exclusivité des services du travailleur durant cette période. Dans le cas de productions cinématographiques ou télévisuelles indépendantes, la durée d'un tel emploi correspond généralement à la période de production d'un projet donné.

La précarité d'un grand nombre d'emplois s'explique par la nature ponctuelle des projets de production et les risques inhérents à chaque projet, facteurs qui rendent pratiquement impossible toute planification à long terme des besoins en main-d'oeuvre. Dans ce contexte, les entreprises cherchent naturellement à réduire au minimum leurs frais fixes, notamment au chapitre du personnel.

3.2 Évolution de la production indépendante

3.2.1 Production télévisuelle

Au cours des années 80, on constate une forte croissance de la production télévisuelle indépendante. Cette croissance peut s'expliquer par différents facteurs, tels que:

- l'arrivée de Télévision Quatre Saisons et des canaux spécialisés;
- la popularité de la production domestique auprès de l'auditoire québécois;
- la réglementation du CRTC haussant les exigences de contenu canadien des émissions télévisuelles;

- le financement accru de la production télévisuelle indépendante par les organismes gouvernementaux;

- les mesures fiscales incitatives.

L'évolution de la production télévisuelle indépendante se caractérise par:

- l'augmentation du nombre d'entreprises de production et l'émergence parmi celles-ci d'entreprises de plus grande taille capables de maintenir une certaine continuité dans le développement d'émissions télévisuelles;

- la concentration de la plus grande part du marché des émissions télévisuelles indépendantes entre les mains d'une dizaine d'entreprises;

- des économies d'échelle permettant une réduction des coûts et une augmentation de la qualité, la production québécoise se comparant favorablement à celle des autres provinces canadiennes et même d'autres pays;

- la rentabilité accrue de la production télévisuelle par rapport à la rentabilité de la production cinématographique;

- la diversification des activités de producteurs oeuvrant habituellement en production cinématographique (téléfilms et téléséries tournés sur film).

3.2.2 Production cinématographique

La forte croissance de la production cinématographique québécoise au cours des années 80 peut s'expliquer par:

- l'augmentation de l'aide financière consentie par les organismes gouvernementaux ainsi que les mesures fiscales incitatives;

- la politique favorisant l'accès de la production québécoise aux salles de cinéma;

- l'augmentation des coproductions internationales.

On assiste par ailleurs à une inflation des coûts de production, inflation attribuable aux exigences de qualité pour les coproductions eu égard aux standards internationaux ainsi qu'à l'influence des tournages américains.

La production québécoise a connu quelques succès au niveau international. Elle demeure malgré tout généralement très dépendante du financement gouvernemental. Un nombre limité d'entreprises réussit à fonctionner de façon autonome sans avoir recours aux argents publics en vendant sur le marché international des productions tournées en langue anglaise. Il s'agit dans ce cas de longs métrages dont le principal débouché est celui des vidéoclubs, de la télévision payante et des canaux spécialisés plutôt que celui des salles de cinéma.

3.2.3 Production publicitaire

On observe une certaine stagnation du volume de la production publicitaire québécoise avant 1987. Par la suite, la production s'accroît mais la récession amorcée en 1990 devrait entraîner un sérieux ralentissement.

3.2.4 Production corporative et institutionnelle

Ce secteur continue de croître à un rythme que l'on évalue à 15 ou 20% par année. Il s'agit d'un marché hautement concurrentiel où l'on retrouve une forte proportion de produits moyens ou bas de gamme.

3.3 Tendances de développement pour les années 90

3.3.1 Production télévisuelle et cinématographique

Le développement futur des entreprises de production s'inscrit dans un contexte de contraintes financières compte tenu des facteurs suivants:

- possible stabilisation des budgets de financement des organismes gouvernementaux au niveau atteint au cours des dernières années;
- réaménagement des mesures fiscales incitatives;
- compressions budgétaires des réseaux publics de télévision;
- déficit d'exploitation des grands réseaux privés de télévision et impact possible de cette situation sur la rentabilité des producteurs indépendants.

Une rentabilité moindre de la production domestique et une rationalisation de la production indépendante (et donc, une diminution du nombre de producteurs indépendants) sont en conséquence prévisibles.

Les producteurs en place viseront vraisemblablement à accroître ou, du moins, à maintenir leur présence sur le marché domestique. L'emphase sera probablement mise sur la production télévisuelle mais la production cinématographique sera maintenue.

Dans un marché domestique en stabilisation ou même en contraction, face à des possibilités moindres de rentabilité, les producteurs indépendants chercheront probablement à accentuer leur présence sur les marchés étrangers par diverses stratégies:

- le développement de la coproduction avec la France en visant le marché européen;
- possible augmentation de produits tournés en langue anglaise pour mieux accéder aux marchés internationaux;
- la mise sur pied de filiales à l'étranger pour fins de coproduction et de distribution;

- l'accroissement des efforts consentis pour la commercialisation des produits et concepts;

- l'augmentation des budgets de production pour atteindre un niveau de qualité technique qui permette de se démarquer sur les marchés internationaux.

Dans l'ensemble, peu de producteurs indépendants s'avouent franchement pessimistes quant aux perspectives d'avenir. Tout en reconnaissant les difficultés du contexte, plusieurs pensent pouvoir tabler sur l'expertise développée, notamment dans le secteur des émissions télévisuelles, pour arriver à exploiter leurs produits sur le marché international. Malgré les difficultés prévisibles sur le marché domestique, une croissance de la production indépendante semble plausible.

3.3.2 Autres produits

Le secteur du film publicitaire suivant de près l'activité économique générale, l'impact de la récession en cours devrait se limiter à la durée de cette récession et l'activité devrait normalement reprendre par la suite.

Par ailleurs, on peut raisonnablement s'attendre à ce que la forte croissance du secteur du vidéo corporatif et institutionnel se maintienne à moyen terme.

4. INDUSTRIES TECHNIQUES

4.1 Profil sommaire

4.1.1 Nombre et taille des entreprises

Au Québec, le nombre total d'entreprises offrant des services techniques est estimé à 130.

Ce secteur est dominé par une vingtaine d'entreprises ayant un chiffre d'affaires supérieur à un million de dollars, tel qu'illustré au tableau suivant:

Répartition des maisons de services techniques[1] selon le chiffre d'affaires - Données de 1988[2]

Chiffre d'affaires (en millions de $)	Nombres d'entreprises	Total (en millions de $)
moins de 1 M	112	27
entre 1 M et 3 M	9	15
plus de 3 M	9	53
TOTAL	130	95

Ces données excluent les activités de postproduction effectuées à l'interne par les télédiffuseurs.

4.1.2 Importance relative des différents services

La postproduction proprement dite, i.e. les activités qui ont un impact direct sur le produit audiovisuel (montage, infographie et mixage), représente environ 45% de l'ensemble des activités des industries techniques.

1 Incluant les maisons de services techniques qui sont des filiales de télédiffuseurs.

2 Estimation Coopro à partir des données apparaissant dans *Profil de l'industrie québécoise des services techniques film et vidéo.*

Importance relative des services techniques[1]

Type de service	Valeur (en millions de $)
Postproduction	45
Doublage et sous-titrage	7
Duplication, transfert et transcodage	14
Laboratoire film (développement et duplication)	22
Location (studios et équipement) et services	7
TOTAL	95

La proportion respective des activités de postproduction est détaillée ci-après:

Postproduction

Type d'activité	Valeur (en millions de $)
Montage image	22
Montage sonore	16
Effets spéciaux (film)	1
Infographie, effets spéciaux (vidéo)	6
TOTAL	45

4.1.3 Entreprises apparentées

Il est estimé qu'environ le quart du chiffre d'affaires global des industries techniques est le fait d'une dizaine d'entreprises de services techniques qui sont reliées à un télédiffuseur alors que 20% du chiffre d'affaires global est le fait d'entreprises qui sont aussi actives en tant que producteurs.

1 Estimation Coopro.

4.1.4 Les installations

En raison de la haute technologie utilisée, les industries techniques nécessitent des investissements élevés; en moyenne, les immobilisations en équipements sont de l'ordre de 75 000 $ par emploi[1]. Ce montant peut exceptionnellement s'élever jusqu'à 250 000 $ par emploi dans le cas d'entreprises oeuvrant en postproduction haut de gamme.

La rapidité des changements technologiques impose le renouvellement fréquent des équipements. Les immobilisations annuelles au chapitre de l'équipement peuvent correspondre au quart du chiffre d'affaires du secteur.

4.1.5 L'emploi

En 1988, le secteur des industries techniques comptait environ 2 400 personnes employées (à temps plein et partiel) ou pigistes. Sur la base d'emplois à temps plein par année, il s'agit en fait d'environ 1 000 emplois répartis approximativement de la façon suivante:

Emplois - industries techniques[2]

Type de service	Chiffre d'affaires (en millions de $)	Emplois-années
Postproduction et doublage	52	500
Autres services	43	500
TOTAL	95	1 000

4.2 Évolution des services techniques

Comme les industries techniques desservent les télédiffuseurs et les producteurs indépendants, il n'est pas étonnant d'observer un parallèle avec l'évolution de ces secteurs.

La plupart des entreprises consultées pour cette étude ont donc connu une bonne croissance depuis quelques années. Lorsqu'il y a eu ralentissement, la cause en était attribuable à la gestion interne de l'entreprise plutôt qu'à des facteurs externes.

---

1 Estimation Coopro.
2 Estimation Coopro.

Une difficulté souvent mentionnée concerne le cycle d'activité en production film: la postproduction vit régulièrement une période de pointe immédiatement postérieure à la période de pointe des tournages (été et début de l'automne).

On déplore généralement la difficulté de planifier à long terme, les industries techniques étant dépendantes de la production. L'incertitude se trouve amplifiée du fait que les industries techniques commandent des immobilisations importantes.

Dans ce contexte, certains considèrent inappropriée la concurrence des télédiffuseurs qui imposent souvent l'utilisation de leurs studios et de leurs services techniques aux producteurs indépendants avec qui ils font affaires. Cette vue n'est cependant pas partagée par l'ensemble des maisons de services techniques.

4.3 Tendances pour les années 90

Dans l'ensemble, les industries techniques envisagent l'avenir avec un optimisme modéré.

Comme le volume traité par les entreprises de postproduction dépend en bonne partie du volume généré par les producteurs indépendants et les télédiffuseurs, les prévisions pour le secteur des industries techniques rejoignent celles dégagées précédemment pour ces autres secteurs. On peut donc prévoir une certaine croissance de la postproduction, notamment:

- une exploitation accrue des marchés extérieurs grâce à la coproduction, une part de la postproduction étant réalisée au Québec;

- la priorité au marché de la télévision (téléfilms et téléséries).

Les services de montage vidéo et de montage sonore devraient donc connaître une croissance de l'ordre de 10 à 15% par année.

Les autres services offerts par les industries techniques sont plutôt des services de support technique à la distribution. En matière de doublage, une croissance de 5 à 10% semble prévisible; celle-ci pourrait éventuellement être plus importante selon la politique adoptée par le gouvernement à cet égard et l'attitude des "majors" américains. Dans le secteur du transfert film à vidéo, on pourrait s'attendre à une croissance de l'ordre de quelque 20% au cours des prochaines années compte tenu de l'arrivée récente de nouveaux canaux spécialisés.

CHAPITRE III

RESSOURCES HUMAINES DANS L'INDUSTRIE

1. Les entreprises de télédiffusion

1.1 Bref rappel historique

Certains éléments qui ont marqué le développement de l'industrie télévisuelle au Québec demeurent pertinents pour comprendre la problématique actuelle des ressources humaines de ce secteur.

Concentration du savoir-faire

Le savoir-faire en matière télévisuelle a longtemps été le quasi-monopole de la Société Radio-Canada qui était considérée comme "l'université" de la télévision. La formation transmise à son propre personnel a rayonné dans toute l'industrie puisqu'on retrouve aujourd'hui des "anciens de Radio-Canada" chez tous ses compétiteurs. L'expertise s'est répandue à mesure que le nombre de télédiffuseurs augmentait.

Héritage d'une gestion de grande entreprise

Dans l'ensemble de l'industrie de la télévision, le marché de l'emploi s'est développé selon le modèle de la grande entreprise. Ainsi, les caractéristiques suivantes se retrouvent chez la majorité des télédiffuseurs:

- permanence des emplois;
- conditions de travail intéressantes (salaires et avantages sociaux);
- horaires de travail raisonnables;
- faible mobilité et faible taux de roulement de la main-d'oeuvre;
- programmes de formation et de perfectionnement internes;
- syndicalisation;
- mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre aux changements technologiques prévues aux conventions collectives.

Modeste croissance du nombre d'emplois

Au cours des dix dernières années, plusieurs facteurs ont contribué à augmenter le nombre global d'emplois notamment, l'arrivée d'un nouveau télédiffuseur (Télévision Quatre Saisons) et de canaux spécialisés ainsi que l'ampleur de certaines productions. Simultanément, les entreprises en place faisaient face à des contraintes budgétaires. Le souci de diminuer les frais d'exploitation a entraîné un effort de rationalisation dans la gestion des ressources humaines des télédiffuseurs. Le résultat net se traduit par une croissance modeste du volume de la main-d'oeuvre pour l'ensemble du secteur.

Gestion à court terme

En général, les télédiffuseurs sont plus préoccupés par la programmation immédiate que par la planification à moyen ou à long terme. Influencée par les cotes d'écoute et les réactions des consommateurs télévisuels, la programmation dicte les décisions. Les ressources humaines n'ont d'autre choix que de réagir rapidement à ces données externes. Il s'ensuit que toute planification est perçue comme aléatoire puisque soumise à l'imprévisible verdict de l'auditoire. Dans ce contexte, il n'est pas étonnant qu'une planification des besoins qualitatifs et quantitatifs de main-d'oeuvre soit généralement considérée comme un exercice plus ou moins réaliste par les gestionnaires de télévision.

Les années 80: une décennie de profonds changements

Au cours des dix dernières années, le profil de l'industrie de la télévision s'est substantiellement modifié sous l'action de différents facteurs, tels que:

- force combinée de la croissance et de la rationalisation du secteur;
- réduction des revenus publicitaires par télédiffuseur;
- compétitivité accrue (arrivée de Télévision Quatre Saisons);
- développement de la production télévisuelle indépendante;
- fragmentation de l'auditoire;
- technologie en constante évolution;
- vieillissement des travailleurs de la première heure.

1.2 Réalités de la gestion des ressources humaines à l'aube des années 90

Nombre limité de nouveaux emplois

Malgré l'arrivée sur le marché de nouveaux joueurs, le taux de roulement global de la main-d'oeuvre est faible et le demeurera fort probablement, du moins à court terme. Peu de nouveaux postes permanents ont été créés au cours des dernières années et tout laisse présager que cette tendance se maintiendra. On devrait plutôt assister à une augmentation des emplois temporaires et du travail à la pige. Par ailleurs, il est à prévoir que le recours aux nouvelles technologies entraînera une diminution du nombre d'emplois dans certains métiers. D'un point de vue quantitatif, on estime que les télédiffuseurs disposent présentement de l'essentiel des ressources humaines dont ils ont besoin et dont ils auront besoin à court terme.

Abondance de main-d'oeuvre

D'un point de vue quantitatif, on observe que l'offre de main-d'oeuvre aux postes d'entrée dépasse largement la demande de l'industrie en raison notamment de l'attrait qu'exerce la télévision comme milieu de travail[1]. Un certain nombre de facteurs complique l'accès des jeunes à cette part du marché du travail, entre autres:

- le nombre limité de nouveaux emplois;
- la grande stabilité des personnes en place;
- les habitudes de recrutement qui favorisent les personnes déjà présentes dans le milieu;
- les politiques d'équité en emploi qui s'adressent à des clientèles spécifiques.

Pour réussir à pénétrer le milieu malgré l'abondance de main-d'oeuvre disponible, il est courant de débuter sa carrière auprès de stations de télévision régionales ou communautaires. Cette approche permet d'acquérir de l'expérience et s'avère généralement valable dans une industrie où la connaissance pratique du métier constitue un préalable essentiel. En fait, ces stations sont devenues une source de main-d'oeuvre pour les grands réseaux.

Rareté de "profils complets"

Pour améliorer la qualité et la diversité de leur programmation respective, les télédiffuseurs doivent pouvoir compter sur des ressources humaines présentant, à des degrés divers selon les métiers, des caractéristiques variées telles que:

- créativité et sens artistique (qualité du contenu, des images et du son);
- utilisation efficace de la technologie;
- aptitude au travail d'équipe;
- capacité d'atteindre des objectifs en tenant compte de contraintes de coûts et de temps;
- expériences pratiques diversifiées;
- bonne culture générale.

S'il peut être relativement facile de recruter des personnes qui excellent dans l'une ou l'autre de ces dimensions, il s'avère difficile de retrouver l'ensemble de celles-ci chez une même personne. En télévision, la main-d'oeuvre souffre souvent du "syndrome du volet manquant": alors que les personnes qui possèdent les connaissances

---

1 Force est de constater que le secteur des communications a été aux années 80 ce que les sciences sociales avaient été aux années 70. Cet engouement est loin de fléchir car les télédiffuseurs reçoivent chaque année des centaines de candidatures non sollicitées.

techniques auraient avantage à être plus créatives, les créateurs gagneraient à se familiariser davantage avec la technologie. Dans tous les cas, le savoir-faire et la pratique du métier demeurent essentiels.

Pénétration technologique continue

Comme les technologies sont devenues accessibles, fiables et efficaces, les entreprises sont de plus en plus intéressées à investir à ce chapitre. Plus les technologies deviennent accessibles, plus elles sont populaires ainsi que le démontre l'utilisation croissante de la conception assistée par ordinateur (ex. décors), des nouvelles caméras et de la technologie numérique. L'impact de ces moyens sur la main-d'oeuvre est inévitable:

- besoins d'adaptation, particulièrement chez le personnel plus âgé souvent réfractaire au changement. Il est important que toute personne puisse au moins utiliser efficacement la technologie de son métier;

- modifications à l'organisation des tâches et responsabilités;

- évolution des qualifications préalables à l'exercice d'un métier.

Spécialisation et polyvalence

Les télédiffuseurs et les canaux spécialisés se sont dotés d'une structure conforme à leur philosophie d'action et à leurs objectifs propres. Ainsi, la Société Radio-Canada compte des personnes hautement spécialisées dans certains métiers ou professions, Musique Plus (comme d'ailleurs les stations régionales et les télévisions communautaires) demande une grande polyvalence à son personnel alors que ces deux réalités de spécialisation et de polyvalence coexistent à Télé-Métropole. Pour la relève, les employeurs ont généralement tendance à favoriser la plus grande polyvalence possible tout en accordant beaucoup d'importance aux connaissances spécialisées.

Pressions accrues sur les ressources humaines

Dans un milieu devenu concurrentiel, des ressources humaines compétentes et productives ne peuvent qu'avantager une entreprise. Les exigences posées au personnel en place s'expriment donc en termes de "plus":

- plus de productivité;

- plus de créativité;

- plus de qualité;

- meilleure utilisation de la technologie;

- plus de souplesse.

Besoins accrus de formation

Les principaux employeurs sont déjà engagés en formation interne mais les besoins réels dépassent les budgets disponibles. Les modes de formation mis en place privilégient actuellement les programmes développés par l'entreprise (incluant la formation en milieu de travail sous la tutelle d'un employé expérimenté), les stages auprès des fabricants de l'équipement utilisé[1], les séminaires spécialisés ainsi que les expositions et les congrès pertinents. L'apprentissage des métiers est donc assuré en partie par l'employeur et vient s'ajouter à une formation de base le plus souvent de niveau collégial. Pour certains types de métiers, par exemple, en réalisation, en conception et en journalisme, une formation de niveau universitaire semble cependant devenue la norme.

En résumé, on peut dire que si le défi qui se pose aux télédiffuseurs pour les prochaines années est simple à énoncer, il n'en sera pas moins difficile à relever car il s'agira en définitive de faire plus avec moins. Une des clefs pour y arriver réside indubitablement dans une main-d'oeuvre compétente et motivée.

2. La production indépendante

Le secteur de la production indépendante comprend les types de production suivants:

- la production télévisuelle i.e. les productions tournées sur support vidéo ou film et destinées à être télédiffusées (téléfilms, téléséries, vidéoclips, émissions diverses (quiz, magazines...));
- la production cinématographique i.e les productions fiction ou documentaire, tournées sur support film (courts, moyens et longs métrages), incluant les films d'animation;
- la production publicitaire (généralement tournée sur film et destinée à être télédiffusée);
- la production corporative et institutionnelle (généralement tournée sur vidéo et destinée à des publics restreints).

La production privée destinée à la télévision étant relativement récente, les modes de fonctionnement en ce domaine ont en bonne partie été hérités du monde du cinéma. Dans l'industrie, on privilégie certaines façons de faire dictées par l'expérience et des normes tacites. Plutôt diffuses et, de ce fait, difficiles à cerner, ces méthodes et attitudes n'en constituent pas moins des éléments essentiels dont il importe de tenir compte pour comprendre le contexte dans lequel évoluent les ressources humaines. La plupart des éléments valent pour l'ensemble du secteur couvert par la production

---

1 Comme les télédiffuseurs n'utilisent pas tous les mêmes marques d'équipements et que la technologie évolue rapidement, c'est souvent la seule manière pour les utilisateurs d'acquérir la formation appropriée.

indépendante puisqu'il y a interpénétration des courants de pensée et des manières d'agir. Le cas échéant, il sera fait état des nuances ou différences applicables à un segment particulier de la production privée.

La production télévisuelle indépendante: une industrie récente

La production télévisuelle indépendante est un phénomène relativement récent qui a connu un essor considérable au cours des dernières années. Le savoir-faire, historiquement concentré entre les mains des télédiffuseurs, se retrouve aujourd'hui aussi chez les producteurs privés. Des politiques d'encadrement de la main-d'oeuvre temporaire ou à la pige telles que des normes de qualité ou de rémunération restent toutefois à mettre en place.

Abondance de main-d'oeuvre

L'attrait que suscite l'industrie du cinéma et de la télévision permet aux producteurs d'avoir accès à un bassin de main-d'oeuvre motivée et productive. Comme la production indépendante est un phénomène des années 80, on y retrouve beaucoup de personnes âgées de moins de 30 ans.

D'un point de vue quantitatif, l'offre de main-d'oeuvre aux postes d'entrée dépasse la demande de l'industrie. Pour les métiers qui font appel à la créativité, le surplus de main-d'oeuvre ne devrait toutefois pas être source d'inquiétude. Au dire de plusieurs intervenants du milieu, il n'y aura jamais trop d'individus créateurs; la saturation crée une saine émulation et donc, une possibilité de sélection qui ne peut qu'améliorer le nombre de produits culturels de qualité.

Rareté de "hautes compétences"

Considérant les besoins et les exigences des producteurs, les personnes hautement compétentes sont peu nombreuses et conséquemment, très en demande. Malgré le grand intérêt suscité par plusieurs métiers, le nombre de personnes reconnues pour la qualité de leur travail est limité de telle sorte qu'il est parfois difficile de former des équipes fortes, surtout en période de pointe. Dans l'industrie cinématographique, ce phénomène peut s'expliquer en partie par le faible volume de production.

Comme la phase de réalisation d'un projet est concentrée sur une période de temps relativement courte pendant laquelle le travail est intensif, toute forme d'incompétence, que ce soit au niveau décisionnel ou technique, peut s'avérer coûteuse tant au plan qualitatif que financier.

Les nouveaux emplois aux personnes les plus compétentes

Après avoir connu une forte hausse de leurs activités au cours des dernières années, les producteurs indépendants semblent maintenant avoir atteint un "plateau" en termes de création d'emplois, qu'ils s'agisse d'emplois permanents ou à la pige. À court ou à moyen terme, les perspectives d'embauche ne seront vraisemblablement intéressantes que pour les personnes compétentes et expérimentées, à la fois en termes de créativité et en termes de maîtrise technique de leur métier.

Rareté de "profils complets"

Le défi qui se pose aux gestionnaires est de pouvoir disposer des ressources humaines, techniques et financières nécessaires et de savoir les mettre au service de la créativité. La maîtrise de ces ressources constitue un préalable à la réalisation de produits qui, pour être commerciaux, n'en sont pas moins d'abord des produits de création.

Or, en production indépendante tout comme en télédiffusion, le manque de personnes possédant les connaissances et aptitudes jugées essentielles à l'exercice des métiers ainsi qu'une bonne culture générale est courant. Le nombre d'individus créateurs qui sont familiers avec la technologie, de personnes techniquement compétentes qui comprennent le processus créatif ainsi que de gestionnaires qui sont à l'aise dans ces deux dimensions est limité. Le manque semble plus accentué du côté des métiers où l'apport créatif est majeur (conception, scénarisation et réalisation) puisqu'ils sont à la source même de toute production.

La pige comme base du travail

Pour un producteur, chaque production est un projet distinct; chacune constitue en quelque sorte une oeuvre unique dont la réalisation requiert, selon son ampleur, la collaboration d'un certain nombre de personnes. Bien que le volume global de production soit élevé, seuls les producteurs les plus importants réussissent à former une chaîne de projets qui génère un flot de travail suffisamment stable, quoique sans véritable garantie de continuité, pour maintenir un certain nombre de postes clefs.

Cette approche projet par projet liée à l'aspect saisonnier de la production explique en bonne partie le fait que le travail à la pige soit très répandu dans le milieu. Si ce mode de fonctionnement a l'avantage de ne mobiliser les ressources qu'en temps opportun, il crée par contre des périodes de flottement, d'attente et d'incertitude qui se traduisent en périodes d'inactivité plus ou moins prolongées. Les personnes dont la compétence est reconnue sont évidemment moins susceptibles de manquer de travail à quelque période de l'année.

L'industrie génère des emplois variés et bien rémunérés. La majorité de ces emplois étant occupés par des pigistes qui travaillent sur une base irrégulière, il faut tenir compte de ce facteur dans toute évaluation du revenu annuel tiré de l'exercice des métiers en production indépendante.

Comme les pigistes qui oeuvrent en production télévisuelle indépendante connaissent les conditions offertes par les télédiffuseurs pour un même type de travail, ils peuvent utiliser ces données comme base de négociation de leurs conditions de travail.

Une gestion de la discontinuité

L'industrie opérant projet par projet, chaque production constitue à toutes fins pratiques une oeuvre unique. Cette réalité détermine le genre et la taille des structures qui doivent être mises en place pour supporter un projet donné. Ainsi, alors que certaines productions ne mobilisent qu'un nombre limité de ressources, d'autres, notamment les longs métrages, supposent un processus qui peut être long, lourd et

coûteux. Le nombre de personnes et de métiers en cause peut varier considérablement d'un projet à l'autre.

La gestion "projet par projet" explique par ailleurs l'irrégularité du taux d'activité des maisons de production, laquelle se traduit par un faible niveau de planification corporative. Il est en effet quasi impossible de faire une planification à moyen ou à long terme alors que le volume de travail dépend de facteurs[1] sur lesquels on a peu de contrôle. Même à l'intérieur d'un projet donné, la planification administrative demeure élémentaire puisque le tournage doit souvent débuter au moment où les décisions de financement sont rendues.

Il importe enfin de noter que les observations sur l'irrégularité du volume de la production doivent être nuancées en ce qui concerne les maisons de production qui oeuvrent exclusivement dans le champ publicitaire et corporatif car les facteurs de financement public et de programmation n'y jouent pas. Ces deux types de production s'effectuent tout au long de l'année sur une base plus régulière quoique toujours projet par projet.

Concentration de la période de tournage

Pour diverses raisons telles que les conditions climatiques requises pour les tournages en extérieurs ou la date des décisions budgétaires des organismes de financement, la plupart des productions sur support film sont tournées durant les mois d'été (de mai à octobre), à l'exception toutefois des productions publicitaires et corporatives qui se tournent à longueur d'année. Cette concentration de la période de tournage a des répercussions sur toute la chaîne de production, provoquant des pénuries de main-d'oeuvre pour les métiers dits "de plateau" durant la haute saison et des surplus durant le reste de l'année.

Travail d'équipe

Chaque projet suppose la constitution d'une équipe de production la plus solide et la plus cohérente possible de façon à permettre la réalisation optimale de l'oeuvre tout en rassurant investisseurs et diffuseurs. L'équipe se forme habituellement à partir d'un réseau de contacts personnels et professionnels, selon une approche de type pyramidal: une fois que le producteur et le réalisateur se sont entendus sur un projet, le réalisateur remplit les postes clefs en accord avec le producteur et à leur tour, les personnes clefs ainsi désignées forment leurs équipes respectives, le tout en tenant compte, le cas échéant, des contraintes de la syndicalisation.

L'efficacité de la collaboration entre tous les membres de l'équipe dépend étroitement de la qualité de communication interpersonnelle. La préférence marquée pour le recrutement fondé sur les affinités personnelles et professionnelles diminue les risques de mésentente et rassure implicitement l'ensemble des personnes intéressées au projet. Par contre, ce mode de fonctionnement a aussi pour effet de compliquer l'accès de la relève au milieu. Comme l'expérience pratique est jugée essentielle à l'exercice des métiers, l'entrée dans l'industrie est loin d'être facile pour quiconque n'est pas relié au réseau.

---

1 Notamment le financement public et la programmation des télédiffuseurs.

Variabilité du partage des responsabilités

Les responsabilités théoriquement rattachées à un métier donné peuvent en fait varier selon l'équipe en place, la nature ou l'ampleur de chaque production. En ce sens, pour certains métiers, il est sans doute plus juste de parler, autour d'un "noyau" de fonctions communes, de fonctions extensibles ou adaptables plutôt que de fonctions clairement définies.

Débuts dans l'industrie

Un élément généralement partagé par l'ensemble du milieu, mais qui semble plus accentué dans le milieu du cinéma, est le début de carrière au bas de l'échelle, quelle que soit la formation antérieure de la personne qui aspire à y travailler. L'augmentation des responsabilités sera ensuite fonction de la crédibilité obtenue sur la foi des résultats atteints et de l'acceptation par les membres de l'équipe.

Formation en milieu de travail

Devenir professionnel suppose une formation en milieu de travail par l'exercice du métier et par l'observation des méthodes de travail de personnes d'expérience qui, incidemment, ont elles-mêmes été formées de cette manière. Quoique long, cet apprentissage est valorisé pour son côté concret, lié à l'action, par opposition à l'enseignement académique qu'on juge trop théorique, coupé de la réalité de l'industrie. Les préjugés plus ou moins fondés à l'égard des diplômés abondent. Il est clair cependant que les producteurs ne considèrent pas la formation de contractuels ou de pigistes comme relevant de leur responsabilité. Ces travailleurs n'ont souvent d'autre choix que de trouver eux-mêmes la voie de leur perfectionnement professionnel.

Notons que la production de vidéoclips est jugée comme une bonne école puisque les budgets réduits et la courte durée nécessitent l'exploitation maximale des habiletés artistiques et techniques de toute l'équipe.

Par ailleurs, on reste ouvert au perfectionnement disponible tel que stages, conférences, ateliers, rencontres professionnelles ou participation à des festivals.

Valeurs et méthodes de travail privilégiées

Dans le milieu de la production indépendante, on valorise un ensemble de qualités et d'attitudes traditionnellement jugées importantes dans le secteur du cinéma, notamment:

- la créativité comme élément moteur de l'industrie et conséquemment, la protection de l'individu créateur contre toute forme d'encadrement excessif;
- un niveau minimal de structuration pour éviter de freiner de quelque façon l'expression artistique;
- l'expérience pratique et les résultats atteints comme indice de la compétence;
- la valeur du jugement des pairs sur le travail accompli;

- la qualité de l'expression et de la communication (surtout pour les métiers de création);

- le rejet de toute forme d'autorité fondée sur le formalisme, les principes théoriques, la formation académique, les diplômes...;

- l'ouverture à des personnes de profils diversifiés dans la mesure où elles ont fait leurs preuves;

- l'importance du réseau (relations personnelles et professionnelles);

- la notoriété et le vedettariat;

- l'esprit d'entreprise.

De la part des personnes qui sont appelées à travailler dans l'industrie, le profil personnel privilégié comprend les traits suivants:

- la créativité;

- l'expression et l'affirmation personnelles[1];

- l'autonomie et la débrouillardise;

- l'audace, la détermination, et la persévérance;

- la disponibilité;

- une bonne culture générale;

- de la part des gens oeuvrant en production cinématographique, la passion du cinéma.

Sommairement, vu sous l'angle de la main-d'oeuvre, le défi des producteurs indépendants consistera à:

- attirer ou développer un personnel plus créatif;

- stabiliser les emplois clefs indispensables à une production de qualité;

- s'assurer d'une réserve de pigistes fiables et compétents à qui des conditions salariales raisonnables peuvent être offertes.

Si l'industrie du film et de la télévision exerce beaucoup d'attrait et que nombreux sont ceux qui souhaitent y travailler, les voies d'accès s'avèrent toutefois restreintes dans un milieu où le savoir-faire et la personnalité ("le savoir-être") priment souvent sur le savoir proprement dit.

---

1 Surtout pour les métiers de conception et de contenu (ex. scénarisation, réalisation).

Note sur la production corporative et institutionnelle

Ce secteur de l'industrie est présentement en hausse. La production de ce qu'on désigne souvent par l'expression "vidéos corporatifs et institutionnels" est à la fois le fait de producteurs indépendants qui oeuvrent aussi en cinéma et en télévision et de producteurs qui se consacrent exclusivement à ce type de productions. Bien que seuls les producteurs du premier type aient été consultés dans le cadre de la présente étude, les données recueillies (à l'exception des données quantitatives) portant sur les ressources humaines présentent à notre avis une certaine pertinence dans le contexte de la production institutionnelle. Elles devraient néanmoins être interprétées avec prudence compte tenu de l'échantillon des personnes consultées.

3. La postproduction

Les industries techniques regroupent des entreprises aux activités variées comprenant la postproduction image et son (y inclus le doublage) et des activités de type surtout technique telles que le développement, la duplication et les transferts d'un support à l'autre (film/vidéo). L'analyse a été concentrée sur la postproduction proprement dite, c'est-à-dire sur les activités de montage final du produit en vue de sa diffusion.

Secteur d'activité en croissance

Dans l'ensemble du processus de production, la part relative occupée par la postproduction a augmenté. Sans doute dans un souci de diminuer les frais d'exploitation, on observe que l'acheminement de la matière première au montage a tendance à s'accélérer. À cette étape, les compétences technologiques et artistiques du personnel sont fortement sollicitées.

L'impact technologique

La postproduction est une étape où la technologie est omniprésente. Chaque entreprise possède sa propre gamme d'équipements selon sa propre configuration ergonomique. Des conséquences immédiates s'ensuivent, telles que:

- investissements majeurs qui doivent être rentabilisés rapidement compte tenu de la désuétude précoce des équipements;

- fortes exigences de compétence de la part des utilisateurs de ces équipements, la sophistication technologique requérant la spécialisation d'une main-d'oeuvre "technico-artistique" qui soit capable d'en utiliser pleinement le potentiel.

À l'heure actuelle, on constate que le personnel en place n'est pas toujours en mesure d'utiliser pleinement les équipements de haute technologie.

