THESE DE DOCTORAT

NNT : 2024UPASU010

« Ce n'est pas un métier, c'est un accessoire »

L'émergence du storyboardeur dans le champ cinématographique français et le rôle du numérique dans sa (re)connaissance.

"It's not a profession, it's an accessory"
The emergence of the storyboard artist profession in the French film industry and the role of digital technology in its (re)cognition

Thèse de doctorat de l'université Paris-Saclay

École doctorale n° 629 : Sciences sociales et humanités (SSH)
Spécialité de doctorat : Sociologie
Graduate school : Sociologie et Science Politique. Référent : Université d'Évry Val d'Essonne

Thèse préparée dans l'unité de recherche **Centre Pierre Naville, Laboratoire de Sociologie (Université Paris-Saclay, Univ Evry)**, sous la direction de **Réjane HAMUS-VALLEE**, Professeure des Universités

Thèse soutenue à Paris-Saclay, le 11 décembre 2024, par

Rania BOUABDALLAH

Composition du Jury

Membres du jury avec voix délibérative

Gwenaële ROT Professeure des Universités, Sciences PoParis	Présidente
Bérénice BONHOMME Professeure des Universités, Université de Bordeaux	Rapporteure & Examinatrice
Kira KITSOPANIDOU Professeure des Universités, Université Sorbonne Nouvelle	Rapporteure & Examinatrice
Guillaume TIFFON Professeur des Universités, Université d'Évry Paris-Saclay	Examinateur

université PARIS-SACLAY | ÉCOLE DOCTORALE Sciences Sociales et Humanités (SSH)

Titre : « Ce n'est pas un métier, c'est un accessoire » : Le rôle du numérique dans la (re)connaissance du storyboardeur dans le champ cinématographique français

Mots clés : storyboard, numérique, sociologie visuelle et filmique, sociologie des professions, sociologie du travail, cinéma.

Résumé : Bien que l'idée de la prévisualisation filmique soit née entre les mains du réalisateur français Georges Méliès, le métier de storyboardeur.se (un métier de prévisualisation audiovisuelle) n'a réussi à s'intégrer dans le champ cinématographique français qu'à partir des années 1980, contrairement à son intégration rapide aux États-Unis. Outre-Atlantique, le rôle du storyboardeur.se est central dans la pré-production et bénéficie d'une reconnaissance professionnelle claire, tandis qu'en France, il reste marginal, notamment dans les films en prises de vues réelles. Cette situation interroge l'organisation globale de la production cinématographique française et sa capacité à intégrer pleinement de nouveaux métiers dans son processus créatif. Notre travail examine les particularités françaises et les résistances à l'intégration du métier de storyboardeur.euse, en se concentrant sur les tensions qui le traversent encore aujourd'hui. Encore méconnu.e, le.la storyboardeur.euse français.e a, au fil des ans, rencontré.e de nombreuses réticences de la part de ses collaborateur.rice.s, tout en devant répondre à de nouvelles exigences de production cinématographique liées à la mutation numérique. Dans l'animation, son rôle est bien défini dans la hiérarchie, tandis que dans les films en prises de vues réelles, sa place reste floue. Le premier objectif de ce travail est de comprendre un métier qui demeure généralement dans l'ombre, soulevant des enjeux plus larges liés à l'organisation du travail, aux hiérarchies et à la reconnaissance professionnelle en France. La numérisation a profondément transformé la chaîne de production, modifiant les pratiques professionnelles du storyboardeur.se grâce aux nouveaux outils numériques. Dans l'animation, ces outils ont redéfini son rôle, souvent sans que les conditions de travail ne suivent ce changement. En revanche, dans le cinéma en prises de vues réelles, la numérisation facilite l'intégration de ce métier, notamment avec l'essor des effets spéciaux. Notre thèse, une étude empirique, s'inscrit parmi les rares études académiques sur ce sujet. Elle s'appuie sur une enquête qualitative approfondie combinant l'analyse des documents d'archives de la cinémathèque française, de la BNF et du SNTPCT, des entretiens semi-directifs effectués auprès de storyboardeur.euse.s français.es expérimenté.e.s ayant travaillé sur des projets de différentes tailles et budgets et des observations de réunions de négociation entre les syndicats de producteur.rices et ceux qui représentent les storyboardeur.euse.s, des réunions syndicales du SNTPCT et des meetings de « storyboardeurs en colère » engagé.es ou non syndicalement. Cette enquête qualitative est complétée par une enquête quantitative qui mobilise nos études statistiques basées sur l'identification des noms de storyboardeur.euse.s dans les génériques des films français sortis entre 2017 et 2019 et sur les lauréats du César du Meilleur Film depuis 1990, ainsi qu'une analyse de deux questionnaires : le premier réalisé par le SNTPCT en 2021 et le deuxième par nous-même en 2023. La pluralité de nos ressources nous a amené à explorer les conditions d'émergence et de consolidation du métier de storyboardeur.euse dans le champ cinématographique français. Nous avons également interrogé les effets de la numérisation sur la division du travail, les rapports hiérarchiques, et les modalités d'emploi dans cette profession. Cette thèse met en lumière les tensions et les contradictions qui traversent le champ professionnel des storyboardeur.euse.s, confronté.e.s à des exigences croissantes de flexibilité et de polyvalence, tout en cherchant à préserver les dimensions symboliques et identitaires de leur activité ainsi qu'à faire reconnaître leur rôle dans la production filmique.

Title : "It's not a profession, it's an accessory": The role of digital technology in the (re)cognition of the storyboard artist in the french cinematic field.

Keywords : storyboard, digital, Visual and filmic sociology, Sociology of professions, Sociology of work, cinema.

Abstract : Although the concept of filmic previsualization was pioneered by the French filmmaker Georges Méliès, the profession of storyboard artist (a role in audiovisual previsualization) only became integrated into French cinema starting in the 1980s, unlike its rapid adoption in the United States. Across the Atlantic, storyboard artists play a central role in pre-production and enjoy clear professional recognition, whereas in France, their role remains marginal, particularly in live-action films. This raises questions about the overall organization of French film production and its capacity to fully integrate new professions into its creative process. Our work examines the specificities of the French context and the resistance to the integration of storyboard artists, focusing on the tensions that still affect the profession today.

Still relatively unknown, French storyboard artists have encountered numerous challenges from their collaborators over the years while also having to meet new film production demands brought about by the digital transition. In animation, their role is well-defined within the hierarchy, while in live-action films, their place remains unclear. The primary objective of this research is to better understand a profession that generally operates in the shadows, raising broader questions about work organization, hierarchies, and professional recognition in France. Digitalization has profoundly transformed the production chain, altering the practices of storyboard artists through the use of new digital tools. In animation, these tools have redefined their role, often without corresponding improvements in working conditions. On the other hand, in live-action cinema, digitalization facilitates the integration of this profession, particularly with the rise of special effects.

Our thesis, an empirical study, is one of the few academic works on this topic. It draws on an in-depth qualitative investigation, combining the analysis of archival documents from the French Cinémathèque, the BNF, and the SNTPCT, semi-structured interviews with experienced French storyboard artists who have worked on projects of varying scales and budgets, and observations of negotiation meetings between producers' unions and those representing storyboard artists, as well as union meetings of the SNTPCT and "Angry Storyboarders" gatherings, whether unionized or not. This qualitative research is complemented by a quantitative survey, including statistical studies based on the identification of storyboard artists' names in the credits of French films released between 2017 and 2019, and the winners of the César Award for Best Film since 1990, along with an analysis of two questionnaires: one conducted by the SNTPCT in 2021 and another by ourselves in 2023.

The diversity of our resources has led us to explore the conditions surrounding the emergence and consolidation of the storyboard profession within the French audiovisual sector. We have also examined the effects of digitalization on the division of labor, hierarchical relationships, and employment practices in this profession. This thesis highlights the tensions and contradictions within the storyboard artist profession, as they face increasing demands for flexibility and versatility while striving to preserve the symbolic and identity-based dimensions of their work and seeking recognition of their role in film production.

« *Le secret, l'esprit du langage, c'est-à-dire de l'expression et du message, consiste à communiquer des idées. Sans transmission de la pensée, le langage n'est qu'une terre morte* .»

Ibn Khaldound, Muqaddima

À papa…

Je n'ai pas écrit seulement
60 pages, mais bien plus !

Remerciements

Cette thèse fut une traversée, une traversée du Sud au Nord de la Méditerranée, du cinéma arabe au cinéma français, de l'art à la sociologie, du travail manuel au travail intellectuel, des images aux mots. Une traversée douloureuse, où j'ai appris la posture sociologique. Suis-je devenue sociologue aujourd'hui ? Quelle est la véritable réussite d'un sociologue, si ce n'est grâce à ceux qui ont cru en lui, en ses recherches, en ses compétences, et qui l'ont accompagné tout au long de cette traversée ?

Je tiens d'abord à remercier ma capitaine de route, Madame Réjane Hamus-Vallée, directrice de cette thèse, qui a su me faire confiance en acceptant de me guider à travers les méandres de mes recherches, prodiguant conseils avisés et corrections tout au long de ce périple intellectuel.

Mes remerciements vont également aux membres du jury qui ont accepté d'examiner ce travail avec bienveillance et rigueur, apportant leur lumière à la fin de ma traversée.

Un immense merci aux storyboardeur.euse.s qui ont éclairé mon chemin par leurs réponses, leur patience, leur soutien et leurs encouragements : Sylvain Despretz, Maxime Rebière, Luc Desportes, Névil, Loïc Fontimpe, Marie Eynard, Agop Besson, Chloé Nicolay et la storyboardeuse H.

J'exprime ma gratitude aux représentants syndicaux du Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de Télévision (Audiovisuel), Jean-Luc Ballester et Jean-Loup Chirol, pour m'avoir ouvert les portes des arcanes de la négociation collective, des meetings de storyboardeurs, des réunions syndicales, et pour l'accès à leurs archives.

Je remercie également le ministère des études supérieures de Tunisie pour son soutien financier, qui m'a offert la possibilité de rêver un autre avenir, et d'entreprendre cette traversée.

Mes remerciements vont au Centre Pierre Naville (CPN), qui m'a accueillie et fourni le support interactionnel nécessaire pour continuer mon voyage. Un merci particulier à mes compagnons de traversée, mes amis doctorants Manon, Sabrina, Lisa, Guillaume, Jean-Wilbert, Laëtitia, Laurent et André, qui ont éclairé ma route et m'ont aidée à avancer lorsque la traversée devenait brumeuse.

Comme dans toute traversée, des rencontres imprévues jalonnent le chemin, certaines devenant un soutien émotionnel essentiel, permettant de respirer au-delà de la « neutralité axiologique » et d'être soi-même. Je remercie mes amis du Nord qui m'ont appris à savourer la vie, mes chères copines, Amélie pour ses fous rires, Élisabeth pour son écoute profonde, et Camille pour son

soutien inconditionnel.

Mes remerciements s’adressent également à ma nouvelle famille en France, la famille Fontaine, qui m’a accueillie à bras ouverts et grâce à qui je ne me suis jamais sentie étrangère.

Je voudrais remercier, mon oncle Hafedh, pour son soutien au début de cette traversée, ma mère et ma sœur, qui m’ont appris à suivre mes rêves et à me relever plus forte après chaque chute, sans oublier mon petit frère, que j’ai quitté très jeune mais que je retrouve aujourd'hui un homme féministe, fier de ses sœurs, malgré la société patriarcale où il a grandi.

Je remercie la personne qui ne m’a jamais lâché la main depuis le premier instant, qui a traversé les tempêtes à mes côtés pour atteindre ensemble le beau temps, Simon.

Je ne remercierai jamais assez mon papa, qui m’a donné des ailes pour voler lorsque j’étais épuisée par la traversée et que je voulais tout abandonner. Encore aujourd’hui, quand tu me manques, je relis tes mails, ceux que tu m'envoyais pour me fournir des informations sur le storyboard.

Enfin, je remercie toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à l'élaboration et à la rédaction de cette thèse Gaëtan, Alice et Thérèse-Marie… .

Table des matières

AVANT-PROPOS 1

INTRODUCTION GENERALE 3

I. OBJET ET PROBLEMATIQUE 7

I.1. Un état de la littérature scientifique sur le métier de storyboardeur.euse 1

I.2. Le champ cinématographique un champ bourdieusien 3

I.3. Mise en lumière de la population enquêtée 6
I.3.a. Justification du choix de l'écriture « storyboardeur» 7
I.3.b. L'hétérogénéité de la population des storyboardeur.euse.s 8
I.3.c. Les chiffres : un aspect de deux structurations différentes 10

II. APPROCHES, METHODOLOGIE ET TERRAIN D'ENQUETE 13

II.1. Approche réflexive de la méthodologie d'enquête 13
II.1.a. Une approche théorique au croisement de diverses dimensions 13
II.1.b. La sociologie visuelle comme une approche du travail 14

II.2. Méthodologie, terrain d'enquête et analyse de données 15
II.2.a. Enquête qualitative 16
II.2.a.i Archives 16
II.2.a.ii Observations 22
II.2.a.iii Entretiens 27
II.2.a.iiii Les biographies et écrits professionnels 31
II.2.b. Enquête quantitative 31
II.2.b.i Étude statistique 31
II.2.b.ii Questionnaire 32

III. ANNONCE DE PLAN DE LA THESE 33

CHAPITRE 1 ÉTUDE SOCIO-HISTORIQUE DU METIER DE STORYBOARDEUR.EUSE 35

I. LE PRE-STORYBOARD 36

I.1 Le dessin préparatoire comme un outil d'organisation du travail dans le théâtre 36
I.1.a Le dessin préparatoire théâtral avant la naissance du cinéma 36
I.1.b Le dessin : un outil de préparation théâtrale dans les cahiers de régie de Constantin Stanislavski 41

I.2 La prévisualisation : un enjeu central dans la structuration du travail cinématographique naissant 44
I.2.a Le travail des illustrateurs : un outil d'inspiration et de préparation au début du cinéma français 44

I.2.b La naissance de la prévisualisation cinématographique 49
I.2.b.i « Le trucage est mère du storyboard » 49
I.2.b.ii La prévisualisation : un outil d'organisation du travail cinématographique chez le magicien Méliès 51
I.3 Du décor à la mise en scène : l'impact du métier de décorateur sur la préparation filmique de Claude Autant-Lara 58

II. L'AGE D'OR DU STORYBOARD EN FRANCE 60

II.1 L'effet hollywoodien sur la préparation des films 60
II.1.a Le storyboard : une invention États-unienne pour les films d'animation 60
II.1.b L'intégration du storyboard dans la chaîne de production Hollywoodienne 63
II.1.b.i L'introduction du storyboard par les chefs décorateurs : une nouvelle étape de travail dans les studios d'Hollywood 63
II.1.b.ii Le storyboard, outil du chef décorateur, à celui du réalisateur : une approche de travail sur les tournages d'Alfred Hitchcock 72

II.2 Le storyboard : un nouvel outil de travail réalisé par les chefs-décorateurs au service des réalisateurs du cinéma classique en France 83

III. LA PLACE DU STORYBOARD DANS LE CINEMA CONTEMPORAIN FRANÇAIS 89

III.1 Nouvelle Vague, nouvelle rupture 89

III.2 Réalisateurs convertis au cinéma en prise de vues réelles : le retour du storyboard 94
III.2.a Le rôle de la publicité télévisée en France dans le développement de l'utilisation du storyboard 94
III.2.b Jean-Jacques Annaud, de la publicité au cinéma, jamais sans storyboard 96
III.2.c Jean-Pierre Jeunet, un Bellini et le storyboard 121

III.3 Le cinéma d'auteur français : un cinéma en rupture avec le storyboard ? 132

IV. LA PLACE DE STORYBOARDEUR.EUSE DANS LE CINEMA NUMERIQUE 145

IV.1 Le nouveau cadre du travail 145

IV.2 La Previz, un nouvel outil de prévisualisation dans la production des films de prise de vues réelles 148

IV.3 L'utilisation de la Previz dans les productions françaises d'animation 157

CONCLUSION DU CHAPITRE 165

CHAPITRE 2 MORPHOLOGIES PROFESSIONNELLES DES STORYBOARDEURS.EUSE.S FRANÇAIS 167

I. LES VISAGES DES STORYBOARDEUR.EUSE.S FRANÇAIS.ES 168

I.1. Appartenance à des classes sociales variées 168

I.2. Une moyenne d'âge élevée pour une population majoritairement masculine en prise de vues réelles 169

I.3. Une moyenne d'âge basse pour une population équilibrée en animation 174

II. FORMATION DES STORYBOARDEUR.EUSE.S 177

II.1. Être storyboardeur.euse n'a jamais été le premier choix de carrière 177

II.2. Étude d'état des formations pour devenir storyboardeur.euse 178
II 2.a Place de la formation des storyboardeur.euse.s en prise de vues réelles 179
II.2.b. Les grandes structures de formation en animation 182
II.2.b.i. Les cycles courts 182
II.2.b.ii. Les cycles longs 183

II.3. Quelles formations aujourd'hui ? 186

III. L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES STORYBOARDEUR.EUSE.S 189

III.1. Pour le cinéma de prise de vues réelles : La professionnalisation est un outil de reconnaissance 190

III.2. En animation : La professionnalisation par la formation est une forme de segmentation 194

III.3. Les différents statuts des storyboardeur.euse.s 196
III.3.a. Micro-entrepreneur : un statut adopté par les storyboardeur.euse de prise de vues réelle et de l'animation 197
III.3.b. Intermittent du spectacle pour l'animation 202

III.4. Les modes de recrutement des storyboardeur.euse.s dans les deux secteurs 205
III.4.a. Recrutement interne : Fidélité conditionnée 205
III.4.b. Recrutement externe via le réseau 208
III.4.c. Le travail gratuit, une porte d'accès ? 210

IV. LA POLY-ACTIVITE : UNE SITUATION SUBIE OU UN NOUVEAU MODE DE TRAVAIL 212

IV.1 Naviguer entre la flexibilité et l'incertitude : une condition d'existence au sein du secteur d'animation 212
IV.1.a Le storyboard, une activité placée sous le régime de la flexibilité 212
IV.1.b Des opportunités d'emploi incertaines 213
IV.1.c Circulation entre deux différentes formes d'emploi 215

IV.1 La poly-activité comme rempart à la précarité dans les deux secteurs 217

IV.2 La poly-activité, une nouvelle forme de travail 220

V. DEPLOIEMENT DES NORMES DU SECTEUR D'ANIMATION DANS LE CHAMP DE PRISES DE VUES REELLES : UNE ETAPE VERS LA RECONNAISSANCE DE STORYBOARDEUR.EUSE COMME PROFESSIONNEL DU CINEMA DE PRISE DE VUES REELLES 222

V.1 Le.la storyboardeur.euse du cinéma de prise de vues réelles : une identité instable ?222

V.2 « Je suis déclaré comme illustrateur » : le défi institutionnel pour reconnaitre les storyboardeur.euse.s de prise de vues réelles 224

V.3 Les storyboardeur.euse.s de prise de vues réelles : Dans le cas de s'inscrire dans types de régime salariale 225

V.4 Vers une reconnaissance institutionnelle 228

VI. CHEZ LES STORYBOARDEUR.EUSE.S : ENTRE LE TRAVAIL PASSIONNE ET LE SALE BOULOT, DES FRONTIERES INVISIBLES 230

VI.1 Storyboardeur.euse : un travail passionné 230

VI.2 Être storyboardeur.euse demande-t-il la mobilisation d'un travail émotionnel ? 233

VI.3 Du travail passionné à un sale boulot ? 234

CONCLUSION DU CHAPITRE 238

CHAPITRE 3 LE ROLE DU.DE LA STORYBOARDEUR.EUSE A L'INTERSECTION DES ENJEUX DU STORYBOARD, DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DES MUTATIONS DES PRATIQUES DE TRAVAIL 241

I. LES ENJEUX DU STORYBOARD 242

I.1 Un outil opérationnel 242

I.2 Enjeux techniques et esthétiques 249

I.3 Enjeux financiers 253
I.3.a Un outil pour convaincre 253
I.3.b Outil économique 257

I.2 En prise de vues réelles : Deux types de storyboard, divers enjeux 260
I.2.a Modèle américain 260
I.2.b Modèle plan par plan 261

II. UN.E STORYBOARDEUR.EUSE COMPETENT.E POUR UN STORYBOARD UTILE 262

II.1 Des compétences seulement artistiques ? 262

II.2 L'impact du storyboard sur un projet filmique : un support multivalent 264

III. LA PLACE DE STORYBOARDEUR.EUSE DANS L'INDUSTRIE CINEMATOGRAPHIQUE : ENTRE REALITES, IMPLICATION ET RECONNAISSANCE 266

III.1 Faire un appel au storyboardeur.euse : pour quel film ? 266
III.1.a Les storyboardeur.euse.s interviennent seulement sur les productions à grands budgets : vérité ou préjugé ? 266
III.2.b La participation des storyboardeur.euse.s dans les productions cinématographiques 271
III.3.c La position des storyboardeur.euse.s dans les génériques des films de prise de vues réelles, Reconnaissance oubliée 273

III.2 Les storyboardeur.euse.s et les producteur.rice.s : besoin ou obligation 276
III.2.a Dans le cinéma de prise de vues réelles 276
III.2.b Dans le cinéma d'animation 277

III.3 « Director's hand » 280
III.3.a Une soumission pour une reconnaissance 280
III.3.b Les différents rapports professionnels entre les storyboardeur.euse.s et les réalisateurs 285

III.4 Le rapport des storyboardeur.euse.s avec leurs collègues 290
III.4.a Le la storyboardeur.euse et ses pairs : 290
III.4.a.i En Animation : Souvent en groupe mais à distance 290
III.4.a.ii En prise de vues réelles : « Je ne l'ai même pas rencontré » 291
III.4.b Storyboardeur - équipe de tournage : Empiéter sur leur espace créatif 292

III.5 Le rôle du storyboard dans le cinéma français : une analyse à travers les lauréats du césar du meilleur film depuis 1990 294

IV. LA MUTATION NUMERIQUE ET LA TRANSFORMATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DES STORYBOARDEUR.EUSE.S 298

IV.1 La nouvelle organisation du travail des storyboardeur.euse.s 298

IV.2 Le télétravail des storyboardeur.euse.s : une vieille forme d'organisation du travail 310

CONCLUSION DU CHAPITRE 316

CHAPITRE 4 VERS UNE (RE)DEFINITION DU METIER DE STORYBOARDEUR.EUSE A L'ERE DU NUMERIQUE ? 320

I. L'IMPACT DE LA MUTATION NUMERIQUE SUR LE SECTEUR DE L'ANIMATION : ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES STORYBOARDEUR.EUSE.S 321

I.1 Définition syndicale de la fonction de storyboardeur.euse : abstraction terminologique et confusion entre travail réel et travail prescrit 321

I.2 La nouvelle pratique professionnelle d'une minorité de storyboardeur.euse.s : entre reconnaissance et étiquetage. 326
I.2.a Les tâches supplémentaires 328
I.2.a.i Les tâches supplémentaires : une pratique systématique sans trace juridique 328
I.2.a.ii Les tâches supplémentaires : acceptation ou refus des storyboardeur.euse.s 330
I.2.b L'étiquetage : un effet pervers d'une « bonne » volonté : 335

I.3 La transformation numérique du métier de storyboardeur.euse : tensions intergénérationnelles et redéfinition des pratiques professionnelles 337
I.3.a Deux générations, deux pratiques 337
I.3.b La mutation numérique : l'origine de la dégradation des conditions de travail chez les storyboardeur.euse.s des séries et des films d'animation ? 338

I.4 La concurrence au sein des studios d'animation : un reflet du système capitaliste 344

I.5 Ecole-studios d'animation : Un problème de communication 347

II. LA POLITIQUE SALARIALE DANS L'INDUSTRIE DES SERIES D'ANIMATION A L'ERE NUMERIQUE : UN FACTEUR TECHNO-ECONOMIQUE DE LA DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES STORYBOARDEUR.EUSE.S 352

II.1 La situation des storyboardeur.euse.s comme enjeu de négociation dans le conflit sur l'application de l'échelon junior 352
II.2.a Mobilisation contre l'échelon junior 354
II.2.b La négociation comme marchandage 358
II.2.c Le déroulement de la négociation 363

III.2 Le forfait : une pratique ancrée dans les productions françaises 368
III.2.a Dans les studios de films d'animation : le.la storyboardeur.euse ne peut être payé qu'au forfait ? 368
III.2.b Le forfait : une obligation dans les films de prise de vue réelle 370
III.2.c Le Contrat « au forfait » : une pratique « perverse » au sein des studios d'animation 372

III.3 La pratique du contrat au forfait chez les storyboardeur.euse.s d'animation : heures supplémentaires non rémunérées 379
III.4.a La rémunération des heures supplémentaires et le contrat au forfait 379
III.4.b Déclaration du temps de travail 385
III.4.c Analyse de deux exemples de contrat de travail des storyboardeur.euse.s 388

III.4 La subjectivité de la hiérarchisation salariale 391

III. LES CONSEQUENCES DE LA POLITIQUE SALARIALE SUR LE TRAJECTOIRE PROFESSIONNEL DES STORYBOARDEUR.EUSE.S 392

III.1 Une précarité financière et sociale 392

III.2 Décliner ou être écarté 396

IV. FORMER UN COLLECTIF PROFESSIONNEL : LE SYNDICALISME COMME SOLUTION 397

IV.1 La convention collective 397

IV.2 La guilde d'animation spéciale storyboard : une solution qui cache un manque de culture syndicale 401