Un profil de main-d'oeuvre exigeant

Les caractéristiques fréquemment recherchées par les employeurs du secteur lors du recrutement de leur personnel sont les suivantes:

- maîtrise de l'équipement de base;
- qualité du traitement de l'image et du son;
- fiabilité, sens des responsabilités et disponibilité en raison des courts délais d'exécution et des périodes d'engorgement;
- bonne communication personnelle avec le client et avec les membres de l'équipe;
- autonomie et débrouillardise, notamment pour résoudre les problèmes d'ordre technique;
- de la part des pigistes et des entreprises de petite taille, des qualités d'entrepreneurship.

Une activité de "fin de course"

La postproduction constitue la dernière étape avant l'achèvement de l'oeuvre. Le fait d'intervenir à la fin d'un processus comporte des avantages et des inconvénients:

- les spécialistes de la postproduction étant les dernières personnes à pouvoir agir sur le produit, l'allure finale de celui-ci dépend en quelque sorte de leur savoir-faire, une responsabilité qui peut être source de gratification;
- par contre, la postproduction se trouve à la merci de la matière générée en amont; écopant des retards ou des dépassements budgétaires survenus à l'étape précédente, elle doit souvent répondre à la demande dans des délais serrés.

Les périodes d'engorgement

Le caractère saisonnier d'une bonne partie de la production se répercute directement sur la postproduction. La période de pointe en postproduction est donc légèrement décalée par rapport à la période de pointe en production (de mai à octobre). Le volume global de travail baisse par la suite entraînant pour certains des périodes d'inactivité plus ou moins longues.

De nouveaux emplois à un rythme régulier

Le renouvellement de la main-d'oeuvre de postproduction dépend principalement:

- du volume de production en amont;
- du taux de roulement du personnel en place (changements d'employeur ou de métier).

On peut prévoir que l'industrie pourra absorber à un rythme régulier un petit nombre de nouveaux arrivants dans la mesure où ceux-ci répondront au profil recherché.

Mobilité des compétences

Dans l'industrie, on constate une grande mobilité des personnes réputées pour leur compétence, situation qui s'explique par différents facteurs:

- la pénurie de hautes compétences qui favorise l'inflation des salaires et le recrutement entre compétiteurs;
- l'attrait exercé dans le milieu par des entreprises reconnues en termes d'innovation et d'avancement technologique;
- l'importance accordée par le milieu au vedettariat plus qu'à la fidélité envers un employeur.

L'accès aux professions

Compte tenu du contexte hautement technologique, la formation de base pour les métiers de postproduction a été jusqu'à maintenant surtout de nature technique. Pour certains métiers cependant, les exigences des employeurs évoluent dans le sens de la créativité et de l'expression artistique (par exemple, traitement créatif des images, sens musical du technicien du son...). La formation pratique peut s'acquérir en milieu de travail de diverses façons :

- soit, au sein d'une entreprise structurée, avec l'aide d'un professionnel;
- soit auprès de fournisseurs d'équipements;
- soit au moyen de stages dans les meilleurs studios, parfois à l'étranger.

La durée de la formation professionnelle varie considérablement selon les métiers. Ainsi, en postproduction sonore, le mixage requiert un apprentissage de plusieurs années.

Quant aux pigistes et au personnel à l'emploi d'entreprises de petite taille, ils ne peuvent souvent compter que sur eux-mêmes pour améliorer la connaissance de leur métier.

4. Conclusion

Le monde du cinéma et de la télévision est un monde dans lequel se juxtaposent une infinité de contrastes:

- de l'entreprise quasi artisanale à la grande entreprise;
- du pigiste travaillant sur une base horaire à l'employé permanent bénéficiant de conditions de travail concurrentielles;

- des structures créées pour la durée d'un projet aux organigrammes complexes des grandes entreprises;

- des activités de préproduction à celles des laboratoires de duplication;

- de métiers bien définis aux métiers dont le titre et les tâches varient en fonction du contexte;

- de revenus inférieurs à 10 000 $ par année à ceux dépassant 100 000 $;

- de responsabilités de simple exécutant à d'autres extrêmement complexes du point de vue humain, financier et technologique;

- du travail de type artisanal à l'opération de systèmes informatisés haut de gamme;

- du film d'auteur au vidéo corporatif;

- de moments d'incertitude et de stress aux moments de joie...

Autant de différences qui marquent le contexte dans lequel travaillent les "gens de l'industrie du cinéma et de la télévision".

Le présent chapitre a tenté de faire ressortir les particularités de ce milieu de travail pour faciliter la compréhension de la problématique globale des ressources humaines. Celles-ci ne sauraient en effet être isolées de leur contexte qu'au risque d'importantes distorsions.

CHAPITRE IV

LES PROFESSIONS

INTRODUCTION

■ Objectif

Ce chapitre présente les résultats d'une analyse des besoins de formation et de perfectionnement de la main-d'oeuvre engagée dans le processus de production en cinéma et télévision.

Au cours des dernières années, un certain nombre de recherches ont été réalisées en vue de proposer une structure de formation qui puisse répondre aux préoccupations des milieux concernés. Jamais cependant les besoins d'ensemble de formation et de perfectionnement n'ont été établis par professions ou par groupes de professions. Ceci peut sans doute s'expliquer par l'absence de données intégrées sur la main-d'oeuvre de ce secteur, la grande variété des situations concrètes de travail, l'éclatement des points de vue et l'état parfois embryonnaire des réflexions des intervenants du milieu sur le sujet de la formation. Si ces facteurs viennent compliquer l'analyse des besoins en main-d'oeuvre de cette industrie, une telle analyse n'en est pas moins nécessaire pour asseoir toute réflexion portant sur la structure de formation appropriée.

Le présent chapitre constitue une tentative sérieuse de répertorier ces besoins.

■ Structure des professions de production en cinéma et en télévision

Les principales professions du cinéma et de la télévision ont été regroupées par grands secteurs d'activité comme suit:

I - Préproduction et production

- les professions d'encadrement (gestion, coordination)
- la profession de scénarisation
- les professions reliées à la réalisation
- les professions reliées à la scénographie
- les professions reliées aux opérations de production en studio vidéo
- les professions reliées à la diffusion/télévision
- les professions reliées à l'entretien
- les professions reliées aux techniques de plateau/cinéma

II - Postproduction

- les professions du montage image
- les professions du montage sonore
- les professions du doublage

Dans le cas de productions de type spécialisé qui ne concernent qu'un nombre restreint d'emplois (par exemple, l'animation), les professions en cause ne sont pas traitées au présent rapport, ce qui ne devrait cependant pas être interprété comme un jugement sur l'importance de ces professions.

■ Fiches sur les professions

Chaque groupe de professions est d'abord présenté généralement. Selon la pertinence ou les données disponibles, certaines professions à l'intérieur d'un groupe peuvent ensuite faire l'objet d'une fiche individuelle[1]. Chaque fiche constitue un aperçu global de la situation d'un métier ou d'un groupe de métiers, aperçu que nous estimons représentatif bien qu'il soit forcément approximatif.

L'approche par fiches impose un cadre d'analyse uniforme qui permet de comparer chaque métier ou groupe de métiers par rapport aux autres. Ce souci d'uniformité a cependant dû s'adapter à la réalité de telle sorte que toutes les rubriques n'apparaissent pas à chaque fiche. En effet, selon les métiers, certaines données n'étaient pas disponibles ou, si elles étaient disponibles, elles s'avéraient trop partielles. Lorsqu'il y avait divergence d'opinions parmi les répondants, nous avons retenu celles qui nous apparaissaient partagées par le plus grand nombre de personnes ou, du moins, par les personnes qui semblaient les plus fiables en raison de leur expérience et de l'état de leur réflexion.

Si ces données ne sont pas toutes d'égale importance dans le cadre d'une analyse des besoins de formation et de perfectionnement (ex. sexe, affiliation, rémunération...), elles permettent cependant de mieux cerner la problématique propre à l'exercice d'un métier particulier.

■ Interprétation des fiches

Les rubriques des fiches portent sur les sujets suivants:

Principales responsabilités:

Sommaire des principales fonctions de la personne qui exerce le métier, sans qu'il s'agisse toutefois d'une description de ses tâches.

---

1 Dans certains cas, une seule fiche peut couvrir une famille de professions (ex. supérieur immédiat, professionnel et assistants).

Champ d'activité:

Contexte dans lequel s'exerce le métier:

- télédiffusion i.e. auprès des télédiffuseurs (ex. Radio-Canada, Télé-Métropole)

- production indépendante i.e. auprès des producteurs indépendants en production télévisuelle et cinématographique

- production indépendante/télévision i.e. auprès des producteurs indépendants en production tournée sur support vidéo (télévisuelle (principalement) et corporative)

- production indépendante/cinéma i.e. auprès des producteurs indépendants en production tournée sur support film

- postproduction i.e. auprès des maisons de services techniques

Population active:

Nombre approximatif de personnes qualifiées pour exercer le métier au Québec, qui exercent effectivement le métier à temps plein ou partiel et pour qui cette activité constitue une source de revenus.

Profil actuel:

Données qui caractérisent en moyenne l'ensemble des personnes exerçant présentement le métier notamment:

- scolarité moyenne: niveau académique moyen complété

- formation professionnelle: formation ayant mené à l'exercice du métier

- expérience moyenne: dans la mesure du possible, distinction entre l'expérience moyenne dans le métier et l'expérience moyenne dans l'industrie du cinéma et de la télévision

- statut:
  . employé (permanent ou temporaire)
  . contractuel: travail en vertu d'un contrat à durée déterminée
  . pigiste: travail sur la base d'une rémunération horaire ou journalière

- affiliation: association professionnelle ou syndicat représentant plusieurs personnes exerçant le métier

- rémunération: échelle de salaires ou d'honoraires

Qualifications préalables:

Exigences actuelles des employeurs en termes de formation et d'expérience lors de l'embauche de personnes pour exercer le métier.

Considérations sur la compétence:

Forces et faiblesses dans la pratique du métier observées par un nombre significatif de répondants.

Indice de la demande et de l'offre:

Évaluation quantitative et qualitative des besoins de l'industrie pour des personnes exerçant le métier. Les termes "pénurie" et "surplus" ont une signification relative compte tenu de la taille de l'industrie de la télévision et du cinéma au Québec. Dans la mesure du possible, nous avons tenté de situer les besoins identifiés selon un ordre de grandeur.

Interventions possibles:

Suite à l'analyse des données recueillies lors des entrevues, recommandations de formation de base et de perfectionnement pour pallier les faiblesses et besoins identifiés.

1. PRÉPRODUCTION ET PRODUCTION

1.1 ENCADREMENT

1.1.1 Considérations générales

- **Différences entre les entreprises de télédiffusion et les maisons de productions indépendantes**

On note des différences marquées selon que les emplois d'encadrement s'exercent chez les télédiffuseurs ou chez les producteurs indépendants.

- **Télédiffuseurs**

Des services d'encadrement sont mis en place pour desservir l'ensemble des productions, les services administratifs agissant comme support à l'équipe de production (ex. contrôle des coûts).

Les emplois sont occupés par un personnel permanent.

Les fonctions administratives directement liées à une production sont sous la responsabilité du réalisateur.

- **Producteurs indépendants**

La responsabilité ultime d'un projet relève toujours d'un producteur ou d'un producteur exécutif.

Un producteur exécutif peut gérer simultanément plusieurs projets et déléguer certaines responsabilités pour une production donnée à un producteur délégué.

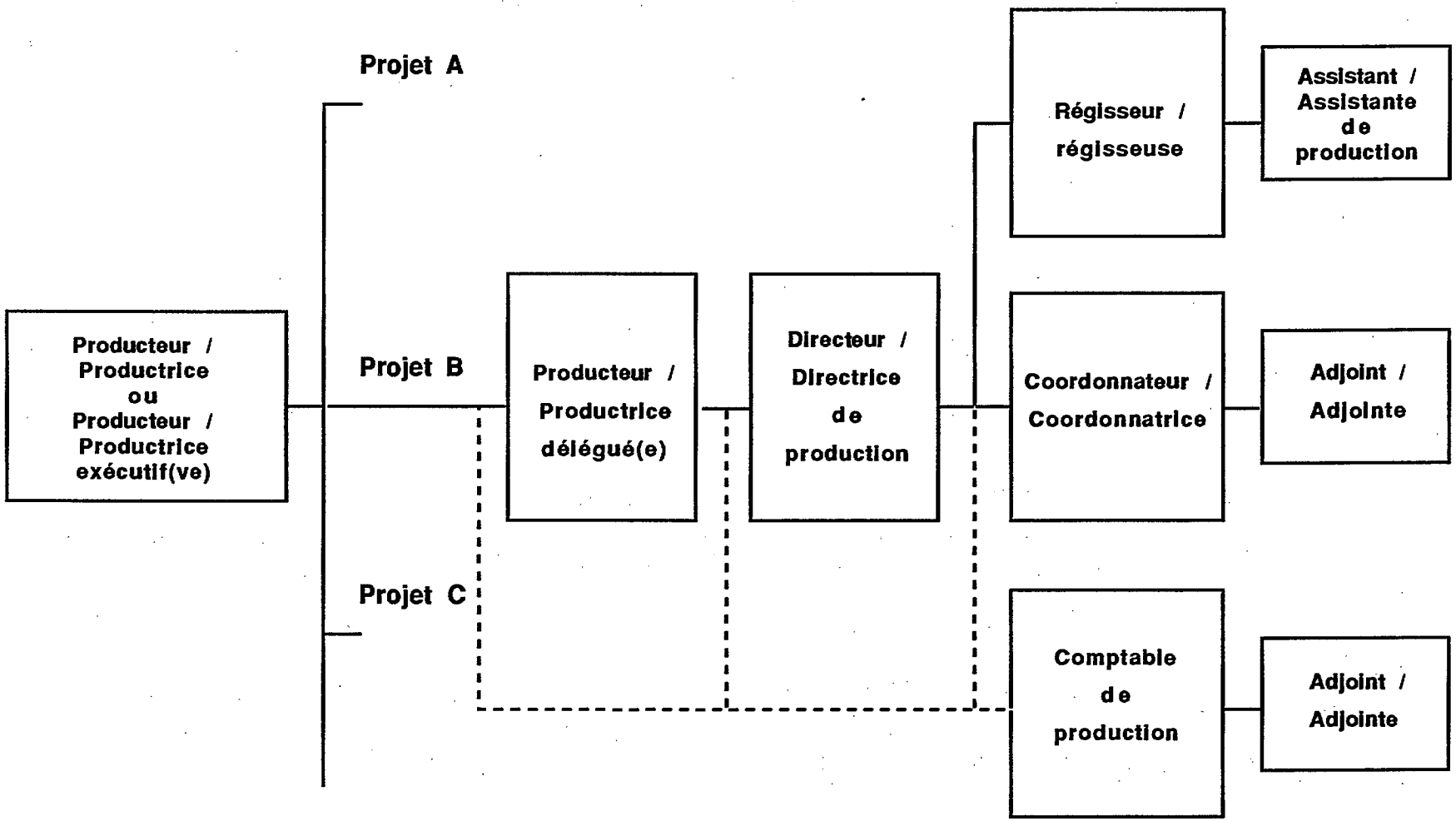
La structure d'encadrement est élaborée selon les besoins de chaque projet (voir Tableau IV-1).

Le nombre de personnes affectées à la gestion d'un projet dépend de la taille du projet. Ainsi, dans le cas d'une production à petit budget, l'ensemble des tâches de gestion pourra être assumé par le directeur de production et son assistant.

Sauf dans le cas de maisons de production où la gestion est assurée de façon permanente par des cadres supérieurs, les tâches d'encadrement sont assumées par des employés contractuels engagés pour la durée de chaque projet (ex. une émission de télévision ou un long métrage).

TABLEAU IV-1

Emplois d'encadrement chez les producteurs indépendants[1]



(1) Structure d'emploi variable selon l'ampleur des productions.

■ **Cheminement de carrière**

Dans la grande majorité des cas, et ce, tant en télédiffusion qu'en production indépendante, l'entrée dans l'industrie s'effectue aux postes subalternes à partir d'une formation générale de base.

Par exemple, des personnes détenant au moins un diplôme de niveau secondaire sont embauchées à des postes d'assistant de production ou d'adjoint à la coordination par les producteurs indépendants.

En général, les personnes détenant un diplôme de niveau collégial ou universitaire doivent aussi débuter dans des postes subalternes et acquérir une expérience pratique avant de pouvoir accéder à des postes plus élevés.

Par ailleurs, une certaine expérience acquise dans des postes d'encadrement peut permettre à certains individus d'accéder à d'autres types de postes, par exemple, en scénographie ou en réalisation, dans la mesure de leurs dispositions personnelles.

■ **Population active totale**

En production indépendante, environ 600 personnes sont employées dans des postes d'encadrement.

1.1.2 Les professions d'encadrement

- Producteur / productrice
- Directeur / directrice de production
- Comptable de production
- Régisseur / régisseuse
- Coordonnateur / coordonnatrice de la production
- Assistant / assistante de production

PRODUCTEUR / PRODUCTRICE[1]

Principales responsabilités

Concevoir ou encourager la conception de projets de films ou d'émissions télévisuelles; trouver le financement, établir le budget et contrôler les dépenses; choisir l'équipe de production; négocier les contrats; suivre la postproduction et participer à la mise en marché du produit.

Champ d'activité

Production indépendante

Population active

Il y a deux types de producteurs:

- le "producteur d'entreprise" qui maintient une continuité de projets dans le cadre d'une structure d'entreprise, produisant souvent plus d'un projet télévisuel ou cinématographique par année;
- le "producteur artisan" qui opère à petite échelle, ne produisant généralement qu'une production importante à tous les trois ou quatre ans.

En 1990, le Québec comptait près de 200 producteurs actifs.

Profil actuel

Âge moyen	:	plus de 40 ans
Sexe	:	majorité d'hommes
Scolarité moyenne	:	du niveau secondaire au niveau universitaire
Formation professionnelle	:	en milieu de travail à partir d'expériences diverses dans l'industrie (ex. direction de production, distribution...)
Expérience moyenne	:	10 à 15 ans dans l'industrie, dans des postes reliés à la gestion de production, le financement ou la commercialisation de projets

1 Incluant les producteurs exécutifs et délégués

1.1 PRÉPRODUCTION ET PRODUCTION: ENCADREMENT
PRODUCTEUR / PRODUCTRICE

Statut	:	- producteurs et producteurs exécutifs: souvent actionnaires ou cadres supérieurs de l'entreprise de production - producteurs délégués: employés permanents ou contractuels
Rémunération moyenne	:	entre 50 000 $ et 80 000 $ par an (catégorie des producteurs d'entreprise)

Qualifications préalables

À la hausse: tendance vers l'exigence d'une formation académique plus poussée.

Considérations sur la compétence

Forces	:	majorité de professionnels compétents
Faiblesses	:	lacunes fréquentes au niveau des connaissances de certains sujets (ex. notions pertinentes de droit et de fiscalité) en raison d'une formation acquise en milieu de travail

Indice de la demande et de l'offre

En quantité	:	équilibre et même léger surplus
En qualité	:	équilibre malgré certaines lacunes sur des sujets spécifiques

Interventions possibles

Accent sur le perfectionnement au moyen, par exemple, de séminaires ou d'ateliers de travail spécialisés, donnés par des professionnels reconnus, sur des sujets ayant une incidence particulière dans l'industrie (ex. droit, comptabilité, fiscalité...)

DIRECTEUR / DIRECTRICE DE PRODUCTION

Principales responsabilités

Négocier les conditions de travail des membres de l'équipe en tenant compte des conventions collectives applicables; coordonner l'organisation du travail, surtout pendant le tournage; contrôler le budget et l'échéancier.

Champ d'activité

Production indépendante

Population active

Environ 100 personnes

Profil actuel

Âge moyen	:	entre 30 et 40 ans
Sexe	:	majorité d'hommes
Scolarité moyenne	:	niveau secondaire et collégial
Formation professionnelle	:	en milieu de travail après avoir occupé pendant 2 ou 3 ans d'autres postes, tels que coordonnateur ou régisseur
Expérience moyenne	:	de 5 à 10 ans dans l'industrie
Statut	:	contractuel pour la durée d'un projet
Rémunération moyenne	:	- entre 350 $ et 450 $ par jour pour les contractuels - entre 40 000 $ et 70 000 $ dans le cas de contrats annuels

Qualifications préalables

Tendance vers le niveau collégial ou universitaire

Considérations sur la compétence

Faiblesses	:	Les directeurs de production en place ont souvent une expérience d'assistants ou d'adjoints formés en milieu de travail. Trop de place est parfois laissée à l'improvisation.

1.1 PRÉPRODUCTION ET PRODUCTION: ENCADREMENT
DIRECTEUR / DIRECTRICE DE PRODUCTION

Indice de la demande et de l'offre

En quantité : autant en cinéma qu'en télévision, pénurie possiblement attribuable au fait que plusieurs directeurs de production sont devenus producteurs (besoins estimés à une quinzaine de nouveaux directeurs de production)

En qualité : rareté de solides compétences (il n'y aurait qu'une dizaine de directeurs de production très compétents dans l'industrie)

Interventions possibles

Priorité au perfectionnement:

- viser d'abord la clientèle de personnes déjà en place à des niveaux subalternes (ex. coordonnateur, régisseur...);
- mettre l'accent sur les sujets identifiés comme faiblesses chez les personnes en place tels que gestion du personnel, contrôles budgétaires et gestion de projets adaptée au film et à la vidéo;
- favoriser l'accessibilité des cours offerts (ex. séminaires de courte durée, cours du soir ou de fin de semaine).

Relève:

- formation de base en relations humaines ou en administration, avec spécialisation en gestion de projets de production en cinéma ou télévision;
- stage dans l'industrie à titre de projet de fin d'études.

COMPTABLE DE PRODUCTION[1]

Principales responsabilités

Assurer la comptabilité générale d'une production.

Champ d'activité

Production indépendante

Population active

Environ 30 personnes

Profil actuel

Formation professionnelle : niveau collégial ou universitaire

Considérations sur la compétence

Faiblesse : très peu de personnes possèdent à la fois l'expertise comptable et la connaissance de l'industrie.

Indice de la demande et de l'offre

En quantité : pénurie car seuls quelques contractuels sont disponibles

En qualité : pénurie de personnes à la fois au fait des techniques comptables et du processus de production audiovisuelle

Interventions possibles

Perfectionnement des personnes possédant déjà une formation comptable au moyen de cours portant sur le processus de production télévisuelle et cinématographique ainsi que sur les réalités de l'industrie.

---

1 À ne pas confondre avec le comptable de l'entreprise de production quoique dans certains cas, la même personne puisse remplir ces fonctions.

RÉGISSEUR / RÉGISSEUSE[1]

Principales responsabilités

Sous la responsabilité du directeur de production, évaluer les besoins découlant du scénario, établir les possibilités de lieux de tournage, obtenir les autorisations nécessaires et répondre aux besoins logistiques en cours de tournage.

Champ d'activité

Production indépendante/cinéma

Population active

Environ 50 personnes

Profil actuel

Scolarité moyenne : niveau secondaire ou collégial

Considérations sur la compétence

Forces : connaissance du milieu

Faiblesses : les lacunes observées découlent généralement de la formation en milieu de travail. Elles sont plus apparentes en production télévisuelle indépendante, activité relativement récente pour la plupart des producteurs.

Indice de la demande et de l'offre:

En quantité : équilibre

Interventions possibles

Accent sur le perfectionnement des personnes occupant des postes subalternes pour leur permettre d'acquérir une expérience pratique.

Relève:

- formation de base en relations humaines ou en administration, avec spécialisation en gestion de projets de production en cinéma ou télévision;
- stage dans l'industrie à titre de projet de fin d'études.

---

1 À ne pas confondre avec l'assistant à la production aussi appelé "régisseur" en télédiffusion et production indépendante/télévision (voir point 1.3).

COORDONNATEUR / COORDONNATRICE DE PRODUCTION

Principales responsabilités

Effectuer les diverses tâches de secrétariat reliées à une production.

Champ d'activité

Production indépendante

Population active

Environ 50 personnes

Profil actuel

Sexe	:	majorité de femmes
Scolarité moyenne	:	niveau secondaire (secrétariat général)
Formation professionnelle	:	en milieu de travail
Statut	:	contractuel pour la durée d'un projet

Indice de la demande et de l'offre

En quantité	:	surplus

ASSISTANT / ASSISTANTE DE PRODUCTION

Principales responsabilités

Collaborer avec les personnes de toutes catégories techniques qui font appel à ses services et effectuer des tâches diverses sous la responsabilité du régisseur (poste d'entrée dans l'industrie).

Champ d'activité

Production indépendante/cinéma

Population active

Environ 150 personnes

Profil

Scolarité moyenne	:	de tous niveaux[1]
Formation	:	en milieu de travail
Statut	:	contractuel pour la durée d'une production

Indice de la demande et de l'offre

En quantité	:	surplus
En qualité	:	fréquente surqualification au plan académique

1 Il n'est pas rare que ce poste soit occupé par des universitaires qui acquièrent ainsi une expérience sur le plateau de tournage.

1.1.3 Commentaires sur les professions d'encadrement

Dans le domaine de la télévision et du cinéma, l'exercice adéquat des professions d'encadrement de niveau intermédiaire requiert à la fois des connaissances de base en administration et des connaissances particulières du contexte de la production audiovisuelle.

On constate que les pénuries de personnel à ce niveau sont surtout d'ordre qualitatif, les gens compétents à la fois en gestion et en production se faisant rares.

Pour remédier à cette situation, deux formes d'intervention sont possibles:

- le perfectionnement des gens en poste dans l'industrie par une formation d'appoint, selon le cas, en administration, comptabilité, droit, fiscalité, gestion de personnel, gestion de projets...;

- la spécialisation d'étudiants et de finissants de disciplines reliées à l'administration, à la gestion de projets et à la gestion de personnel par une familiarisation avec le processus de production télévisuelle et cinématographique.

1.2 SCÉNARISATION

1.2.1 Considérations générales

■ Importance primordiale du texte

À la base de toute production télévisuelle et cinématographique se trouve une idée exprimée sous forme de texte; il s'agit en quelque sorte du plan du travail qui sera traduit dans un format audiovisuel. Dans le cas d'oeuvres de fiction, ce texte prend la forme d'un synopsis et d'une suite de dialogues avec indications de tournage.

L'importance du scénario est plus marquée en production de fiction qu'en production documentaire et de variétés puisque l'action dramatique en est la base même.

La qualité du scénario est jugée comme étant essentielle au succès d'une production cinématographique ou télévisuelle, qu'il s'agisse d'un long métrage, d'un téléfilm ou d'une télésérie.

■ Composante technique de l'écriture

Si tout scénario doit respecter des exigences communes concernant la structure, le développement de l'action ou la cohérence des personnages, il reste que l'écriture diffère à certains égard selon le type de production en cause. Ainsi, le scénario d'une télésérie doit tenir compte du format "télévision" (continuité, rythme, insertions publicitaires) alors que celui d'un long métrage sera plus concentré et pourra faire plus de place à l'image.

■ Étapes de développement d'un scénario

- Synopsis: développement de l'idée comprenant l'esquisse des personnages et les principales indications sur l'intrigue ou la situation.

- Enchaînement séquentiel: première version télévisuelle ou cinématographique du synopsis (climat, propos de chaque scène, action).

- Première version dialoguée: découpage de l'action en scènes et séquences, avec dialogues.

- Versions dialoguées subséquentes: en général, plusieurs versions sont nécessaires avant d'arriver à la version finale.

- Version finale: pour l'étape du tournage[1].

---

1 Des modifications au scénario peuvent aussi survenir en cours de tournage.

■ Contribution au scénario

Plusieurs personnes peuvent contribuer à des titres divers à l'écriture d'un scénario, notamment:

- le concepteur de l'idée;
- l'auteur d'une oeuvre originellement de nature autre que télévisuelle ou cinématographique (ex. roman, biographie...);
- l'adaptateur (ou scénariste) qui élabore un scénario à partir d'une oeuvre existante;
- le dialoguiste qui écrit les dialogues à partir du synopsis et de l'enchaînement séquentiel.

Il est fréquent que la même personne ("scénariste") remplisse la majorité ou l'ensemble de ces fonctions. Le producteur et le réalisateur apportent aussi leur collaboration. En cinéma, il n'est pas rare que le réalisateur scénarise son film.

Puisque la présente étude traite surtout de la dimension formation, le terme "scénariste" couvre l'ensemble des fonctions rattachées à l'écriture d'une production audiovisuelle.

SCÉNARISTE

Principales responsabilités

Concevoir ou développer des sujets ou des histoires destinés à la production télévisuelle ou cinématographique, écrire les textes et dialogues.

Champ d'activité

Télédiffusion et production indépendante

Population active

Si quelques centaines de personnes peuvent se dire scénaristes, ayant écrit le scénario d'au moins une production audiovisuelle, il n'y aurait qu'une trentaine de personnes pour qui l'écriture de scénarios (créations originales et adaptations) constitue l'activité principale. Elles sont extrêmement sollicitées puisque leurs réalisations passées sont garantes de leur compétence. Elles représentent des valeurs sûres dans une industrie où les risques financiers sont élevés.

Sauf pour ce groupe restreint, la plupart des scénaristes mènent aussi d'autres activités dans des domaines tels que la littérature (auteur ou professeur), le journalisme ou le cinéma (réalisation).

Profil actuel

Âge moyen	:	plus de 35 ans
Sexe	:	majorité d'hommes
Scolarité moyenne	:	niveau collégial et universitaire
Formation professionnelle	:	souvent autodidacte à partir de formations diverses
Expérience moyenne	:	- Les scénaristes possèdent généralement une expérience de vie et de travail souvent acquise à l'occasion de l'exercice de professions extrêmement diverses et qui ne sont pas nécessairement reliées à la télévision ou au cinéma. - Certains scénaristes ont aussi une expérience dans des domaines reliés à l'écriture (ex. littérature, théâtre ou journalisme).

- L'exercice de professions connexes à l'industrie (ex. animation, recherche, journalisme) a permis à certains scénaristes de se familiariser avec les règles de base de la scénarisation.

- On est généralement d'opinion que le succès du scénariste s'explique autant par son talent naturel que par sa connaissance technique du métier.

- Il y a souvent une spécialisation du scénariste soit en télévision, soit en cinéma.

Statut : Sauf quelques rares exceptions, les scénaristes ont toujours un statut contractuel.

Affiliation : De nombreux scénaristes sont membres de la Société des auteurs, recherchistes, documentalistes et compositeurs (SARDeC) qui a négocié des ententes collectives avec les télédiffuseurs publics et avec l'ONF.

Rémunération : En général, paiement forfaitaire payable par versements selon les étapes de développement du scénario. Le cas échéant, un montant minimal est fixé par l'entente collective applicable.

L'écriture cinématographique et surtout télévisuelle peut constituer une bonne source de revenus s'il s'agit d'une activité régulière.

Qualifications préalables

Tendance vers le niveau universitaire

Considérations sur la compétence

Forces : Grande créativité, abondance de projets et de bonnes idées de scénarios.

Faiblesses : La scénarisation constitue l'une des principales faiblesses de l'industrie.

Lacunes observées:

- faiblesse de l'écriture

- méconnaissance des techniques de scénarisation (surtout chez les jeunes)

- difficile transposition du scénario à l'écran (ex. coûts irréalistes, méconnaissance des exigences de la caméra...)
- erreurs de cohérence ou de vraisemblance
- insuffisance de la recherche de base

Indice de la demande et de l'offre

En quantité : forte pénurie[1]

En qualité : forte pénurie

La pénurie se manifeste par la rareté de "bons" scénarios et par le fait que l'industrie recourt régulièrement aux services d'un groupe restreint de scénaristes.

Le fait que, dans l'industrie québécoise, le rapport entre le nombre de projets développés (stade de la préproduction) et le nombre de projets produits soit étroit[2] démontre que la sélection des projets n'est peut-être pas aussi rigoureuse qu'elle pourrait l'être, avec les conséquences qui s'ensuivent au niveau de la qualité.

Interventions possibles

La scénarisation est un métier de création, un métier d'artisan où l'habileté se développe par une pratique régulière; or, la continuité dans l'exercice du métier est relativement rare. Il s'agirait donc de favoriser l'expression de la créativité en mettant en place des mécanismes qui faciliteraient l'exercice optimal d'un métier essentiel à l'industrie.

- Financement incitatif de scénarios

  Il serait indiqué d'encourager le développement d'un plus grand nombre de scénarios en dégageant des sommes d'argent à cette fin, sans que cela suppose pour autant qu'il en résulte un plus grand nombre de productions. Il s'agit en fait d'améliorer la qualité des scénarios par une pratique plus intensive du métier et par une meilleure sélection des projets en modifiant le rapport entre le nombre de scénarios développés et ceux qui entrent en production. Les scénaristes étant des contractuels, le versement d'une rémunération pour la rédaction de projets de scénarios, indépendamment du fait qu'ils soient tournés ou non, permettrait de les rétribuer plus équitablement et d'assurer une

---

1 Cette pénurie serait plus prononcée en production télévisuelle puisque celle-ci est plus importante en volume que la production cinématographique.

2 "Dans les faits, il se fait du développement (ou préproduction) mais peu de recherche. C'est ainsi que, parce que le marché est étroit, les intervenants se sentent obligés de produire presque 100% des produits développés même si certains s'avèrent de faible qualité" (*La recherche et développement (R&D) d'émissions de télévision francophones*, 1988, p.26). Télévision et cinéma confondus, certains répondants parlent d'un rapport de 4 projets (1ère version scénarisée) pour 1 produit réalisé alors que ce rapport serait de 20 pour 1 aux États-Unis.

continuité dans la pratique du métier. L'élargissement de certains programmes de financement des organismes publics servirait cette fin (ex. accessibilité à tous les groupes d'âge compte tenu du profil des scénaristes et augmentation des fonds disponibles).

- Perfectionnement

Le perfectionnement par l'expérience de travail avec l'aide de scénaristes professionnels (ex. script-éditeur) semble être une formule heureuse. Cette méthode pourrait être jumelée au financement incitatif de scénarios dans une approche intégrée.

Selon certains répondants, il serait souhaitable de maintenir une polyvalence entre l'écriture télévisuelle et l'écriture cinématographique; une spécialisation pourrait cependant être considérée.

Autres types de perfectionnement possibles:

- ateliers ou séminaires de courte durée animés par des professionnels reconnus du Québec ou de l'étranger;
- scénarios en cours d'élaboration évalués par un comité de gens de l'industrie ou participation à de tels comités;
- échanges professionnels.

1.3 RÉALISATION

1.3.1 Considérations générales

■ Spécialisation

Les emplois de réalisation sont généralement spécialisés en fonction du support utilisé (film ou vidéo). La production sur film et la production sur vidéo sont considérées comme deux activités distinctes même si elles ont en commun des facteurs de nature technique (ex. enregistrement sonore).

Les productions de fiction et de documentaires sur support vidéo sont principalement destinées à être télédiffusées. Les productions corporatives et institutionnelles tournées sur vidéo sont surtout prévues pour le visionnement sur cassette; bien qu'elles ne représentent qu'une petite partie de la production vidéo totale, il s'agit néanmoins d'un type de production en croissance dont il faut tenir compte.

Les productions sur support film peuvent être destinées au visionnement en salle (ex. longs métrages) ou à la télédiffusion (ex. certaines téléséries, les téléfilms et la publicité).

Parmi les émissions télévisuelles, on distingue deux classes d'émissions:

- les nouvelles ou l'actualité, incluant les émissions sportives, dont la production est généralement assumée par les télédiffuseurs;

- les autres types d'émissions (téléséries, variétés, documentaires, magazines...) qui peuvent être produites par les producteurs indépendants ou par les télédiffuseurs.