IV.3 Le syndicalisme dans le champ d'animation 404
IV.3.a La méfiance envers le syndicalisme 404
IV.3.b Le syndicalisme des storyboardeur.euse.s : une adhésion utilitariste 408

CONCLUSION DU CHAPITRE 409

SCENE FINALE 412

I. CONCLUSION GENERALE 412

II. LIMITES ET PROLONGEMENTS DE LA THESE 417

BIBLIOGRAPHIE 421
Ouvrages et articles en Sociologie 421
Ouvrages et articles autour du Cinéma, du théâtre et de l'art 434
Biographie 439
Thèses 439
Rapports institutionnels et lettres syndicale 440
Archives et quelques références 442
Filmographie 443

ANNEXE 445

TABLE DES ILLUSTRATIONS 446

ENCADRES 450

GRILLE D'ENTRETIEN 452
Interview avec Sylvain Despretz : storyboardeur de prise de vues réelles 455
Interview avec Névil : storyboardeur de prise de vues réelles 480
Interview avec Agob Besson : Storyboardeur d'animation 494

PRESENCE DES STORYBOARDEUR.EUSE.S SUR LES GENERIQUES DES FILMS FRANÇAIS SORTIS EN 2018 503

PRESENCE DES STORYBOARDEUR.EUSE.S SUR LES GENERIQUES DES FILMS FRANÇAIS SORTIS EN 2017 509

FORMATIONS ET CURSUS PROPOSANT COURS OU SPECIALISATION EN STORYBOARD..... 515

RESULTATS DU QUESTIONNAIRE : L' EVOLUTION DES CARRIERES DES STORYBOARDERS DE SERIES ET DE FILMS D'ANIMATION. 538

RESULTATS DU QUESTIONNAIRE DU SNTPCT A DESTINATION DES STORYBOARDEURS.EUSE.S. 544

Avant-propos

Au début de cette thèse, nous souhaitons revenir sur les premières étapes de notre parcours de recherche. La question de la place du storyboard dans l'organisation du travail cinématographique a émergé dès notre formation en licence à l'École des Arts et Métiers de Gabès. En effet, lors d'un stage de fin d'études effectué en 2015 au sein de Propaganda Production, un studio de production renommé en Tunisie, nous avons observé des difficultés de communication entre les techniciens et les réalisateurs. Ces problèmes se sont principalement manifestés lors de la transmission des consignes du réalisateur à son équipe, que ce soit sur le plateau de tournage ou en post-production. Cela a été illustré par le chef monteur qui, critiquant l'organisation du travail sur un projet cinématographique, s'est exclamé : « Comment puis-je comprendre ce que le réalisateur veut pour le montage sans avoir le storyboard ? ». Plus tard au cours de ce stage, nous avons découvert pour la première fois le storyboard, un outil de prévisualisation, sur le plateau de tournage d'un film publicitaire réalisé par un réalisateur brésilien. Cet outil a été le moyen principal de communication entre les chefs opérateurs et le réalisateur afin que ce dernier puisse expliquer ses attentes techniques et esthétiques. Pendant ce tournage, la réalisation de chaque plan ne s'est faite qu'après des échanges autour du storyboard. Nous nous sommes alors demandé pourquoi dès lors cet outil si fonctionnel n'est-il pas adopté plus largement par le secteur audiovisuel tunisien, et notamment par le cinéma ?

Le cinéma tunisien est fortement marqué par le cinéma français, notamment par la culture de la Nouvelle Vague, ce qui se reflète encore dans la manière dont les films y sont réalisés. En effet, depuis la fin des années soixante, quelques réalisateur.rice.s tunisien.ne.s ont adopté la culture de la Nouvelle Vague : un cinéma d'auteur qui traite principalement des problèmes sociaux sans demander la mobilisation de grandes équipes de tournage ou la réalisation d'effets spéciaux pour des scènes qui se déroulent dans des studios. Malgré la disparition de ce mouvement à la fin des années soixante en France, il connait une continuité culturelle chez les

réalisateur.rice.s tunisien.ne.s, notamment Nacer Khémir[1] et Moufida Tlatli[2], qui ont suivi leurs études cinématographiques dans les écoles parisiennes durant les années qui ont marqué la fin de la Nouvelle Vague. Cette expérience leur a permis d'embrasser les idées des réalisateur.rice.s de ce mouvement qui ont révolutionné le cinéma français en adoptant une nouvelle méthode de réalisation. Celle-ci s'est incarnée dans le refus des modes de travail du cinéma hollywoodien, employant largement les découpages préétablis y compris le découpage visuel, qui se fait par le storyboard, pour adopter une démarche qui se base sur l'improvisation en donnant plus de liberté artistique aux réalisateur.rice.s[3]. Cette méthode de travail a été aussi adoptée par les réalisateurs tunisiens. Elle se perçoit dans leurs films par une spontanéité technique et artistique encore présente aujourd'hui. L'influence de ces réalisateur.rice.s sur le champ audiovisuel tunisien s'est répandue sur les générations qui leur ont succédé. Un résultat que nous avons également constaté en France où la méthode de travail de la Nouvelle Vague est encore mobilisée sur le tournage de nombreux films[4]. De ce fait, l'absence permanente de l'utilisation du storyboard dans les productions tunisiennes, se comprend par l'étude de l'évolution du rapport du cinéma français à cet outil. Un rapport qui n'a jamais été constant compte tenu de différents mouvements artistiques et mutations technologiques, qui ont influencé les choix institutionnels et culturels de la hiérarchie cinématographique française, dont les résultats affectent aujourd'hui les conditions de travail des professionnel.le.s qui pratiquent l'activité du storyboarding. Ces professionnels portent le nom de leur activité : les storyboardeur.euse.s.

[1] Réalisateur et écrivain tunisien né en 1948 en Tunisie. Il obtient en 1966 la bourse de l'UNESCO pour suivre des études du cinéma à Paris. À son retour en Tunisie, il réalise quatre films inspirés des contes populaires tunisiens. Il gagne le prix Montgolfière d'or au Festival des trois continents à Nantes et le prix de la première œuvre aux Journées cinématographiques de Carthage en 1984; puis le prix de la meilleure image au Festival panafricain du cinéma et de la télévision de Ouagadougou et la Palme d'or et premier prix de la critique de la Mostra de Valence du cinéma méditerranéen en 1985 et enfin le Prix Henri-Langlois en 2007.

[2] Réalisatrice, scénariste et monteuse née en 1947 en Tunisie. Elle suit ses études cinématographiques en montage à l'IDHEC (ancêtre de La Fémis) dont elle sort diplômée en 1968. Elle réalise le montage des films de plusieurs réalisateurs influencés par la Nouvelle Vague notamment Merzak Allouache, Nacer Khémir et Férid Boughedir. Elle réalise son premier long métrage en 1994, *Les Silences du palais*, qui remporte le Tanit d'or aux Journées cinématographiques de Carthage, la Tulipe d'or au Festival international du film d'Istanbul, le Prix du meilleur long métrage lors du 5ème Festival du cinéma africain de Milan, ainsi qu'une mention du jury de la Caméra d'or au Festival de Cannes.

[3] Voir dans le chapitre I « Nouvelle Vague, Nouvelle rupture ».

[4] Voir dans le chapitre I « La culture du refus du storyboard ».

Introduction générale

Le XXI^{ème} siècle a débuté avec une importante mutation[5] numérique qui a touché tous les domaines technologiques. Le secteur cinématographique est passé majoritairement sous le système binaire, des premiers traits de dessins préparatifs jusqu'à la diffusion du film. Cette transformation a bouleversé l'organisation du travail pour la conception d'un film ainsi que sa distribution en salles de cinéma, notamment avec la rapide expansion des salles équipées en numérique. Dix ans après la projection du film *Toy story 2* (1999) au Gaumont Aquaboulevard de Paris, d'autres salles de cinéma français ont commencé à employer des projecteurs numériques, en particulier à partir de 2009. « De 8% d'écrans français équipés en projecteur numérique fin 2008, on passe à plus de 50% courant 2011 pour atteindre un taux de 95% en 2013. » (Hamus-Vallée, Renouard, 2015, p.12). Les films ont multiplié leurs espaces de visionnage grâce aux supports numériques comme les DVD et les Blu-ray ou encore avec la dématérialisation des supports via les smartphones et les tablettes. Par conséquent, cette technologie a changé la pratique cinématographique en donnant aux spectateur.rice.s des options supplémentaires.

Ce changement ne s'est pas fait du jour au lendemain, mais s'est inscrit dans une mutation technologique et artistique qui a commencé dès les années 1957 avec les premières images générées par ordinateur par Russell Kirsch (Jullier, L., & Welker, C., 2017). À partir de 1975, la Conception Assistée par Ordinateur (CAO) et le Dessin Assisté par Ordinateur (DAO) commencent à se développer progressivement (Barnier, M., Bonhomme, B., & Kitsopanidou, K., 2019). Les années 1980 ont vu l'introduction des images de synthèse dans le cinéma commercial, avec des films comme *Tron* (1982) de Steven Lisberger et *Young Sherlock Holmes (Le Secret de la pyramide)* (1985) de Barry Levinson, ouvrant la voie à une nouvelle ère où l'animation numérique et les effets visuels ont progressivement pris une place centrale dans la production cinématographique.

[5] Le terme de « mutation » est utilisé par Hamus-Vallée.R et Flocco.G (2012) dans leur article Une sociologie visuelle du travail : filmer les machinistes du cinéma et de l'audiovisuel et puis par Hamus-Vallée.R (2022) dans ses travaux sur : Une crise paradoxale : les mutations du champ des effets visuels à l'ère du tout numériqu. Et par Aumont, J, Bergala, A, Marie, M et Vernet, M (2021) dans le Chapitre 6 : La mutation numérique. De l'ouvrage Esthétique du film 125 ans de théorie et de cinéma. Le terme « mutation numérique » est plus nuancé et met l'accent sur l'idée d'une transformation systémique et adaptative, plutôt que sur une simple évolution technologique ou un bouleversement soudain.

Le numérique a, au fil des décennies, touché tous les aspects de la chaîne de production cinématographique. Par exemple, le tournage, longtemps resté fidèle à la pellicule, a basculé vers le numérique avec l'introduction des caméras HD, comme la Sony CineAlta utilisée pour le film *Vidocq* (2001) de Pitof. L'arrivée de caméras numériques de plus en plus performantes, comme les modèles Arri (Alexa) Red et Sony, a standardisé le tournage numérique, modifiant ainsi en profondeur les pratiques de réalisation et de capture d'images.

En parallèle, la postproduction a également été révolutionnée. Le montage numérique des films débute au milieu des années 1980 avec des systèmes innovants comme EditDroid, le premier système de montage virtuel sur laser disc lancé par Lucasfilm en 1984, et « Harry » de Quantel, la première machine de montage virtuel non compressé en 1985. Ce type de montage se répand largement dans les années 1990 grâce à l'introduction du logiciel Avid/1 en 1989. En 1992, Luc Besson devient l'un des premiers réalisateurs français à utiliser Avid pour une publicité, avant de l'adopter pour son film *Léon* (1994). Dès 1995, des centaines de films, dont *Le Patient Anglais* (1996) d'Anthony Minghella, monté par Murch sur Avid, recevront des récompenses, notamment l'Oscar du meilleur montage.

Ces nouveaux logiciels de montage ont non seulement révolutionné la manière de monter des films, en remplaçant les ciseaux et la colle par des écrans d'ordinateurs et des commandes numériques (Hamus-Vallée, Renouard, 2015, p.14), mais ont également offert une certaineflexibilité et créativité dans la manipulation des séquences. Cela a profondément transformé la dynamique des équipes de postproduction ainsi que leurs pratiques professionnelles.

Le son, autre pilier de la production cinématographique, a suivi une trajectoire similaire. Dès les années 1980, bien avant l'image, les méthodes de sa création se sont transformées. L'enregistrement et la diffusion du son sont passés au numérique, avec des innovations telles que le *Digital Theater System* (DTS) et l'introduction de l'enregistreur Cantar en 2002, qui est rapidement devenu la norme sur les plateaux de tournage français (Barnier, M., Bonhomme, B., & Kitsopanidou, K., 2019). Cette évolution a redéfini les frontières entre les métiers du son, que ce soit lors du tournage avec l'arrivée des enregistreurs multipistes, ou encore au niveau du mixage, en passant par le développement du montage son.

L'émergence de ces nouvelles technologies n'a pas seulement modifié les techniques de production, elle a aussi remis en question des concepts fondamentaux du cinéma

(Beau, F., Dubois, P., & Leblanc, G., 1998). Par exemple, la « *previz on set* » (prévisualisation sur le plateau) a introduit une nouvelle approche collective de la responsabilité de l'image, redistribuant ainsi les rôles et les pouvoirs au sein des équipes de tournage. Cette approche plus collaborative a généré des conflits de légitimité et un sentiment de dépossession chez certain.e.s professionnel.le.s, notamment les chef.fe.s opérateur.rice.s, dont l'autorité traditionnelle sur l'image est désormais partagée avec d'autres experts techniques (*ibid,*.).

Le digital *workflow* est désormais au cœur de la coordination et de la gestion du travail collectif cinématographique. Cette nouvelle organisation du travail qui remplace les processus manuels sur papiers par des logiciels, devient l'épine dorsale de l'organisation des équipes de film, aménageant et coordonnant le travail collectif. Une nouvelle manière de structurer les rôles et les fonctions sur le plateau s'est installée, où différentes expertises sont mobilisées de manière simultanée et progressive, créant ainsi une organisation plus interconnectée et collaborative (Rot, 2019). Cette innovation technologique offre un prisme pertinent pour analyser les relations entre les métiers du cinéma et les techniques émergentes.

Ces nouvelles pratiques bouleversent non seulement les méthodes de travail traditionnelles, mais elles transforment les différentes étapes de la production cinématographique, en redéfinissant par conséquent les compétences qu'on attend des professionnels. Les frontières entre certaines professions sont devenues plus floues, et la polyvalence des outils numériques a conduit à une redéfinition des rôles traditionnels. Par exemple, les fonctions de monteur.se son et de mixeur.euse, autrefois distinctes, se chevauchent désormais grâce à des logiciels qui intègrent des capacités d'étalonnage, d'effets visuels et de postproduction sonore (Barnier, M., Bonhomme, B., & Kitsopanidou, K., 2019). L'introduction du numérique a également donné naissance à de nouveaux métiers, tels que le data manager/DIT (Digital Imaging Technician), le superviseur VFX, ou encore le stéréographe, chacun spécialisé dans des aspects spécifiques du flux de travail numérique.

Dans ce nouveau contexte, les techniciens se sont trouvés obligés de suivre l'évolution numérique dans le but de garder leurs places dans la chaîne de production. D'autres se sont mis à distance et ont refusé de subir la vague du numérique. Cette vague « en mettant en question ces professionnels, expose un paradoxe apparent entre une part de métier qui reste inchangée (raconter des histoires à l'aide d'images et de sons, travailler avec d'autres humains et donc avoir un métier avant tout relationnel), et une part en perpétuelle mutation

(matériel, coût, formation…) : des métiers, depuis la naissance du cinéma, de continuité et de rupture » (Hamus-Vallée, Renouard, 2015, p.16).

Les investissements en production audiovisuelle sont devenus beaucoup plus importants à l'ère du numérique. Les personnels, les matériels et les lieux du tournage ont un coût sur la production. Cette dernière a alors besoin d'un professionnel qui matérialise visuellement les déterminations de la mise en scène et qui présente un point de liaison entre les différentes strates de la hiérarchie afin d'organiser les actions sur les lieux du tournage pendant la pré-prodction. Ce technicien ne peut être qu'un.e storyboardeur.euse. D'après Maxime Rebière[6] : « L'étape storyboard intervient quand le film est entré en production, au tout début de la préparation » (De Rancourt, 2012, p.4). Durant cette étape, le travail de storyboardeur.euse présente un caractère vital dans la mesure où, non seulement il peut convaincre les partenaires financiers, mais il aide également à faciliter l'établissement d'un budget précis et l'organisation du calendrier de tournage, ainsi que des emplois du temps des acteurs et des équipes techniques. Cependant, le.la storyboardeur.euse français.e qui est l'un.e des premier.e.s à participer à la naissance des projets, est encore méconnu.e.

En France, le métier de storyboardeur.euse en tant que profession distincte ne s'est véritablement crée qu'au début des années 1980, soit environ cinquante ans après les États-Unis. Bien que la création de storyboards ait souvent été réalisée auparavant par d'autres professionnels du cinéma. Le dessinateur Bruno Dieuleveult, considéré comme le premier storyboardeur en France, a réalisé des planches de storyboards pour le film *Les cavaliers de l'orage* (1982) suite à la demande du réalisateur Gérard Vergez. La lente incorporation du secteur cinématographique français a également été marquée par une faible adaptation de la nouvelle/ancienne organisation du travail instaurée par le réalisateur à travers l'utilisation du storyboard. En effet, d'après les recherches menées par Diane Russell jusqu'à 2011, 20 % des films sont storyboardés en France. Un chiffre très faible face à une évolution rapide du numérique accompagné par un développement d'utilisation des effets spéciaux dans tous les genres de films qui demandent de plus en plus l'utilisation du storyboard dans l'organisation du travail. Comme pour tout métier de ce secteur, la mutation numérique a également modifié

[6] L'un des plus anciens storyboardeurs français. Il a notamment réalisé les storyboards de films comme *La reine Margot* de Chéreau Patrice, de *La haine* de Kassovitz Mathieu et de *l'Amant* d'Annaud Jean Jacques, ainsi que des storyboards publicitaires.

les pratiques professionnelles des storyboardeur.euse.s tout en imposant un changement de conditions de travail, critiqué par ces professionnels : « depuis l'arrivée du numérique, on nous demande toujours plus »[7].

I. Objet et Problématique

Aux États-Unis, le storyboard est un élément central du processus de préproduction, particulièrement dans l'industrie cinématographique et télévisuelle, ainsi que dans la publicité. Cette pratique s'inscrit dans une culture hollywoodienne qui valorise la précision et la planification visuelle, des aspects cruciaux pour la gestion de productions souvent dotées de budgets considérables. L'importance accordée au storyboard à Hollywood découle également de l'histoire du système des studios, analysée par Douglas Gomery dans *The Hollywood Studio System: A History* (2005). Les studios américains, cherchant à maximiser l'efficacité et à minimiser les risques financiers, ont développé des méthodes de production standardisées où chaque étape, y compris le storyboard, est minutieusement planifiée.

En France, les réalisateur.rice.s privilégient souvent une liberté créative sur le plateau, favorisant l'improvisation, ce qui contraste avec la rigueur hollywoodienne. Michel Marie (1997) explique que la Nouvelle Vague a rejeté les méthodes de production standardisées au profit d'une approche plus spontanée et expérimentale. De nos jours, l'utilisation du storyboard reste encore limitée dans le secteur du cinéma de prises de vues réelles en France, ce qui soulève les questions suivantes : est-ce que le storyboard a toujours existé depuis la naissance du cinéma ? Quelle est l'évolution historique de l'utilisation du storyboard en France ? Est-ce que la Nouvelle Vague a causé la faible utilisation du storyboard ? Comment la culture cinématographique française influence-t-elle l'adoption (ou le rejet) des storyboards dans la préproduction ? Comment les attitudes à l'égard du storyboard ont-elles changé parmi les réalisateurs français depuis la fin de la Nouvelle Vague ? Quels facteurs ont influencé ces évolutions, et dans quelle mesure les technologies numériques ont-elles modifié ces pratiques ? En quoi l'augmentation du recours à l'objet a conduit à créer un métier de plus en

[7] Entretien avec la storyboardeur H réalisé le 6 août 2021.

plus identifié en tant que tel ? Dans quelle mesure l'utilisation du storyboard dans le cinéma de prise de vues réelles en France est-elle influencée par des facteurs économiques ? Comment les pratiques françaises s'adaptent-elles aux normes internationales dans des productions globalisées ?

Ces dernières années, le storyboard a gagné en popularité, notamment grâce à sa présence fréquente dans les bonus des DVD, à sa publication dans des livres spécialisés, et à son exposition en tant qu'objet emblématique dans des expositions muséales et touristiques consacrées aux matériaux de conception relatifs à un film, une série ou un studio particulier [8].

Ces utilisations du storyboard ont contribué à le rendre plus accessible et compréhensible pour un large public. Cependant, cette vision implique que le storyboard prenne sa place dans une série linéaire d'étapes distinctes dans la production cinématographique, le scénario précède le travail sur le storyboard, suivi du tournage et de la postproduction. Bien que cette présentation théorique du processus soit séduisante par sa clarté, et que nous rencontrions certainement de nombreux exemples de storyboards qui traduisent directement le texte écrit du scénario en une série précise d'images visuelles, le processus de la plupart des productions cinématographiques réelles a tendance à être plus désordonné et compliqué. Par exemple, d'après Jean-Pierre Jeunet :

> Il y a deux écoles de réalisateur. D'un part, ceux qui demandent à un storyboardeur de faire leur découpage parce qu'ils n'ont pas d'idée. C'est donc quelque part le storyboardeur qui fait le film. En tout cas le filmage. D'autres part il y a des gens comme Martin Scorsese qui imagine le découpage en faisant des brouillons

[8] Voir dans le chapitre III « enjeux de marketing».

> approximatifs. Chez moi, cette étape se fait généralement sur deux mois, au début de la préparation. (Coffineau, Saint-Vincent, 2013, p.96).

D'autres réalisateur.rice.s ne recourent pas au storyboard, et lorsqu'ils le font, c'est généralement pour des séquences spécifiques, souvent pour des raisons techniques précises comme pour les scènes qui contiennent des cascades ou des effets spéciaux.

En outre, le storyboard n'est pas toujours une représentation fidèle de ce qui sera finalement tourné. Pour le storyboardeur Pierre-Emmanuel Chatiliez, le storyboard : « est une étape, il doit être là pour donner une intention, un rythme, une direction, mais n'est évidemment pas à prendre comme argent comptant, ou comme quelque chose de définitif. Il est pour moi assez comparable. À des esquisses préparatoires en peinture ou en sculpture. » (*ibid*, p.8).

À ce stade de la thèse, il nous paraît essentiel de définir le storyboard afin de mieux comprendre sa place dans le processus de création cinématographique. Morgan Lefeuvre (2004) a décrit les différents supports de prévisualisation dans le but de distinguer ceux-ci du storyboard dans une approche comparative qui cerne mieux l'apparence et les fonctions spécifiques du storyboard. Elle définit d'abord les « croquis » réalisés lors des repérages extérieurs qui peuvent capturer un détail architectural ou une attitude particulière, tandis que « les maquettes sur papier » des décorateurs indiquent les volumes des objets et les gammes de couleurs proposées. Ces dessins, souvent peints à la gouache, sont des propositions faites aux producteur.rice.s et réalisateur.rice.s pour les décors et costumes, avec des variantes selon les retours et les consignes reçus.

Il existe également des « plans d'architecte », des schémas de mise en scène, et des dispositifs de tournage qui contribuent chacun à la préparation matérielle et technique du film. Ces documents sont essentiels pour la construction des décors, le positionnement des caméras, et la gestion des éclairages. Il y a également les « images opérées », qui combinent maquettes de décor, plans au sol et schémas de placement des caméras. Ces images sont utilisées pour déterminer le calage des éléments de décor et prévoir l'effet visuel attendu à partir d'un point

de vue précis. Elles permettent aux équipes de comprendre comment le décor, la lumière, et les mouvements de caméra se combinent pour créer l'image finale.

En outre, il y a les « charts » ou dispositifs de tournage, qui sont des plans au sol représentant le décor avec des indications précises sur l'emplacement des caméras, l'angle couvert par les objectifs, ainsi que les déplacements successifs de la caméra au cours d'une scène. Ces plans sont élaborés par le.la directeur.rice de la photographie et le.la réalisateur.rice, basés sur le décor choisi, et servent à planifier les mouvements de caméra et l'évolution visuelle de la scène. Ils sont essentiels pour s'assurer que chaque prise respecte les intentions visuelles et narratives du film.

Enfin, « les dessins d'ambiance » ou illustrations de production jouent un rôle crucial dans la conception esthétique du film. Ces dessins associent un décor avec des silhouettes ou des personnages pour indiquer le type d'éclairage, les positions des acteur.rice.s, et les points de mise en scène pour un plan d'ensemble. Leur but est de fixer le style visuel recherché pour la scène à tourner. Ces illustrations, souvent réalisées par le.la chef.fe décorateur.rice, servent de guide pour toute l'équipe technique en indiquant clairement l'objectif artistique à atteindre, que ce soit en termes d'atmosphère, de composition visuelle, ou de style d'éclairage.