On observe des variations entre les fonctions attribuées à un poste de même dénomination selon le support utilisé et selon le type de production considéré.

■ Structure organisationnelle

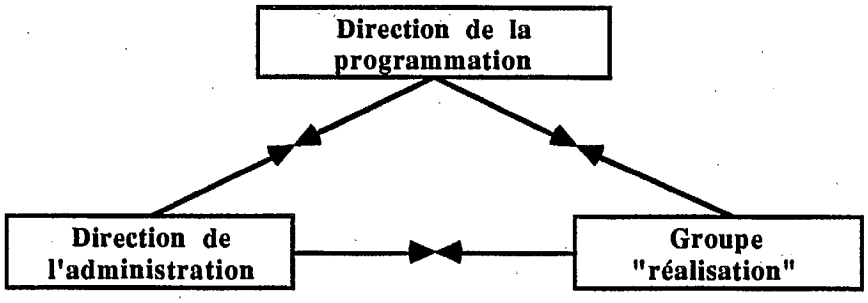
L'intégration du groupe des emplois de réalisation dans la structure organisationnelle diffère:

- selon qu'on considère une entreprise de télédiffusion ou une maison de production indépendante et, dans ce dernier cas, selon le support utilisé;

- selon la taille de chaque projet.

Dans une entreprise de télédiffusion

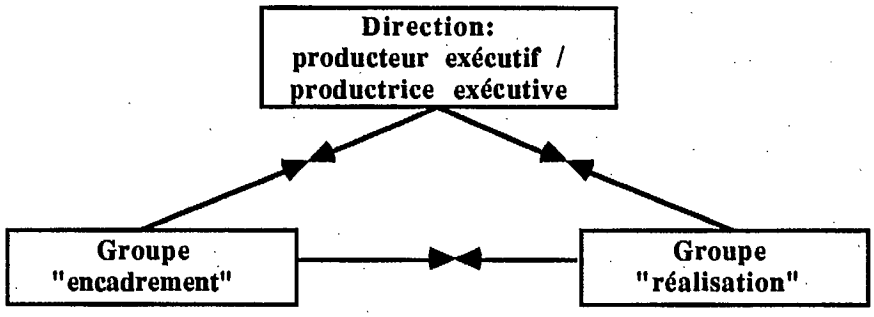
Il y a interaction entre le groupe "réalisation", la direction des programmes et l'administration.



La notion de producteur est inexistante, cette fonction étant remplacée par une structure permanente de programmation et d'administration.

Dans une maison de production indépendante

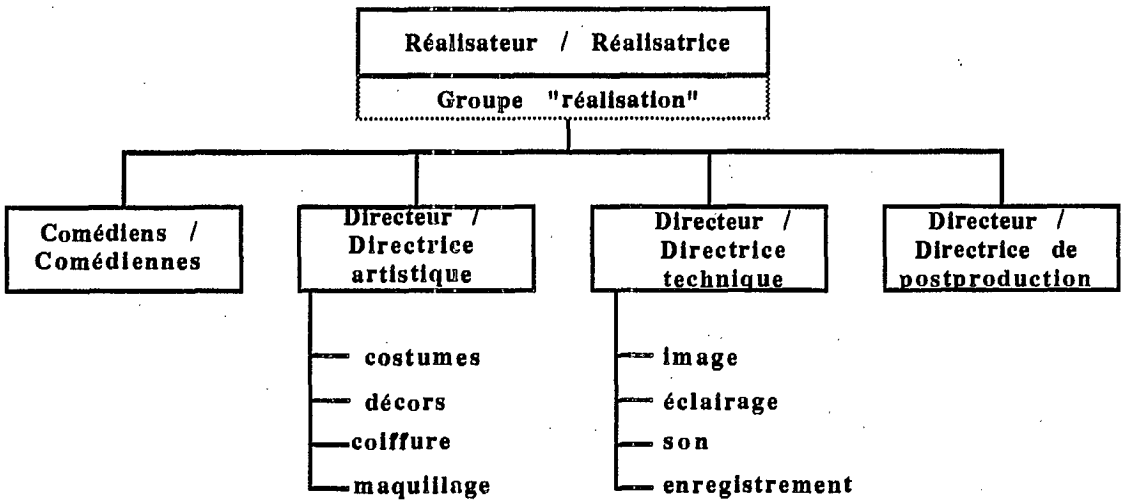
La structure de production est mise en place selon les besoins de chaque projet.



■ Interrelation du groupe "réalisation" avec les autres groupes de professions

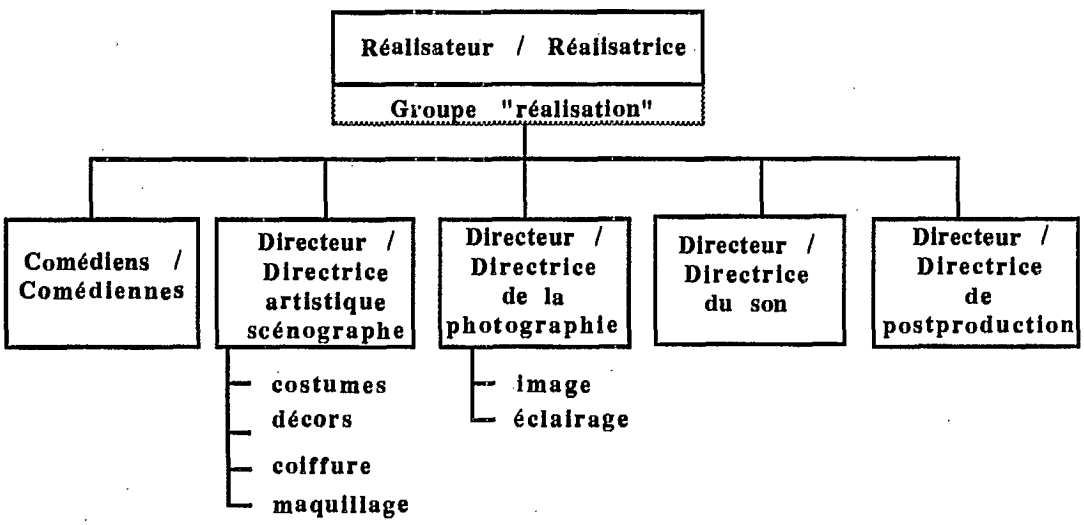
En production sur support vidéo (studio d'enregistrement)[1]

Un directeur technique assume la responsabilité opérationnelle du travail des techniciens.



En production sur support film

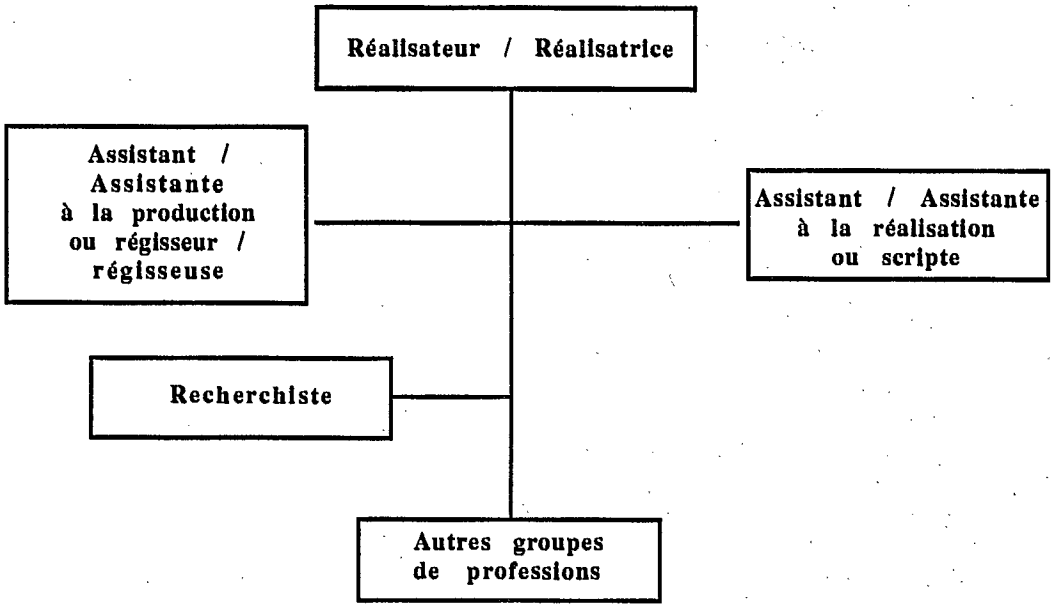
Les vastes possibilités du support film imposent qu'une attention particulière soit donnée à l'image, d'où la présence d'un directeur de la photographie.



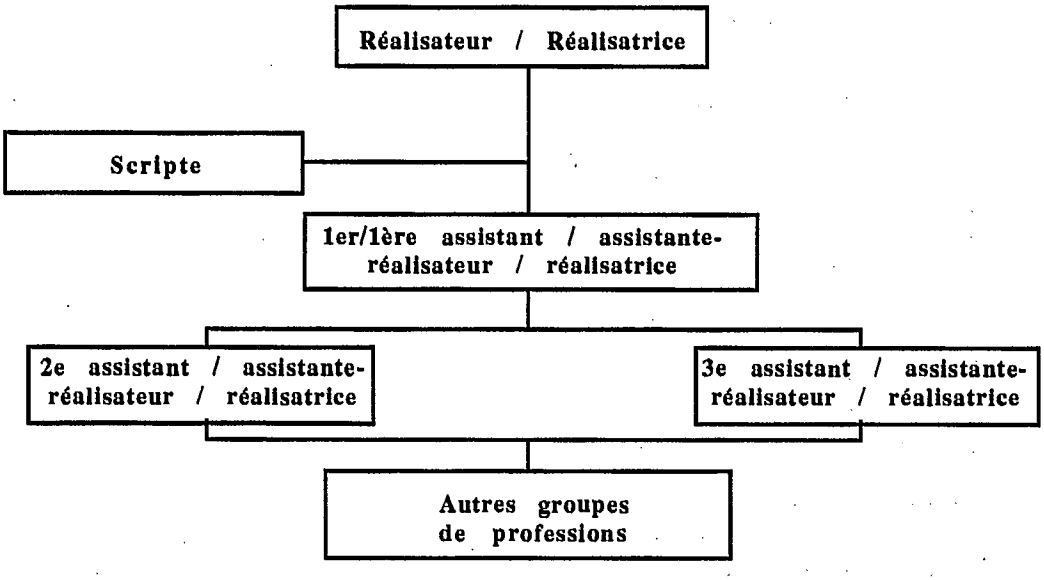
1 Ceci vaut globalement autant pour une émission de production indépendante que pour une émission faite par un télédiffuseur puisque la production indépendante sur support vidéo utilise fréquemment les ressources d'un télédiffuseur (ex. personnel, studio d'enregistrement...).

■ Structure des emplois du groupe "réalisation"

Structure type de production d'une émission sur vidéo



Structure type de production sur support film



■ Cheminement de carrière

En télédiffusion et en production indépendante/vidéo

Si le poste de réalisateur peut être atteint après une progression au sein du groupe "réalisation", une variété de cheminements sont aussi possibles à partir de l'exercice, en début de carrière, de professions techniques de studio, de métiers de postproduction, de la scénarisation, de l'animation, du journalisme...

En production indépendante/film

Un cheminement possible, quoique non fréquent, est la progression au sein du groupe "réalisation" à partir du poste de deuxième assistant puis de premier assistant-réalisateur. Seules les personnes démontrant des aptitudes personnelles appropriées (ex. créativité, leadership) peuvent toutefois prétendre au poste de réalisateur.

■ Population active totale

Environ 1,300 personnes sont employées dans des postes liés à la réalisation.

1.3.2 Les professions de réalisation

- Réalisateur/réalisatrice
- Recherchiste
- Assistant/assistante à la réalisation ou scripte (télévision)
- Assistant/assistante à la production ou régisseur/régisseuse (télévision)
- Scripte (cinéma)
- 1er(ère) assistant/assistante-réalisateur/réalisatrice (cinéma)
- 2e et 3e assistants/assistantes-réalisateur/réalisatrice (cinéma)

RÉALISATEUR / RÉALISATRICE

Principales responsabilités

Agir comme maître d'oeuvre d'une production cinématographique ou télévisuelle, du stade de la préproduction à la postproduction, et en faire la mise en scène; diriger le travail de l'équipe de production et, le cas échéant, des comédiens.

Champ d'activité

Télédiffusion, production indépendante et ONF

En production indépendante, on remarque depuis quelques années une interpénétration de la réalisation cinéma et de la réalisation télévision. Le passage le plus fréquent est celui du cinéaste vers la réalisation télévision puisque le volume de production dans ce secteur est en croissance.

Population active

Le nombre de réalisateurs se répartirait approximativement de la façon suivante:

Réseaux de télévision et ONF:		350[1]
Producteurs indépendants:		
Production télévisuelle (film et vidéo)	100	
Production cinématographique	50	
		150
	Total	500

Au cours d'une période donnée, les réalisateurs ne sont cependant pas tous actifs en réalisation sur une base continue. Ainsi, en cinéma, il est courant qu'un réalisateur ne tourne qu'une fois à tous les trois ou quatre ans.

Profil actuel

Âge moyen : 40 ans[2]
Il y a une forte proportion de jeunes réalisateurs (entre 25 et 35 ans) employés par les stations de télévision régionales et spécialisées.

Sexe : majorité d'hommes

---

1 Ce chiffre comprend l'ensemble des réalisateurs, y compris ceux du bloc "information" en télévision.

2 40% des réalisateurs de la télévision française de Radio-Canada (à l'exclusion du bloc "information") ont plus de 50 ans.

1.3 PRÉPRODUCTION ET PRODUCTION: RÉALISATION
RÉALISATEUR / RÉALISATRICE

Scolarité moyenne : - niveau collégial pour les plus de 40 ans
- niveau universitaire pour les moins de 40 ans (ex. bac en communication ou en cinéma) ou collégial (surtout pour les réalisateurs des stations régionales de télévision)

Formation professionnelle : surtout par l'expérience acquise dans des postes connexes à la réalisation, à partir d'une base académique très diversifiée

Expérience moyenne : plus de 10 ans dans l'industrie

Statut : - télédiffusion et ONF: majoritairement employés permanents
- production indépendante: statut contractuel

Affiliation : Association québécoise des réalisateurs et réalisatrices de cinéma et de télévision (pigistes seulement)

Fédération professionnelle des réalisateurs et réalisatrices de télévision et de cinéma

Rémunération moyenne : salariés: entre 40 000 $ et 55 000 $ par année

contractuels: les revenus sont fonction de la continuité de travail qui est souvent difficile à maintenir, surtout en production cinématographique. Des réalisateurs expérimentés dans le domaine du film visent d'ailleurs à acquérir une expertise dans le domaine du vidéo afin d'accroître leurs possibilités de "tourner".

Considérations sur la compétence

Forces : majorité de professionnels compétents, particulièrement en réalisation cinéma

Faiblesses : <u>En production télévisuelle</u>

- expérience insuffisante en direction de comédiens
- expertise insuffisante en réalisation d'émissions en direct (ex. variétés)
- lacunes au niveau de la relève, la formation académique étant plus orientée vers les communications et la connaissance des médias que vers la réalisation

En production cinématographique:

- expérience de plateau parfois insuffisante découlant du manque de continuité dans l'exercice du métier due en partie au faible volume de production
- expérience insuffisante en direction de comédiens

Indice de la demande et de l'offre

En quantité : En télédiffusion: en régions[1], légère pénurie d'une relève qualifiée en raison de l'attrait exercé par Montréal pour les réalisateurs même peu expérimentés.

En production cinématographique: équilibre (marché ouvert seulement pour les réalisateurs au talent distinctif).

En qualité : En production télévisuelle indépendante: pénurie de réalisateurs expérimentés.

En production cinématographique: équilibre. L'opinion voulant qu'il n'y ait jamais trop de créateurs talentueux revient fréquemment.

Dans les deux cas, l'abondance de diplômés de niveau universitaire ou collégial ne résout pas les pénuries identifiées car leur formation et leur expérience s'avèrent insuffisantes pour occuper des postes de réalisateur. Il y a surplus de diplômés désirant occuper un poste de réalisateur, objectif irréaliste dans le contexte de l'industrie.

Interventions possibles

- Perfectionnement des professionnels en exercice

  Certains sujets ont été identifiés comme présentant un intérêt direct pour les réalisateurs en place, notamment:

  . direction de comédiens;
  . administration (budget, dépouillement de scénario...);
  . scénarisation;
  . infographie;
  . initiation à l'informatique.

  Les horaires de chacun n'étant que difficilement conciliables, les modalités de formation devraient être aussi souples que possible (ex. cours du soir ou de fin de semaine).

1 Cet indice a été établi à partir de données antérieures à la décision de Radio-Canada de fermer un certain nombre de stations régionales.

- Formation de la relève (i.e jeunes diplômés intéressés, issus de toutes disciplines de niveau collégial ou universitaire) en vue de favoriser le développement du talent identifié:

  . apprentissage du travail en équipe et familiarisation avec les métiers connexes;

  . expérience pratique du travail de réalisation;

    - par des productions d'essai (ex. projet étudiant)
    - par une participation à des événements pertinents (ex. l'émission "La course Europe-Asie" à Radio-Canada)
    - par une participation à des productions professionnelles (ex. vidéoclip[1])

  . aide à la réalisation d'une première oeuvre importante; un des buts de la formation professionnelle à l'intention de la relève pourrait être de lui permettre de faire l'expérience d'une vraie production. Le produit fini constituerait en quelque sorte la "carte de visite" de l'aspirant au métier de réalisateur. De l'avis de quelques répondants, cette formation professionnelle pourrait être accessible après quelques années d'expériences diverses associées à la réalisation;

  . diffusion des oeuvres réalisées pour se faire connaître du milieu professionnel.

Tout comme la scénarisation, la réalisation est un art qui se développe par la pratique. Dans la mesure du possible et des ressources disponibles, la meilleure formation semble donc être la multiplication des occasions de "tourner", avec la contribution et l'appui professionnels de réalisateurs reconnus.

1 Le format concentré du vidéoclip, dans lequel durée, budget et ressources limités doivent être compensés par l'habileté et la créativité, en fait une sorte de "laboratoire" favorable à l'apprentissage du métier.

RECHERCHISTE

Principales responsabilités

Contribuer par la recherche à l'élaboration d'une production audiovisuelle en colligeant l'information nécessaire, en la soumettant sous forme de rapport et, le cas échéant, en contactant les invités.

Champ d'activité

Télédiffusion et production indépendante (surtout télévision)

Population active

Environ 200 personnes

Profil actuel

Scolarité moyenne	:	universitaire
Formation professionnelle	:	par l'exercice du métier à partir d'une formation parfois spécialisée dans un secteur donné (ex. musique, littérature...)
Statut	:	en télédiffusion: employé permanent ou temporaire (ex. pour la durée d'une émission), pigiste ou contractuel en production indépendante: pigiste ou contractuel
Affiliation	:	Société des auteurs, recherchistes, documentalistes et compositeurs (SARDeC)
Rémunération	:	650 $ minimun par semaine pour les salariés

Considérations sur la compétence

Satisfaisante en général sauf une certaine faiblesse au niveau des recherchistes oeuvrant auprès des stations régionales de télévision (méthodes de recherche adaptées aux besoins de la production télévisuelle).

Indice de la demande et de l'offre

En quantité	:	surplus en télédiffusion légère demande en production télévisuelle indépendante et en télévision régionale

Interventions possibles

Perfectionnement de courte durée portant sur les méthodes de recherche et les besoins particuliers de la production télévisuelle.

ASSISTANT / ASSISTANTE À LA RÉALISATION ou SCRIPTE

Principales responsabilités

Seconder le réalisateur à toutes les étapes de la production d'une émission.

Champ d'activité

Télédiffusion et production indépendante/télévision

Population active

Environ 400 personnes

Profil actuel

Sexe	:	majorité de femmes
Scolarité moyenne	:	de niveau secondaire ou collégial (ex. Art et technologie des médias ou Ryerson Polytechnical Institute)
Formation professionnelle	:	en milieu de travail avec un assistant à la réalisation d'expérience
Statut	:	en télédiffusion: employé permanent en production indépendante: statut contractuel

Considérations sur la compétence

Forces	:	compétence généralement élevée
Faiblesses	:	certaines lacunes observées en production d'émissions télévisuelles transmises en direct

Indice de la demande et de l'offre

En quantité	:	surplus en raison de l'abondance de candidats provenant du niveau collégial ou même universitaire

ASSISTANT / ASSISTANTE À LA PRODUCTION ou RÉGISSEUR / RÉGISSEUSE

Principales responsabilités

Sous la direction du réalisateur, coordonner le déroulement des répétitions et des enregistrements en studio.

Champ d'activité

Télédiffusion et production indépendante/télévision

Population active

Environ 100 personnes

Profil actuel

Scolarité moyenne	:	de niveau secondaire ou collégial (ex. Art et technologie des médias ou Ryerson Polytechnical Institute)
Formation professionnelle	:	en milieu de travail
Statut	:	en télédiffusion: employé permanent en production indépendante: statut contractuel

Indice de la demande et de l'offre

En quantité	:	en télédiffusion: surplus (le recrutement se fait généralement à l'interne) en production indépendante: légère pénurie (découlant de l'augmentation de la production télévisuelle indépendante)

SCRIPTE

Principales responsabilités

Collaborer directement avec le réalisateur au stade de la préparation et du tournage et veiller à la continuité de la production (déroulement des séquences et raccord des plans).

Champ d'activité

Production indépendante/cinéma

Population active

Environ 30 personnes

Profil actuel

Sexe	:	majorité de femmes
Formation professionnelle	:	en milieu de travail, avec l'aide d'une scripte d'expérience
Statut	:	contractuel ou à la pige
Affiliation	:	Syndicat des techniciennes et techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ)
Rémunération	:	22 $ l'heure minimum

Considérations sur la compétence

Forces	:	expertise reconnue de certains professionnels

Indice de la demande et de l'offre

Équilibre

1er/ère ASSISTANT / ASSISTANTE-RÉALISATEUR / RÉALISATRICE

Principales responsabilités

Seconder le réalisateur dans la préparation et la réalisation du film, coordonner et superviser l'équipe en collaboration avec les chefs des différentes catégories techniques (responsable de la logistique).[1]

Champ d'activité

Production indépendante/cinéma

Population active

Environ 25 personnes

Profil actuel

Sexe	:	majorité d'hommes
Formation professionnelle	:	en milieu de travail
Expérience moyenne	:	entre 5 et 10 ans dans l'industrie dont quelques années au poste de 2e assistant-réalisateur[2]
Statut	:	contractuel
Affiliation	:	Syndicat des techniciennes et techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ)
Rémunération	:	26 $ l'heure minimum

Considérations sur la compétence

Forces	:	quelques excellents professionnels
Faiblesses	:	manque d'expérience et des qualités personnelles requises (leadership, sens de l'organisation, connaissance des métiers de plateau...)

Indice de la demande et de l'offre

En quantité	:	pénurie: le marché serait ouvert pour 5 à 10 1ers assistants-réalisateur
En qualité	:	rareté de hautes compétences

1 Cette profession comporte à la fois des fonctions reliées à l'encadrement (point 1.1) et à la réalisation (point 1.3).

2 Selon certains répondants, peu de 2e assistants-réalisateur posséderaient les qualités requises pour devenir 1er assistant-réalisateur.

Interventions possibles

Perfectionnement:

- perfectionnement des 1ers assistants-réalisateur en place;
- perfectionnement des 2e assistants-réalisateur en place identifiés comme possédant les qualités requises pour devenir 1er assistant-réalisateur.

Formation d'une relève:

- bonne sélection des candidats (qualités personnelles requises);
- formation académique de base (au moins de niveau collégial);
- formation pratique essentielle (ex. stage) pour acquérir une bonne connaissance des métiers de plateau.

Il est à noter que le métier de 1er assistant-réalisateur constitue un métier en soi qui ne doit pas être vu comme une simple étape vers le métier de réalisateur. Il reste évidemment possible qu'un 1er assistant-réalisateur doué de sens créatif devienne réalisateur mais il semble que cette situation soit exceptionnelle.

2e et 3e ASSISTANTS / ASSISTANTES-RÉALISATEUR / RÉALISATRICE

Principales responsabilités

2e assistant-réalisateur: seconder le 1er assistant-réalisateur dans toutes ses fonctions.
3e assistant-réalisateur: seconder le 1er assistant-réalisateur surtout en ce qui a trait aux relations avec les comédiens et figurants[1].

Champ d'activité

Production indépendante/cinéma

Population active

Environ 25 personnes

Profil actuel

Formation	:	en milieu de travail
Statut	:	contractuel
Affiliation	:	Syndicat des techniciennes et techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ)
Rémunération	:	entre 15 $ et 19 $ l'heure minimum

Indice de la demande et de l'offre

Équilibre

1 Ce poste n'existe que dans les productions d'une certaine taille (figuration, déplacements...).

1.3.3 Commentaires sur les professions de réalisation

À l'exception du métier de réalisateur, les professions du groupe "réalisation" remplissent, à différents niveaux, des fonctions d'organisation et de support qui visent à favoriser l'expression de la créativité en libérant le plus possible la réalisation proprement dite des tâches logistiques. Si la connaissance de ces métiers peut être utile à l'exercice ultérieur du métier de réalisateur, il reste qu'il existe entre ceux-ci et le métier de réalisateur une différence de nature et non seulement de degré, différence qui semble plus accentuée dans le domaine du cinéma.

Parmi les métiers de soutien à la réalisation cinématographique, on peut aussi dire qu'il existe une différence entre ces métiers et celui de 1er assistant-réalisateur en ce que ce dernier requiert des qualités personnelles de leadership et d'organisation qui ne s'acquièrent pas nécessairement par l'expérience.

En conséquence, sauf pour quelques cas exceptionnels, le cheminement de carrière à partir des postes d'entrée plafonne normalement au niveau de 1er assistant-réalisateur.

Cette situation semble ignorée de la majorité des diplômés qui arrivent dans l'industrie avec l'intention de devenir à court terme réalisateur, ce qui explique de nombreuses désillusions.

1.4 SCÉNOGRAPHIE

1.4.1 Considérations générales

■ Champ d'intervention

La scénographie touche la conception, l'élaboration et la composition de l'ensemble des éléments visuels d'une production, à savoir: les accessoires, les costumes, les coiffures, les décors, les effets spéciaux et les maquillages.

■ Polyvalence et spécialisation

La plupart des métiers en cause s'exercent aussi hors du secteur de la production cinématographique et télévisuelle. Ils ne sont pas spécifiques à l'industrie de l'audiovisuel mais ils doivent s'adapter aux exigences particulières du secteur sur le plan artistique et technique. Ce sont aussi des métiers polyvalents en ce sens qu'ils s'exercent autant à la scène (théâtre, spectacle...) qu'au cinéma et à la télévision. En pratique, les professionnels de la scénographie ont souvent développé un savoir-faire spécifique à un secteur d'activités.

■ Cheminement de carrière

Les personnes dotées d'habileté manuelle et du sens des couleurs et des formes peuvent débuter leur carrière au niveau des postes d'entrée, qu'elles possèdent ou non une formation académique. Elles peuvent progressivement accéder à des responsabilités plus importantes. Les professions du haut de la pyramide, soit celles de directeur artistique et de concepteur-designer, nécessitent cependant une formation plus poussée (ex. beaux-arts).

Le Tableau IV-2 présente la structure organisationnelle type d'un service de scénographie. La taille d'un tel organigramme peut varier considérablement en fonction de l'employeur ou de la taille d'une production. Le partage des responsabilités entre les personnes est aussi très variable.

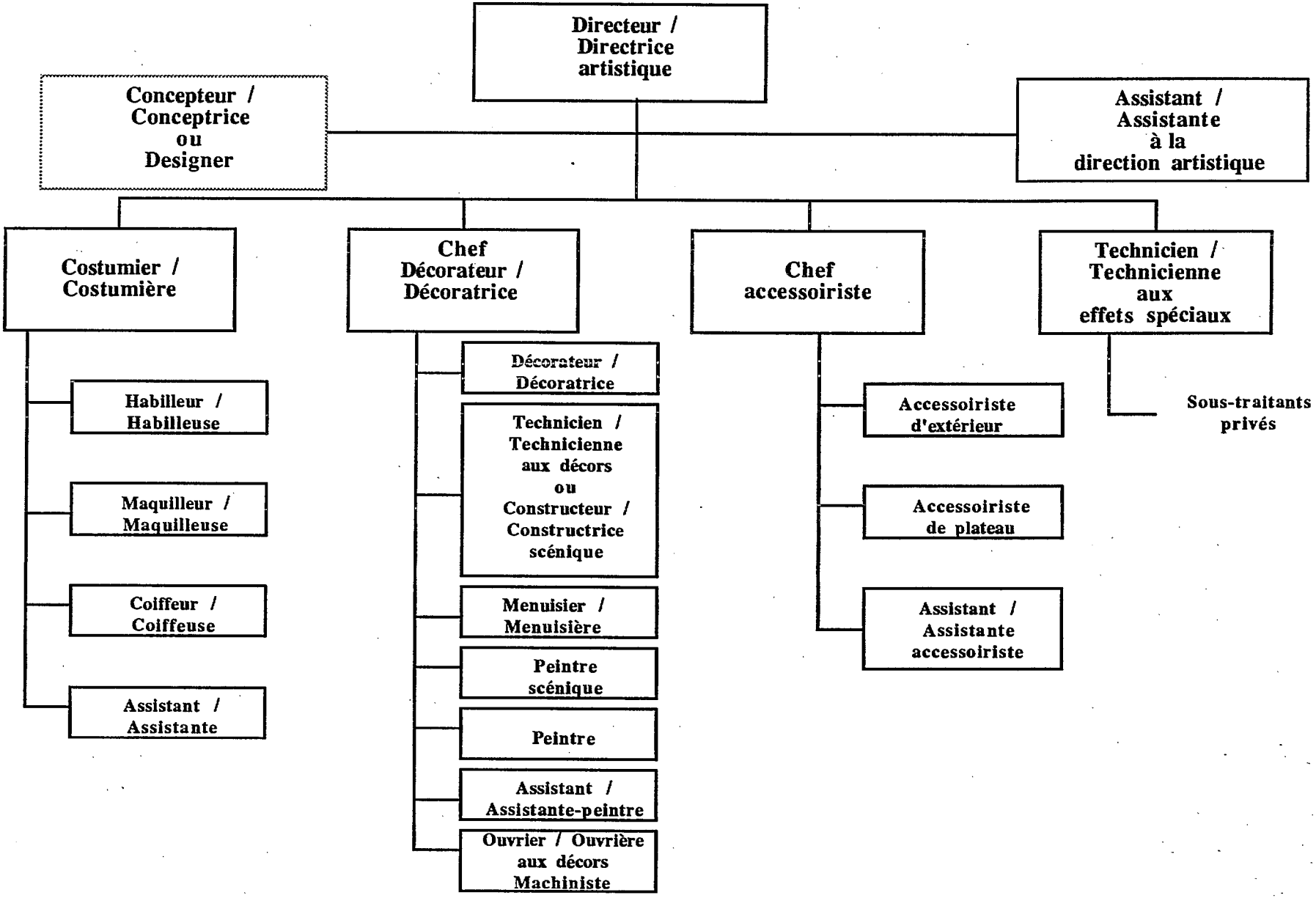
■ Population active totale

Plus de 1,000 personnes sont employées dans des postes liés à la scénographie.

1.4.2 Les professions de scénographie

- Directeur/directrice artistique (incluant concepteur/conceptrice-designer)
- Costumier/costumière (incluant habilleur/habilleuse et couturier/couturière)
- Décorateur/décoratrice
- Accessoiriste
- Maquilleur/maquilleuse
- Coiffeur/coiffeuse
- Ouvrier/ouvrière à la mise en place scénique
- Technicien/technicienne aux effets spéciaux

TABLEAU IV-2
SCÉNOGRAPHIE
STRUCTURE ORGANISATIONNELLE TYPE



DIRECTEUR / DIRECTRICE ARTISTIQUE[1]

Principales responsabilités

Concevoir, de concert avec le réalisateur, l'aspect visuel et esthétique d'une production; être responsable de la vision d'ensemble, de l'unité visuelle de la production.

Champ d'activité

Télédiffusion et production indépendante

Population active

Environ 100 personnes

Profil actuel

Âge moyen : 40 ans

Scolarité moyenne : du niveau secondaire à universitaire. Plusieurs directeurs artistiques d'expérience ont une formation universitaire en beaux-arts alors que d'autres ont une formation collégiale (ex. design de présentation).

Formation professionnelle : en milieu de travail, souvent en théâtre. Aucune formation spécifique pour le cinéma ou la télévision n'est disponible au Québec.

Expérience moyenne : de 10 à 20 ans dans l'industrie pour les directeurs artistiques reconnus

Statut : chez les télédiffuseurs: employé permanent
chez les producteurs indépendants: contractuel

Rémunération moyenne : en production cinématographique[2]:

Taux horaire minimum	Montant forfaitaire par jour
35 $	425 $

1 Incluant "concepteur / conceptrice (designer)". La fonction "conception" a de plus en plus tendance à se séparer de la direction artistique, créant une nouvelle profession de "concepteur/conceptrice (designer)". Le titre "directeur artistique" n'existe pas comme tel chez tous les télédiffuseurs.

2 Données incomplètes pour le secteur télévision.

1.4 PRÉPRODUCTION ET PRODUCTION: SCÉNOGRAPHIE
DIRECTEUR / DIRECTRICE ARTISTIQUE

Qualifications préalables

À la hausse: tendance vers l'exigence d'une formation académique plus poussée (ex. beaux-arts)

Considérations sur la compétence

Forces	:	haute compétence de certains directeurs artistiques
Faiblesses	:	- manque de spécialisation en cinéma ou en télévision - utilisation de l'ordinateur comme support à la conception

Indice de la demande et de l'offre

En quantité	:	en production télévisuelle: équilibre en production cinématographique: légère pénurie
En qualité	:	nombre limité de directeurs artistiques de haut niveau

Interventions possibles

Perfectionnement des directeurs artistiques, concepteurs et décorateurs en poste par des ateliers ou séminaires spécialisés (ex. l'époque des années 20...)

MÉTIERS RELIÉS AUX COSTUMES[1]

Principales responsabilités

Selon le niveau de responsabilité, concevoir et réaliser l'ensemble des costumes requis pour une production, en étroite collaboration avec le directeur artistique.

Champ d'activité

Télédiffusion et production indépendante

Population active

Environ 200 personnes

Profil actuel

Sexe	:	majorité de femmes
Scolarité moyenne	:	de niveau secondaire ou collégial
Formation professionnelle	:	- spécialisation possible dans le métier au niveau collégial ou en milieu de travail - aucune formation spécifique en cinéma ou télévision n'est disponible au Québec
Statut	:	chez les télédiffuseurs: employé permanent chez les producteurs indépendants: contractuel
Rémunération	:	en production cinématographique[2]: généralement entre 16 $ et 25 $ l'heure minimum

Considérations sur la compétence

Forces	:	majorité de professionnels compétents
Faiblesses	:	manque de références culturelles de base (ex. certaines productions nécessitent une certaine culture historique)

1 Incluant costumier/costumière, habilleur/habilleuse et couturier/couturière.
2 Données incomplètes pour le secteur télévision.