Ces différents supports de prévisualisation sont catégorisés comme des supports de conceptualisation d'un film par Chris Pallant et Steven Price (2015), vu leur intérêt d'explorer les différentes possibilités de design visuel lors de la phase initiale de préproduction. Cependant, le storyboard repose souvent sur des dessins beaucoup plus sommaires que ceux des supports de l'art conceptuel, car son objectif est de planifier le développement de l'action visuelle et de la narration. Cela contraste avec les détails beaucoup plus fins que l'on trouve généralement dans les autres supports de prévisualisation. Les éléments techniques du storyboard qui peuvent apparaître dans les cadres sont plus faciles à définir. Kristina Jaspers[9] cite le chef décorateur allemand Toni Lüdi, qui identifie ces éléments : le détail de l'image, l'acteur ou le personnage en costume, la perspective de la caméra et la distance focale de l'objectif, le mouvement de la caméra, et le rythme du montage. Pour obtenir un sentiment de mouvement au sein des plans, les cadres individuels peuvent incorporer des flèches, du flou de

[9] Conservatrice de Deutsche Kinemathek à Berlin. En 2011, elle réalise une exposition intitulée « Between Film and Art – Storyboards from Hitchcock to Spielberg ».

mouvement, un cadre plus petit à l'intérieur d'un cadre plus grand (indiquant une recomposition au sein du plan spécifique, et une illustration qui se poursuit au-delà des bords du cadre (une caractéristique courante lorsqu'un mouvement de panoramique ou d'inclinaison est en cours) (Pallant, Price, 2015). Autrement dit, le storyboard se distingue par sa capacité à associer plusieurs éléments – personnages, décors, mouvements – dans une séquence cohérente, tout en proposant des solutions visuelles pour des scènes spécifiques. Le storyboard se caractérise par la série de dessins reliés entre eux par l'action et le montage. Il aide à visualiser le cadrage, la composition du plan, le mouvement des personnages, les déplacements de la caméra ainsi que le rythme d'enchaînement des plans (Lefeuvre, 2004).

Cette approche du storyboard comme outil essentiel de planification a été largement étudiée par des chercheur.euse.s en cinéma tels que Kristin Thompson et David Bordwell. Dans leurs ouvrage *L'art du film*, ils soulignent l'importance du storyboard non seulement pour la visualisation des séquences, mais aussi comme un moyen de communication entre les différents départements d'une production cinématographique. Le storyboard devient alors un élément central dans la gestion des contraintes économiques, la conception esthétique, et la résolution des défis techniques, tout en assurant une cohérence visuelle tout au long du film[10].
Ces fonctions du storyboard qui semblent très importantes pour la réalisation d'un film nous poussent à poser ces questionnements : Quelle est l'évolution de l'utilisation du storyboard dans le cinéma français ? Comment l'utilisation du storyboard a-t-elle évolué en France depuis ses premières utilisations jusqu'à aujourd'hui ? Quels sont les facteurs (technologiques, économiques, artistiques) qui ont influencé cette évolution ? Et quels sont les enjeux de cet outil de prévisualisation ?

La réalisation du storyboard, un outil à la fois technique et esthétique, demande des compétences spécifiques. Le storyboardeur Sylvain Despretz insiste sur le fait : « [d'] être cinéphile et dessinateur » pour réaliser des storyboards pertinents (Coffineau, Saint-Vincent, 2013, p.31). En effet, le.la storyboardeur.euse, également connu.e en français sous le terme de « scénarimage », joue un rôle essentiel dans la préproduction d'un film. Sa mission consiste à traduire le texte verbal (le scénario) à un texte visuel (le storyboard). Le rôle de storyboardeur.euse ne peut être accompli que par un professionnel ayant développé

[10] Voir chapitre III : Enjeux et compétences

une expertise technique et créative précise. La professionnalisation, bien qu'essentielle, ne nécessite pas obligatoirement de suivre des formations académiques spécifiques au storyboard, sachant que ces formations sont plus ou moins présentes. En réalité, comme pour de nombreux autres métiers du cinéma, la spécialisation peut être acquise à travers l'expérience pratique, notamment par le biais de stages et d'apprentissages sur le terrain[11].

La maîtrise des compétences nécessaires à la réalisation d'un storyboard ne constitue pas la seule condition pour intégrer le secteur du cinéma de prises de vues réelles en France. En effet, l'industrie cinématographique de prises de vues réelles a toujours entretenu une relation ambivalente avec le storyboard, marquée à la fois par une rupture et une continuité. Cette ambivalence s'est longtemps manifestée par la difficulté d'intégrer le métier de storyboardeur.euse dans la hiérarchie cinématographique française, en raison d'un besoin limité dans ce domaine. Contrairement à l'industrie des séries et des films d'animation, où le.la storyboardeur.euse a toujours joué un rôle indispensable dans la création des œuvres, le cinéma de prises de vues réelles en France a eu une réticence à reconnaître pleinement l'importance de ce métier. Cette différence entre les deux industries dans leur approche du storyboard a des conséquences significatives sur les relations professionnelles du storyboardeur.euse avec les différents acteurs du processus de production, notamment les réalisateur.rice.s, les producteur.rice.s, les équipes de tournage et même leurs propres collègues[12]. Cette tension nous amène à soulever les interrogations suivantes : quelles sont les compétences spécifiques requises pour devenir un.e storyboardeur.euse dans l'industrie cinématographique, et comment ces compétences peuvent-elles être développées au sein et en dehors des parcours académiques traditionnels ? Comment les processus d'apprentissage pratiques, tels que les stages et les formations sur le terrain, contribuent-ils à la formation des storyboardeur.euse.s ? Et comment ces processus sont-ils valorisés dans l'industrie cinématographique en France pour l'insertion professionnelle ?

Alors que le métier de storyboardeur.euse est encore en cours d'intégration dans le secteur du cinéma de prises de vues réelles, cette industrie connaît une transformation numérique profonde qui bouleverse les pratiques, les métiers et l'organisation du travail. Ce phénomène a touché

[11] Voir dans le chapitre II « Formation des storyboardeur.euse.s »

[12] Voir dans le chapitre III "La place des storyboardeurs dans le cinéma français".

tous les secteurs. L'usage du numérique est devenu, dans la vie professionnelle comme dans la vie hors travail, une pratique ordinaire (Martin, Dagiral, 2016). Ce changement de pratiques s'est fait grâce à des innovations numériques qui s'illustrent dans les outils du travail (ordinateurs, tablette, logiciels), dans le cadre du travail (le télétravail) et dans les modes de collaboration (réseaux sociaux, plates-formes virtuelles). Afin de comprendre les conséquences de ce changement dans l'industrie du cinéma et plus précisément sur le métier de storyboardeur.euse, il faut d'abord définir le terme d'innovation.

L'innovation est présentée comme un « processus de destruction créatrice » (Schumpeter, 1935) et bien que « ce dernier soit engagé dans un processus incertain » (Yagoubi, Tremblay, 2017), « son acte créatif s'inscrit dans un cadre socialisé » (Boutillier, Uzunidis, 2010, p. 15). Dès lors, l'innovation ne peut être une activité isolée (Tremblay, 2014), se déroulant au sein d'une entreprise, elle doit répondre à des besoins, un marché, et ce, dans un contexte particulier. Ce contexte particulier est celui de la transformation digitale ou numérique, un terme que l'Académie française privilégie (Denervaud, Dupuis & Courcelle Labrousse, 2014). Ce phénomène représente une rupture technologique majeure, accompagnée de nouveaux usages et pratiques. Cette transformation numérique est rendue possible par la maîtrise de la donnée et de son traitement. Elle se traduit par un changement des métiers, visant à créer davantage de valeur pour les bénéficiaires tout en étant menée dans des cycles plus courts (Maurice, 2018). L'objectif principal de cette innovation numérique n'est pas seulement de produire davantage, mais de le faire de manière plus efficace, en optimisant les ressources et en réduisant les délais. La transformation numérique permet une accélération des processus de production, rendant possible la réalisation d'activités complexes en un laps de temps réduit.

L'industrie cinématographique a été profondément bouleversée par cette transformation numérique, depuis la phase de préproduction jusqu'à la projection des films. D'une part, l'invention d'outils numériques pour la création cinématographique a transformé les pratiques des professionnel.le.s de cette industrie, notamment celles des storyboardeur.euse.s. Autrefois habitué.e.s à dessiner avec un crayon sur papier, les storyboardeur.euse.s se voient désormais dans l'obligation d'adopter de nouveaux outils tels que l'ordinateur, la tablette et les logiciels spécialisés, dans un souci de rentabilité.

D'autre part, la transformation numérique a accéléré la révolution des effets visuels (VFX) dans le cinéma à l'échelle mondiale. Cette innovation offre la possibilité de créer des images numériques à l'aide de logiciels en postproduction, lesquelles sont ensuite intégrées dans le

montage final du film. La démocratisation de cette technologie a facilité la création de plans complexes et difficiles à réaliser, rendant son utilisation omniprésente dans les productions cinématographiques contemporaines. Cependant, la réalisation de ces plans exige une prévisualisation de découpage technique, du rythme des plans et du montage, un besoin auquel le.la storyboardeur.euse est capable de répondre efficacement. De ce fait, nous poserons dans notre thèse ces questions : Comment la transformation numérique a-t-elle modifié le rôle et les compétences requises pour les storyboardeur.euse.s ? Quels sont les impacts de l'adoption des outils numériques (ordinateurs, tablettes, logiciels) sur les pratiques professionnelles des storyboardeur.euse.s ? Pouvons-nous parler d'une « hybridation du métier » (Djambian, 2023) ? Est-ce que les nouveaux logiciels du storyboard peuvent remplacer le.la storyboardeur.euse ? Est-ce que la mutation numérique du cinéma a participé à l'accélération de l'intégration de storyboardeur.euse.s dans le cinéma de prise de vues réelles en France ? A-t-elle permis par conséquent une reconnaissance du métier de storyboardeur.euse ?

Ces questionnements engageront une triple dimension qui, pour nous, fait système : le rapport au travail (modes d'exercice, insertion professionnelle, réputation, réseaux professionnels, relations et situations de travail, conditions du travail, politique salariale, engagement et syndicalisation), le rapport à l'emploi (identité professionnelle, trajectoires, flexibilité, précarité, l'intermittence du spectacle, *Freelance*) et les conséquences des innovations numériques sur le.la storyboardeur.euse (redéfinition de son rôle, l'intégration de nouvelles tâches, déplacement des frontières entre les professionnels, le télétravail). Autrement dit, **Cette thèse cherche à comprendre comment les différentes mutations de l'industrie cinématographique contemporaine (re)définissent le métier du storyboardeur.euse, sa place au sein de l'équipe et ses conditions de travail, et comment la (re)définition, contribue à la connaissance et, par conséquent, à la reconnaissance de ce métier ?**

Nous proposons les hypothèses suivantes pour étudier notre problématique de thèse. L'utilisation limitée du storyboard dans le cinéma de prise de vues réelles en France est le résultat d'une tradition cinématographique valorisant l'improvisation et la créativité spontanée, héritée de la Nouvelle Vague, et cette tendance a été modérément influencée par les

avancées technologiques et les pressions économiques globales, mais sans adopter pleinement les normes de planification visuelle strictes caractéristiques du système hollywoodien.

Les avancées technologiques numériques, telles que l'automatisation des processus de création visuelle, la prolifération des outils de conception assistée par ordinateur, et l'expansion des plateformes de travail collaboratif en ligne, bouleversent les pratiques établies des storyboardeur.euse.s. Ces innovations restructurent la division du travail au sein des équipes de production, modifiant ainsi les frontières entre les différents métiers en collaboration directe avec le.la storyboardeur.euse. Cette redéfinition des rôles tend à transformer les tâches des storyboardeur.euse.s. Leur expertise artistique est de plus en plus imbriquée avec des compétences techniques numériques, ce qui peut mener à une hybridation des compétences et à une complexification des tâches.

Cependant, cette évolution ne se fait pas sans tensions. Ces professionnel.le.s, déjà confronté.e.s à la complexité de l'intermittence du spectacle pour les storyboardeur.euse.s d'animation et au statut de micro-entrepreneur pour ceux du cinéma de prises de vues réelles, voient leurs situations se fragiliser davantage. Les nouvelles exigences technologiques peuvent également accentuer les inégalités au sein de la profession, en avantageant la jeune génération de storyboardeur.euse.s, formées à l'utilisation des nouveaux outils numériques, tout en marginalisant l’ancienne génération qui peine parfois à suivre le rythme des innovations technologiques.

Néanmoins, cette transformation offre également des opportunités pour les storyboardeur.euse.s afin de redéfinir leur rôle au sein de l'industrie. En développant des compétences numériques avancées, les storyboardeur.euse.s peuvent revendiquer une nouvelle forme de reconnaissance professionnelle, en s'érigeant en experts indispensables dans la chaîne de production cinématographique. Cette reconquête de légitimité pourrait se traduire par une normalisation et globalisation de leur intervention sur les projets cinématographiques et donc une réévaluation de leur place dans la hiérarchie professionnelle. L'innovation numérique agit à la fois comme un facteur de déstabilisation et comme un levier de repositionnement professionnel pour les storyboardeur.euse.s, redéfinissant ainsi les contours de leur métier dans un environnement en mutation.

L’hypothèse centrale avancée peut donc se résumer en ces mots : **Le développement des modes de production et les dynamiques de travail dans le champ cinématographique**

français, participent à l'intégration du métier de storyboardeur.euse dans cette industrie et à la (re)définition de son rôle, entraînant une dégradation de leurs conditions du travail tout en ouvrant des opportunités pour de nouvelles formes de reconnaissance et de légitimité professionnelle.

I.1. Un état de la littérature scientifique sur le métier de storyboardeur.euse

Depuis sa naissance, le cinéma a fasciné de nombreux.euses chercheur.euse.s dans différentes spécialités qui essaient d'analyser ce qui se passe devant la caméra en mettant en arrière-plan le processus de fabrication des films. D'après Antoine Vernet :

> Les discussions sur la manière dont on fabrique un film restent cantonnées aux écoles techniques et aux associations de professionnels, comme si seul le produit fini méritait attention, comme si les conditions sociales de la production n'avaient d'influence ni sur le fond, ni sur la forme des œuvres. (Vernet, 2010)

En sociologie, les métiers du cinéma ne sont pas souvent étudiés ce que Gwenaële Rot appelle l'oubli du « hors-champ pratique » (Rot, 2019, p. 9). Toutefois, la sociologie a essayé sous différentes approches d'analyser la chaîne de fabrication industrielle du cinéma afin de comprendre les différents choix faits pour obtenir le produit final : le film. Certains sociologues du travail et des professions se sont penchés sur le monde du cinéma pour étudier ses métiers. Des articles disponibles portent sur les métiers de producteur.rice (Mehl, 1993), de réalisateur (Bourdon, 1993), et de scénariste (Pasquier, Chalvon-Demersay, 1993). Dans des ouvrages plus scientifiques, le rôle de producteur.rice est analysé en profondeur (Drouhaud, Raffard, 2004), ainsi que de scripte girl et des décorateur.rice.s (Rot, 2014, 2019), et celui de réalisateur.rice (Beaulieu, 1984 ; Corset, 1991 ; Thonon, 1991), de comédien.ne (Menger, 1998), de scénariste (Pasquier, 1995), et plus rarement celui de monteur.euse (Le Guern, 2004 ; Siracusa, 2000). Par ailleurs, notre objet, « le.la storyboardeur.euse », est l'un des métiers de l'ombre de l'audiovisuel. Il est donc mis plus facilement à l'écart au niveau des recherches académiques comme au niveau professionnel malgré son existence depuis des décennies dans différents types de productions.

Notre état des lieux a commencé par aborder les recherches qui ont travaillé sur le storyboard et le.la storyboardeur.euse en tant que sujet d'étude. Ce panorama de recherches nous a permis d'observer comment ces chercheur.euse.s ont défini leurs objets, chacun dans sa discipline.

En premier lieu, nous avons abordé la première thèse écrite par Corinne Boucher (2001) sur « L'Univers dessiné des story-boarders ». Elle consiste en une étude ethnométhodologique qui permet d'accéder à la compréhension de l'univers des dessinateurs de storyboard en proposant

un regard sur l'univers dessiné des storyboardeur.euse.s entre l'art et l'artisanat. Elle poursuit une étude ethnologique en intégrant le groupe de storyboardeur.euse.s. Elle s'installe chez Bruno Dieuleveult, l'un des premiers storyboardeurs français, pour observer son quotidien. Ces observations sont menées pour répondre à des questions qui concernent l'utilité du storyboard et la vie professionnelle des storyboardeur.euse.s tout en abordant l'identité de storyboardeur.euse et son rapport avec « l'extérieur ». Cependant, cette thèse reste une étude globale de ce métier, même si on reconnaît l'approche intime que Boucher a suivie afin d'effectuer cette recherche. Ceci est dû à une absence complète de données, qui mène à une difficulté d'élaborer des analyses approfondies sur l'objet d'étude.

Diane Russell (2011) s'est inspirée du travail de Boucher en réalisant une thèse intitulée « Du storyboard au storyboardeur : étude comparative d'une activité cinématographique en France et aux États-Unis ». À partir des données quantitatives recueillies dans les archives cinématographiques françaises et états-uniennes, elle tente de distinguer l'outil du storyboard des autres dessins de préparations cinématographiques par l'étude de ses fonctionnalités afin de définir par la suite le rôle de storyboardeur.euse. Russel s'appuie également sur une approche sociologique afin d'étudier l'histoire de cet outil par le biais des interactions sociales entre les storyboardeur.euse.s en mobilisant le travail de Howard Becker sur *Les mondes de l'Art*. Puis, elle s'intéresse à la professionnalisation des storyboardeur.euse.s et leur reconnaissance sociale en comparant la position des storyboardeur.euse.s français.es à leurs pairs états-uniens. Cette thèse est principalement une étude comparative avec laquelle nous partageons quelques méthodes de recherches, notamment l'étude statistique menée sur la présence des auteur.tice.s du storyboard sur les génériques des films européens et États-Uniens et l'approche interactionniste pour étudier la reconnaissance de storyboardeur.euse dans le monde du cinéma. Cependant, la mobilisation de ces méthodes dans notre thèse aura pour objet d'étudier les conditions de travail des storyboardeur.euse.s de prises de vues réelles et d'animation, où la reconnaissance professionnelle ne joue pas un rôle central dans leurs démarches pour amelier ces conditions. L'objectif de nos recherches consiste plutôt à décrire la trajectoire professionnelle d'un.e storyboardeur.euse et comment se déroule son activité lors de la mutation numérique.

Par ailleurs, Morgan Lefeuvre (2004) s'intéresse aux raisons pour lesquelles il y a eu recours au storyboard lors de la préparation du tournage d'un film en prenant l'exemple de *Ministry of Fear* de Fritz Lang (1944). Quelques années plus tard (2007), elle expose dans un autre travail

l'histoire du storyboard d'une manière brève et elle explique les différents usages de cet outil. Lefeuvre mène une étude en suivant une méthode historiographique sur un terrain cinématographique en s'appuyant sur les archives de la Cinémathèque française. Elle étudie les enjeux esthétiques et techniques du storyboard par le biais d'un seul exemple. Elle analyse en premier lieu l'outil sans évoquer le créateur. Ses recherches ont été un guide pour identifier les moments importants dans l'histoire du storyboard lors de notre travail dans les archives.

Toutefois, nous ne nous arrêterons pas seulement sur les travaux académiques français, pour construire notre étude socio-historique du métier de storyboardeur.euse. La littérature anglophone apportera également d'autres sources d'inspiration à la présente recherche grâce au travail de Steven Price et Chris Pallant sur l'histoire du storyboard.
L'ancrage disciplinaire prédominant de ces travaux académiques se trouve principalement dans un cadre de recherches cinématographiques et audiovisuelles avec une démarche d'analyse historique, esthétique et technique. Les analyses sociologiques restent limitées mais elles offrent des pistes de recherche. Les storyboardeur.euse.s d'animation sont les grands absents de ces recherches, bien que l'histoire de ce métier soit indissociable du secteur de l'animation, où ils ont acquis une reconnaissance professionnelle complète. Notre thèse s'inscrit dans la continuité de ces travaux multidisciplinaires, tout en étudiant une thématique qui n'a jamais été évoquée par des sociologues. Elle trouve, grâce aux méthodes du travail sociologique, une manière de construire une base de données brute puisque ce terrain de recherche est marqué par une faible quantité d'informations.

I.2. Le champ cinématographique un champ bourdieusien

En s'appuyant sur la définition du champ par Bourdieu (Bourdieu, 1992), le champ cinématographique peut être compris comme un « espace structuré de positions » (Champagne, Christin, 2012), où les différents postes sont hiérarchisés. Dans cet espace, les individus occupent des positions qui ne leur accordent pas nécessairement une influence majeure sur la structure globale du champ[13]. Ces individus sont dotés des compétences spécifiques à chaque groupe professionnel, que Bourdieu appelle *habitus* leur permettant

[13] Simoncritique. (2021, février 23). *Penser l'auteur dans le champ cinématographique ½*. Hypothèses. https://descritiques.hypotheses.org/839

d'intégrer ce champ et de maîtriser « les règles de jeu » [14] (Bourdieu, Wacquant, 1992). Chacun de ces acteurs occupe une position dans le champ, avec des caractéristiques relativement indépendantes de leurs occupants. Les acteurs du champ cinématographique détiennent un capital propre qui leur est essentiel. Il peut s'agir du capital financier pour les grandes entreprises de médias, mais aussi du capital symbolique pour les artistes et les techniciens.

Le champ cinématographique, englobant à la fois la production en prises de vues réelles et celle de l'animation, constitue le cadre d'étude de notre problématique. La structure de ce champ est le résultat de rapports de force entre les différents acteurs et institutions (Lafaye, 1996, pp. 97-98). Ces rapports de force créent un espace dynamique de luttes, des luttes auxquelles les acteurs se livrent pour conserver ou subvertir les rapports de force. Certains cherchent à occuper des positions dominantes, à transformer des positions dominées en positions dominantes, à stabiliser des positions instables, ou encore à faire connaître de nouvelles positions, etc (Lafaye, 2009. p 97-98). Par exemple, les films produits par les services de *streaming* en ligne comme Netflix ont été interdits de compétition au festival de Cannes[15] car ils n'étaient pas reconnus par les instituts cinématographiques français.

D'ailleurs, Steven Spielberg, l'un des dominants de ce champ, s'est prononcé contre le fait d'attribuer des Oscar aux films diffusés sur ces plateformes de streaming : « À partir du moment où l'on s'engage pour un format télé, ça devient un téléfilm »[16]. Cette lutte a participé à l'évolution constante des frontières du champ cinématographique que les acteurs cherchent à redéfinir en permanence pour inclure ou exclure certains acteurs ou certaines règles.

En quelques années, la participation des films produits par les services de *streaming*, à des festivals de cinéma, est devenue possible, créant ainsi de nouvelles frontières dans ce champ. En effet, la consommation des films a radicalement changé au cours des dernières années. Le *streaming* en ligne est devenu une méthode prédominante pour regarder des films, avec des plateformes comme Netflix et Amazon Prime, devenant des acteurs majeurs. La popularité

[14] « Un champ nécessite que des agents sociaux dotés de la dispositions appropriées- que Bourdieu appelle « habitus »- s'investissent en son sein, ce qui suppose de connaître les règles du jeu du champ considéré. » Lafaye, C. (1996). *La sociologie des organisations* (pp. 97–98). Paris : Nathan.

[15] Franceinfo. (2018, avril 11). *Privé de compétition, Netflix retire tous ses films du Festival de Cannes*. https://www.francetvinfo.fr/culture/series/netflix/netflix-prive-de-competition-retire-tous-ses-films-du-festival-de-cannes_2701336.html

[16] P. P. (2018, mars 16). *Les films Netflix interdits de compétition au Festival de Cannes*. *Le Parisien*. https://www.leparisien.fr/laparisienne/actualites/les-films-netflix-interdits-de-competition-au-festival-de-cannes-26-03-2018-7629525.php

croissante des plateformes de *streaming* a donc obligé les institutions cinématographiques à reconnaître cette nouvelle réalité pour rester pertinentes et attractives. De plus, ces plateformes de *streaming* ont non seulement modifié le marché, mais ont également acquis une grande influence grâce à des productions de haute qualité et des budgets conséquents. L'importance du budget alloué à leurs séries témoigne de la compétition qui règne dans cette industrie, où les plateformes rivalisent pour produire des contenus phares capables de capter un large public. Le budget de 465 millions de dollars pour la première saison des *Anneaux de pouvoir* d'Amazon Prime, soit près de 60 millions par épisode, illustre cette course effrénée à la superproduction. De même, Netflix a vu le budget de *Stranger Things* passer de 6 à 30 millions de dollars par épisode entre la première et la quatrième saison, révélant l'augmentation exponentielle des coûts nécessaires pour maintenir et développer l'univers visuel très spécifique de cette série.

La série *The Crown*, sortie en 2016 sur Netflix, a coûté 130 millions de dollars pour dix épisodes, tandis que *The Mandalorian*, produite par Disney+, a coûté 12,5 millions de dollars par épisode[17]. Ces budgets élevés permettent non seulement de produire des effets visuels spectaculaires, mais aussi de recréer des décors historiques ou de science-fiction et des costumes sophistiqués qui ajoutent une valeur esthétique et narrative, renforçant la légitimité des plateformes face aux institutions cinématographiques.