Indice de la demande et de l'offre

En quantité : surplus

En qualité : excellente qualité en général

Interventions possibles

Perfectionnement pour pallier l'apprentissage en milieu de travail par l'acquisition de références culturelles de base.

DÉCORATEUR / DÉCORATRICE[1]

Principales responsabilités

Concrétiser la vision du directeur artistique par l'élaboration et la composition des décors intérieurs et extérieurs; participer à l'occasion à la conception, au choix, au positionnement et au style de chacun des éléments qui conditionnent l'environnement visuel sur les lieux du tournage.

Champ d'activité

Télédiffusion et production indépendante

Population active

Environ 150 personnes

Profil actuel

Âge moyen	:	plus de 30 ans
Sexe	:	proportion équivalente hommes/femmes
Scolarité moyenne	:	niveau collégial (ex. arts appliqués). Les chefs décorateurs d'expérience ont parfois une formation en arts visuels.
Formation professionnelle	:	en milieu de travail. Aucune formation spécifique en cinéma ou télévision n'est disponible au Québec.
Statut	:	chez les télédiffuseurs: employé permanent chez les producteurs indépendants: contractuel
Rémunération	:	en production cinématographique[2]: 18 $ à 27 $ l'heure minimum

1 Incluant chef décorateur/chef décoratrice et assistants/assistantes. Les postes de chef décorateur et d'assistant-décorateur n'existent que pour les productions d'une certaine taille, notamment dans le cas des longs métrages.

2 Données incomplètes pour le secteur télévision.

1.4 PRÉPRODUCTION ET PRODUCTION: SCÉNOGRAPHIE
DÉCORATEUR / DÉCORATRICE

Considérations sur la compétence

Forces : compétence élevée

Faiblesses :
- manque de références culturelles de base (ex. certaines productions nécessitent une certaine culture historique)
- chez les télédiffuseurs, adaptation à la conception de décors assistée par ordinateur

Indice de la demande et de l'offre

En quantité : équilibre ou léger surplus

En qualité : excellente qualité générale malgré certains besoins spécifiques de perfectionnement

Interventions possibles

Perfectionnement des personnes en place (ex. conception de décors assistée par ordinateur)

ACCESSOIRISTE[1]

Principales responsabilités

Concevoir, acheter, fabriquer ou modifier des objets ou accessoires conformément au concept établi par le réalisateur ou le directeur artistique.

Champ d'activité

Télédiffusion et production indépendante

Population active

Environ 100 personnes

Profil actuel

Sexe	:	majorité d'hommes
Formation professionnelle	:	en milieu de travail
Statut	:	chez les télédiffuseurs: employé permanent chez les producteurs indépendants: contractuel ou entrepreneur[2]
Rémunération	:	en production cinématographique[3]: 18 $ à 21 $ l'heure minimum

Considérations sur la compétence

Forces	:	débrouillardise, habileté manuelle, inventivité

Indice de la demande et de l'offre

En quantité	:	légère pénurie autant chez les télédiffuseurs que chez les producteurs indépendants, notamment en publicité (une dizaine d'accessoiristes seraient requis sur le marché).
En qualité	:	carences observées surtout en production cinématographique (rareté de hautes compétences).

---

1 Incluant chef accessoiriste, accessoiriste de plateau et accessoiriste d'extérieur. Plus développés en production cinématographique, ces postes n'existent toutefois que pour les productions d'une certaine taille.

2 L'accessoiriste possède parfois un atelier mobile (outillage, équipement et inventaire à bord d'un véhicule).

3 Données incomplètes pour le secteur télévision.

Interventions possibles

Accent sur le perfectionnement des accessoiristes en place pour pallier les faiblesses de l'apprentissage au travail. (ex. cours d'appoint, soit en télévision, soit en cinéma; ateliers de travail avec des professionnels reconnus, séminaires spécialisés avec la participation d'accessoiristes de l'extérieur du Québec).

MAQUILLEUR/MAQUILLEUSE[1]

Responsabilités

Concevoir et exécuter les maquillages qui répondent le mieux aux besoins de façon à rendre les personnages crédibles.

Champ d'activité

Télédiffusion et production indépendante

Population active

Environ 75 personnes

Profil actuel

Scolarité moyenne	:	de niveau secondaire
Formation professionnelle	:	formation en maquillage et spécialisation en cinéma ou en télévision en milieu de travail
Sexe	:	majorité de femmes
Statut	:	chez les télédiffuseurs: employé permanent ou pigiste chez les producteurs indépendants: pigiste
Rémunération	:	en production cinématographique: 18 $ à 24 $ l'heure minimum[2]

Considérations sur la compétence

Forces	:	excellente qualité de travail en général
Faiblesses	:	certains effets spéciaux (ex. vieillissement d'un comédien)

1 Comprend chef maquilleur et assistant-maquilleur.
2 Données incomplètes pour le secteur télévision.

Indice de la demande et de l'offre

En quantité : surplus

En qualité : faiblesse au niveau des effets spéciaux

Interventions possibles

Perfectionnement des personnes en place (ex. effets spéciaux, éléments d'histoire de l'art).

COIFFEUR/COIFFEUSE[1]

Responsabilités

Concevoir et exécuter les coiffures qui répondent le mieux aux besoins de façon à rendre les personnages crédibles.

Champ d'activité

Télédiffusion et production indépendante

Population active

Environ 60 personnes

Profil actuel

Scolarité moyenne	:	de niveau secondaire
Formation professionnelle	:	formation en coiffure et spécialisation en cinéma ou en télévision en milieu de travail
Sexe	:	proportion équivalente hommes/femmes
Statut	:	chez les télédiffuseurs: employé permanent ou pigiste chez les producteurs indépendants: pigiste
Rémunération	:	en production cinématographique: 18 $ à 24 $ l'heure minimum[2]

Considérations sur la compétence

Forces	:	excellente qualité de travail en général
Faiblesses	:	références en histoire et en histoire de l'art (ex. coiffure d'époque)

1 Comprend chef coiffeur et assistant-coiffeur.
2 Données incomplètes pour le secteur télévision.

Indice de la demande et de l'offre

En quantité : surplus

En qualité : faiblesse en coiffure d'époque

Interventions possibles

Perfectionnement des personnes en place (ex. coiffure d'époque, éléments d'histoire de l'art).

OUVRIER / OUVRIÈRE À LA MISE EN PLACE SCÉNIQUE[1]

Principales responsabilités

Voir à la construction, au montage et au démontage des éléments de construction scénique.

Champ d'activité

Télédiffusion et production indépendante

Population active

Environ 350 personnes

Particularités

Selon les besoins, le chef décorateur ou le directeur artistique pourra faire appel à divers ouvriers. Leurs responsabilités varient en fonction du secteur d'activité, des employeurs et de la taille des productions.

Profil actuel

Âge moyen	:	moins de 30 ans
Sexe	:	majorité d'hommes
Scolarité moyenne	:	niveau secondaire
Formation professionnelle	:	en milieu de travail; l'apprentissage des métiers de construction a pu se faire dans une école professionnelle de métiers (ex. menuiserie)
Statut	:	chez les télédiffuseurs: employé permanent chez les producteurs indépendants: pigiste
Rémunération	:	en production cinématographique[2]: 16 $ à 24 $ l'heure minimum

1 Cette section comprend les métiers suivants: menuisier/menuisière, peintre, peintre scénique, machiniste/télévision, technicien/technicienne aux décors, constructeur/constructrice scénique.

2 Données incomplètes pour le secteur télévision.

1.4 PRÉPRODUCTION ET PRODUCTION: SCÉNOGRAPHIE
OUVRIER / OUVRIÈRE À LA MISE EN PLACE SCÉNIQUE

Considérations sur la compétence

Forces : compétence et expérience valables

Indice de la demande et de l'offre

En quantité : surplus

En qualité : équilibre

TECHNICIEN / TECHNICIENNE AUX EFFETS SPÉCIAUX

Principales responsabilités

Réaliser les effets spéciaux requis par une production (ex. fumée, brouillard, pluie, foudre, explosions...)

Population active

Environ 10 personnes

Interventions possibles

Perfectionnement pour les techniciens en place (ex. mesures de prévention en santé et sécurité).

1.5 OPÉRATIONS DE PRODUCTION/ STUDIO VIDÉO

1.5.1 Considérations générales

■ Structure et organisation d'un studio

Le Tableau IV-3 illustre la structure simplifiée d'un studio vidéo, à savoir:

. l'agencement physique;

. les interrelations entre les régies et les différents métiers.

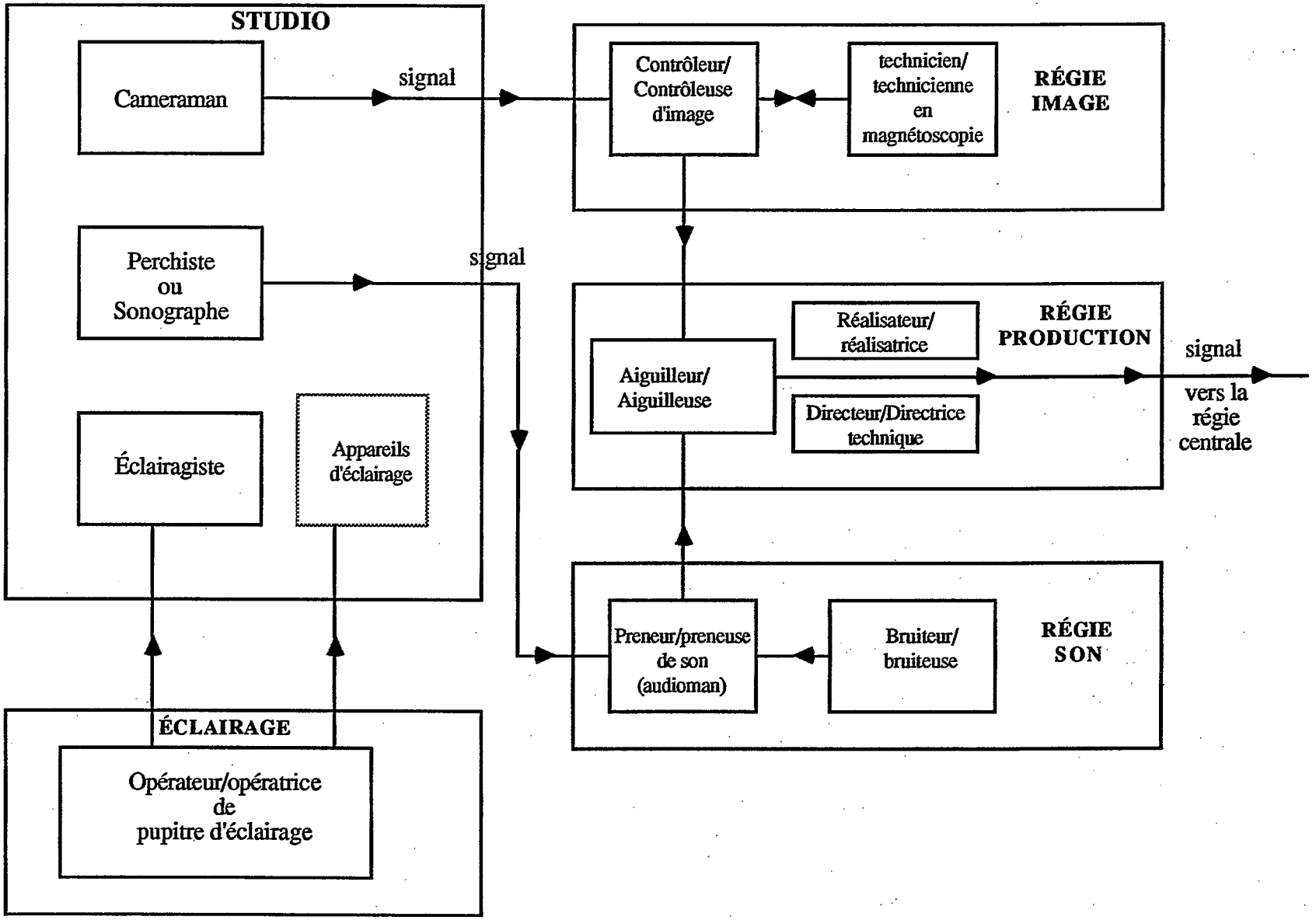
La structure et les interrelations varient en fonction des entreprises et de la taille des productions de telle sorte que le nombre de techniciens peut être moins élevé et la polyvalence plus prononcée. Par exemple, chez certains producteurs indépendants, le directeur technique peut assumer le poste d'aiguilleur.

À l'occasion de tournages en extérieurs, une structure analogue à celle du studio est requise mais des équipements mobiles sont alors utilisés.

TABLEAU IV-3

Opérations de production / studio vidéo

Aménagement et interrelations des postes



■ Spécialisation en production télévisuelle

On observe des similarités entre certains métiers de studio vidéo et certains métiers de plateau film, par exemple, en enregistrement du son. En éclairage, il existe aussi une similarité bien que les exigences techniques puissent différer selon qu'il s'agit d'une production sur film ou sur vidéo; ainsi, en cinéma, l'éclairage se trouve subordonné à la technique photographique.

En général cependant, les métiers de production en studio vidéo sont spécifiques et n'ont pas de contrepartie en production cinématographique.

■ Cheminement de carrière

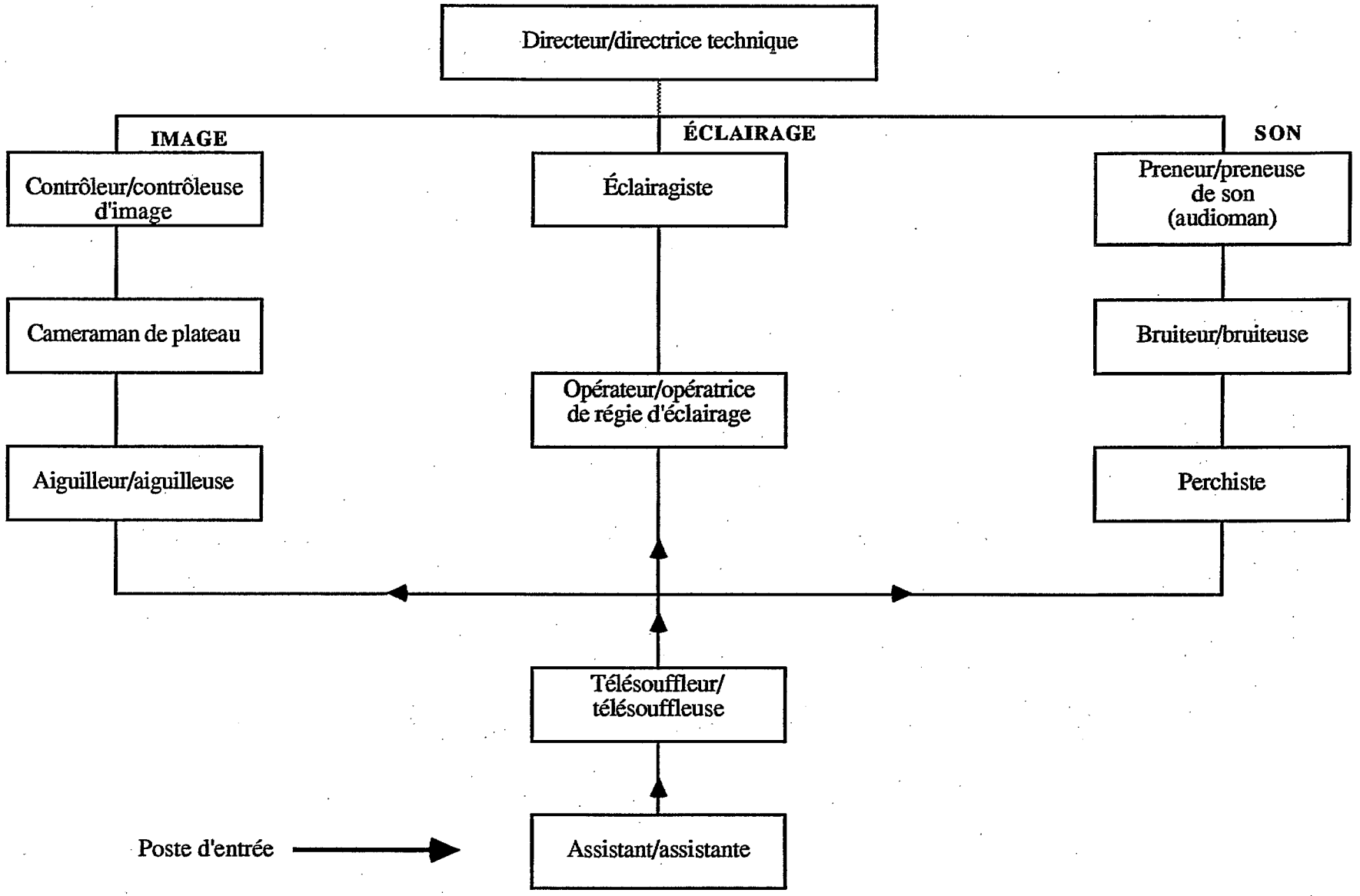
Le Tableau IV-4 présente le possible cheminement de carrière d'un opérateur de studio employé par un télédiffuseur.

Le poste d'entrée est généralement un poste d'assistant. Les possibilités de progression varient considérablement selon les organisations. Alors que les employeurs de petite taille insistent sur la polyvalence et la souplesse des structures de travail, certains télédiffuseurs ont une organisation du travail plus spécialisée.

TABLEAU IV-4

Cheminement de carrière type

Opérateur/opératrice en studio vidéo



1.5.2 Les professions du groupe "opérations de production/ studio vidéo"

Les opérateurs en studio vidéo sont responsables des activités reliées à l'éclairage, à l'image, au son et aux régies. La responsabilité pour l'ensemble de ces activités relève du directeur technique.

Le terme "opérateur" est ici employé comme générique de plusieurs métiers, notamment:

- cameraman
- éclairagiste
- contrôleur/contrôleuse d'image
- opérateur/opératrice à la magnétoscopie
- aiguilleur/aiguilleuse
- télésouffleur/télésouffleuse
- perchiste
- preneur/preneuse de son
- bruiteur/bruiteuse
- ouvrier/ouvrière de studio

Comme la problématique est sensiblement la même pour l'ensemble de ces métiers spécialisés, ceux-ci ont été regroupés sous le titre de "opérateur/opératrice en studio vidéo". Au besoin, les aspects particuliers à chacun de ces métiers seront indiqués dans le cours du texte.

OPÉRATEUR/OPÉRATRICE EN STUDIO VIDÉO

Principales responsabilités

Selon les métiers:

- créer l'éclairage;
- capter les images ou les sons;
- traiter les signaux vidéo et audio en tenant compte des exigences du réalisateur;
- enregistrer les émissions sur bande magnétique (magnétoscopie) et les transmettre à la régie centrale;
- assurer le bon fonctionnement des équipements.

Champ d'activité

Télédiffusion et production indépendante/télévision

Population active

Environ 1000 personnes

Profil actuel

Âge moyen	:	- chez les télédiffuseurs: 40 ans - chez les producteurs indépendants: entre 25 et 35 ans
Sexe	:	forte majorité d'hommes
Scolarité moyenne	:	niveau secondaire ou collégial[1]
Formation professionnelle	:	par l'exercice du métier en studio La formation en milieu de travail s'avère plus problématique pour les producteurs indépendants que pour les télédiffuseurs. On observe généralement que la formation professionnelle des opérateurs contractuels est insuffisante. Ceci serait attribuable à la croissance de la production indépendante et à la stabilité des opérateurs employés auprès des télédiffuseurs, facteurs qui entraînent un manque d'opérateurs contractuels expérimentés.
Expérience moyenne	:	- chez les télédiffuseurs: 15 ans et plus - chez les producteurs indépendants: entre 5 et 7 ans

1 Le DEC en électrotechnique constitue la principale exigence préalable des télédiffuseurs pour l'accès à tous ces métiers.

1.5 PRÉPRODUCTION ET PRODUCTION: OPÉRATIONS DE PRODUCTION/STUDIO VIDÉO
OPÉRATEUR/OPÉRATRICE EN STUDIO VIDÉO

Statut : - chez les télédiffuseurs: employé
- chez les producteurs indépendants: contractuel ou à la pige

Affiliation : chez les télédiffuseurs: plusieurs syndicats en place

Rémunération : entre 25 000 $ et 50 000 $ par année (excluant la rémunération pour le temps supplémentaire qui peut, en certains cas, être assez élevée)

Considérations sur la compétence

Forces : - bonnes connaissances techniques
- forte expérience (chez les télédiffuseurs)

Faiblesses : - expression artistique et créativité
- dans certains cas, adaptation trop lente aux changements technologiques

Particularité

L'évolution des qualifications préalables exigées par les télédiffuseurs pour l'exercice des métiers de studio mérite considération.

Jusqu'à récemment, les télédiffuseurs exigeaient généralement pour ces postes une formation technique de niveau collégial (ex. DEC en électrotechnique). Comme les équipements sont devenus plus fiables et que ces métiers se trouvent moins soumis à des contraintes purement techniques, certaines connaissances de cet ordre apparaissent dorénavant moins primordiales. Les télédiffuseurs cherchent maintenant à mieux équilibrer les dimensions créatives, opérationnelles et techniques; ils insistent davantage sur une plus grande capacité d'expression dans l'utilisation des équipements.

Exemples:

- éclairagiste capable de créer une ambiance
- cameraman qui peut "voir en images"
- technicien au son qui "a de l'oreille"
- sensibilité à des notions telles que "le produit télévisuel" ou "les goûts du consommateur"
- préoccupation pour une meilleure qualité d'image et de son
- capacité d'utiliser au maximum les équipements informatisés

Chez les télédiffuseurs, ces métiers traditionnellement considérés comme exclusivement techniques se transforment: l'opérateur doit maintenant pouvoir utiliser l'équipement technique comme mode d'expression (opérateur "technico-artistique"). La proportion des dimensions artistiques, opérationnelles et techniques varie en fonction de chaque métier mais l'évolution des qualifications nécessaires est fondamentale. Les structures de travail devront s'adapter à cette évolution (ex. recrutement et sélection, formation interne, conventions collectives).

1.5 PRÉPRODUCTION ET PRODUCTION: OPÉRATIONS DE PRODUCTION/STUDIO VIDÉO
OPÉRATEUR/OPÉRATRICE EN STUDIO VIDÉO

Indice de la demande et de l'offre

En quantité : - chez les télédiffuseurs:

En général, surplus de main-d'oeuvre dû à l'attrait qu'exerce l'industrie sur les jeunes, à la stabilité du personnel en place et à la faible croissance du nombre total d'emplois.

Légère pénurie de bruiteurs (un télédiffuseur a mentionné le manque de 2 ou 3 bruiteurs).

- chez les producteurs indépendants:

En général, surplus de main-d'oeuvre aux postes d'entrée mais bassin limité d'opérateurs expérimentés.

Légère pénurie dans certains métiers:

- cameraman (vidéo légère)
- opérateur de console d'éclairage

En qualité : - chez les télédiffuseurs:

Faiblesse au niveau de la créativité et de l'expression artistique.

Pour certaines personnes, difficulté d'adaptation aux changements technologiques.

- chez les producteurs indépendants:

Une certaine pénurie d'opérateurs qualifiés, expérimentés et en mesure d'offrir sur une base contractuelle un travail de qualité aux conditions du marché.

1.5 PRÉPRODUCTION ET PRODUCTION: OPÉRATIONS DE PRODUCTION/STUDIO VIDÉO
OPÉRATEUR/OPÉRATRICE EN STUDIO VIDÉO

Interventions possibles

- Chez les télédiffuseurs:

Perfectionnement:

Les équipes internes de formation de certains télédiffuseurs (entre autres, Radio-Canada et Télé-Métropole) tentent de favoriser le développement de la créativité de leurs opérateurs de studio. Ces initiatives devraient être supportées par les organismes publics préoccupés de formation en entreprise.[1]

Formation de base:

À court terme, les télédiffuseurs bénéficient d'une situation de surplus de main-d'oeuvre. À moyen terme, les programmes existants au niveau collégial (ATM et Électrotechnique, concentration équipements audiovisuels) devraient être révisés en fonction de l'évolution des exigences des employeurs.

- Chez les producteurs indépendants:

Perfectionnement:

Il y aurait sans doute lieu:

- de développer, en étroite collaboration avec les principaux producteurs indépendants/ vidéo, des contenus de cours de perfectionnement à l'intention de leurs employés permanents et de leurs contractuels réguliers; ou
- d'aider les employeurs intéressés à structurer leurs initiatives de développement des ressources humaines.

Formation de base:

À moyen terme, les programmes existants au niveau collégial (ATM et Électrotechnique, concentration équipements audiovisuels) devraient être révisés en fonction de l'évolution des exigences des employeurs.

Autant dans le cas des télédiffuseurs que des producteurs indépendants, l'élaboration éventuelle de tout programme de formation devrait viser à former:

- des personnes polyvalentes qui auront d'abord reçu une formation de généraliste i.e. l'apprentissage de base de plusieurs métiers, ce qui leur permettrait ensuite de choisir une spécialisation selon leurs dispositions naturelles;
- des personnes capables d'utiliser pleinement les équipements informatiques tout en étant familières avec les nouvelles approches;

---

1 Certains répondants ont par ailleurs proposé la mise sur pied de stages auprès de télédiffuseurs à l'étranger (ex. Angleterre, États-Unis).

- des personnes ayant intégré les dimensions opérationnelles, techniques et artistiques de leur métier (l'opérateur "technico-artistique");

- des personnes disposées à travailler de façon autonome, sur une base contractuelle ou à la pige;

- des personnes fonctionnelles en environnement réel pour avoir déjà connu, durant leur formation, le travail de studio;

- des personnes conscientes de la multitude d'interrelations professionnelles qui sont présentes dans un processus de production (travail d'équipe).

1.6 TECHNIQUES LIÉES À LA DIFFUSION/TÉLÉVISION

1.6.1 Considérations générales

On traite ici des métiers qui assurent l'acheminement des signaux vidéo et sonores pour diffusion éventuelle au moyen des ondes ou du câble:

- des productions tournées sur vidéo en studio ou en extérieurs; et
- des productions tournées sur film et transférées sur vidéo.

Comme ces métiers concernent plutôt la transmission des signaux, ils n'ont qu'un impact indirect sur la production proprement dite.

1.6.2 Les professions du groupe "techniques liées à la diffusion/télévision"

Les métiers en cause ont été regroupés sous le titre de "technicien/technicienne en diffusion télévision"; ce sont, entre autres:

- opérateur/opératrice de régie centrale
- opérateur/opératrice de centrale technique

Il est à noter que, pour des fonctions équivalentes, les titres peuvent varier selon les entreprises.

I.6 PRÉPRODUCTION ET PRODUCTION: TECHNIQUES LIÉES À LA DIFFUSION/TÉLÉVISION
TECHNICIEN/TECHNICIENNE EN DIFFUSION TÉLÉVISION

Principales responsabilités

Selon les métiers, assurer diverses fonctions liées à la transmission des signaux entre les studios, les sites extérieurs, la centrale technique, la magnétoscopie, le transfert de film à vidéo, la régie centrale et les installations de diffusion.

Champ d'activité

Télédiffusion

Population active

Environ 150 personnes

Profil actuel

Scolarité moyenne	:	niveau secondaire ou collégial
Formation professionnelle	:	en milieu de travail
Statut	:	employé
Affiliation	:	plusieurs syndicats en place

Qualifications préalables

Depuis quelques années, le DEC en électrotechnique est exigé par les télédiffuseurs.

Indice de la demande et de l'offre

En quantité :

- en général, équilibre ou surplus
- en simplifiant les tâches, les changements technologiques risquent de réduire le nombre de postes disponibles.

En qualité : bon niveau de compétence

Interventions possibles

Au besoin, perfectionnement en entreprise des personnes en place.

1.7 ENTRETIEN

1.7.1 Considérations générales

On traite ici des techniciens spécialisés en entretien des équipements. Ces métiers doivent constamment s'adapter aux changements technologiques; à titre d'exemple, de nombreux appareils utilisés aujourd'hui sont munis de microprocesseurs.

Ces métiers n'ont qu'un impact indirect sur la production proprement dite.

1.7.2 Les professions du groupe "entretien"

Le métier de "technicien/technicienne d'entretien" est aussi connu, selon les entreprises, sous le nom de:

- technicien/technicienne audio et vidéo; ou
- technicien/technicienne en électronique.

TECHNICIEN/TECHNICIENNE D'ENTRETIEN

Principales responsabilités

Assurer l'entretien et la réparation des équipements, appareils et systèmes audio et vidéo.

Champ d'activité

Télédiffusion et postproduction

Population active

Environ 100 personnes

Profil actuel

Sexe	:	grande majorité d'hommes
Scolarité moyenne	:	niveau secondaire ou collégial
Formation professionnelle	:	en milieu de travail
Statut	:	employé

Qualifications préalables

Le DEC en électrotechnique est exigé par les télédiffuseurs. Contrairement aux métiers d'opérateur en studio vidéo[1], cette exigence demeurera vraisemblablement stable.

Considérations sur la compétence

Forces	:	bonnes connaissances techniques
Faiblesses	:	lacunes dans les connaissances techniques spécifiquement reliées au domaine de l'audiovisuel

Indice de la demande et de l'offre

En quantité	:	équilibre
En qualité	:	Compte tenu des besoins de chaque employeur, il y a une demande constante pour des techniciens d'entretien compétents et spécialisés et ce, tant à titre d'employé permanent que d'entrepreneur spécialisé.

1 Voir point 1.5 du présent chapitre.

Interventions possibles

- Perfectionnement

Priorité au perfectionnement des techniciens en place, par exemple, en favorisant la formation auprès des fabricants d'équipements.

- Formation de base

Ajustements au programme du DEC en Électrotechnique, concentration équipements audiovisuels, pour mieux répondre aux besoins des employeurs de ce secteur.

1.8 TECHNIQUES DE PLATEAU/CINÉMA

1.8.1 Considérations générales

Les caractéristiques générales des métiers du cinéma ont été présentées au chapitre III qui traite des ressources humaines dans l'industrie. Sans reprendre cet exposé, il apparaît néanmoins utile de rappeler certaines données nécessaires à la compréhension de la présente section.

■ Types de productions concernées

Les productions qui utilisent les "techniques de plateau/cinéma" sont les suivantes:

- les productions cinématographiques i.e les productions fiction ou documentaire, tournées sur support film (courts, moyens et longs métrages)[1];
- les productions télévisuelles tournées sur support film et destinées à être télédiffusées telles que téléfilms, téléséries et vidéoclips; et
- les productions publicitaires.

Dans les deux derniers cas, à savoir, la production télévisuelle et la production publicitaire sur film, il y a généralement transfert sur support vidéo à l'étape de la postproduction.

■ Variation des responsabilités

Les titres des métiers ainsi que les fonctions exercées peuvent varier considérablement selon:

- la nature de la production
- la taille de la production
- l'équipe en place

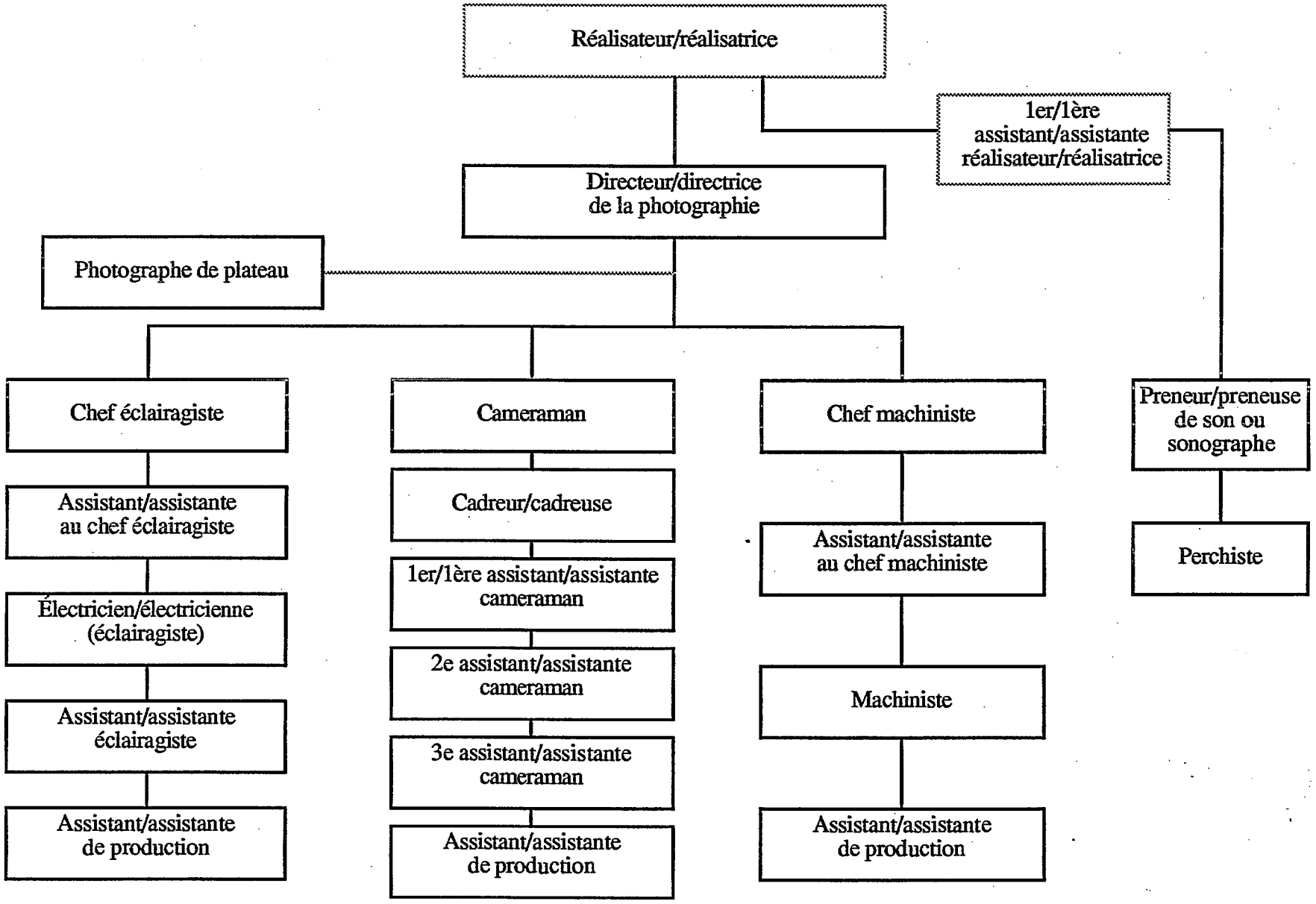
Le Tableau IV-5 présente l'ensemble des métiers de plateau dans le cas d'une production d'une certaine taille. Dans une production de moindre taille, certains postes se trouveront intégrés ou supprimés; par exemple, une seule personne pourra agir en tant que directeur de la photographie, cadreur et cameraman.

---

1 À l'exclusion, pour les fins de cette section, des films d'animation.

TABLEAU IV-5

Métiers de plateau/cinéma



■ Cheminement de carrière

L'obligation de débuter sa carrière au bas de l'échelle, quelle que soit la formation académique reçue antérieurement, est une pratique générale. Si on peut s'attendre à ce que le cheminement normal s'effectue du bas vers le haut[1], seul un petit nombre de personnes peuvent en pratique progresser vers les métiers comportant des responsabilités accrues. À titre d'exemple, un assistant-cameraman ne deviendra pas nécessairement cameraman par le seul cumul des années d'expérience de même que tout cameraman ne peut prétendre au poste de directeur de la photographie. Des différences dans la nature des responsabilités d'un niveau à l'autre viennent en effet compliquer la progression. Une formation de base appropriée, une expérience de travail de plusieurs années ainsi que des aptitudes personnelles démontrées sont des éléments essentiels pour pouvoir accéder aux postes de plus haut niveau.