Ces investissements massifs, mais aussi le nombre élevé d'abonnées, qui atteignent en 2024, les 200 millions de souscripteurs dans le monde pour Amazon Prime[18] et près de 270 millions d'abonnés pour Netflix[19], ont attiré des talents renommés. On pense notamment à des réalisateurs de premier plan ayant travaillé sur des projets pour Netflix, et apportant ainsi une légitimité supplémentaire à ces productions. Parmi eux, Martin Scorsese avec son film

[17] Azoulay, T. (2022, septembre 13). *Les dix séries les plus chères de l'histoire de la télévision*. *Les Echos*. https://www.lesechos.fr/tech-medias/medias/les-dix-series-les-plus-cheres-de-lhistoire-de-la-television-1787583

[18] Mariani, M. (2023, avril 25). *Amazon Prime Vidéo, une plateforme qui peine à se faire une place* (Épisode de podcast). *La chronique médiatique*. France Inter. https://www.radiofrance.fr/franceinter/podcasts/la-chronique-mediatique/la-chronique-mediatique-de-cyril-lacarriere-du-mardi-25-avril-2023-6590756

[19] latribune.fr. (2024, avril 19). *Streaming : malgré un nombre toujours en hausse, Netflix ne veut plus compter seulement sur ses abonnés pour rester en tête*. *La Tribune*. https://www.latribune.fr/technos-medias/streaming-malgre-un-nombre-toujours-en-hausse-netflix-ne-veut-plus-compter-seulement-sur-ses-abonnes-pour-rester-en-tete-995726.html

The Irishman (2019), Alfonso Cuarón avec *Roma* (2018) et Spike Lee avec *Da 5 Bloods* (2020). Ces films ont reçu une importante reconnaissance critique.

Le développement des plateformes de *streaming* a également engendré une concurrence intense entre ces acteurs, chacun cherchant à se démarquer par des productions originales et des identités visuelles distinctives. Cette course à l'innovation et à la qualité visuelle a entraîné un essor significatif des effets visuels dans les productions, qui deviennent un élément clé pour captiver les audiences. C'est dans ce contexte que le rôle de storyboardeur.euse est devenu de plus en plus central[20]. En effet, la nécessité d'une planification visuelle précise et d'une cohérence esthétique accrue, particulièrement dans la production de séries qui s'étendent sur plusieurs saisons, exige un outil de prévisualisation efficace pour harmoniser le travail des différentes équipes de production. Le storyboard, en tant que support visuel commun, facilite la coordination les efforts de nombreux professionnels et assure une continuité visuelle essentielle tout au long du processus de création[21]. Ce contexte augmente alors la visibilité et favorise une meilleure valorisation du travail des storyboardeur.euse.s qui contribuent à la réalisation des productions de ces plateformes.

I.3. Mise en lumière de la population enquêtée

Dans cette thèse, nous nous intéresserons aux storyboardeur.euse.s évoluant dans le champ audiovisuel, en ciblant spécifiquement le secteur de la Production audiovisuelle et cinéma qui inclut le cinéma, l'animation et les films publicitaires[22]. Ce choix de population s'appuie sur plusieurs considérations sociologiques. Tout d'abord, le parcours historique de cette profession, qui a émergé dans le secteur de l'animation avant de s'étendre progressivement aux autres types de production, nous incite à analyser les dynamiques de l'extension et d'appropriation de ce métier. Ensuite, les variations de reconnaissance institutionnelle du métier de storyboardeur.euse entre ces trois productions justifient une étude comparative, visant à

[20] Voir dans le chapitre I: La place du storyboardeur dans le cinéma numérique.

[21] Voir dans le chapitre III : Les enjeux.

[22] Audiens. (2016). *Portrait statistique des entreprises, des salariés et des métiers du champ de l'audiovisuel*. https://www.audiens.org/files/live/sites/siteAudiens/files/03_documents/groupe/Etudes/Portrait-statistique-audiovisuel-V2.pdf

identifier les facteurs explicatifs de ces divergences et les stratégies mises en œuvre pour légitimer cette profession auprès des différents acteurs. Enfin, la spécificité de la production de l'animation par rapport à la production cinématographique et des films publicitaires, tant au niveau des rôles des groupes professionnels impliqués que de l'organisation du travail, nous conduit à adopter une catégorisation fondée sur la dynamique de mobilisation des professionnels dans les différentes productions de l'audiovisuel. Cette approche permet de structurer notre recherche autour de deux grandes productions : celle de l'animation, caractérisée par des pratiques et des modes de production distincts, et celle de la prise de vues réelles, regroupant le cinéma et la publicité, où l'organisation du travail et les pratiques professionnelles diffèrent notablement.

I.3.a. Justification du choix de l'écriture « storyboardeur»

Dans notre thèse, nous avons choisi d'utiliser l'écriture « storyboardeur » plutôt que « storyboarder » pour désigner les professionnels chargés de la création des storyboards. Ce choix n'est pas insignifiant et repose sur plusieurs considérations linguistiques et culturelles propres à notre terrain de recherche en France.

Le terme « storyboardeur » est une francisation du mot anglais « storyboarder ». En ajoutant le suffixe « -eur », couramment utilisé en français pour former des noms de métiers (comme acteur, réalisateur ou monteur), nous adaptons le terme à la morphologie de la langue française. Cette adaptation est importante pour ancrer le mot dans le contexte linguistique et culturel français, rendant le terme plus familier et accessible aux locuteurs francophones.

L'écriture « storyboardeur » est de plus en plus courante dans les génériques des films français et dans les ouvrages spécialisés en France. L'adoption de cette version francisée reflète une volonté de s'approprier ce terme technique étranger en l'intégrant pleinement à la langue française. En choisissant « storyboardeur », nous nous alignons sur une pratique linguistique qui est déjà implantée dans l'industrie cinématographique française, renforçant ainsi la cohérence et la pertinence de notre terminologie par rapport au contexte étudié.

En choisissant l'écriture « storyboardeur », nous avons également pris en compte la nécessité d'une terminologie inclusive de genre. En effet, la forme féminine « storyboardeuse » est utilisée pour désigner les femmes exerçant ce métier. L'utilisation de « storyboardeur » et « storyboardeuse » offre une reconnaissance équitable à tous les professionnels de ce domaine,

indépendamment de leur genre. Cette distinction est essentielle pour refléter la diversité des acteurs impliqués dans la création de storyboards.

Enfin, l'utilisation de « storyboardeur » peut également être vue comme une reconnaissance des normes émergentes au sein de la profession en France. À mesure que la pratique du storyboard se développe, les termes utilisés pour décrire ces métiers s'adaptent pour mieux refléter la réalité du rapport entre ce métier et le cinéma français. En choisissant « storyboardeur », nous reconnaissons et adoptons cette évolution terminologique qui reflète la standardisation et à la reconnaissance du métier en France.

I.3.b. L'hétérogénéité de la population des storyboardeur.euse.s

« Construite comme une catégorie sociale par un savoir et des pratiques, cet univers des techniciens du cinéma reste pourtant le plus méconnu » (Feigelson, 2011, p.14). L'appartenance des storyboardeur.euse.s à cet univers ne leur a pas permis d'être sous les projecteurs des sociologues, face à une méconnaissance de ce métier qui reste encore dans l'ombre. Les storyboardeur.euse.s sont une population complexe et large qui touche divers champs audiovisuels notamment le cinéma, les séries, la publicité, les vidéos clips, l'animation et les jeux vidéo. Ainsi, nous avons réparti les storyboardeur.euse.s en deux catégories en fonction du type de production. La première catégorie regroupe les storyboardeur.euse.s travaillant sur des prises de vues réelles, tandis que la seconde, que nous appelons dans cette étude les storyboardeur.euse.s d'animation, concerne ceux intervenant dans le domaine de l'animation. Portant le même nom de métier, ces deux catégories partagent en grande partie le même objectif : « la prévisualisation filmique »[23] mais pas les mêmes démarches pour réaliser le découpage visuel[24].

Dans le domaine de l'animation, les storyboardeur.euse.s sont des acteur.rice.s essentiel.le.s dès les premières étapes du projet. Leur travail consiste à traduire la vision du réalisateur.rice en une série d'images détaillées qui guideront tout le processus d'animation. Ils ont une influence directe sur la conception des personnages, les mouvements de caméra, les expressions faciales

[23] Le processus qui qui consiste à prévoir visuellement le résultat d'un tournage d'un film avant sa réalisation.

[24] Le découpage visuel est un document qui lui permet d'exprimer visuellement les choix du réalisateur en termes de cadrage, de mouvement de caméra, de rythme.

et la dynamique des scènes. Grâce aux outils numériques spécialisés comme Storyboard Pro ou Toon Boom, ils peuvent créer des séquences animées complètes, ajoutant des annotations précises pour les animateurs. Ce niveau de détail contribue à définir le rythme narratif du film et d'assurer la cohérence stylistique du projet. Le travail des storyboardeur.euse.s d'animation est donc à la fois créatif et technique, exigeant une maîtrise profonde des principes de l'animation.

En revanche, les storyboardeur.euse.s dans le cinéma de prises de vues réelles se concentrent davantage sur la faisabilité technique des scènes. Travaillant en étroite collaboration avec le réalisateur.rice, le directeur.rice de la photographie et parfois les chef.fe.s décorateur.rice.s, ils transforment le scénario en un plan visuel qui servira de guide lors du tournage. Contrairement à l'animation, où chaque élément visuel est créé de toutes pièces, les storyboardeur.euse.s de prises de vues réelles doivent tenir compte des contraintes du monde réel, telles que les emplacements, l'éclairage naturel et les limites des équipements de tournage. Leur travail doit être adaptable aux aléas du plateau. Les outils qu'ils utilisent peuvent aller des croquis à main levée aux logiciels numériques comme Photoshop, permettant une visualisation rapide et efficace des idées du réalisateur.

Ainsi, la formation spécialisée en storyboard n'est pas une obligation afin de pratiquer ce métier en France. En effet, pour occuper le poste de storyboardeur.euse en prise de vues réelles, l'expérience pratique est davantage valorisée par les recruteurs par rapport à la formation initiale ou le diplôme spécialisé obtenu leur d'un parcours universitaire ou scolaire[25]. Quant au domaine de l'animation, le suivi d'une formation longue et formelle dans une école d'animation, spécialisée en storyboarding ou non, est une condition de recrutement importante[26]. L'accès à ce poste par le biais d'un diplôme spécialisé est moins contrôlé dans le secteur de l'animation, voire absent dans le secteur de la prise de vues réelles. De ce fait, la diversité de formations des storyboardeur.euse.s venant de différentes spécialités plastique, audiovisuelle et d'animation crée une certaine identité hétérogène, aussi présente chez tous les professionnels de ce champ (Lechaux, Sinigaglia, 2013).

[25] Voir dans le chapitre II : Pour le cinéma de prise de vues réelles : La professionnalisation est un outil de reconnaissance

[26] Voir dans le chapitre II : En animation : La professionnalisation par la formation est une forme de segmentation

L'absence de formation spécifique laisse libre cours à la pratique de cette fonction dans différents secteurs d'audiovisuel mais surtout l'interprétation de la définition de différentes tâches qui concernent cette activité. Cette liberté a un double enjeu économique. D'une part, elle ne limite pas la mobilité des storyboardeur.euse.s à travers les différents secteurs d'intervention, donc elle leur laisse la possibilité de conquérir différents projets pour gagner leur vie. D'autre part, cette liberté est mobilisée par la hiérarchie contre les intérêts des storyboardeur.euse.s qui sont recruté.e.s pour remplir un mandat. Le mandat est ce « phénomène étonnant [qui] consiste en ce que quelqu'un puisse se décharger sur quelque autre personne ou entité de la charge d'accomplir pour lui ce qu'il n'a pas le temps, la capacité ou le goût de faire lui-même » (Girin, 1995, p. 233). Cette liberté de définir les fonctions de storyboardeur.euse conduit-elle alors la hiérarchie à imposer des tâches supplémentaires afin d'accomplir le travail d'autres intervenants ?

Cette hiérarchie recrute un.e salarié.e extérieur.e à sa structure (la production), ayant des compétences spécifiques. Pratiquant « un métier des salariés »[27], il prend également la responsabilité des salariés « circonscrite à l'espace du service ou de l'atelier, dessine des strates de mobilités davantage horizontales que verticales » (Demaziere, Gadea, 2009, P.92). Toutefois la polyvalence technique et l'instabilité professionnelle renforcent les limites des perspectives de carrière (*ibid*,.) à des espaces caractérisés par une mobilité continue vu le système de recrutement qui se base sur l'intermittence du spectacle ou le *freelance*.

Les storyboardeur.euse.s bénéficient uniquement d'évolutions qui se manifestent soit par des mini-filières promotionnelles à l'intérieur du métier en passant d'assistant.e storyboardeur.euse, storyboardeur.euse, puis chef.fe storyboard, soit par des bonifications salariales selon le nombre d'années d'expérience.

I.3.c. Les chiffres : un aspect de deux structurations différentes

Au début de nos recherches, il nous a semblé difficile d'acquérir des données statistiques sur le nombre de praticiens de ce métier dans la production d'animation. L'acteur qui devrait détenir ces informations, le Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production

[27] Expression utilisée par Sylvie Monchatre dans *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défi*s pour son chapitre sur « Métiers et entreprises : une articulation en tension ».