■ Population active totale

Le Syndicat des techniciennes et techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ) compte environ 650 membres; selon les données de 1988, le profil personnel de l'ensemble de ces membres s'établirait comme suit:

Âge : 60% des personnes entre 31 et 40 ans[2]

Sexe : 70% d'hommes
30% de femmes

Les techniciens de plateau dont il est question dans la présente section constituent un sous-groupe important de l'ensemble des membres du STCVQ, soit entre 250 et 300 personnes. Il n'a cependant pas été possible de vérifier les données qui précèdent en fonction de ce seul sous-groupe.

■ Compétence reconnue

Les techniciens de plateau du Québec jouissent généralement d'une excellente réputation au Canada et à l'étranger. Des producteurs américains qui tournent au Québec ont maintes fois souligné la valeur des équipes techniques locales, appréciant notamment:

- leur grande polyvalence;
- leur efficacité;

---

1 Voir le Tableau IV-5.

2 Bien que cette proportion de personnes âgées de plus de 30 ans soit loin d'être dramatique, on appréhende néanmoins, à court ou à moyen terme, un vieillissement relatif de la main-d'oeuvre compte tenu des métiers concernés. En effet, des personnes plus âgées seraient moins portées à exercer des métiers présentant des conditions souvent difficiles (insécurité, pige, tournages en des lieux éloignés...). Il serait par conséquent raisonnable de se préoccuper de préparer une relève.

- leurs méthodes de travail au carrefour d'influences diverses i.e. plus européennes qu'aux États-Unis, plus américaines qu'en Europe mais moins américaines qu'au Canada anglais;

- leur passion du cinéma.

■ Rareté de hautes compétences

Cette enviable réputation de l'ensemble des techniciens québécois ne doit cependant pas masquer le fait que ces métiers comptent en réalité peu de professionnels de haut calibre. Si les métiers de cinéma attirent de nombreuses personnes, celles-ci n'ont souvent reçu qu'une formation en milieu de travail. Les limites d'une telle formation peuvent expliquer la rareté de hautes compétences au sein d'une main-d'oeuvre pourtant abondante.

■ Taux de renouvellement de la main-d'oeuvre

Le STCVQ compte actuellement entre 250 et 300 techniciens de plateau (métiers de caméra, éclairage et mouvement), incluant les directeurs de la photographie. Les données qui permettraient d'établir le rythme de renouvellement annuel de ces métiers sont rares. Il faut par ailleurs tenir compte du fait que le volume d'activité peut varier considérablement d'une année à l'autre (ex. incidence des tournages de productions américaines au Québec). Selon les informations obtenues, ces métiers pourraient se renouveler au rythme de 6 ou 7% par année[1], ce qui se traduirait par un nombre minimal d'une quinzaine d'ouvertures de postes par année[2].

■ Formation professionnelle en milieu de travail

Jusqu'à ce jour, l'apprentissage des métiers de plateau s'est effectué au travail sur les plateaux de tournage à partir du poste d'entrée d'assistant de production. Un tel apprentissage demeure exigé même pour les diplômés des collèges et des universités.

---

1 Cet estimé vaudrait aussi pour l'ensemble des métiers du film.

2 Ces chiffres ne sont mentionnés qu'à titre indicatif et sous toutes réserves puisque les données exactes ne sont pas disponibles et qu'au surplus, de nombreux facteurs affectent en pratique le renouvellement de la main-d'oeuvre.

Portrait sectoriel, Art et culture, Secteur recherche et évaluation, Commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre de la région métropolitaine de Montréal, août 1989.

Portrait économique du cinéma et de la production télévisuelle indépendante au Québec, étude réalisée par Samson Bélair pour l'Institut québécois du cinéma, 1989.

L'industrie québécoise de l'enregistrement sonore - son évolution technologique et ses besoins, étude préparée par Secor inc. pour le ministère des Communications du Canada, Septembre 1989.

Rapport de la Mission sur l'enseignement des métiers du cinéma et de l'audio-visuel (France), Juin 1984.

Proposition pour un Institut National des Hautes Études Cinématographiques, préparée par le Conservatoire d'art cinématographique de Montréal, 1986.

Portrait de la situation de l'enseignement du cinéma, Institut québécois du cinéma, Novembre 1986.

Programme expérimental de formation supérieure en cinéma et vidéo, projet présenté par l'École supérieure du cinéma et de la vidéo de Montréal inc., Avril 1988.

Devis de formation professionnelle: Monteur/Monteuse (film et vidéo), réalisé par Coopro inc. pour le Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, Janvier 1989.

Devis de formation professionnelle: Infographiste, réalisé par Coopro inc. pour le Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, Janvier 1989.

Besoins de formation des entreprises de production et de services en audio-visuel, Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, Mai 1989.

Proposition pour un Centre des Métiers du Film et de la Télévision (CMFT), présentée par la Cité du Cinéma (Lavalin) et Lavalin Éducation, juin 1989.

L'infographie dans le secteur des communications — étude de pertinence, réalisée par Coopro inc. pour le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, Décembre 1989.

Rapport préliminaire de l'Institut national de l'image et du son (INIS), Mai 1990.

Problématique du développement de la main-d'oeuvre du secteur des Communications dans les régions Laurentides et Lanaudière, Commission de formation professionnelle Laurentides et Lanaudière, Juin 1990.

Profil des finissants et finissantes en cinéma et télévision des universités et collèges du Québec, étude réalisée par Normand Wener pour l'Institut national de l'image et du son, Juin 1990.

Répertoires et autres documents

Cahiers de l'enseignement collégial, Direction générale de l'enseignement collégial, Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, 1990.

Guide pratique des études collégiales au Québec, Service régional d'admission du Montréal métropolitain, 1990.

Guide pratique des études universitaires au Québec, Service régional d'admission du Montréal métropolitain, 1990.

Qui enseigne quoi en arts? , réalisé par la Conférence canadienne des arts pour le ministère des Communications, 1989.

«Tableau des programmes d'étude en communication, audio-visuel et expression artistique», *Qui fait Quoi,* juin / juillet 1990, p. 26 à 30.

D'ALLAIRE, Yves-P., *Zoom sur la télévision, La production en télévision,* tome I, Laval, Éditions FM, 1984, 167 p.

Plan d'action pour l'administration des Fonds de Téléfilm Canada, 1990-91.

Formulaire «Budget de production Film / Vidéo», de Téléfilm Canada.

Plan directeur de Radio-Québec, 1989-92.

Financement des entreprises, SOGIC, 1989-90.

Plan d'évaluation des emplois sans égard au sexe - Secteur Communication, Service des ressources humaines, Télé-Métropole inc.

Manuel des descriptions d'emploi, Syndicat des techniciens du réseau français (STRF) de Radio-Canada, en vigueur le 17 avril 1989.

Descriptions de tâches des techniciennes et techniciens pigistes de l'industrie du cinéma (STCVQ), Document déposé à la Commission de reconnaissance des associations d'artistes, 12 janvier 1989.

Rapports annuels

Astral Bellevue Pathé, 1989 et 1990.

Cogeco, 1989.

Office national du film, 1987-88 et 1988-89.

Société Radio-Canada, 1986-87, 1987-88 et 1988-89.

Société de radio-télévision du Québec, 1986-87, 1987-88 et 1988-89.

SOGIC, 1988-89.

Téléfilm Canada, 1986-87, 1987-88 et 1988-89.

Télé-Métropole inc., 1988 et 1989.

Le Groupe Vidéotron lté, 1989.

1.8.2 Les principales professions en "techniques de plateau/ cinéma"

Les techniciens de plateau ont été regroupés par familles, selon leur champ de spécialisation respectif:

- directeur/directrice de la photographie

- les métiers de l'image (caméra)

  . cameraman
  . cadreur/cadreuse
  . 1er/ère assistant/assistante-cameraman
  . 2e assistant/assistante-cameraman
  . 3e assistant/assistante-cameraman

- les métiers de l'éclairage (lumière)

  . chef éclairagiste
  . assistant/assistante au chef éclairagiste
  . électricien/électricienne (éclairagiste)
  . assistant/assistante-éclairagiste[1]

- les machinistes (mouvement)

  . chef machiniste
  . assistant/assistante au chef machiniste
  . machiniste

- les métiers du son

  . preneur/preneuse de son
  . perchiste

---

1 Dont préposé/préposée au générateur

DIRECTEUR/DIRECTRICE DE LA PHOTOGRAPHIE

Principales responsabilités

Assumer la responsabilité de l'éclairage, de la composition photographique et du rendu des couleurs.

Champ d'activité

Production indépendante/cinéma et ONF

Population active

Environ 15 personnes

Profil actuel

Âge moyen	:	près de 40 ans
Sexe	:	majorité d'hommes
Scolarité moyenne	:	du niveau secondaire au niveau universitaire
Formation professionnelle	:	en milieu de travail
Rémunération	:	35 $ l'heure minimum
Statut	:	contractuel
Affiliation	:	Syndicat des techniciennes et techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ)

Considérations sur la compétence

Forces : 4 ou 5 personnes de calibre international

Faiblesses : rareté de personnes maîtrisant tous les aspects de la profession, à savoir:

- dimension technique
- dimension artistique
- dimension "coordination"
- connaissance des "trucs" du métier

Indice de la demande et de l'offre

En quantité	:	légère pénurie: il y aurait place pour quelques directeurs de la photographie de haut niveau (4 ou 5)
En qualité	:	rareté de hautes compétences

Interventions possibles

Priorité au perfectionnement:

- séminaires hautement spécialisés avec la participation de professionnels reconnus du Canada et de l'étranger;
- séminaires à contenu technique (ex. nouveaux produits, types d'éclairage...).

Formation de la relève:

- participation de directeurs de la photographie reconnus à titre de tuteurs pour aider à la formation de personnes identifiées comme talentueuses.

MÉTIERS DE L'IMAGE (caméra)[1]

- cameraman
- cadreur/cadreuse
- 1er/ère assistant/assistante-cameraman
- 2e assistant/assistante-cameraman
- 3e assistant/assistante-cameraman

Principales responsabilités

Selon les métiers:

- planifier et organiser la photographie de la production;
- manoeuvrer les caméras, cadrer et faire les mises au point nécessaires des caméras sous la supervision du directeur de la photographie.

Champ d'activité

Production indépendante/cinéma et ONF

Population active

Environ 100 personnes

Profil actuel

Âge moyen	:	près de 40 ans (cameramen et cadreurs)
Sexe	:	majorité d'hommes
Scolarité moyenne	:	niveau secondaire ou collégial
Formation professionnelle	:	en milieu de travail
Rémunération	:	entre 23 $ et 33 $ l'heure minimum
Statut	:	contractuel ou à la pige
Affiliation	:	Syndicat des techniciennes et techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ)

1 Dans les productions de petite taille, les postes de directeur de la photographie, de cadreur et de cameraman peuvent être remplis par une seule personne et le poste de 3e assistant-cameraman est omis.

Indice de la demande et de l'offre

En quantité	:	équilibre ou surplus
En qualité	:	excellentes équipes mais rareté de compétences de haut calibre

Interventions possibles

Priorité au perfectionnement: cours techniques et pratiques de courte durée pour faciliter l'adaptation technologique (ex. entretien des caméras pour la clientèle des assistants-cameramen).

MÉTIERS DE L'ÉCLAIRAGE (lumière)

- chef éclairagiste (chef électricien/électricienne)
- assistant/assistante au chef éclairagiste ("best boy" ou 2e électricien/électricienne)
- électricien/électricienne (éclairagiste)
- assistant/assistante-éclairagiste (dont préposé/préposée au générateur)

Principales responsabilités

Selon les métiers:

- de concert avec le directeur de la photographie, mettre en place l'éclairage requis;
- manipuler et installer les lampes, filtres, écrans et autres accessoires semblables.

Champ d'activité

Production indépendante/cinéma et ONF

Population active

Environ 75 personnes

Profil actuel

Sexe	:	majorité d'hommes
Scolarité moyenne	:	niveau secondaire ou collégial
Formation professionnelle	:	en milieu de travail
Rémunération	:	entre 20 $ et 24 $ l'heure minimum
Statut	:	contractuel ou à la pige
Affiliation	:	Syndicat des techniciennes et techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ)

Indice de la demande et de l'offre

En quantité	:	légère pénurie: 5 ou 6 nouveaux électriciens (éclairagistes) seraient requis annuellement pour faire face aux besoins
En qualité	:	. en général, excellentes équipes . écarts parfois trop prononcés entre l'expertise du chef éclairagiste et celle des autres électriciens

Particularité

Sauf à l'ONF, la carte de compétence d'électricien n'est pas exigée pour l'exercice des métiers d'éclairage sur un plateau de cinéma.

Il n'existe par ailleurs aucune carte de compétence particulière attestant de la compétence des personnes oeuvrant spécifiquement en électricité (éclairage) dans le domaine du cinéma, d'où risques en matière de santé et sécurité au travail (accidents, responsabilité...)

Interventions possibles

Priorité au perfectionnement des personnes en place:

- formation d'électricien attestée possiblement par un examen et par l'émission d'une carte de compétence avec spécialisation "plateau de cinéma";
- perfectionnement de certains chefs éclairagistes qui démontrent des aptitudes convenant au métier de directeur de la photographie;
- cours d'appoint sur certains sujets tels que la connaissance du matériel utilisé et techniques d'éclairage.

MACHINISTE (mouvement)

- chef machiniste
- assistant/assistante au chef machiniste
- machiniste

Principales responsabilités

Assurer le déplacement sécuritaire des caméras et des cameramen[1].

Champ d'activité

Production indépendante/cinéma et ONF

Population active

Environ 40 personnes

Profil actuel

Sexe	:	majorité d'hommes
Scolarité moyenne	:	niveau secondaire ou collégial
Formation professionnelle	:	en milieu de travail
Rémunération	:	entre 19 $ et 24 $ l'heure minimum
Statut	:	contractuel ou à la pige
Affiliation	:	Syndicat des techniciennes et techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ)

Indice de la demande et de l'offre

En quantité	:	légère pénurie; on estime que le marché pourrait absorber une dizaine de nouveaux machinistes.
En qualité	:	excellentes équipes diponibles.

Interventions possibles

Cours sur le déplacement sécuritaire des caméras, des cameramen et de divers équipements (ex. grues).

---

1 Le machiniste est en fait une personne qui a des aptitudes en mécanique, débrouillarde, fiable et spécialisée dans le mouvement des caméras et des cameramen (à ne pas confondre avec le "machiniste/télévision", voir point 1.4, fiche "ouvrier à la mise en place scénique").

MÉTIERS DU SON

- preneur/preneuse de son (sonographe)
- perchiste

Principales responsabilités

Assurer le captage du son en studio ou à l'extérieur et voir à l'enregistrement sur ruban multipiste selon les exigences de la production.

Champ d'activité

Production indépendante/cinéma et ONF

Population active

Environ 60 personnes

Profil actuel

Sexe	:	majorité d'hommes
Formation professionnelle	:	généralement en milieu de travail quoiqu'une formation soit aussi disponible à l'Université Concordia
Rémunération	:	entre 21 $ et 26 $ l'heure minimum
Statut	:	contractuel ou à la pige
Affiliation	:	Syndicat des techniciennes et techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ)

Indice de la demande et de l'offre

En quantité	:	équilibre
En qualité	:	connaissances techniques souvent insuffisantes en ce qui touche la réparation des équipements, ce qui peut entraîner des retards pendant le tournage.

Interventions possibles

Priorité au perfectionnement des gens en place notamment, approfondissement de la connaissance des équipements utilisés (ex. enregistrement numérique).

2. POSTPRODUCTION

■ Considérations générales

À l'exception des télédiffuseurs et de quelques producteurs indépendants qui comblent à l'interne une part importante de leurs besoins, la postproduction est généralement confiée à des entreprises spécialisées globalement connues comme "industries techniques" ou "maisons de services techniques".

Les industries techniques comprennent l'ensemble des services offerts aux autres secteurs de l'industrie du cinéma, de la télévision et de la vidéo, à savoir:

- les services de postproduction;
- les services de doublage;
- les services de laboratoire;
- la location d'équipement et de studios;
- les services de duplication.

Au cours des dernières années, on constate que la part occupée par les activités de postproduction dans le cadre d'une production type a sensiblement augmenté.

■ Population active totale

En 1988, l'ensemble des industries techniques comptait quelque 950 emplois-année.[1]

La postproduction et le doublage représentent environ 40% du volume d'activité des industries techniques.

Pour les fins de la présente étude, les activités de postproduction ont été regroupées comme suit:

- le montage de l'image
- le montage sonore
- le doublage

Nous avons choisi de traiter le doublage, qui est une activité d'enregistrement et de montage sonore, comme une activité distincte car ce service spécialisé occupe une place importante dans l'ensemble de la postproduction. Par contre, d'autres activités qui peuvent être assimilées à de la postproduction (ex. sous-titrage) ne sont pas considérées puisqu'elles ne représentent qu'une faible part de cette industrie.

---

1 Selon une étude réalisée par l'Association des producteurs de films et de vidéo du Québec, citée dans *Portrait économique du cinéma et de la production télévisuelle indépendante au Québec*, Partie I, p. 45.

2.1 MONTAGE DE L'IMAGE

2.1.1 Considérations générales

■ Rareté de profils complets ("technico-artistiques")

La pratique des métiers de montage/image exige généralement qu'une personne présente les caractéristiques suivantes:

- maîtrise de la technologie utilisée;
- capacité d'expression artistique au moyen de cette technologie;
- facilité de communication interpersonnelle en raison des contacts fréquents avec les clients, les réalisateurs, les producteurs...;
- productivité et disponibilité au travail, particulièrement en période de pointe; la postproduction étant la dernière étape du processus de production, elle écope souvent des problèmes et retards des étapes précédentes sans nécessairement pouvoir reporter d'autant la date d'échéance.

Les employeurs du secteur estiment que les personnes possédant le profil requis sont rares. Les fréquents changements d'emploi des meilleurs professionnels ainsi que les salaires élevés qu'ils peuvent commander sont l'expression de cette pénurie qualitative.

■ Formation professionnelle

Jusqu'à tout récemment, la formation professionnelle pour la majorité de ces métiers se limitait à une formation en milieu de travail. Des programmes de formation sont actuellement en cours d'implantation au niveau collégial en montage et en infographie.

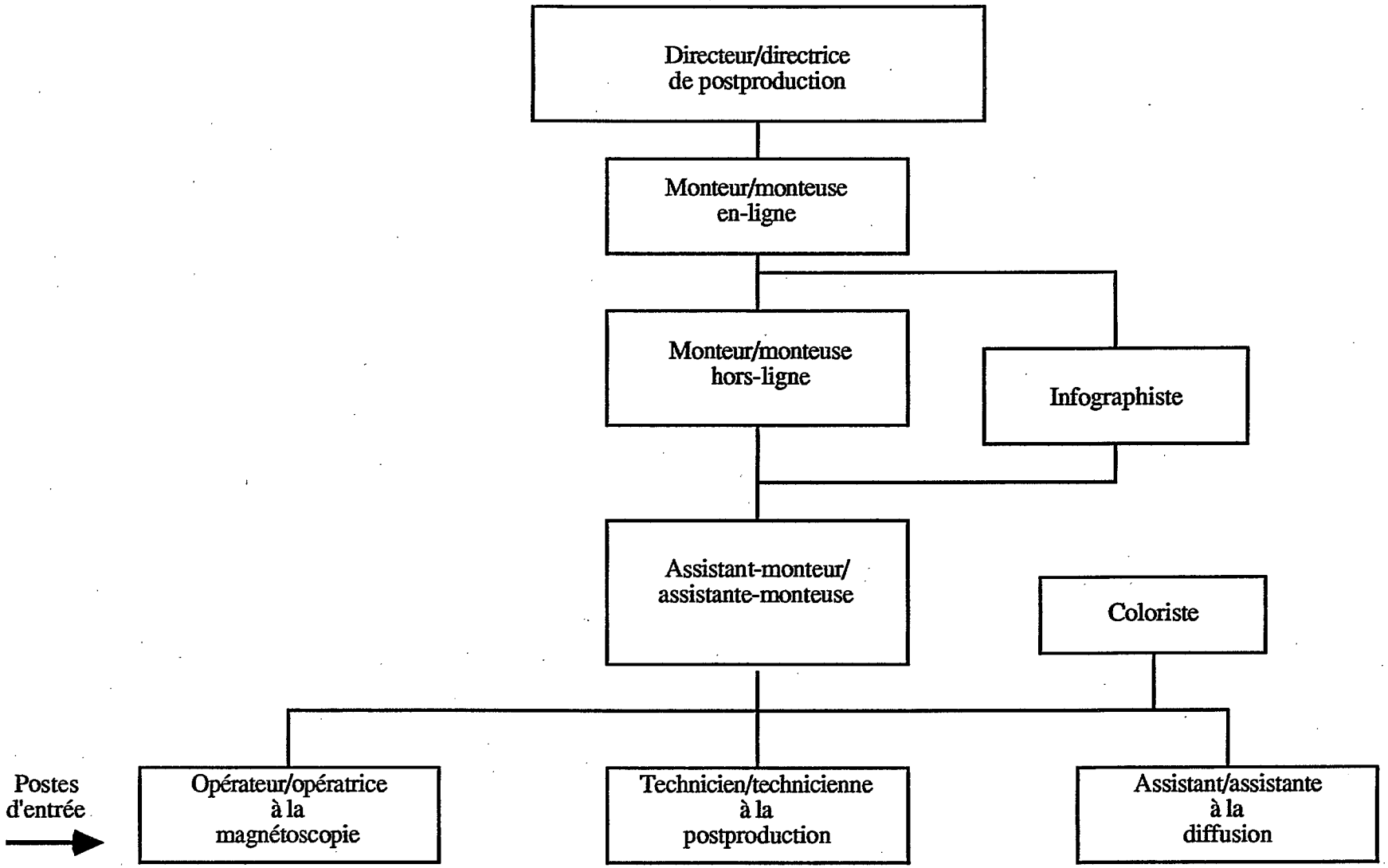
Cependant, compte tenu des besoins particuliers de chaque entreprise et de la rapidité des changements technologiques, plusieurs employeurs considèrent qu'il vaut généralement mieux maintenir une bonne partie de la formation professionnelle en entreprise, en cours d'emploi.

■ Cheminement de carrière

Le Tableau IV-6 illustre un cheminement de carrière type à partir de l'un ou l'autre des postes d'entrée.

TABLEAU IV-6

Cheminement de carrière type en montage/image



2.1.2 Les professions en montage de l'image

- Directeur/directrice de la postproduction
- Monteur/monteuse[1]
- Infographiste
- Coloriste
- Technicien/technicienne en montage/image

1 Incluant monteur hors-ligne (film et vidéo), monteur en-ligne (vidéo) et assistant-monteur.

DIRECTEUR/DIRECTRICE DE LA POSTPRODUCTION

Principales responsabilités

Agir à titre de responsable de l'ensemble des opérations de finition d'une production cinématographique ou télévisuelle et ce, au niveau des aspects tant visuels que sonores.

Champ d'activité

Télédiffusion, production indépendante et ONF

Population active

Environ 75 personnes

Profil actuel

Âge moyen	:	entre 30 et 40 ans
Sexe	:	majorité d'hommes
Scolarité moyenne	:	niveau secondaire et collégial
Formation professionnelle	:	en milieu de travail à partir d'expériences diverses dans l'industrie (ex. montage, publicité...)

Indice de la demande et de l'offre

En quantité	:	équilibre
En qualité	:	expérience et compétence reconnues

MONTEUR/MONTEUSE[1]
ASSISTANT-MONTEUR/ASSISTANTE-MONTEUSE

Principales responsabilités

2.1 POSTPRODUCTION: MONTAGE DE L'IMAGE

INFOGRAPHISTE

Principales responsabilités

Concevoir, réaliser, modifier et traiter à l'aide de l'ordinateur des images qui formeront ou qui seront intégrées à une production cinématographique ou télévisuelle[1].

Champ d'activité

Télédiffusion et production indépendante (surtout télévision)

Population active

Environ 100 personnes

Profil actuel

Âge moyen	:	majorité de jeunes (entre 25 et 35 ans)
Sexe	:	infographie 2D: majorité de femmes infographie 3D: majorité d'hommes
Scolarité moyenne	:	niveau collégial et universitaire (ex. arts appliqués)
Formation professionnelle	:	- souvent autodidacte à partir d'une formation en arts appliqués - certains infographistes de haut niveau ont acquis une formation en dehors du Québec
Statut	:	généralement, employé permanent

Indice de la demande et de l'offre

En quantité	:	pénurie
En qualité	:	pénurie d'infographistes de haut niveau capables d'utiliser au maximum la technologie disponible

Interventions possibles

Perfectionnement: cours spécialisés en entreprise ou chez les fournisseurs, destinés aux infographistes en place, avec les logiciels et les équipements utilisés.

Formation de base: des programmes de formation sont en voie d'implantation au niveau collégial.

---

1 Utilisations courantes de l'infographie: identification de réseau, ouvertures d'émissions, effets spéciaux, animation...

COLORISTE

Principales responsabilités

Transférer sur support vidéo une production tournée sur support film en ajustant les teintes et en équilibrant les couleurs[1].

Champ d'activité

Télédiffusion et production indépendante

Population active

Environ 20 personnes

Profil actuel

Scolarité moyenne	:	niveau secondaire ou collégial
Formation professionnelle	:	en milieu de travail
Rémunération	:	variable selon la réputation

Indice de la demande et de l'offre

En quantité	:	légère pénurie: ouverture prévisible de quelques postes au cours des prochaines années

Interventions possibles

Favoriser la formation en entreprise ou chez les fournisseurs étant donné la nécessité pour ce faire de posséder un équipement coûteux.

1 Métier relativement récent nécessitant l'utilisation d'une technologie coûteuse.

TECHNICIEN/TECHNICIENNE EN MONTAGE/IMAGE

- opérateur/opératrice à la magnétoscopie
- technicien/technicienne au contrôle et à la manipulation des bobines
- technicien/technicienne à la postproduction
- assistant/assistante à la diffusion...

Il s'agit de postes d'entrée; une formation technique de base est néanmoins jugée importante pour permettre un cheminement de carrière. Il y a généralement un surplus de main-d'oeuvre pour ces emplois.

2.2 MONTAGE SONORE

2.2.1 Considérations générales

■ Services techniques

Les données recueillies proviennent des maisons de services techniques et des télédiffuseurs. Ce secteur présente les caractéristiques suivantes:

- secteur en croissance compte tenu des exigences manifestées pour une plus grande qualité du son;
- bassin de main-d'oeuvre large et varié (musiciens, arrangeurs, compositeurs, bruiteurs, techniciens du son...);
- rareté de personnes présentant le profil complet requis, à savoir, les "technico-artistiques" (même problématique que pour le montage/image);
- sous-utilisation des équipements;
- informatisation continue des équipements;
- mobilité occasionnelle de praticiens reconnus vers des centres de production extérieurs au Québec (ex. Toronto) une fois un certain plafonnement professionnel atteint au niveau local.

■ Types d'activités considérées

Le montage sonore touche les activités postérieures à l'enregistrement du son en studio ou sur le plateau. N'ont été considérés pour les fins du présent rapport que les aspects de la postproduction sonore qui dépassent les fonctions d'ordre purement technique: le montage proprement dit et le mixage[1].

■ Formation professionnelle

Compte tenu des besoins particuliers de chaque entreprise et de la rapidité des changements technologiques, plusieurs employeurs considèrent qu'il vaut généralement mieux maintenir une bonne partie de la formation professionnelle en entreprise, en cours d'emploi.

---

1 Sont omis certains métiers de postproduction sonore tels que concepteur de trame sonore ou responsable des effets spéciaux pour lesquels des données suffisantes n'ont pu être recueillies.

■ Spécialisation

En production vidéo standard:

- Dans le cas d'émissions où les dialogues sont prédominants (ex. entrevues), le montage sonore s'effectue simultanément au montage/image par le monteur/image, sans étape distincte de mixage.

En production vidéo haut de gamme et en production cinématographique:

- La qualité sonore de telles productions étant très importante, le mixage constitue alors une étape essentielle.

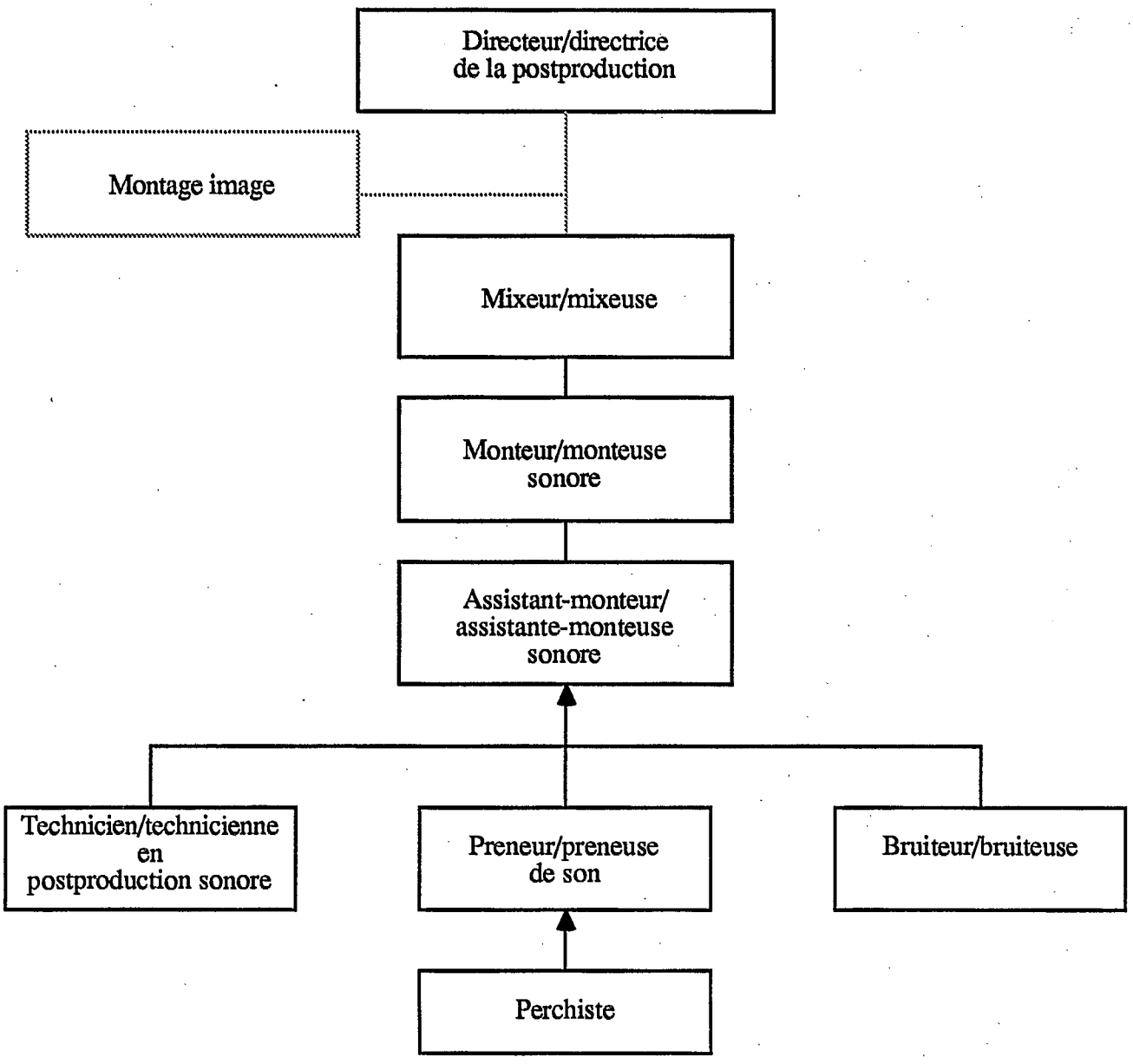
L'expression "ingénieur du son" est parfois utilisée pour désigner la personne qualifiée pour exécuter l'ensemble des activités reliées au son, à savoir, l'enregistrement sonore, le montage et le mixage.

■ Cheminement de carrière

Le Tableau IV-7 illustre un cheminement de carrière type en montage sonore.

TABLEAU IV-7

Cheminement de carrière type en montage sonore



2.2.2 Les professions en montage sonore

- Monteur/monteuse sonore[1]
- Mixeur/mixeuse

1 Incluant assistant-monteur/assistante-monteuse sonore.

MONTEUR/MONTEUSE SONORE
ASSISTANT-MONTEUR/ASSISTANTE-MONTEUSE SONORE

Principales responsabilités

Monter les différentes pistes sonores en compatibilité avec le montage /image, créer des sons ou les sélectionner dans une sonothèque et effectuer une certaine part de mixage selon les besoins[1].

Champ d'activité

Télédiffusion, production indépendante et ONF

Profil actuel

Âge moyen	:	moins de 30 ans
Scolarité moyenne	:	niveau secondaire ou collégial avec des antécédents variés (ex. musique, électronique ou expérience en studio d'enregistrement)
Formation professionnelle	:	en milieu de travail, parfois dans des studios d'enregistrement hors du Québec
Expérience moyenne	:	de 5 à 10 ans dans l'industrie sonore
Statut	:	employé permanent ou à la pige

Indice de la demande et de l'offre

En quantité	:	équilibre ou légère pénurie; une croissance de la demande de professionnels est anticipée en raison des exigences de l'industrie pour une qualité supérieure de son.
En qualité	:	pénurie de personnes présentant le profil complet requis. Le talent et la personnalité du professionnel sont importants. Le sens de la communication (cf. relations avec la clientèle) ainsi que les habiletés et intérêts d'ordre artistique ("avoir de l'oreille", "aimer la musique") sont des éléments recherchés par les employeurs.

Interventions possibles

Perfectionnement en entreprise favorisé compte tenu de la diversité des besoins et des équipements utilisés.

---

1 Certaines tâches peuvent être exécutées par des personnes spécialisées, comme par exemple, le bruiteur et, dans le cas d'une production haut de gamme, le mixeur.

MIXEUR/MIXEUSE

Principales responsabilités

Équilibrer sur la bande sonore finale les sons préalablement montés sur des pistes distinctes notamment, les dialogues, la musique et les bruits.

Champ d'activité

Télédiffusion, production indépendante et ONF

Population active

Il y aurait actuellement une trentaine de mixeurs au Québec. Dans le cas de productions haut de gamme (longs métrages, téléfilms, publicité), moins de cinq mixeurs sont considérés par l'industrie pour la qualité distinctive de leur travail.

Profil actuel

Formation professionnelle	:	en milieu de travail, souvent à partir d'une expérience comme monteur sonore, musicien de studio ou bruiteur, parfois avec stages à l'étranger
Expérience moyenne	:	de 10 à 15 ans dans l'industrie sonore
Statut	:	employé permanent
Rémunération	:	variable selon la réputation (le revenu d'un mixeur recherché peut être substantiel)

Indice de la demande et de l'offre

En quantité	:	pénurie: le marché pourrait absorber 5 ou 6 professionnels supplémentaires
En qualité	:	importante pénurie de professionnels haut de gamme

Interventions possibles

Formation[1] de mixeurs par le perfectionnement des gens en place, notamment les monteurs sonores et les musiciens de studio et perfectionnement des mixeurs en place (ex. formation en entreprise avec un mixeur d'expérience).

---

1 La spécialisation en mixage requiert plusieurs années de formation.

2.3 DOUBLAGE

2.3.1 Considérations générales

■ Industrie du doublage

L'industrie du doublage au Québec a connu une certaine croissance ces dernières années en raison, notamment, de l'augmentation du nombre de téléséries doublées et de la politique adoptée par au moins un "major" américain de faire doubler en français au Québec les films qui y sont présentés. Le "double doublage"[1] présente des avantages qui pourraient inciter à répandre cette pratique (quoiqu'on ne puisse l'affirmer avec certitude), avantages tels que la réduction du délai de présentation de la version doublée par rapport à la version originale ainsi qu'une meilleure adaptation du produit à la clientèle québécoise.

Le développement de cette industrie est aussi relié au support de Téléfilm Canada au moyen d'un fonds de doublage.

L'augmentation du volume du doublage a entraîné une augmentation du nombre d'entreprises qui font du doublage et un renforcement de l'expertise professionnelle dans ce domaine.

La plupart des entreprises de doublage sont intégrées à des entreprises dont le champ d'intervention est plus large, fournissant, par exemple, l'ensemble des services de postproduction sonore.

■ Type d'activité

Le doublage consiste à subtituer un texte et des dialogues traduits au texte et dialogues de la version originale d'une oeuvre cinématographique ou télévisuelle.

Au Canada, l'industrie du doublage est concentrée au Québec. La majeure partie du doublage se fait de l'anglais vers le français, en cinéma et surtout en télévision (ex. téléséries américaines). Un petit volume de doublage touche aussi des films en langue originale autre que l'anglais pour doublage en anglais; dans ce dernier cas, il semble que l'accent neutre[2] de l'anglais parlé localement (désigné comme "mid-atlantic") soit apprécié au niveau international.

Le doublage constitue par ailleurs une source de revenus pour les comédiens du Québec.

2.3.2 Les professions de doublage

- Détecteur/détectrice
- Adaptateur/adaptatrice

---

1 Un autre doublage doit aussi être effectué en France pour qu'un même film, quoique doublé au Québec, puisse être projeté sur les écrans français.

2 Accent "neutre" comparé à l'accent de l'anglais parlé en Angleterre ou aux États-Unis.

DÉTECTEUR/DÉTECTRICE

Principales responsabilités

Visionner au ralenti une oeuvre cinématographique ou télévisuelle et inscrire le dialogue et le code correspondant au mouvement des lèvres sur le ruban accompagnant la bande visuelle.

Population active

Environ une dizaine de personnes

Profil actuel

Sexe	:	majorité de femmes
Scolarité moyenne	:	niveau collégial
Formation professionnelle	:	en milieu de travail
Statut	:	généralement pigiste
Rémunération	:	en général, montant forfaitaire pour une production donnée

Indice de la demande et de l'offre

En quantité	:	légère pénurie compte tenu de la croissance modeste et graduelle de ce secteur

Interventions possibles

Selon les besoins de l'industrie, favoriser la formation en entreprise en fournissant une aide au développement de la main-d'oeuvre.

ADAPTATEUR/ADAPTATRICE

Principales responsabilités

À partir de la bande contenant le dialogue original et le mouvement des lèvres codé par le détecteur, traduire le dialogue en tenant compte du contexte et du mouvement des lèvres des comédiens[1].

Population active

Environ une trentaine de personnes

Profil actuel

Sexe	:	majorité de femmes
Scolarité moyenne	:	niveau collégial
Formation professionnelle	:	en milieu de travail, souvent à partir d'une formation de comédien
Statut	:	généralement pigiste

Indice de la demande et de l'offre

En quantité	:	légère pénurie compte tenu de la croissance modeste et graduelle de ce secteur

Interventions possibles

Selon les besoins de l'industrie, favoriser la formation en entreprise en fournissant une aide au développement de la main-d'oeuvre.

---

1 Au moment du doublage, ce dialogue inscrit sur ruban est projeté sur l'écran pour être interprété par les comédiens.

CHAPITRE V

PROGRAMMES DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT DISPONIBLES

1. L'OFFRE DE FORMATION AU NIVEAU COLLÉGIAL

Les informations contenues dans la présente section proviennent de documents publiés par les institutions[1] et d'entrevues réalisées auprès des responsables de programme.

1.1 Réseau des cégeps

Au Québec, ce sont les cégeps qui assument en principe la formation des techniciens; pour leur part, les universités voient à l'éducation des professionnels appelés à des tâches de conception, d'organisation et de réalisation. En pratique, la démarcation est moins clairement tranchée puisque les élèves des cégeps apprennent aussi à concevoir, organiser et réaliser alors que les universitaires apprennent aussi certaines techniques.

En ce qui concerne l'enseignement collégial, il existe trois types de diplômes d'État: le diplôme d'études collégiales (DEC), le certificat d'études collégiales (CEC) et le diplôme de perfectionnement de l'enseignement collégial (DPEC). Il existe aussi des programmes d'établissement (AEC)[2] approuvés par le ministère.

1.1.1 Programme Arts, concentration cinéma

DEC en Arts, concentration cinéma

Le diplôme collégial en cinéma n'existe pas officiellement. Il s'agit plutôt d'un DEC en Arts, concentration cinéma.[3]

■ Objectifs principaux

- Vue globale du secteur de l'audiovisuel
- Culture cinématographique de qualité
- Connaissance critique des médias

Ce programme est nettement axé sur la formation générale. Ce n'est pas un programme de formation professionnelle menant à l'exercice des métiers; il prépare essentiellement à l'université.

■ Paramètres

- L'élève peut suivre plusieurs cours axés sur le cinéma (entre 6 et 10), l'ensemble de ces cours formant une concentration dans cette matière.

- En principe, peu de cours sont orientés vers la pratique. En réalité, certains cours pratiques existent: tout élève peut normalement participer en équipe à deux ou trois productions de courte durée.

---

1 Les extraits des documents sont cités entre guillemets.

2 AEC: attestation d'études collégiales.

3 Toute personne qui étudie au niveau collégial dans une autre concentration peut aussi suivre un ou plusieurs cours en cinéma comme cours complémentaires. Ces cours comptent à chaque année des milliers d'inscriptions.

- Huit collèges concentrés dans le Montréal métropolitain (6 francophones, 2 anglophones) offrent ce programme. Les deux collèges anglophones sont d'importants intervenants.[1]

- Malgré de nombreux abandons en cours de programme, près de 200 diplômes sont décernés dans cette concentration à chaque année. Environ la moitié des élèves diplômés poursuivent leurs études à l'université dans des disciplines reliées au cinéma et aux communications. Les autres diplômés intègrent le marché du travail et parmi eux, une minorité réussit à trouver du travail dans le secteur de la production audiovisuelle.

1.1.2 Programme en Électrotechnique, concentration équipements audiovisuels

DEC[2] en Électrotechnique

Diplôme professionnel en électrotechnique, spécialisation équipements audiovisuels, d'une durée de 3 ans, disponible dans plusieurs cégeps.[3]

- **Objectifs principaux**

- "Utiliser et entretenir des appareils utilisés en techniques audiovisuelles;

- identifier et réparer les pannes dans les appareils audio-vidéo, récepteur de télévision, les magnétoscopes et réaliser tous les ajustements nécessaires au bon fonctionnement;

- réaliser des documents audiovisuels et participer à la réalisation d'émissions de radio et de télévision;

- actualiser ses connaissances en médiatique et en télématique."

- **Révision des programmes en cours**

Au cours des années, les responsables de programmes ont constaté que, malgré les excellents salaires offerts sur le marché du travail:

---

1 Ils comptent à eux seuls autant de professeurs de cinéma que l'ensemble des collèges francophones. Le collège Dawson présente même sa programmation comme "the greatest variety of courses in cinema and photography of all Cegeps".

2 Un CEC d'une durée de 2 ans correspondant au champ de spécialisation du DEC, de même qu'une AEC, sont aussi disponibles.

3 L'Institut Teccart, affilié au réseau collégial, offre le DEC en électrotechnique ainsi que plusieurs programmes de perfectionnement dont:
- une spécialisation de 300 heures en télécommunication pour qui travaille déjà en électronique;
- des cours en technique de production vidéo I et II.

- de moins en moins d'élèves étaient intéressés à s'inscrire ou à compléter le programme[1];

- une fois sur le marché du travail, les diplômés optaient souvent pour des métiers d'opérateurs d'équipements de production plutôt que de se diriger vers les emplois purement techniques pour lesquels ils avaient été formés.

Une révision de ces programmes est en cours pour remédier à cette situation, possiblement dans le sens d'une division en deux options: l'option technique et l'option opération.

■ Perspectives professionnelles

Les perspectives professionnelles sont décrites comme suit:

"Les techniciens en équipements audiovisuels sont des spécialistes recherchés par les universités, les collèges, les écoles secondaires où sont préparés de nombreux documents audiovisuels. L'industrie d'équipements audiovisuels a aussi besoin de techniciens pour la vente, la construction, l'entretien et la réparation de leur matériel".

1.1.3 Programme en Art et technologie des médias (ATM)

DEC en Art et technologie des médias

DEC professionnel d'une durée de 3 ans offrant quatre options: télévision, information écrite, radio et publicité.

■ Objectifs principaux

Les objectifs sont décrits comme suit:

- "Maîtriser la communication orale et écrite nécessaire à la profession;

- utiliser les équipements de production d'une émission de télévision;

- concevoir et élaborer des émissions de télévision et connaître toutes les étapes techniques de la production;

- effectuer le montage d'une émission;

- agir avec aisance face à la caméra;

- rédiger des nouvelles en vue de reportages télévisuels."

---

1 Cette constatation se vérifie d'ailleurs pour plusieurs programmes du secteur professionnel, quelle que soit l'industrie en cause.

■ Paramètres

Le cégep de Jonquière possède l'exclusivité de la formation en Art et technologie des médias pour l'ensemble du Québec depuis 1967. On y forme des techniciens pour le secteur des médias et notamment pour le secteur de la radio et de la télévision "en misant sur les habiletés artistiques de l'élève plutôt que sur ses connaissances techniques".

Le programme a beaucoup évolué au cours des années. La situation est aujourd'hui la suivante:

- grande popularité du programme (les quatre options comptent présentement près de 500 élèves);

- de nombreux professeurs et techniciens assument l'enseignement et l'encadrement nécessaires;

- au cours des années, plusieurs millions de dollars ont été investis en équipements et locaux de telle sorte que les élèves s'initient aujourd'hui aux pratiques de production au moyen d'équipements de qualité professionnelle;

- l'option télévision est la plus populeuse; en croissance depuis plusieurs années, elle a atteint sa taille maximale (50 diplômés par année);

- le programme met l'accent sur les aspects suivants:

  . la créativité et la dimension artistique;

  . l'utilisation des équipements (ex. opération, calibrage, branchement);

  . le travail en équipe et la gestion, notamment l'importance des coûts et des échéanciers;

  . les connaissances d'ordre technique;

- depuis 1989, le volet "télévision" comprend une double spécialisation:

  . l'axe production;

  . l'axe postproduction/montage.

Le programme ATM comporte un stage en entreprise d'une durée d'environ 5 semaines qui permet à l'élève de se familiariser avec les méthodes et les contraintes du milieu de travail tout en lui donnant l'occasion de se spécialiser.

■ Clientèle

Le cégep de Jonquière recrute ses élèves dans toutes les régions du Québec, selon la répartition suivante:

- région immédiate: 25 %
- Montréal métropolitain: 20%
- autres régions: 55%

■ Perspectives professionnelles

Selon les données obtenues:

- Le taux de placement des diplômés sur le marché du travail s'est amélioré pour atteindre près de 90% à l'heure actuelle.
- Les principaux fournisseurs d'emplois sont les stations de télévision régionales et communautaires. Quelque 20 diplômés par année sont employés, souvent sur une base temporaire, dans des postes de régisseur, scripte, opérateur (caméra, éclairage,...).
- Une quinzaine de diplômés sont employés chaque année par l'industrie de la post-production, laquelle est essentiellement concentrée à Montréal. Les métiers exercés sont des métiers d'assistance (ex. assistant-monteur, assistant-technicien).
- Les entreprises et les institutions publiques emploient aussi un certain nombre de diplômés pour un travail en vidéo corporatif et institutionnel.

Les télédiffuseurs (têtes de réseau) exigent une formation préalable en électrotechnique, ce qui rend le placement des diplômés plus difficile dans ce secteur. Étant donné le nombre élevé de finissants à chaque année en option télévision et les restrictions en vigueur chez les télédiffuseurs, les perspectives professionnelles seront probablement limitées à court terme.

1.1.4 Programme en Conception sonore assistée par ordinateur

AEC en Conception sonore assistée par ordinateur

■ Particularités

- Programme d'une durée d'un an (3 sessions).
- Programme disponible chez Musitechnic Services Éducatifs inc. seulement (Montréal).
- Premiers finissants: juillet 1989.
- Frais de scolarité élevés (12 000 $/an); des prêts et bourses sont disponibles.

■ Objectifs du programme

- "Familiariser l'élève à la nouvelle technologie musicale assistée par ordinateur en explorant en profondeur ses aspects techniques, technologiques et artistiques pour en arriver à la création, la réalisation et l'enregistrement de projets artistiques concrets;

- intégrer la connaissance des principes d'informatique, du langage MIDI (Musical Instrument Digital Interface), de la synthèse, de la reproduction numérique et de la conception sonore assistée par ordinateur en vue de maîtriser des environnements contemporains de studios et d'ateliers MIDI."

■ Clientèle

Musitechnic attire une clientèle très variée intéressée à se donner une formation de base ou à se perfectionner, notamment:

- finissants du secondaire;

- finissants du baccalauréat en musique ou en informatique;

- techniciens-pigistes;

- musiciens professionnels et amateurs;

- musiciens du Québec, de l'Ontario et même de l'étranger provenant de tous les secteurs de la production sonore (télévision, radio, cinéma, vente et distribution d'équipements).

■ Perspectives professionnelles

"Le spécialiste en conception sonore, par sa polyvalence dans l'utilisation des différentes techniques acquises, est appelé à devenir le dénominateur commun technique et artistique de projets musicaux, de réalisations de trames sonores ou autres effets spéciaux pour des besoins publicitaires, de postsynchronisation, de doublage, etc. Il possède des habiletés reliées aux fonctions de coordonnateur musical, d'auteur-compositeur, d'arrangeur, d'orchestrateur, de musicien, d'ingénieur en studio et en télévision, de directeur créatif, de directeur de production, de bruiteur, de technicien audio en postsynchronisation et en doublage, de directeur technique et technicien de théâtre, de conseiller commercial en équipement de technologie musicale, ou d'autres nouveaux domaines tels les feux d'artifices..."

Les besoins en main-d'oeuvre qualifiée semblent importants dans tous les milieux de la production sonore et dans toutes les régions du Québec. Le rythme actuel de l'école est de 40 diplômés par année mais ce nombre pourrait être doublé pour répondre à tous les besoins exprimés.

1.1.5 Programme en Infographie (cinéma et télévision)

AEC en Infographie (cinéma et télévision)

- **Particularités**

- Programme d'une durée de 540 heures.

- Nouveau programme d'établissement approuvé par le ministère, en voie d'implantation aux cégeps du Vieux-Montréal et de Jonquière.

- Programme de perfectionnement s'adressant à des gens ayant déjà complété une formation collégiale pertinente (Graphisme, ATM, Arts plastiques ou Arts appliqués) ou possédant une expérience de travail équivalente.

- **Objectifs principaux**

Assurer la formation d'artistes capables de prendre en charge les activités de création et de production en infographie 2D et 3D. Cette formation permet:

- l'acquisition de connaissances générales basées sur l'usage et le rôle de l'infographie dans les divers milieux de production;

- le développement de compétences techniques permettant une pratique de production, une maîtrise des équipements et une sensibilisation à la nature numérique des nouvelles images.

- **Clientèle**

Le programme s'adresse aux graphistes et concepteurs visuels intéressés par l'application de l'infographie dans les milieux du film et de la vidéo.

Les personnes visées doivent posséder un excellent sens artistique, avoir une affinité toute particulière pour la haute technologie, le traitement numérique des images et l'animation.

- **Perspectives professionnelles visées**

- Travailler dans les stations de télévision comme graphiste pour les secteurs des nouvelles, des arts graphiques, de la scénographie ou de l'animation;

- travailler dans les sociétés de postproduction et de montage ou dans différentes maisons d'animation et d'effets optiques sur film;

- travailler dans les milieux de production audiovisuelle faisant usage de cette technologie.

1.1.6 Programme en Montage vidéo de base

AEC en Montage vidéo de base

- **Particularités**

- Programme d'une durée de 705 heures.

- Nouveau programme d'établissement approuvé par le ministère, en voie d'implantation au cégep de Jonquière.

- Formation de base s'adressant à des individus travaillant dans l'industrie du film et de la vidéo ainsi qu'à des personnes qui débutent dans le domaine.

- Mise à niveau des clientèles en tenant compte de leurs acquis et de leur provenance.

- **Objectifs principaux**

- Assurer une formation de base spécifique au montage film et vidéo liée à la rapide évolution technologique des dernières années;

- préparer à exercer l'ensemble des tâches techniques et artistiques liées au montage hors-ligne, allant du choix technique des images de tournage au mixage sonore, et ce, en excluant les tâches plus fines du montage en-ligne.

- **Perspectives professionnelles**

- Exercer des tâches d'assistance en montage et des tâches reliées au montage hors-ligne;

- travailler chez les télédiffuseurs publics et privés, dans les maisons de production et de postproduction ainsi que chez les câblodistributeurs;

- être employé par les départements d'audiovisuel et de communication de l'industrie ou des organisations publiques et para-publiques.

1.1.7 Programme en Montage vidéo de pointe

AEC en Montage vidéo de pointe

- **Particularités**

- Programme d'une durée de 915 heures.

- Nouveau programme d'établissement approuvé par le ministère, en voie d'implantation au cégep de Jonquière.

- Programme de perfectionnement s'adressant à des gens ayant déjà complété une formation collégiale en ATM, Électrotechnique ou Montage vidéo de base ou possédant une expérience de travail équivalente.

■ Objectifs principaux

- Former des monteurs vidéo haut de gamme qui se destinent à un emploi dans l'industrie du film et de la vidéo;
- préparer à l'exercice de l'ensemble des tâches de postproduction, c'est-à-dire la conception du prémontage, le prémontage, le montage final et l'approche particulière aux différents intervenants.

■ Clientèle

Les personnes visées par ce programme doivent manifester un bon potentiel artistique.

■ Perspectives professionnelles

- Travailler dans les services haut de gamme des maisons de production et des stations de télévision.
- Avec les années et l'expérience du milieu, les monteurs vidéo de pointe pourront occuper divers emplois tels que conseiller en postproduction ou directeur de production.

1.1.8 Programmes connexes

L'industrie fait parfois appel à des diplômés d'autres programmes du réseau collégial, qu'il s'agisse de programmes réguliers ou de perfectionnement.

Voici quelques exemples:

■ Techniques de sonorisation et d'enregistrement musical

AEC d'une durée de 1 à 2 ans selon les études antérieures en musique.

- Établissements autorisés

  Cégep d'Alma et cégep de Drummondville

- Objectifs

"Fournir aux musiciens un complément de formation pour les rendre capables de comprendre les principes de l'électronique et de l'acoustique et d'utiliser, tant en salle qu'en studio, les appareils propres à la production, à la reproduction et à l'enregistrement du son".

- Perspectives professionnelles

Très variées selon les choix des diplômés (télédiffuseurs, entreprises de spectacles, centres culturels, ...)

- **Techniques scéniques**

DEC en théâtre professionnel, d'une durée de 3 ans, spécialisation techniques scéniques.

- **Technologie de systèmes ordinés**

DEC professionnel, d'une durée de 3 ans.

Les diplômés de ce programme travaillent rarement dans le secteur de la télévision ou du cinéma. Un employeur important en postproduction a cependant tenté l'expérience avec, semble-t-il, un certain succès.

- **Infographie**

Le cégep de Maisonneuve offre des cours de formation sur mesure en infographie destinés principalement aux graphistes.

- **Dessin de mode**

Le réseau collégial a développé des programmes touchant plusieurs aspects de la mode. Aucun de ces cours ne vise à répondre spécifiquement aux besoins du cinéma ou de la télévision. On retrouve la même situation au niveau des décors.

- **Câblodistribution**

Le cégep St-Laurent a développé un cours à l'intention des techniciens spécialisés en câblodistribution pour un important employeur.

1.2 Établissements de niveau collégial hors-réseau

1.2.1 Algonquin College (Ontario)

- **Type d'institution**

Collège d'arts appliqués.

- **Diplôme**

Diplôme en "Broadcasting, Radio and Television", d'une durée de 2 ans, spécialisation radio ou télévision.

- **Particularités**

- Accent sur la pratique.
- Équilibre entre les aspects créatifs et opérationnels (ex. utilisation des équipements).
- Travail en équipe.

- **Clientèle**

Finissants du secondaire ou l'équivalent.

- **Marché du travail visé**

Emplois d'opérateur (studio de télévision), de recherchiste et d'assistant à la production chez les télédiffuseurs, les producteurs indépendants et le réseau de télévision communautaire.

1.2.2 Trebas Institute of Recording Arts

- **Type d'institution**

École privée canadienne à but non lucratif ayant des locaux à Los Angeles, Vancouver, Toronto, Ottawa et Montréal, elle se décrit comme "a world leader in the field of training for the recording arts". L'école a été créée en 1979 afin de répondre à l'évolution des exigences technologiques de l'industrie sonore.

- **Objectif**

À la fin du programme, les élèves doivent avoir acquis suffisamment de compétences technologiques pour avoir accès aux postes d'entrée de l'industrie.

- **Programme**

Programme de 2 ans avec choix entre trois spécialisations au cours de la 2e année:

- "Recorded Music Production";
- "Audio Engineering Technology";
- "Music Business Administration".

- **Clientèle**

Diplômés du secondaire ayant des habiletés sur le plan musical, de la créativité et idéalement, une certaine expérience dans l'industrie de la musique.

1.2.3 Sheridan College (Ontario)

La "School of Visual Arts" du Sheridan College, située à Oakville, Ontario, est réputée pour ses programmes en animation traditionnelle, en animation par ordinateur ainsi qu'en graphisme et en graphisme par ordinateur.

- **Animation traditionnelle**

Le collège offre à l'artiste en animation un programme complet de trois ans. Les élèves doivent maîtriser le processus de production d'un produit animé et sont entraînés à utiliser l'animation pour expliquer un contenu ou vendre un produit. Les débouchés de ces élèves sur le marché du travail se trouvent principalement en éducation, en sciences et auprès des télédiffuseurs. Le collège a également mis sur pied une école internationale, vraisemblablement unique en Amérique du Nord, qui offre un programme d'été en animation (12 semaines durant 3 ans). Il n'existe pas de programme équivalent au Québec.

- **Animation par ordinateur**

Ce programme est la suite logique du programme précédent. L'animation par ordinateur est devenue une forme d'expression visuelle très importante. Le programme offert, d'une durée d'un an ("post-diploma"), s'adresse à des artistes diplômés en arts visuels et à des artistes d'expérience.

Les applications sont variées:

- productions vidéo musicales et industrielles;
- messages publicitaires pour la télévision;
- design industriel;
- applications diverses en éducation, médecine, sciences...

Un programme intensif est également offert durant l'été. Il n'existe pas de programme équivalent au Québec.

1.3 Observations sur l'offre de formation au niveau collégial

- On remarque plusieurs écarts entre la description officielle des programmes et la réalité pédagogique, ce qui complique l'analyse de l'offre de formation.
- En cinéma, le réseau collégial donne accès à une formation générale menant principalement à l'université. Cette formation est populaire auprès des jeunes. Cependant, la formation professionnelle menant à la pratique des métiers de cinéma est inexistante.
- L'option télévision du programme ATM recrute de nombreux élèves qui, à la fin de leur cours, trouvent des emplois surtout en régions.
- Le programme "Conception sonore assistée par ordinateur" a réussi à s'implanter rapidement en misant à fond sur la formation technologique.
- On retrouve chez les employeurs de l'industrie quelques diplômés de programmes non spécifiquement orientés vers la télévision ou le cinéma.

1.4 Perception par l'industrie de la formation offerte au niveau collégial

Les employeurs ne connaissent pas le détail des programmes offerts ni les contraintes de l'enseignement. Leurs perceptions reposent donc sur leur évaluation qualitative des diplômés recrutés ou reçus en stage ainsi que sur leurs rapports avec les responsables de programmes ou les professeurs. Les commentaires recueillis portent soit sur un programme précis, soit sur la formation donnée dans certains collèges.

1.4.1 DEC en Arts, concentration cinéma

La perception est que le programme donne une formation générale en cinéma et que par conséquent, l'on forme des cinéphiles plutôt que des professionnels du cinéma. Cette perception est loin d'être étonnante puisqu'elle correspond au principal objectif du programme: transmettre une culture cinématographique de qualité.

1.4.2 DEC en Électrotechnique, option équipements audiovisuels

- **Métiers techniques**

Les employeurs considèrent cette formation valable pour les métiers purement techniques (ex. technicien d'entretien ou technicien à la régie centrale). L'Institut Teccart est souvent mentionné comme un bassin valable de main-d'oeuvre en électronique/électrotechnique.

- **Changement prévisible des exigences**

Jusqu'à maintenant, le DEC en électrotechnique était une qualification préalable à l'emploi pour de nombreux métiers de production et d'entretien auprès des télédiffuseurs. Dans le cas de plusieurs métiers de production, cette norme est en voie de changement. Les employeurs jugent maintenant essentiel de hausser leurs exigences en créativité et en expression artistique. L'expérience démontre que l'orientation purement technique est insuffisante.

1.4.3 DEC en Arts et technologie des médias (ATM)

- **Perceptions positives les plus répandues**

- Connaissances de niveau d'entrée dans l'industrie pour certains métiers non techniques (ex. régisseur, scripte);
- bonne préparation de la relève pour certains employeurs régionaux;
- appréciation des efforts fournis par les responsables du programme de la part de certains employeurs spécialisés en postproduction.

■ **Perceptions négatives les plus répandues**

- Faible formation technique;

- formation limitée quant à l'utilisation des équipements et quant à l'expérience pratique (le "savoir-faire");

- directe concurrence du programme avec ceux offerts par d'autres institutions:

  exemples:

  . Les diplômés du baccalauréat en communication (ex. UQAM) sont aussi candidats aux métiers de régisseur et de scripte. Or, entre le baccalauréat et le DEC, ATM, les employeurs préfèrent la formation universitaire.

  . Les diplômés de Teccart et du DEC, ATM posent leur candidature pour occuper des métiers d'opérateurs à la production.

- distance géographique entre le cégep de Jonquière et 95% du marché (Montréal). Or, les centres de formation ont généralement tendance à se rapprocher du marché desservi (ex. Paris pour la France, Los Angeles et New York pour les États-Unis). Cet éloignement pose certains problèmes pratiques, notamment:

  . la non-disponibilité du perfectionnement ATM pour les clientèles adultes concentrées à Montréal;

  . l'obligation pour les stagiaires du cégep de Jonquière de s'installer à Montréal durant leur stage.

- distance psychologique:

  . professeurs inconnus dans l'industrie;

  . difficulté de collaboration suivie avec les entreprises.

1.4.4 Programmes connexes

- Les diplômés de programmes récents (ex. Musitechnic) ne sont pas encore suffisamment connus.

- Certains programmes ne répondent pas aux besoins spécifiques de l'industrie (ex. technique scénique en théâtre professionnel).

1.4.5 Commentaires généraux sur l'ensemble de l'enseignement collégial

- Les normes suivies dans le réseau éducatif restent éloignées des réalités pratiques des entreprises telles que, entrepreneurship culturel, rythme de travail, environnement technologique, exigences du service à la clientèle et contrôle de la qualité.

- La concertation entre les collèges est jugée insuffisante.

2. L'OFFRE DE FORMATION AU NIVEAU UNIVERSITAIRE

2.1 Au Québec

Il existe plusieurs programmes universitaires qui se consacrent à l'étude du cinéma et de la télévision. En principe, le but poursuivi par l'université est de former des professionnels de la production audiovisuelle tels que critiques, scénaristes, réalisateurs et producteurs, ainsi que des professeurs et des chercheurs dans le secteur des médias. Une présentation sommaire de ces différents programmes s'impose.

2.1.1 L'université Concordia

- **Inventaire des programmes pertinents**

- **En cinéma**

BFA[1] Specialization in Film Production
BFA Specialization in Film Studies
BFA Major in Cinema
Minor in Cinema
Minor in Film Animation
Minor in Film Studies
MFA[2] Film Production

- **En communication**

BA[3] Specialization in Communication Studies
BA Major in Communication Studies
MA[4] in Communication Studies
Ph.D. in Communication Studies[5]
Diploma (2e cycle) in Communication Studies

- **En journalisme**

BA Specialization in Broadcast Journalism
BA Specialization in Journalism and Communication
BA Major in Journalism
BA Minor in Journalism
Diploma (2e cycle) in Journalism

Les diplômés de tous ces programmes peuvent éventuellement travailler dans l'industrie du cinéma, de la télévision et de la vidéo. Notre analyse portera plus spécifiquement sur les programmes directement reliés à la production en cinéma et en télévision.

---

1 Bachelor of Fine Arts
2 Master of Fine Arts
3 Bachelor of Arts
4 Master of Arts
5 Programme conjoint des universités Concordia / Montréal / UQAM.

Programme/cinéma

■ Présentation

La "Faculty of Fine Arts" offre un programme de cinéma qui a la réputation d'être le meilleur au Canada. Les élèves de Concordia ont mérité, au fil des ans, de nombreux prix dans les festivals de cinéma étudiant. Concordia offre aussi le seul programme en film d'animation au Québec.

■ Approche pédagogique

La créativité, l'imagination et le contenu du film sont les premières préoccupations du programme. Les responsables estiment que le cinéma canadien a d'abord besoin de ressources humaines créatrices et d'idées neuves. Le "pourquoi" est plus important que le "comment".

On accorde beaucoup d'attention à l'environnement dans lequel évoluent les élèves, le talent ne pouvant que bénéficier d'un encadrement approprié au moment où il est encore fragile et hésitant. La "Faculty of Fine Arts" étant d'abord une école d'art, la familiarisation avec différentes formes d'art est vivement favorisée.

Comme "l'on ne devient pas peintre en observant Picasso peindre", le second objectif du programme est le "comment faire" ("how to").

Les programmes de cinéma axés sur la production sont fortement contingentés, surtout au niveau du diplôme de maîtrise, la priorité étant donnée aux individus présentant un fort potentiel. Ainsi, sur les 10 élèves inscrits en maîtrise à tous les 2 ans, 5 seulement pourront réaliser un film à titre de thèse de maîtrise.

■ Intégration au marché du travail

La formation universitaire est présentée aux élèves comme l'un des chemins possibles pour devenir cinéaste; ceux-ci sont prévenus de la faible corrélation entre le diplôme et l'emploi dans le milieu du cinéma de même que de la faible corrélation entre le diplôme et les revenus.

En ce qui concerne le placement, les responsables du programme estiment que les résultats sont de plus en plus intéressants, la majorité des finissants trouvant de l'emploi en cinéma ou dans un secteur très connexe[1]. Ils jouissent vraisemblablement d'un préjugé favorable auprès des "anciens" de Concordia en place dans l'industrie.

La question d'une possible saturation du marché est considérée comme un faux problème dans la mesure où le nombre de personnes qualifiées provoquerait plutôt le renouveau en favorisant l'émergence de nouvelles tendances.

---

1 Proportion d'environ 7 sur 10.

Programme/Communication

- **Présentation**

Le département de communication offre un programme de 2 ans, la 1ère année constituant un tronc commun et la 2e année, la spécialisation. Quatre options sont disponibles:

- dynamique visuelle axée sur la direction de la photographie et la direction artistique;
- cinéma;
- télévision (option la plus populaire en nombre d'étudiants inscrits);
- son.

- **Approche pédagogique**

Le principe de base est l'importance de comprendre l'ensemble, d'où le tronc commun en 1ère année. Les diplômés seront avant tout des généralistes et ce, bien que la seconde année offre des possibilités de spécialisation.

- **Clientèle**

Le programme est très populaire. Concordia accepte annuellement 120 élèves sur plus de 1 000 demandes reçues.

- **Intégration au marché du travail**

L'université décerne chaque année 80 diplômes au niveau du baccalauréat dont 50 en spécialisation télévision. Les responsables du programme se disent satisfaits du taux de placement sur le marché du travail.

2.1.2 Université du Québec à Montréal[1] (UQAM)

- **Inventaire des programmes pertinents**

- **En communication**

Certificat
Baccalauréat
Maîtrise
Doctorat[2]

---

1 Des programmes semblables ou connexes à ceux offerts par l'UQAM sont aussi disponibles dans d'autres établissements du réseau de l'université du Québec, notamment:
- un certificat de 1er cycle en cinéma et vidéo à l'UQAC (Chicoutimi);
- un certificat en communication à l'UQAR (Rimouski).

2 Programme conjoint des universités Concordia / Montréal / UQAM.

- **Autres matières**

Certificat en scénarisation
Baccalauréat en psycho-sociologie de la communication
Baccalauréat en relations publiques (1992)
Baccalauréat en journalisme (1992)

Un certain nombre de diplômés de tous ces programmes pourront travailler dans l'industrie du cinéma, de la télévision et de la vidéo. Notre analyse portera plus spécifiquement sur les programmes reliés à la production audiovisuelle, à savoir, le baccalauréat en communication et le certificat en scénarisation.

Programme/Communication

■ **Objectifs**

Voici les objectifs du programme menant au baccalauréat en communication tels que publiés par l'UQAM:

"Ce programme a pour objectif de former des personnes aptes à travailler à la conception et à la réalisation dans le domaine des communications mass-médiatiques, tout en élaborant une réflexion critique sur leur pratique. À cette fin, le cheminement proposé s'articule autour de trois ensembles d'activités aux objectifs spécifiques. D'abord un tronc commun de cours et d'ateliers vise essentiellement à assurer une formation initiale polyvalente. Des ateliers permettent d'acquérir les habiletés de base dans les domaines de l'écrit, du son, de l'image et des technologies numériques, tandis que des cours introduisent à la situation actuelle des médias, aux méthodes d'analyse et aux théories opportunes pour la réflexion critique sur leurs contenus, leurs déterminations et leurs impacts. De plus, en réarticulant le développement des communications médiatisées aux contextes sociaux, politiques et culturels, les cours "histoire des communications" assurent une formation générale de base.

Dans une seconde phase, en optant pour l'une des spécialisations (radio, cinéma, télévision ou journalisme), l'étudiant approfondit sa formation professionnelle et critique par une série d'ateliers intensifs et d'exercices soutenus ainsi que par des cours de réflexion et d'analyse, centrés sur le domaine choisi.

Enfin, un ensemble de cours complémentaires doivent permettre à l'étudiant de singulariser sa formation en l'articulant par rapport à ses propres objectifs. Il pourra ainsi acquérir des connaissances théoriques et pratiques plus spécifiques à certains aspects du domaine choisi, élargir sa formation par le recours à des disciplines connexes ou approfondir ses compétences particulières par des ateliers de production avancée ou des stages dans le milieu professionnel".

■ **Clientèle**

Considérant le nombre de demandes d'inscriptions, le baccalauréat est un des programmes les plus populaires au Québec. Près de 1 500 demandes seraient acheminées annuellement vers ce programme, pourtant contingenté à 200 admissions. Quatre options sont disponibles parmi lesquelles les élèves doivent se répartir en groupes plus ou moins égaux:

- cinéma;
- journalisme;
- radio;
- télévision.

■ Approche pédagogique

Il n'est pas toujours possible de diviser les éléments théoriques et pratiques, d'autant plus que la réalité pédagogique s'éloigne parfois considérablement de la description officielle des cours.

La première préoccupation semble être la transmission d'une culture générale en communication axée sur la polyvalence, l'analyse et les connaissances critiques.

Le second objectif concerne la pratique. L'UQAM a consenti des efforts soutenus pour se rapprocher de la réalité du milieu du travail. En télévision par exemple, l'UQAM dispose maintenant d'espaces et d'équipements professionnels de type "broadcast". Selon sa spécialisation et ses intérêts, tout élève peut, à partir d'une banque de cours, choisir des contenus axés sur la production et participer à quelques productions de courte durée. Les élèves de 3e année peuvent à leur choix effectuer un stage qui leur permettra de se confronter à la réalité d'une véritable production. Il peut s'agir d'un stage en entreprise ou de l'exécution d'une commande pour un organisme à but non lucratif. Quoique facultatif, ce stage serait très populaire auprès des élèves. Selon les choix de l'élève, la portion pratique du programme peut égaler la portion théorique. L'évaluation de la proportion théorie/pratique dépend aussi de l'appréciation des contenus pédagogiques.

■ Intégration au marché du travail

À chaque année, le nombre de diplômés en communication de l'UQAM est d'environ 150; âgés d'environ 23 ans, on y compte autant de femmes que d'hommes. De ce nombre, 50% au moins souhaitent travailler en production cinématographique et télévisuelle à titre de réalisateur, assistant-réalisateur, producteur, scénariste ou directeur de production. Pour ces diplômés, le marché de la télévision semble plus important en terme d'emplois possibles et plus ouvert que le milieu du cinéma.

Certificat en scénarisation

La famille des lettres et communication offre depuis une dizaine d'années un certificat en scénarisation d'une durée d'un an. Le programme compte de nombreux élèves (une cinquantaine par année).

■ Objectifs

"Le certificat en scénarisation cinématographique a pour objet de donner aux élèves une formation théorique et pratique qui leur permette d'intervenir adéquatement comme scénariste dans le champ de la production cinématographique. À ces fins, il vise:

- une sensibilisation au texte filmique en général, dans ses réalités cinématographiques et télévisuelles;

- une information sur les conditions matérielles de la production cinématographique nationale;

- une connaissance de la spécificité de l'écriture de scénario;

- une maîtrise de la scénarisation, en fonction du milieu et des aptitudes personnelles des étudiants."

2.1.3 Université de Montréal

■ **Inventaire des programmes pertinents**

- **En études cinématographiques (département d'histoire de l'art)**

  Mineure
  Majeure

- **En communication**

  Mineure
  Majeure
  Maîtrise
  Doctorat[1]

Programme d'études cinématographiques

■ **Objectifs**

Selon la documentation publiée par l'université, les objectifs se lisent comme suit:

- **Premier cycle**

"Le programme d'études cinématographiques est conçu de façon à offrir une liberté de choix à l'étudiant. Celui-ci peut opter pour une orientation purement théorique, dans le cadre du mineur, ou opter, dans le cadre du majeur, pour un profil combinant les approches théorique et pratique, menées ici de front dans une optique de complémentarité, au niveau du premier cycle.

Au plan théorique, l'approche se veut dynamique et globale, explorant les avenues essentielles du phénomène cinématographique (faisant état de l'évolution combinée des techniques, du langage et des théories propres au cinéma), afin de permettre à l'étudiant de mener une réflexion critique conséquente sur le cinéma; au plan de l'instrumentation, l'étudiant est confronté aux aspects essentiels du processus de la création cinématographique: scénarisation, réalisation, production, montage, afin de permettre une compréhension aussi large que possible de l'acte créateur, tant dans le domaine de la fiction que du documentaire."

---

1 Programme conjoint des universités Concordia / Montréal / UQAM.

- **Débouchés**

"Il s'agit d'un programme de formation générale, où la dimension pratique constitue un complément recommandé certes, mais non d'une école de cinéma, au sens propre du terme. Tout en favorisant la création pour ceux qui le désirent, le programme ne vise donc pas à former des cinéastes professionnels. Il prépare plus directement aux études supérieures en cinéma, à l'enseignement du cinéma, à l'animation culturelle, ainsi qu'au travail dans le secteur de production au sens large."

- **Clientèle**

Le programme compte de nombreux élèves (plus de 100 au premier cycle).

- **Approche pédagogique**

Le programme de cinéma fait partie du programme d'histoire de l'art, ce qui se reflète dans les cours offerts. En effet, plusieurs cours portent sur l'histoire du cinéma, les genres cinématographiques et les réalisateurs.

Des cours en scénarisation sont également offerts, mais toujours en rapport avec des objectifs spécifiques (ex.: ethnocinématographie).

L'écart entre la description officielle du cours et la réalité pédagogique complique la répartition des contenus théoriques et pratiques. Certains contenus pratiques sont offerts sur une durée de deux ans (cours de production et montage). Cependant, si l'on considère les contraintes au niveau des blocs de cours de même que les limites au niveau des équipements techniques[1], on constate que l'étudiant ne peut pas véritablement se spécialiser sur les aspects pratiques. Le pourcentage de contenu pratique est estimé à 20% de l'ensemble du programme.

Programme/Communication

- **Caractéristiques**

Dans le cadre du programme en communication (surtout mineure en communication), l'élève reçoit une brève formation sur différents aspects de la production cinématographique et télévisuelle. L'objectif des cours pratiques vise d'abord à amener l'élève à communiquer au moyen de la photographie, du cinéma, du film et du montage sonore. Des rudiments techniques lui sont offerts mais, comme la proportion d'élèves pour qui il s'agit là d'un premier contact avec la technologie est assez élevée, la formation technique peut difficilement être approfondie.

Les cours de communication couvrent une dimension technique et certains aspects de la scénarisation, laquelle est abordée sous l'angle de l'analyse des messages et des styles.

---

1 Le programme utilise les équipements et les studios du laboratoire audiovisuel.

Une introduction est également donnée sur les nouvelles technologies; l'élève est amené à planifier un système interactif avec des composantes textuelles et du graphisme par ordinateur.

La majorité des autres cours de formation générale porte sur l'analyse, la critique et les recherches sur les médias. Le programme couvre certains sujets liés à la conception, à la gestion et à la programmation des médias.

Quant au contenu pratique et théorique, la situation semble similaire à celle décrite au programme d'études cinématographiques, la pratique ne dépassant pas 20% de l'ensemble du contenu du programme.

2.1.4 Université Laval

- **Inventaire des programmes pertinents**

- **En études cinématographiques**

  Mineure
  Majeure

- **En communication et journalisme**[1]

  Majeure ou diplôme en communication publique
  Mineure ou certificat en communication publique
  Certificat en journalisme
  Maîtrise en communication publique

- **En littérature française**

  Maîtrise, option études cinématographiques
  Doctorat, option études cinématographiques

Programme/Études cinématographiques

- **Objectifs**

Le programme d'études cinématographiques est décrit comme suit:

"Ce programme vise à donner à l'étudiant une formation ou un complément de formation qui lui permette une lecture consciente et critique du fait filmique dans sa complexité, ainsi qu'une réflexion sérieuse sur ses principales dimensions: artistique, culturelle, esthétique, économique, sociale et politique... Ce programme de mineure en études cinématographiques ne saurait être considéré comme une préparation immédiate au métier de cinéaste."

---

1 Ces programmes n'ont pas été analysés car ils n'ont qu'une incidence indirecte sur la présente étude.

- **Approche pédagogique**

Accent sur la culture cinématographique.

- **Clientèle**

Les programmes en cinéma comptent une cinquantaine d'élèves par année.

2.1.5 Université McGill

L'université propose au moins 3 programmes pertinents[1], à savoir:

MA in Communication
PhD in Communication
MA in Musicology, sound recording

2.2 Hors Québec

2.2.1 En Europe

En Europe, plusieurs universités offrent depuis de nombreuses années des programmes de formation, surtout en cinéma. Un certain nombre de cinéastes québécois ont reçu une formation en Europe.

2.2.2 Aux États-Unis

Plus de 1 000 programmes de formation ont déjà été répertoriés dans les universités et collèges américains en cinéma et télévision. Certaines universités reconnues internationalement attirent des candidats de nombreux pays, dont des cinéastes du Québec. Citons, entre autres:

- University of Southern California (USC);

- New-York University.

2.2.3 Au Canada

Plusieurs universités canadiennes offrent des programmes en cinéma et télévision. Le Québec inclus, on compte plus de 40 programmes de formation en cinéma dans les universités et collèges.

Le système d'enseignement étant différent au Canada anglais et au Québec, certains établissements se trouvent à chevaucher la classification québécoise "collège" et "université". Parmi ceux-ci, le Ryerson Polytechnical Institute de Toronto est une institution qui se distingue.

---

1 Ces programmes n'ont pas été analysés car ils n'ont qu'une incidence indirecte sur la présente étude.

■ Ryerson Polytechnical Institute

- Type d'établissement

École d'arts appliqués.

- Programmes

Plusieurs programmes (7) sont disponibles, notamment:

Bachelor of Applied Arts, Photographic Arts (durée: 4 ans);
Bachelor of Applied Arts, Radio and Television (durée: 3 ans).

- Clientèle

École ouverte aux finissants de niveau secondaire dans le système d'éducation ontarien ("Grade 13 Diploma").

- Particularités

L'institut se présente comme "one of the largest and best-equipped facilities in North America".
Frais de scolarité: 2 000 $ à 6 000 $ / an.

Programme/Bachelor of Applied Arts, Photographic Arts

■ Objectif

Former des professionnels pour l'industrie de la production cinématographique.

■ Approche pédagogique

2e année: tronc commun (théorie)
3e et 4e années: spécialisation

■ Locaux et équipements disponibles

Salles d'enregistrement et de mixage, laboratoire de photographie, salle de cinéma.

■ Métiers visés

Producteur, réalisateur et scénariste.

Programme/Bachelor of Applied Arts, Radio and Television

■ Objectif

Former des professionnels pour l'ensemble de l'industrie.

- **Approche pédagogique**

Formation axée sur la pratique professionnelle ("job oriented skills").
Durée de 3 ans.

- **Équipements**

Caméras, équipements vidéo, équipements sonores, systèmes d'éclairage.

- **Métiers visés**

L'ensemble des métiers de la télévision et de la production de film (annonceur, responsable de la planification et de la production, responsable de la publicité)

2.3 Observations sur l'offre de formation au niveau universitaire

- **Positionnement varié des institutions**

Malgré un certain nombre de ressemblances, chaque université a développé une approche qui lui est propre.

- **Université de Montréal et Université Laval**

Ces universités s'en sont surtout tenues à transmettre une culture générale de base en communication et en cinéma. Il ne s'agit pas d'une approche étroitement liée aux besoins spécifiques de l'industrie.

- **UQAM**

Son positionnement se caractérise par:

. une formation générale en communication;

. un rapprochement progressif des pratiques professionnelles selon les champs de spécialisation.

Le programme de l'UQAM semble être le premier choix des élèves qui veulent s'inscrire en communication, ainsi que l'indique le grand nombre de demandes d'admission.

- **Université Concordia**

La position de Concordia se caractérise par:

. l'importance de ses divers programmes en cinéma;

. la priorité accordée au développement de "cinéastes de contenu";

. l'intégration réussie des pratiques professionnelles de cinéma.

Concordia semble être l'université canadienne la plus reconnue en matière d'enseignement cinématographique.

- **Paradoxe du rôle des universités**

L'université Concordia et l'UQAM visent simultanément deux objectifs difficiles à équilibrer.

D'une part, l'objectif d'une meilleure formation générale: l'université doit assurer une formation de base pour des métiers qui exigent une bonne culture générale. C'est là sa vocation première. Si l'université n'assure pas cette formation, qui le fera? L'approche doit par conséquent en être une de généraliste.

D'autre part, l'université tend vers une formation plus proche des réalités du marché du travail et davantage axée sur les pratiques professionnelles, ce que recherchent d'ailleurs de nombreux élèves. Cette orientation se trouve freinée par au moins deux facteurs:

- le savoir-être et le savoir-faire se transmettent difficilement; or, dans l'industrie du cinéma et de la télévision, ces aspects sont aussi importants que le savoir;

- le prix de revient de la mise en situation professionnelle est élevé de telle sorte que les universités se heurtent à l'importance des investissements à consentir.

- **Popularité des programmes**

Les inscriptions sont nombreuses autant en cinéma qu'en télévision. Cette popularité s'explique entre autres par:

- l'attrait considérable exercé par l'industrie;

- la politique d'accessibilité aux programmes favorisant des candidats dont le profil personnel laisse parfois à désirer.

- **Intérêt des diplômés pour un nombre restreint de professions**

Environ une centaine de diplômés en cinéma sortent à chaque année des universités Concordia, Montréal et UQAM. À ce nombre, s'ajoutent les diplômés en communication[1] qui arrivent à chaque année sur le marché du travail; à l'exception de ceux qui s'orientent vers un autre secteur, la grande majorité des finissants convoitent les métiers du haut de la pyramide, principalement celui de réalisateur. La formation universitaire est jugée pertinente quoiqu'incomplète pour des métiers comme réalisateur, producteur et scénariste[2].

---

1 Pour l'UQAM seulement: environ 150 diplômés par an.

2 Une formation universitaire en arts est aussi utile pour des métiers tels que directeur artistique et concepteur-designer.

Cette affluence entraîne un sérieux problème de débouchés sur le marché de l'emploi. Considérons l'exercice suivant:

1) Taux de renouvellement d'un métier selon une hypothèse de durée de carrière de 20 ans: 5%.

2) Taux de renouvellement X population active par métier = demande.

3) Nouveaux arrivants dans le métier = offre.

4) Offre + demande = pénurie, équilibre ou surplus.

Cette approche appliquée au métier de réalisateur donnerait le résultat suivant:

- taux de renouvellement: 5%
- population active: 600
- demande annuelle théorique: 30
- à chaque année, nombre estimé de postulants à un poste de réalisateur: 150
- $\frac{\text{offre (150)}}{\text{demande (30)}}$ = surplus de 5 pour 1

2.4 Perceptions réciproques universités-industrie

2.4.1 Perceptions les plus répandues des universités sur l'industrie

Les opinions suivantes sont répandues parmi les répondants universitaires:

- **La spécialisation plutôt que la polyvalence**

D'une façon générale, les employeurs semblent plus intéressés à trouver une main-d'oeuvre opérationnelle que par le développement d'une relève articulée et polyvalente.

- **Le poids de la tradition**

La tradition, spécialement en cinéma, favorise la formation en milieu de travail ("sur le tas") et la relation maître-apprenti. Or, ces principes ne sont plus applicables aujourd'hui.

- **Reproduction du modèle connu**

Les décideurs d'aujourd'hui en cinéma et télévision se sont généralement formés en milieu de travail, à force de travail et de persévérance. Ils recherchent implicitement leur "double": une personnalité qui sait s'affirmer par ses réalisations. Les gens en place résistent au rôle d'accélérateur que peut jouer une solide formation: une telle formation ne leur était pas accessible sans qu'ils considèrent aujourd'hui que cela ait été un obstacle à leur réussite.

- **Méconnaissance de la relève universitaire**

L'industrie, particulièrement l'industrie cinématographique, est fermée à la relève universitaire même si celle-ci peut parfois sembler plus talentueuse que certains professionnels.

2.4.2 Perceptions les plus répandues de l'industrie sur les universités

Les répondants de l'industrie ont aussi leurs opinions sur l'enseignement universitaire de matières qu'ils connaissent bien.

- **Perceptions positives**

Les universités jouent un rôle dans l'amélioration de la culture générale à différents égards:

- culture cinématographique ou télévisuelle;
- polyvalence en communication;
- ouverture d'esprit;
- compréhension des médias;
- esprit d'analyse et de recherche;
- connaissance critique;
- expression orale et écrite.

L'Université Concordia est particulièrement considérée comme une bonne école de cinéma où on a réussi à équilibrer l'apprentissage théorique et pratique. Les diplômés de Concordia ont généralement une longueur d'avance au niveau de l'emploi dans le secteur du cinéma.

■ Perceptions négatives

- Un enseignement qui se concentre sur les connaissances intellectuelles seulement. Or, en cinéma et télévision, le savoir-être et le savoir-faire sont aussi importants que le savoir.

- Une formation trop générale.

- Un profil psychologique souvent inadéquat des diplômés, les études prolongées pouvant nuire à l'adaptation aux réalités de l'industrie.

- Des attentes démesurées quant aux emplois: la grande majorité des finissants vise une intégration rapide aux professions de création, principalement à la profession de réalisateur.

- Les universités donnent une formation qui, tout en transmettant une bonne culture générale, est toujours incomplète au plan professionnel.

- Une pratique professionnelle trop limitée et non reliée aux réalités et exigences de la production.

- L'université donne aux étudiants "l'impression de connaître", les rendant par le fait même moins réceptifs à la formation en milieu de travail.

- Les diplômés font face à de fortes désillusions lorsqu'ils entrent en contact avec la réalité concrète d'un plateau de tournage.

- Aucune corrélation positive entre le diplôme et la compétence sur le marché du travail.

- Aucune corrélation positive entre le statut de professeur et la compétence en production.

■ Conclusion

La perception générale de l'industrie, particulièrement de l'industrie du cinéma, est qu'il y a une profonde rupture entre l'offre universitaire de formation et les besoins du marché du travail.

3. LA FORMATION OFFERTE PAR D'AUTRES INTERVENANTS

Cette section couvre un ensemble d'entreprises, d'institutions privées de formation et d'organismes du milieu qui interviennent au niveau de l'intégration de la relève au marché du travail, de la formation professionnelle ou du perfectionnement de la main-d'oeuvre dans l'industrie du cinéma et de la télévision.

3.1 Institutions québécoises associées à la formation

■ Commissions de formation professionnelle (CFP)[1]

Les CFP disposent de fonds publics qui leur permettent d'absorber une partie du coût d'interventions de formation, l'autre partie devant être absorbée par l'employeur. La proportion payée de part et d'autre peut varier selon le type d'intervention.

Depuis 2 ou 3 ans, la CFP du Montréal métropolitain a amorcé des interventions dans l'industrie de la culture et des communications. Quelques dossiers ont déjà été abordés en collaboration avec des organismes du milieu et des employeurs et certains projets de formation sont en voie de réalisation. L'industrie de la culture et des communications constitue maintenant une priorité. Pour sa part, la CFP de la région de Québec a aussi entrepris depuis plusieurs années des actions dans le secteur des entreprises culturelles.

■ Hautes Études Commerciales (HÉC) (Université de Montréal)

Le Groupe de recherche et de formation en gestion des arts organise régulièrement des séminaires spécialisés sur des sujets d'intérêt pour les personnes oeuvrant dans le secteur culturel, notamment:

- la gestion de projet;
- la fiscalité et les artistes;
- la psychologie du travail et la gestion des entreprises artistiques.

■ Institut national de l'image et du son (INIS)

Fondé en janvier 1990, l'INIS est présentement en voie d'implantation. On entend y donner priorité à l'aspect créatif du cinéma et de la télévision.

- Objectifs

. Formation de professionnels qui jouent un rôle de premier plan dans la conception, l'initiation et le développement des oeuvres audiovisuelles, à savoir les scénaristes, les réalisateurs et les producteurs;

. services de perfectionnement pour le milieu du cinéma et de la télévision, selon les besoins ressentis par les représentants de l'industrie.

---

1 Créées par le ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle (MMSRFP), les Commissions de formation professionnelle ont pour mission d'analyser et de répondre aux besoins de formation professionnelle sur un territoire désigné.

- **Approche pédagogique**

  . Formation par atelier, par stage et par production, au sein du milieu professionnel;

  . formation par tutorat;

  . encadrement personnalisé.

- **Programmes de formation**

  L'INIS entend offrir trois programmes distincts de formation:

  . "Le programme long est un programme permanent en cinéma, en vidéo et en télévision. Il offre une formation en scénarisation, en réalisation et en production. Ce programme est destiné à la relève.

  . Les programmes courts sont des programmes ponctuels de formation visant à répondre aux besoins de formation ressentis par les individus dans le cheminement de leur carrière professionnelle. Ces programmes s'adressent à l'ensemble des métiers du cinéma, de la télévision et de la vidéo.

  . Les programmes techniques sont des programmes ponctuels de formation visant à répondre aux besoins de formation en provenance de l'industrie."

  Clientèle du programme long:

  Le concours général d'admission mettra l'accent sur le profil psychologique des candidats. Le nombre final d'admissions a été fixé à quelque 15 étudiants par année.

  Réseau international:

  De nombreuses écoles supérieures en cinéma et télévision existent à travers le monde. Ces écoles font généralement partie du Centre international de liaison des écoles de cinéma et de télévision (CILECT), association reconnue par l'UNESCO. Au Canada, l'université York est semble-t-il membre de ce réseau.

■ **Parlimage**

Parlimage est une entreprise à but non lucratif fondée en 1978. Parlimage se présente comme "le plus important centre de formation en cinéma, en télévision, en vidéo et en communication" au Québec.

- **Programmes et services**

  . séminaires en communication; Parlimage possède, entre autres, une expertise reconnue en animation de groupes;

  . séminaires touchant de nombreux aspects de la production;

  . consultation en scénarisation, montage et prédistribution.

- **Approche pédagogique**

  . séminaires d'une durée variant de 1 à 6 jours, selon le sujet abordé;

  . contenus donnés par des personnes-ressources issues du milieu;

  . réponse rapide aux besoins exprimés par la clientèle.

- **Clientèle**

  Principalement des artistes, artisans et techniciens de même que des entreprises et organismes des milieux de cinéma, de la télévision, de la vidéo et des communications.

- **Particularités**

  Organisme partiellement subventionné par Téléfilm Canada et SOGIC.

3.2 Institutions associées à la formation hors Québec

Des centres de formation en cinéma et télévision ont été créés au Canada au cours des dernières années. Ces centres sont ouverts aux gens de l'industrie de toutes les provinces.

- **Centre canadien des hautes études cinématographiques**[1] **(North York, Ontario)**

Début des opérations: 1988

- **Objectif principal**

  Encourager l'excellence dans la réalisation de longs métrages en offrant des programmes intensifs et pratiques aux réalisateurs, scénaristes et producteurs.

- **Clientèle**

  Sélection de 12 à 15 cinéastes par année qui ont déjà fait preuve de leur talent.

- **Programmes**

  . programme consacré à la préparation d'une production (durée: 1 an);

  . programme de production des projets jugés les plus prometteurs (durée: 1 an).

- **Approche pédagogique**

  Tutorat assuré par des ressources du milieu.

---

1 Canadian Center for Advanced Film Studies.

■ National Screen Institute (NSI) (Edmonton, Alberta)

Début des opérations: 1986

- Objectif principal

Encourager les cinéastes et la production cinématographique et télévisuelle à travers le Canada.

- Particularités

Bien qu'appuyé par l'ONF, le NSI a abandonné après trois ans son programme long intitulé "Dramalab". Des problèmes d'encadrement pédagogique, de financement et d'éloignement géographique des centres de production seraient à l'origine de cette décision.

Le NSI concentre maintenant ses efforts sur des programmes de perfectionnement:

. "Local Heroes"

Séminaire de 5 jours à l'intention des jeunes cinéastes portant sur le développement, la production et la distribution.

. "First Draft Writer's Workshop"

Séminaire réparti sur 5 fins de semaine portant sur le développement d'un scénario pour la télévision. Ce séminaire s'adresse d'abord aux jeunes scénaristes.

. "Festival Pitching Workshop"

Séminaire de 3 jours développé en collaboration avec "The Banff Center for Management" dans le but de développer les habiletés en gestion/marketing. Le séminaire porte plus précisément sur la présentation de projets à des personnes cibles.

. NSI Drama Prize

Le NSI organise aussi un concours annuel pour la production d'un court métrage (3 à 5 minutes). Le gagnant se mérite un prix de 3 000 $ et est assuré de la distribution de son oeuvre.

■ Canadian Summer Film Institute

Depuis 1980, le collège Algonquin organise annuellement une Rencontre estivale ciné-vidéo.

- Particularités

. Durée: environ 10 jours

. Formation bilingue

. Approche pédagogique: séminaires spécialisés (ex. scénarisation)

. Clientèle: quelque centaines de participants provenant principalement du Canada, dont un bon nombre du Québec (ex. scénaristes, réalisateurs)

3.3 Organismes du milieu du cinéma et de la télévision

■ Académie canadienne du cinéma et de la télévision

- Programme national d'apprentissage

"Lancé et administré par l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision, soit par le plus important regroupement d'artistes et artisans de l'industrie cinématographique et télévisuelle du Canada, le Programme national d'apprentissage est destiné à la relève. Dans le cadre de ce programme d'éducation, un certain nombre de jeunes gens venant de terminer leurs études en cinéma, en télévision, en communication ou dans un domaine connexe auront la chance de faire un stage dans une ou plusieurs équipes professionnelles de tournage ou de production, se familiarisant ainsi avec les aspects pratiques de leur profession et les exigences du marché du travail dans leur spécialité particulière."

- Caractéristiques

. stage de 12 semaines en milieu professionnel dans la spécialité particulière du stagiaire;

. rémunération de 250 $ par semaine d'apprentissage.

■ Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)

L'ADISQ offre des séminaires de perfectionnement à ses membres, notamment:

. planification stratégique;

. gérance d'artiste;

. relations de presse.

■ Ateliers de cinéma (Anne-Claire Poirier)

Depuis 3 ans, avec l'appui entre autres de la SOGIC, madame Anne-Claire Poirier organise des ateliers à l'intention surtout de jeunes réalisateurs. Les ateliers ont lieu durant les fins de semaine dans les locaux du Conservatoire d'art dramatique de Montréal.

■ **Association pour le jeune cinéma québécois (AJCQ)**

Cette association organise pour ses membres des ateliers de courte durée (1 à 2 jours).

Exemples:
- . montage vidéo
- . scénarisation super 8 et vidéo
- . initiation à la vidéo

■ **Office national du film (ONF)**[1]

Historiquement, l'ONF a joué un rôle majeur dans le développement de l'industrie cinématographique canadienne. De nombreux cinéastes, producteurs et techniciens y ont appris et exercé leur métier.

L'ONF participe depuis de nombreuses années à des projets de formation professionnelle entre autres, au moyen de stages dans ses installations et sous la direction de ses professionnels. Depuis 1987, dans le cadre de son programme d'équité en emploi, l'ONF a favorisé la formation professionnelle pour des métiers techniques (ex. formation de monteuses, d'éclairagistes, d'une mixeuse...).

Récemment, l'ONF, en collaboration avec la SOGIC, Radio-Québec et Téléfilm Canada, a participé au financement du projet "Fictions 16/26" destiné à la relève en scénarisation (18 à 35 ans). Les productions réalisées dans le cadre de ce concours seront bientôt diffusées à Radio-Québec (voir ci-bas "SOGIC").

Pour l'année 1990-91, l'ONF propose son programme "Cinéaste recherché(e)" dans lequel il invite les jeunes cinéastes d'animation à venir réaliser un premier film animé professionnel à son studio d'animation. Le lauréat passera plus d'une année à l'ONF, s'intégrant au studio d'animation du programme français.

■ **Société générale des industries culturelles (SOGIC)**

- "Fictions 16/26"

  En 1989, la SOGIC, en collaboration avec l'ONF, Radio-Québec et Téléfilm Canada, a parrainé le développement de 48 scénarios écrits par de jeunes auteurs de 18 à 35 ans. Un budget de 600 000 $ a été alloué pour la phase développement, montant auquel s'ajoutera 1 000 000 $ pour la production des 16 scénarios retenus. La diffusion par Radio-Québec est prévue pour 1991.

- "Aide aux jeunes créateurs de cinéma"

  En 1990, la SOGIC a accepté des projets de perfectionnement et de formation professionnelle de la part de scénaristes, réalisateurs et producteurs âgés de 18 à 35 ans.

---

1 Ne sont mentionnés ici que les projets de formation externe; l'ONF offre par ailleurs de la formation et du perfectionnement à son personnel sur une base continue.

■ Téléfilm Canada

Téléfilm Canada n'a pas de programme spécifique de formation professionnelle. Cependant, cet organisme, par son Fonds de développement industriel et professionnel, participe au financement de certains organismes oeuvrant en perfectionnement (ex. Parlimage). Téléfilm intervient aussi financièrement pour soutenir la tenue de nombreuses activités telles que colloques et rencontres professionnelles.

3.4 Les grandes entreprises

Une des caractéristiques du secteur du cinéma et de la télévision au Québec est la présence simultanée de très petites et de très grandes entreprises.

Les petites entreprises ne disposent pas de ressources financières suffisantes pour répondre aux besoins de formation professionnelle ou de perfectionnement de leur main-d'oeuvre. Les travailleurs doivent trouver eux-mêmes les moyens d'assurer leur développement professionnel.

Il en va tout autrement chez les grands employeurs. Le personnel permanent de Radio-Canada, Radio-Québec, Télé-Métropole, Télévision Quatre Saisons ou de l'ONF bénéficie de multiples possibilités de formation, d'autant plus que des mécanismes d'adaptation de la main-d'oeuvre sont aussi prévus à la plupart des conventions collectives.

Les grandes entreprises sont de fait, pour leur propre personnel, d'importants fournisseurs de formation et de perfectionnement.

3.5 Autres possibilités de perfectionnement

■ Conférenciers internationaux

Des personnes-ressources provenant du milieu du cinéma et de la télévision des États-Unis et du Canada tiennent régulièrement des séminaires à l'intention des gens de l'industrie dans les principales villes. Certains de ces séminaires (la plupart en langue anglaise) ont connu beaucoup de succès. Ainsi, lors d'un séminaire sur la scénarisation tenu à deux reprises à Montréal, Robert McKee a attiré des centaines de personnes du milieu.

Exemples de séminaires:

- "Making a Good Script Great" (Linda Léger)
- "Film Directing Seminar" (Paul Gray)
- "Story Structure" (Robert McKee)

- **Festivals du film et conférences annuelles**

Les gens de l'industrie peuvent participer à différents festivals, congrès, colloques et conférences autant au Québec qu'à l'étranger. L'ordre du jour de tels événements prévoit régulièrement des activités directement reliées à la formation professionnelle.

- **Conseil des arts du Canada**

Le Conseil des arts du Canada organise ou finance plusieurs activités reliées à la formation professionnelle et au perfectionnement.

- **"The Maine Photographic Workshop Inc."**

Cet organisme, par son "International Film and Television Workshop", organise à chaque été des ateliers spécialisés. Ces ateliers ont lieu à Rockport, Maine. Depuis 1980, plus de 5 000 personnes ont participé à ces ateliers.

- **Secteur privé**

Certaines initiatives du secteur privé méritent aussi d'être soulignées. Par exemple, Musique Plus participe au projet "Démo-Clip": les télévisions communautaires permettront à des jeunes de produire des vidéoclips que Musique Plus s'est engagé à diffuser. À l'interne, cette station favorise la rotation de postes, facilitant à son personnel l'acquisition d'expériences de travail variées.

3.6 Observations sur la formation offerte par les autres intervenants

- Sur la base de leur propre évaluation des besoins, de nombreux organismes ont développé des interventions de formation professionnelle et de perfectionnement. De ce point de vue, l'industrie est mieux pourvue que d'autres secteurs d'activité au Québec.

- Pour nombreuses qu'elles soient, ces contributions à la formation professionnelle n'en sont pas moins fragiles à certains égards. En effet, il s'agit parfois d'interventions récentes, d'expériences empruntées à d'autres contextes que celui de l'industrie québécoise, ou encore, de mesures limitées à l'initiation à certains métiers.

- Dans l'industrie, il ne semble pas y avoir de consensus clair sur la question de savoir qui doit assumer la responsabilité première de la formation et du perfectionnement en cinéma et télévision au Québec.

3.7 Perceptions les plus répandues dans l'industrie sur la formation offerte par ces autres intervenants

Les personnes interviewées pour la présente étude ont été questionnées sur les possibilités de formation professionnelle et de perfectionnement dans leur industrie. Il se dégage de ces entrevues des perceptions générales sur certains fournisseurs de formation.

- **Commissions de formation professionnelle (CFP)**

Perceptions positives

- Possibilité de financement partiel des activités de formation professionnelle et de perfectionnement;
- possibilité de développer un plan de formation adapté à chaque entreprise.

Perceptions négatives

- Les CFP favorisent le réseau des cégeps comme bassin de personnes-ressources pour assurer la formation. Or, les cégeps ne possèdent pas d'expertise reconnue en cinéma et télévision.

- **L'Institut national de l'image et du son (INIS)**

Le projet de l'INIS annoncé récemment reçoit l'appui de la grande majorité des organismes du milieu du cinéma mais cet appui est quelquefois nuancé.

Perceptions positives

- La concertation des promoteurs du projet;
- l'accent sur la créativité;
- la priorité accordée aux métiers générateurs de projets: scénaristes, réalisateurs et producteurs;
- le nombre limité d'élèves rigoureusement sélectionnés;
- le recours aux meilleures personnes-ressources (tutorat);
- l'autonomie de fonctionnement de l'INIS;
- la souplesse de la structure de fonctionnement, ouverte à la collaboration avec l'ensemble des organismes concernés.

Perceptions négatives

- Les résultats passés d'écoles similaires: ainsi, certains répondants sont d'avis que peu d'écoles supérieures de cinéma dans le monde ont eu un impact réel dans l'industrie. Au Canada, le National Screen Institute (Edmonton) et le Centre canadien des hautes études cinématographiques (Toronto) ont jusqu'à date fait face à certaines difficultés;
- la difficulté d'attirer et de bien sélectionner les meilleurs candidats;
- le caractère élitiste et le coût de formation par étudiant;
- la profession de scénariste apparaît plus problématique en termes de formation que les professions de réalisateur et de producteur;
- le tutorat est perçu comme une approche qui est en régression dans l'industrie partout dans le monde. Le tutorat comporte des risques, notamment celui de reproduire les pratiques personnelles du tuteur. Par ailleurs, un bon cinéaste n'est pas nécessairement un bon pédagogue;

- les imprécisions quant aux orientations de la formation. Ainsi, veut-on donner priorité à la formation de réalisateurs-auteurs ou de réalisateurs travaillant sur commande? Veut-on former des producteurs d'affaires ou des producteurs-artisans?
- de l'avis de jeunes créateurs, l'impression que les cinéastes d'expérience ne sont pas nécessairement en mesure de préparer la relève aux exigences de la télévision de l'an 2000.

■ **Parlimage**

Perceptions positives

- Le travail réalisé par Parlimage au cours des 10 dernières années est reconnu favorablement par plusieurs répondants;
- les séminaires constituent une initiation et une sensibilisation valables, une bonne façon de s'approcher de la réalité du milieu.

Perceptions négatives

- contenus trop élémentaires;
- clientèle variée, trop "grand public";
- contenu limité de formation professionnelle de haut niveau.

Les perceptions de l'industrie sont donc très partagées sur les possibilités de formation offertes par les divers intervenants. On peut se demander s'il pourrait en être autrement devant une offre de formation fragmentée, souvent ponctuelle et dont la cohérence n'est guère évidente.

CHAPITRE VI

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

I. CONSTATATIONS LIÉES AU DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS L'INDUSTRIE DU CINÉMA ET DE LA TÉLÉVISION

1.1 Lacunes d'ordre structurel

1.1.1 Manque de coordination

Au Québec, de nombreux intervenants publics et privés sont engagés dans la formation et le perfectionnement de la main-d'oeuvre de cinéma et de télévision. Cette situation est dans une certaine mesure normale puisque le développement des ressources humaines n'est du ressort exclusif d'aucune institution en particulier. Une plus grande concertation entre l'ensemble des intervenants serait néanmoins souhaitable.

Force est de constater que cette offre de formation est multiple, éclatée et peu convaincante en termes de résultats "sur le terrain". La rupture observée entre le milieu de l'industrie et celui de l'éducation témoigne du manque de cohérence entre les besoins réels et les moyens mis en place. L'absence de lien nécessaire et continu entre pédagogues et représentants de l'industrie, sauf en de trop rares occasions, explique sans doute cet éparpillement de ressources et d'énergies qui génère de part et d'autre beaucoup d'insatisfaction.

1.1.2 Manque de données de recherche

Dans l'industrie de la télévision et du cinéma, il n'existe pas de système d'observation statistique intégrant les différents secteurs de production ni de matrice globale de l'emploi. Des données, telles les descriptions de tâches et les exigences de savoirs pour l'exercice des métiers, sont essentielles à la mise au point d'interventions pertinentes en formation de ressources humaines. Or, dans le secteur observé, ces données, lorsqu'elles existent, sont fragmentées, dispersées et hétérogènes.

1.2 Faiblesse au niveau de la scénarisation

De toutes les professions qui contribuent à la production d'une oeuvre cinématographique ou télévisuelle, la profession de scénariste apparaît à la fois comme primordiale et, paradoxalement, peu ou mal développée. La scénarisation ressort clairement comme étant le maillon faible de la chaîne de production, ce qui est d'autant plus grave qu'elle constitue le fondement même de l'oeuvre.

1.3 Besoin d'un profil particulier de main-d'oeuvre

Un bon nombre d'intervenants du milieu constatent les limites de la seule compétence fonctionnelle dans un métier donné. On privilégiera de plus en plus les personnes qui, à partir de cette compétence de base, présenteront un profil multidimensionnel, à savoir, l'artiste connaissant la technologie disponible et capable d'en utiliser les ressources, le technicien familier avec le processus créatif ou le gestionnaire à l'aise dans un environnement artistique et technologique. Le rôle de la formation et du perfectionnement dans chacun de ces domaines sera de favoriser l'acquisition de ce profil multidimensionnel.

1.4 Facteurs inhérents au contexte du cinéma et de la télévision

En élaborant toute mesure destinée à favoriser le développement des ressources humaines en cinéma et télévision, il sera important de tenir compte de certaines attitudes propres à ce milieu.

1.4.1 Faible valorisation de la formation académique

Pour réussir à se développer qualitativement, l'industrie requiert la contribution professionnelle de personnes multidimensionnelles au point de vue profil personnel (savoir-être), habiletés (savoir-faire) et connaissances (savoir).

Or, la grande majorité des programmes de formation actuels en cinéma et télévision sont axés principalement sur la transmission de connaissances théoriques. Il n'est donc pas étonnant que les diplômés de ces programmes s'intègrent difficilement au milieu. Selon plusieurs intervenants de l'industrie, il n'y a pas de corrélation entre les études et la réussite professionnelle dans le secteur de la production cinématographique et télévisuelle, au Québec tout au moins. Cette opinion largement répandue explique en partie la difficile entrée des diplômés dans une industrie où l'expérience pratique des métiers est déterminante.

L'absence de partenariat entre les institutions d'enseignement et l'industrie peut être vue à la fois comme cause et effet de cette situation.

1.4.2 Réticences face aux structures

L'industrie considère valable l'objectif de développer la main-d'oeuvre, la formation en milieu de travail s'avérant insuffisante dans un contexte de plus en plus concurrentiel.

Par contre, plusieurs intervenants, particulièrement en production indépendante, craignent la lourdeur des mécanismes qui devront être mis en place pour ce faire. Structurer certes, mais en prenant soin de protéger la créativité et l'expression artistique traditionnellement réfractaires à l'encadrement administratif. En d'autres termes, le défi consistera à structurer avec souplesse en établissant des mécanismes qui respecteront le caractère de cette industrie fondée sur la créativité.

1.5 Constats sur le perfectionnement

1.5.1 Inégalité de la participation des entreprises au perfectionnement

Les grandes entreprises[1] sont les seules à disposer des ressources et du nombre d'employés suffisants pour être en mesure de répondre adéquatement aux besoins de formation et d'adaptation de leur main-d'oeuvre.

---

1 Par exemple, Radio-Canada, Télé-Métropole, Radio-Québec, l'ONF, Pathé-Bellevue...

Les nombreuses petites entreprises qui forment une bonne part de l'industrie peuvent difficilement répondre à ce genre de besoins. Leur personnel est prioritairement occupé à la production proprement dite et aux activités connexes de gestion, de financement et de marketing; de plus, la mobilité d'un personnel majoritairement constitué de pigistes et de contractuels n'incite pas les employeurs à investir dans la formation. Même la formule du stage en studio ou sur le plateau est accueillie avec réserve puisque la formation efficiente d'un stagiaire requiert une attention que peu de professionnels peuvent se permettre en cours de tournage.

En conséquence, les travailleurs de ces petites entreprises n'ont généralement d'autre choix que de trouver eux-mêmes les voies et les ressources de leur développement professionnel.

1.5.2 Insuffisance du financement

Les sommes actuellement consacrées au perfectionnement, particulièrement en production indépendante, sont nettement insuffisantes.

1.5.3 Particularité des industries techniques

Le secteur des industries techniques se caractérise par la nécessité de constantes et coûteuses immobilisations en équipements technologiques de pointe. La rentabilité de tels investissements ne peut être atteinte que par le recrutement d'opérateurs capables d'exploiter le plein potentiel de ces équipements.

La grande variété des systèmes utilisés de même que la rapidité des changements technologiques portent à croire que le perfectionnement professionnel spécialisé devrait relever de la responsabilité des employeurs du secteur dans le cadre d'une formation en entreprise.[1] La responsabilité de la formation professionnelle de base demeure évidemment celle du système d'éducation.

1.6 Développements anticipés de l'industrie

À court terme, du point de vue strictement quantitatif et sauf pour quelques professions identifiées, l'industrie dispose de l'essentiel des ressources humaines requises pour répondre à ses besoins. Le marché de l'emploi demeure néanmoins ouvert pour un petit nombre de personnes alliant le profil personnel recherché à une grande compétence.

À moyen terme, on devrait assister à une croissance limitée du nombre d'emplois qui se manifestera surtout au niveau du travail contractuel et à la pige, principalement en production télévisuelle indépendante. À la fois en télévision et en cinéma, il y aura aussi lieu de pourvoir au remplacement d'une partie de la main-d'oeuvre actuellement en exercice (retraites, départs...).

---

1 Des programmes d'aide à la formation en entreprise sont disponibles (ex. Commissions de formation professionnelle).

1.7 Caractère saisonnier des pénuries et surplus de main-d'oeuvre

La production cinématographique et télévisuelle vit annuellement une période de forte demande de main-d'oeuvre (mai à octobre) suivie d'une période de relative inactivité. L'indice réel de pénurie ou de surplus de main-d'oeuvre se trouve en quelque sorte faussé par ces variations saisonnières. Si cette situation s'explique en partie par des exigences intrinsèques de production (qualité de la lumière, sujet), elle découle aussi de facteurs sur lesquels un certain contrôle pourrait être exercé (ex. décisions de financement public) pour en arriver à une meilleure répartition du travail et à une meilleure utilisation des compétences.

2. INDICES DE PRIORITÉ DES INTERVENTIONS POSSIBLES

Dans l'industrie étudiée, les besoins de formation de la main-d'oeuvre s'avèrent importants mais, compte tenu du grand nombre de professions engagées dans le processus de production, ils sont à la fois épars et variés. Si les priorités d'intervention sont de ce fait difficiles à établir, on peut néanmoins procéder à partir des paramètres (possiblement combinés) qui suivent.

2.1 Impact sur le produit final

Il est indéniable que chaque profession a son rôle à jouer, le produit final étant le résultat d'un intense travail d'équipe. Les professions peuvent néanmoins être regroupées selon leur degré d'impact sur le produit final:

Niveau 1: Métiers générateurs de projets:

Producteur, scénariste et réalisateur.

Niveau 2: Métiers pivots:

Directeur de production, directeur de la photographie, directeur artistique, directeur technique et directeur de postproduction.

Niveau 3: Collaborateurs de 1er rang:

1er assistant-réalisateur, régisseur, chef décorateur, chef éclairagiste, cameraman, chef machiniste et monteur (image et son).

Niveau 4: Autres collaborateurs.

Niveau 5: Métiers aux postes d'entrée et stagiaires.

Dans le souci d'utiliser la formation pour hausser la qualité de la production québécoise, la priorité d'intervention devrait être donnée aux métiers dont l'impact sur le produit final est le plus déterminant, dans la mesure évidemment où des faiblesses y auront été décelées.

2.2 Statut d'emploi

De façon générale, on peut dire que le travailleur autonome a davantage besoin de support que l'employé, ce dernier pouvant bénéficier, le cas échéant, des programmes de formation ou d'encouragement à la formation (ex. remboursement de la totalité ou de partie des frais de scolarité) offerts par son employeur. Le travailleur autonome doit pratiquer son métier tout en gérant sa carrière et en tenant ses connaissances à jour avec, comme seul appui, celui d'une association professionnelle (s'il en existe une pour le métier qu'il exerce et s'il en fait partie).

En ce sens, les pigistes et contractuels constituent une clientèle qui devrait être favorisée par les interventions de formation.

2.3 Formation professionnelle de base ou perfectionnement?

Les nombreux surplus de main-d'oeuvre aux postes d'entrée par rapport à la rareté des hautes compétences indiquent clairement, qu'à court terme tout au moins, la priorité devrait être accordée au perfectionnement des personnes en place.

Compte tenu par ailleurs de la grande variété des besoins de ces personnes, les mesures de perfectionnement devraient elles aussi être variées pour s'adapter à chaque contexte. On peut penser à diverses formules de perfectionnement telles que:

- ateliers et séminaires spécialisés;
- formation en entreprise (ex. employé expérimenté agissant comme tuteur auprès de jeunes employés);
- bourses d'études et stages à l'étranger.[1]

Enfin, considérant la fragmentation des besoins, les programmes de perfectionnement devraient être accessibles à des clientèles restreintes.

2.4 Professions problèmes

Dans l'ensemble des professions de l'industrie et sauf exception, il est courant de constater un équilibre ou un surplus quantitatif et une pénurie qualitative. L'analyse des besoins réalisée dans le cadre de cette étude[2] a cependant permis de faire ressortir un certain nombre de professions où d'importantes faiblesses d'ordre quantitatif ou qualitatif ont été identifiées. Il s'agit des profesions suivantes:

---

1 Sur ce point, plusieurs répondants ont proposé d'affecter des argents pour permettre aux meilleurs professionnels d'avoir accès à un perfectionnement à l'étranger (ex. scénaristes (France, États-Unis); directeurs artistiques et directeurs de la photographie (Italie); producteurs et directeurs de production (États-Unis)).

2 Voir chapitre IV, "Les professions".

Professions problèmes

Secteur d'activité[1]	Professions
Encadrement	- Directeur de production - Comptable de production
Scénarisation	- Scénariste
Réalisation	- Réalisateur (production indépendante seulement) - 1er assistant-réalisateur
Scénographie	- Accessoiriste
Opérations de production en studio vidéo	- Opérateur en studio vidéo (production indépendante seulement)[2]
Techniques de plateau/cinéma	- Électricien (éclairagiste)[3] - Machiniste
Montage image	- Monteur image - Infographiste
Montage sonore	- Monteur sonore - Mixeur

Ces professions devraient faire l'objet d'interventions d'autant prioritaires que les paramètres précédents leur sont aussi applicables.

---

1 Selon la classification retenue au chapitre IV.

2 Notamment, cameraman (vidéo légère) et opérateur de console d'éclairage.

3 Particularité en ce qui concerne l'exigence d'une carte de compétence.

3. RECOMMANDATIONS

Recommandation 3.1:
Mise en place d'un mécanisme de concertation

Considérant le grand nombre d'intervenants engagés en formation et perfectionnement dans le domaine du cinéma et de la télévision ainsi que le faible niveau de concertation existant d'une part, entre ces intervenants, et d'autre part, entre ceux-ci et l'industrie, il est recommandé qu'un mécanisme de concertation soit mis en place.

Concrètement, la responsabilité d'une telle concertation pourrait relever d'une équipe permanente composée d'un nombre limité de personnes, équipe qui serait chargée d'assumer le mandat suivant:

- effectuer la collecte et l'analyse des données pertinentes sur les ressources humaines dans l'industrie du cinéma et de la télévision et les tenir à jour;

- agir à titre consultatif pour tout ce qui touche la formation et le perfectionnement des personnes oeuvrant ou désirant oeuvrer dans l'industrie;

- voir à l'organisation, la coordination et la promotion des interventions de perfectionnement en fonction des besoins identifiés;

- développer et maintenir des liens entre tous les intéressés à la formation et au perfectionnement des personnes oeuvrant ou désirant oeuvrer dans le secteur à savoir, les institutions d'enseignement publiques et privées, les associations professionnelles et les entreprises de télédiffusion, de production et de services techniques;

- évaluer de façon continue l'impact des activités de perfectionnement professionnel réalisées; et

- rendre compte annuellement de ses activités et faire part de ses recommandations à un comité aviseur.

Cette équipe, de même que le comité aviseur auquel elle se rapporterait, devrait être formée conjointement de représentants de l'industrie et de formateurs spécialisés bien au fait de la réalité de cette industrie. Elle agirait en quelque sorte comme un coordonnateur, un initiateur et un catalyseur en matière de formation et de perfectionnement des ressources humaines du secteur. Tout en visant l'utilisation optimale des ressources existantes, elle serait dotée de moyens financiers qui lui permettraient de remplir efficacement son mandat.

Recommandation 3.2:
Constitution d'un groupe de travail sur la scénarisation

La majorité des intervenants du milieu déplore la faible qualité des scénarios; la scénarisation apparaît nettement comme le maillon faible de la chaîne de production et ce, bien que certains programmes de formation en cette matière soient disponibles. Vu l'importance du travail de scénarisation en rapport avec le produit final, tout progrès à ce niveau, si minime soit-il, devrait avoir un effet décuplé sur le développement de l'industrie. La réalité du scénariste est cependant complexe (créativité, encadrement, statut, contextes divers...).

En conséquence, avant de prendre quelque mesure que ce soit en vue de corriger cette situation, il est recommandé qu'un groupe de travail formé de gens du milieu (dont au moins la moitié seraient des scénaristes professionnels) soit mis sur pied afin d'étudier cette profession de manière approfondie et de faire ses recommandations sur les moyens à prendre pour en favoriser le développement dans le contexte québécois.

Recommandation 3.3:
Accent sur le perfectionnement professionnel

Des programmes de perfectionnement sont actuellement disponibles dans le réseau d'éducation public et privé[1]. Il est recommandé qu'un effort accru soit néanmoins consenti pour assurer et maintenir des activités de perfectionnement qui s'inscriraient dans un cadre mieux coordonné, tout en permettant d'exploiter de nouvelles formes de transmission des connaissances et de l'expérience. On peut ainsi penser à des formules telles que:

- **Ateliers et séminaires**

  Dans le cadre d'une planification annuelle des activités de perfectionnement, il s'agirait d'organiser des sessions de formation pour des groupes limités de personnes, tout en favorisant la tenue en un même lieu de sessions destinées à des clientèles ayant des intérêts connexes (ex. familles d'emplois). On pourrait aussi songer à une période (ex. entre 5 à 10 jours) de l'année durant laquelle seraient concentrées ces sessions.

  Le contenu devrait par ailleurs s'adresser à des clientèles homogènes, par exemple:

  - pour les clientèles expérimentées de haut niveau: contenus hautement spécialisés donnés par des professionnels locaux ou étrangers réputés;

  - pour les clientèles intermédiaires i.e. possédant quelques années d'expérience: contenus axés sur l'approfondissement d'un métier et préparant à assumer de plus grandes responsabilités;

  - clientèle débutante[2]: contenus de sensibilisation à l'industrie et de pratique du métier[3].

  Au besoin, l'utilisation des studios existants et la fourniture d'équipements par les manufacturiers ou fournisseurs devraient être encouragées.

  Enfin, une portion des frais devrait être supportée par les clientèles desservies de manière à s'assurer de la motivation des participants[4].

---

1 Voir Chapitre V. Exemples: dans le réseau public: programmes professionnels au niveau collégial (montage, infographie); dans le réseau privé, Parlimage.

2 En prenant pour acquis que la formation de base (culture générale de base) est acquise et disponible dans le système d'éducation.

3 Exemples: notions de communication visuelle, gestion de carrière, processus créatif...

Une telle approche de perfectionnement devrait pouvoir répondre pour une bonne part aux besoins de perfectionnement de l'industrie.

- **Bourses de perfectionnement**

Un programme de bourses de perfectionnement destiné exclusivement aux meilleurs professionnels devrait être institué. Ces bourses serviraient à faciliter l'accès de ces personnes aux individus, écoles ou entreprises les plus susceptibles de les faire progresser dans leur carrière en permettant l'observation directe d'un métier donné exercé dans un autre contexte.

Formes possibles: Bourses d'études ou stages à l'étranger.

Objectif: Rehausser les standards de qualité au haut de la pyramide des emplois de manière à ce que les personnes ayant bénéficié de bourses aient par la suite un effet d'entraînement dans le milieu.

Particularité: Un tel programme pourrait agir comme complément aux activités de perfectionnement mises sur pied au Québec. Ainsi, le bénéficiaire d'une bourse pourrait à son tour être une personne-ressource dans le cadre d'une activité de perfectionnement.

Clientèle: Professionnels reconnus, particulièrement dans les métiers générateurs de projets (niveau 1) et les métiers pivots (niveau 2).

- **Appui expérimental au tutorat**

Les milieux du cinéma et de la télévision paraissent intéressés à tenter des expériences plus structurées en matière de perfectionnement par tutorat. Il y aurait lieu de profiter de cette ouverture tout en mesurant l'efficacité réelle de ce mode de formation.

Des professionnels expérimentés et reconnus devraient être financièrement encouragés à transmettre leur savoir et leur savoir-faire à la relève de talent. Cette approche "maître-apprenti" devrait être tentée surtout au niveau des métiers pivots pour lesquels une rareté de hautes compétences a été constatée (ex. directeur de la photographie). Ce rôle de tuteur devrait cependant être bien encadré de manière à assurer un transfert réel de compétences.

Une partie du financement alloué au perfectionnement professionnel dans l'industrie devrait être consacrée à cette approche, d'abord sur une base expérimentale.

- **Stages en entreprise**

Dans le but de permettre un perfectionnement dans le contexte des opérations normales de production, des stages de travail pourraient être organisés en entreprise selon diverses modalités dont:

- régime dit coopératif (alternance période de travail/ période d'études);
- programme d'apprentissage en industrie;
- stage de fin d'études.

En pratique, compte tenu de l'infrastructure favorable à l'organisation de stages (personnel permanent, équipements en place...), cette formule serait plus appropriée dans le cas des industries techniques et des maisons de production d'une certaine importance.

Recommandation 3.4:
Support particulier en début de carrière

Pour accéder au milieu du travail, les aspirants aux métiers[1] de cinéma et de télévision ont besoin de l'acquis que donne l'expérience pratique de la participation à une véritable production. Il est recommandé de permettre à des individus qui possèdent une formation de base pertinente et qui ont démontré leur intérêt et leur détermination, d'avoir plus facilement accès à du financement pour des productions de petite taille (ex. vidéoclip, court métrage...). Même modestes, de telles réalisations permettraient à la relève de "mettre la main à la pâte" et de se faire valoir tout en se dotant d'une "carte de visite", sorte de "portfolio", pour approcher les employeurs. Une mesure de ce genre jouerait le rôle de passerelle pour aider la relève à accéder au milieu du travail.

Dans le même sens, il y aurait lieu de supporter des initiatives de diffusion et de discussion des productions ainsi réalisées (ex. émission inspirée de la "Course Europe-Asie" sans les limites du reportage (formule "Images en tête"?))

Recommandation 3.5:
Formation de base: réaménagement de programmes au niveau collégial (production télévisuelle)

À court terme, le perfectionnement des personnes déjà sur le marché du travail demeure la priorité; à moyen terme, il y aurait toutefois lieu d'assurer une formation adéquate en fonction de l'évolution des exigences en production télévisuelle. Il est donc recommandé de réviser l'orientation des programmes existants au niveau collégial[2] et de réaménager leur contenu ou, au besoin, de voir au développement d'un nouveau programme[3].

Professions visées: l'ensemble des professions regroupées sous le titre "opérateur en studio vidéo", en télédiffusion et en production télévisuelle indépendante[4].

Positionnement: programme répondant au profil d'opérateur décrit au chapitre IV, point 1.5 (opérateur "technico-artistique").

Particularité:
- contingentement du nombre d'élèves;
- formation à proximité du principal centre de production (Montréal).

---

1 Surtout aux métiers générateurs de projets et métiers pivots.

2 Art et technologie des médias et Électrotechnique, concentration équipements audiovisuels.

3 Le positionnement des programmes existants étant étroit, une formation plus large préparant à l'exercice de plusieurs métiers pourra éventuellement s'avérer nécessaire dans la mesure où les exigences des télédiffuseurs évolueraient en ce sens.

4 Prenant pour acquis que les exigences préalables des employeurs pour ces postes auront été révisées (voir chapitre IV, point 1.5).

Recommandation 3.6:
Mise sur pied d'un programme de formation en techniques de plateau/cinéma

Si, par le passé, la formation traditionnelle sur le plateau de tournage a pu donner certains résultats probants, il serait imprudent de continuer à se fier substantiellement sur ce mode de formation dans un contexte hautement compétitif au plan national et international.

À court terme, le perfectionnement des personnes déjà sur le marché du travail demeure la priorité. À moyen terme, dans le but d'assurer de façon continue le renouvellement de la main-d'oeuvre dans ce secteur, une formation adéquate en fonction des exigences des métiers de cinéma devrait être disponible. Il est donc recommandé de développer un programme de formation professionnelle en cinéma.

Professions visées: l'ensemble des métiers compris dans la catégorie "techniques de plateau/cinéma"[1].

Positionnement: le but de ce programme est de donner une formation de base structurée pour les métiers concernés, permettant ainsi de préparer la relève à oeuvrer de façon plus efficace dès qu'elle accédera au plateau de tournage.

Particularités:

- formation en situation réelle ou en simulation concrète ("plateau-laboratoire");
- durée d'environ 12 semaines à chaque année, pendant la période creuse de ce secteur (mois d'hiver);
- contenu respectant un équilibre entre les connaissances théoriques et pratiques;
- contingentement et sélection judicieuse des participants (1 ou 2 participants par métier);
- encadrement assuré conjointement par des professionnels du cinéma et de l'éducation;

Compte tenu du nombre relativement limité d'emplois dans ce secteur et de l'environnement spécifique à la production cinématographique[2], la structure dans laquelle cette formation pourrait être donnée reste à préciser.

---

1 Voir chapitre IV, point 1.8 (sauf directeur de la photographie).
2 Approche projet par projet, composition variable des équipes...

Recommandation 3.7:
Étalement de la période de pointe en production film

Une grande partie de la production sur support film fait face à des pénuries de main-d'oeuvre durant l'été alors qu'il y a surplus durant l'hiver. Cette situation pourrait être améliorée par des mesures touchant au moins l'une des causes de cet engorgement, à savoir, la date à laquelle sont rendues les décisions de financement des organismes publics.

Il est donc recommandé que des mesures soient prises:

- pour que le financement des productions soit approuvé plus tôt en début d'année de manière à permettre de devancer une partie des tournages et ce faisant, de mieux répartir les besoins de main-d'oeuvre durant la belle saison;

- pour qu'un délai plus long soit assuré entre la date de confirmation du financement public et la date prévue pour débuter le tournage.

ANNEXE 1

LISTE DES PERSONNES CONSULTÉES

TÉLÉDIFFUSEURS:

Jacques Aubertin	Chef de secteur, Affectation et formation, Société Radio-Canada
Jean-Louis Boudou	Réalisateur, Service des émissions Jeunesse-TV, Société Radio-Canada
Andréanne Bournival	Directrice de la programmation, Société Radio-Canada
Michel Chamberland	Vice-président, Programmation, Télé-Métropole inc.
Jean-Baptiste Chardola	Directeur général, Exploitation TV, Société Radio-Canada
Jean Fortier	Vice-président Radio-Télévision, Cogeco inc.
Yvon Lacoste	Directeur de la formation et de la dotation, Télévision Quatre Saisons
Marie José Laverdure	Chef, Dotation et carrières, Ressources humaines, Société Radio-Canada
Francine Lefebvre	Directrice de production, Musique Plus
Pierre Marchand	Directeur des programmes, Musique Plus
Fernand Noiseux	Instructeur de formation technique, Société Radio-Canada
Alain Plante	Directeur général, CKSH-TV et CFKS-TV, Cogeco inc.
Christian Proulx	Directeur, Ressources humaines, Télé-Métropole inc.
Michel Samson	Chef de la formation et du développement, Service national de la formation et du développement, Société Radio-Canada
Ghislain St-Pierre	Vice-président, Ingénierie et opérations, Télévision Quatre Saisons
Charles Jean Sucsan	Superviseur à la programmation, Vidéotron ltée, division Montréal
Nicole Yargeau	Directrice des ressources humaines, Radio-Québec

PRODUCTEURS:

Franco Battista	Trésorier, Les Films Allegro inc.
André A. Bélanger	Producteur, Ciné-Groupe J. P. inc.
Tom Berry	Président, Les Films Allegro inc.
Claude Bonin	Président, Les Films Vision 4 inc.
Jean-Pierre Boulay	Directeur du marketing, Coscient inc.
Marcel Carrière	Directeur général, Direction des services, Office national du film du Canada
François Champagne	Président, Les Productions SDA ltée
Micheline Charest	Présidente, CINAR
Suzanne Côté	Conseillère en formation et projets spéciaux, Office national du film du Canada
Michel Cusson	Directeur financier, Disques Trafic
Marc Daigle	Producteur, ACPAV
Aimée Danis	Présidente, Les Productions du Verseau inc.
Daniel Demers	Comptable, Les Productions Vidéofilms ltée
Lorraine Du Hamel	Productrice déléguée, Les Productions La Fête inc.
Denis Filion	Producteur délégué, Public Caméra
Suzanne French	Coordonnatrice, Développement de projets, Les Films Allegro inc.
Guy Gauthier	Chef du Service du personnel, Office national du film du Canada
Claude Godbout	Président-directeur général, Les Productions Prisma inc.
Daniel Harvey	Vice-président, Spectel Vidéo
Johanne Labarre	Coordonnatrice, Les Productions Vidéofilms ltée
Richard Laferrière	Président et chef de la direction, Le Groupe Coscient inc.
Pierre Lalande	Président, Cinélande inc.

Bertrand Langlois	Vice-président Finance, Communications Claude Héroux (1984) inc.
Jean-Marie Larente	Contrôleur, Les Productions du Verseau inc.
Michel Lemire	Réalisateur, Ciné-Groupe J. P. inc.
Gilles C. Massicotte	Vice-président Finance et administration, La Fabrique d'images ltée
Lucette Mercier	Directrice des opérations, Disques Trafic
Ginette Mius	Producteur délégué, Les Productions SDA Ltée
Julian Olson	Superviseur, Musique et son, Programme anglais, Office national du film du Canada
Rémi Prévost	Comptable, Disques Trafic
Sayedali Rawji	Chef des Services de production, Office national du film du Canada
Marie-José Raymond	Secrétaire-trésorière, Rose Films inc.
Michel Raymond	Producteur délégué, La Fabrique d'images ltée
Lorraine Richard	Producteur, Les Productions Cité-Amérique inc.
Michel Rodrigue	Président, Productions de la Capitale inc.
Claudette Viau	Directrice générale, Les Productions du Verseau inc.

INDUSTRIES TECHNIQUES:

Daniel Arié	Président, Télépoint inc.
Claude Boucher	Directeur des opérations, Les Productions Champlain inc., Division Supersuite
Jean Raymond Bourque	Président, Studio Centre-ville inc.
Claudine Carpentier	Directrice de la postproduction, CINAR
Pierre Dequoy	Président, Multidub inc.
Chantal Deschênes	Relationniste, Le Nouveau Onzième Ciel
André Gariépy	Directeur général, Le Nouveau Onzième Ciel

Gilles Hosson	Directeur, relations de travail, Bellevue Pathé Québec inc.
Jean Langlais	Président, Inter-Tel Image
Marcel Laurin	Président, Montage Éclair Vidéo inc.
Normand McKay	Vice-président et directeur général, Bellevue Pathé Québec inc.
France Nantel	Directrice, Studios Marko (1983) inc.
Yordan Nicolov	Président, Cinélume Productions

DISTRIBUTEUR:

Richard Moranville	Président, Prima Film inc.

INDIVIDUS:

Sylvie Desrosiers	Auteure/scénariste
Jean-François Pouliot	Réalisateur

ASSOCIATIONS ET ORGANISMES:

Robert Armstrong	Directeur, Recherche et analyse, Téléfilm Canada
Rachel Archambault	Coordonnatrice, Fédération professionnelle des réalisateurs et réalisatrices de télévision et de cinéma (FPRRTC)
Louise Baillargeon	Directrice générale, Association des producteurs de films et de télévision du Québec (APFTQ)
Nicole Bernier	Directrice, Association québécoise des réalisateurs et réalisatrices de cinéma et de télévision (AQRRCT)
Bernard Boucher	Secrétaire général, Institut québécois du cinéma
Robert Brisebois	Vice-président Films, Société générale des industries culturelles (SOGIC)
Micheline Charest	Responsable du Comité de formation, Chambre de commerce du Montréal métropolitain
Hélène Dubé	Coordonnatrice, Syndicat des techniciennes et techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ)

Patricia Gariépy	Vice-présidente, Association québécoise des industries techniques du cinéma et de la télévision
Patrice Houx	Président, Syndicat des techniciennes et techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ)
Louis Laverdière	Directeur, Opérations, Téléfilm Canada
Yves Légaré	Directeur général, Société des Auteurs, Recherchistes, Documentalistes et Compositeurs (SARDeC)
Isabelle Marquis	Adjointe à la direction, Association pour le jeune cinéma québécois
Richard Masson	Responsable du secteur Arts, culture et loisirs, Commission de formation professionnelle du Montréal métropolitain
Gaétan Morency	Directeur général, Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)
Joseph R. Mullie	Directeur général, Association des agences de publicité du Québec (AAPQ)
Luc Quesnel	Directeur, région 6, Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (NABET)

MILIEU DE L'ENSEIGNEMENT:

André Breton	Directeur, Module des communications, Université du Québec à Montréal (UQAM)
Pierre Cadieux	Responsable du programme de cinéma, Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science
France Capistran	Présidente-directrice générale, Parlimage inc.
Marcel Carrière	Membre du conseil d'administration, National Screen Institute
Yvan Dubuc	Secrétaire-trésorier, Institut national de l'image et du son (INIS)
Aude Dufresne	Professeur, Département des communications, Université de Montréal
Jean Fortin	Responsable du programme Art et technologie des médias, Cégep de Jonquière
Marie Gamache	Présidente, Musitechnic Services éducatifs inc.

André Herman	Professeur de cinéma, Département de cinéma, Université Concordia
Jan Miller	Membre du conseil d'administration, National Screen Institute
Susan Minas	Coordonnatrice des subventions, Centre canadien des hautes études cinématographiques

ANNEXE II

BIBLIOGRAPHIE

Ministère des Communications du Québec

Le cinéma, une question de survie et d'excellence, Rapport de la Commission d'étude sur le cinéma et l'audiovisuel, 1982.

Les infrastructures de production à Montréal: bilan et perspectives, Décembre 1987.

Bilan et perspectives de la Société de radio-télévision du Québec (Radio-Québec), Mars 1987.

La recherche et développement (R & D) d'émissions de télévision francophones, Juin 1988.

Du câble au petit écran québécois: un développement insoupçonné, Novembre 1988.

La télévision francophone du Québec, 1989.

La production télévisuelle indépendante, Les médias à Montréal, portrait et tendances, 1989.

La télévision, Les médias à Montréal, portrait et tendances, 1989.

La télédistribution, la télévision payante et les canaux spécialisés, Les médias à Montréal, portrait et tendances, 1989.

La publicité, Les médias à Montréal, portrait et tendances, 1989.

La formation en audiovisuel à Montréal: bilan et perspectives, Document de réflexion, Mai 1990.

Études diverses

Évolution de l'industrie de la production cinématographique indépendante, étude réalisée par Michel Houle pour le Comité fédéral-provincial sur l'avenir de la télévision francophone, 1985.

Économie de l'industrie de la télévision privée au Québec, étude réalisée par Claude Garon pour le Comité fédéral-provincial sur l'avenir de la télévision francophone, 1985.

La production indépendante à l'antenne de la Société Radio-Canada (1984-85 / 1986-87), étude préparée par Michel Houle pour l'Association de producteurs de films et de vidéo du Québec, Novembre 1987.

La marché du film publicitaire québécois et les stratégies pour mieux le pénétrer, étude préparée par Saine Marketing pour l'Association des producteurs de films et de vidéo du Québec, Mars 1988.

La radio-télévision de langue française: un profil économique, étude réalisée par Média-Culture pour le Comité de l'Entente de concertation et d'harmonisation Canada-Québec sur le développement du système de la télévision francophone, Mai 1988.

Étude sur l'industrie du doublage, étude réalisée par Secor inc. pour l'Association québécoise des industries techniques de la télévision et du cinéma, Juin 1988.

Enquête auprès de l'industrie cinématographique, étude préparée par Secor inc. pour le ministère des Communications du Québec, Octobre 1988.

Étude sur la production documentaire indépendante de langue française au Québec 1978-1987, étude réalisée par Michel Houle pour l'Association des producteurs de films et de vidéo du Québec, l'Association des réalisateurs et réalisatrices de films du Québec et l'Institut québécois du cinéma, Novembre 1988.

Profil de l'industrie québécoise des services techniques film et vidéo, étude réalisée par Michel Houle pour l'Association des producteurs de films et de vidéo du Québec, Janvier 1989.

Axes de développement 1989-90, Secteur Communications, Services publics et autres services, Commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre de la région métropolitaine de Montréal, Juin 1989.

QUEEN PN 1993.8 .C3 E8 1991
Coopro inc
Étude sur les besoins de fo

INDUSTRY CANADA/INDUSTRIE CANADA
98248

ETUDE SUR LES BESOINS DE FORMATION ET
DE PERFECTIONNEMENT DANS L'INDUSTRIE
DU CINEMA ET DE LA TELEVISION

PN
1993.8
C3
E8828
1991

DATE DUE

NOV 17 1994