Cinématographique et de Télévision (SNTPCT), ne dispose pas de chiffres exacts en raison du taux important de professionnels non syndiqués. Cette prise de contact avec le syndicat a également confirmé notre analyse de la situation :

> Je ne sais pas si cette information existe, peut-être seulement une estimation. En effet dans l'animation les storyboardeurs exercent quelquefois d'autres fonctions, layout, chara design ou même animation. Même si une majorité de storyboardeurs n'exercent que cette fonction, je ne sais pas s'ils sont comptabilisés quelque part. Peut-être à Pôle emploi ? En effet, même s'ils sont actuellement sous contrat, les storyboardeurs sont nécessairement intermittents. Les storyboardeurs couverts en tant que tels par la Maison des Artistes sont minoritaires car théoriquement c'est une fonction qui doit obligatoirement relever du salariat. [28]

Cependant, le rapport « L'emploi dans la production de films d'animation » réalisé par Audiens en 2023, a révélé des données précises, confirmant ainsi la possibilité de recenser le nombre de storyboardeur.euse.s pratiquant dans le secteur de l'animation en France.
En effet, 496 personnes différentes ont été déclarées dans la famille des métiers du storyboard en 2019, un chiffre qui est passé à 598 personnes en 2022. Ces chiffres ont été collectés grâce aux libellés d'emploi qui sont déclarés dans les déclarations sociales nominatives (DSN) brutes. Dans la DSN, le libellé d'emploi est un champ de saisie libre finalisé par les employeurs. La nomenclature des familles de métiers a été établie par le comité de pilotage de l'étude « Besoins en compétences » et la CPNEF de l'audiovisuel. Tous les métiers déclarés ont pu être affectés à une famille tel que le layout, l'animation et la gestion de production[29]. Le storyboard comme beaucoup d'autres métiers d'animation, a connu une hausse de recrutement ces dernières années. Cette augmentation est due au développement du secteur d'animation. En effet, le nombre d'entreprises dans le champ a augmenté de +34 % en 10 ans (2013-2022), et +7 % sur

[28] Un échange par message avec le délégué du SNTPCT Jean-Luc Ballester, effectué le 25 mai 2023.

[29] Audiens. (2023). *L'emploi dans la production de films d'animation* (p. 25). Microsoft Word - Etude films d'animation 2023 finale.docx

les 5 dernières années (2018-2022). En 2022, 192 entreprises actives composent le secteur de la production de films d'animation en France, alors qu'en 2004, il n'y avait que 55 entreprises[30].

D'un autre côté, les données statistiques qui concernent le nombre de pratiquants du métier de storyboardeur.euse dans la production de prise de vues réelles ne sont mentionnées sur aucun document d'archive, voire elles n'existent pas. Nos tentatives de rassembler des chiffres en contactant la Maison des Artistes et Pôle Emploi n'ont amené à aucun résultat car la catégorie « storyboardeur.euse » n'existe pas dans leurs classements et le décompte de ces professionnels n'a pas été effectué auparavant. En outre, la pratique de ce métier n'est pas souvent considérée comme la seule ou la principale fonction des personnes d'après les entretiens que nous avons menés au début de la thèse. L'abandon de l'idée de collecter des chiffres représentant cette population professionnelle, en raison de l'absence de sources permettant une étude statistique, nous a poussé à nous poser les questions suivantes : quelle est la place de storyboardeur.euse dans la production de prises de vues réelles et ce métier est-il reconnu par les acteurs institutionnels de ce secteur ?.

[30] Audiens. (2016). *Statistiques relatives au secteur de la production de films d'animation*. https://metiersculture.fr/wp-content/uploads/2016/03/statistiques-relatives-au-secteur-de-la-production-de-films-danimation-Audiens.pdf

II. Approches, méthodologie et terrain d'enquête

II.1. Approche réflexive de la méthodologie d'enquête

La démarche sociologique est un processus dynamique et itératif qui engage une interaction permanente entre les cadres théoriques et le travail empirique. Ces deux approches se nourrissent mutuellement avec pour objectif d'avancer dans l'analyse des faits sociaux. Pour ce faire, les données empiriques ont été toujours en dialogue avec le cadre théorique de la thèse de façon à ce que l'interprétation des résultats empiriques puisse être effectuée à l'aune du cadre théorique. Toutefois, ceci ne nous a pas empêché de comparer les données récoltées lors de ces deux différentes étapes afin de dévoiler un résultat proche de la réalité sociale de ce sujet.

II.1.a. Une approche théorique au croisement de diverses dimensions

Selon Gwenaële Rot, les recherches sociologiques portant sur l'industrie cinématographique, se penchant sur les aspects pratiques, demeurent insuffisantes pour appréhender les modalités et les défis de la collaboration au sein d'organisations où la phase de conception et de production sont intimement liées, où les différentes étapes de fabrication sont fragmentées dans le temps et l'espace, et où les incertitudes liées à la production jouent un rôle prépondérant (Rot, 2014). L'approche théorique de notre thèse se situe aux croisements entre la sociologie du cinéma, du travail et des professions, dans l'analyse d'une population artistique qui appartient à l'univers de l'audio-visuel et plus précisément du cinéma et de l'animation. La possible communication entre ces trois champs implique dans notre cas la mobilisation des outils empiriques afin de créer une continuité dans l'analyse des données théoriques, tout en prenant en compte l'interactionnisme symbolique qui nous aide à répondre à notre problématique. L'utilisation des concepts et des outils de ces trois champs s'explique par l'interprétation qu'ils proposent pour amener l'analyse des faits cinématographiques. Le croisement des concepts de la sociologie du cinéma, du travail et des professions traite dans nos recherches le rapport des storyboardeur.euse.s au travail, leur place dans la division du travail et l'évolution de leurs trajectoires professionnelles.

II.1.b. La sociologie visuelle comme une approche du travail

Dans notre thèse, la méthodologie visuelle de recherche est utilisée comme instrument de recherche, source d'information, matériel d'analyse et objet d'étude (La Rocca, 2007). Elle est principalement mobilisée dans le premier chapitre, qui examine les processus socio-historiques de l'intégration du storyboard dans le champ cinématographique et son attribution à un professionnel spécialisé. Cette méthode visuelle est aussi utilisée dans le 3ème chapitre pour explorer les enjeux liés à l'organisation du travail dans la production audiovisuelle. Associer la sociologie et l'image offre une compréhension de l'univers socio-professionnel de storyboardeur.euse. Cette démarche facilite l'interprétation les significations symboliques des images produites dans l'activité audiovisuelle et de les analyser afin de raconter l'histoire de l'évolution du métier de storyboardeur.euse. Celle-ci consiste à la sociologie sur les images.

Ces images que nous avons trouvées au sein de différentes sources d'archives[31] confirment non seulement l'application du storyboard durant les différentes périodes de l'histoire cinématographique, mais elles illustrent également l'évolution de cette pratique. Ces photos qui sont souvent des planches du storyboard sont alors des signes de leur existence dans un espace socio-temporel du champ audiovisuel.

À ces images déjà existantes, s'ajoutent des photos documentaires et des enregistrements filmiques que nous avons capturés lors de nos entretiens avec les storyboardeur.euse.s. Une méthode qui avait déjà été utilisée par Marcel Mauss en 1925, ainsi que dans les travaux de Margaret Mead et Gregory Bateson la décennie suivante, consiste à utiliser l'image photographique comme moyen de collecte de données visuelles sur le terrain et comme outil de (re)mémorisation des événements qui s'y déroulent (Joly, 2017). De plus, d'après Joyce Sebag et Jean-Pierre Durand un sociologue ne doit pas se contenter uniquement d'un discours sur les images produites par des autres (Sebag, Durand, 2020, p.45). Ces données visuelles prises sur notre terrain, représentent et décrivent des faits socio-professionnels et elles sont guidées par des notions sociologiques, des idées et des hypothèses théoriques. Cette démarche s'inscrit dans la sociologie par l'image qui consiste selon Vander Gucht à mobiliser des images dans la restitution de travaux de recherche (Vander Gucht, 2017), une méthode aussi appelée sociologie visuelle et filmique par Joyce Sebag et Jean-Pierre Durand.

[31] Voir dans l'introduction II. Approches, méthodologie et terrain d'enquête : enquête qualitative : archive

En outre, nous avons initialement adopté cette approche afin d'analyser les changements dans les pratiques professionnelles des storyboardeur.euse.s. Le choix de cette méthodologie reposait sur l'idée que, pour comprendre et illustrer visuellement un métier aussi visuel que celui de storyboardeur.euse, il serait pertinent d'utiliser le médium du film sociologique. L'objectif était d'explorer comment ces professionnel.le.s, souvent dans l'ombre du processus créatif, évoluent dans un contexte marqué par des changements technologiques et culturels.

Nous avons voulu créer un film sociologique qui accompagne la thèse écrite. Ce film devait non seulement rendre compte de manière visuelle des pratiques des storyboardeur.euse.s, mais aussi rendre ces changements accessibles à un public plus large, en employant une écriture visuelle vulgarisée, plus compréhensible que le format académique traditionnel. L'idée était de mettre en lumière ces professionnel.le.s visibles et de documenter leur évolution, non seulement par leurs récits, mais aussi par l'observation visuelle de leur travail et de leur quotidien.

Cependant, des obstacles sont rapidement apparus. D'une part, une partie des storyboardeur.euse.s sollicité.e.s ont refusé d'être filmé.e.s, invoquant parfois des raisons liées à la confidentialité de leur travail, d'autres se sentant simplement mal à l'aise face à la caméra. D'autre part, même lorsque certains storyboardeur.euse.s ont accepté de participer, il est apparu que leurs discours étaient souvent censurés ou restreints dès lors qu'ils étaient filmés. Ils ne se sont sentis à l'aise de parler plus librement qu'une fois la caméra éteinte. Ces limitations ont réduit la qualité et la quantité du matériel visuel disponible, nous conduisant à mettre de côté cette approche.

Enfin, en se basant sur l'analyse de Howard Becker, toutes ces sources sont un moyen d'informations acquérant une validité sociologique puisqu'elles sont insérées comme données dans notre projet de recherche (La Rocca, 2007). La construction d'une narration visuelle par l'ensemble de ces images qui ont différentes origines nous aide à enregistrer des détails pertinents pour une réflexion plus vaste sur l'évolution socio-professionnelle du métier de storyboardeur.euse.

II.2. Méthodologie, terrain d'enquête et analyse de données

Dans le cadre de notre thèse, nous avons adopté une approche méthodologique mixte qui combine des méthodes sociologiques qualitatives et quantitatives (Cameron et Molina-Azorin,

2010; Aldebert et Rouzies, 2011). D'un point de vue définitionnel, la méthode mixte est « un modèle de recherche qui implique de combiner les éléments d'une approche quantitative et d'une approche qualitative à des fins de compréhension et de corroboration. » (Johnson et al., 2007, p. 123). Cette démarche vise à enrichir notre compréhension du phénomène étudié en croisant différentes sources de données, ce qui constitue précisément l'un des principaux intérêts de notre recherche. Le croisement de ces différentes sources de données constitue l'un des aspects les plus enrichissants de notre approche méthodologique. En combinant des méthodes qualitatives et quantitatives, nous avons pu trianguler les informations recueillies.

II.2.a. Enquête qualitative

II.2.a.i Archives

Au cours de notre thèse, notre auto-formation en sociologie a été accompagnée par un apprentissage du travail sur les archives, dans une découverte progressive de l'existence et du fonctionnement de différents fonds. Les archives ont constitué le point de départ de notre enquête afin de répondre à la problématique de la thèse et ont donné la base des premières hypothèses élaborées avant le terrain à proprement parler.
Pour ce faire, nous avons commencé par la Cinémathèque Française de Paris, où la collection d'archives en question est l'une des plus grandes compilations qui existe sur l'histoire du cinéma français ainsi que sur les différentes techniques liées à cet art, avec plus de 33 000 dossiers répartis dans 180 fonds (fonds de réalisateur.rice.s, scénaristes, acteur.rice.s, producteur.rice.s ou collaborateur.rice.s artistiques et techniques)[32].

Le travail d'archive, dans cette thèse, est une pratique qui dépasse largement le cadre des approches historiennes. Nous avons fait appel aux archives car elles composent une base de données importante qui nous a permis d'étudier non seulement l'évolution des pratiques de prévisualisation tout en se concentrant sur l'outil du storyboard, mais aussi les différentes formes de mobilisation socio-professionnelles chez les storyboardeur.euse.s. Cependant, ces archives ont souvent contenu des informations incomplètes à cause des pertes

[32] Cinémathèque, « La collection d'archives » [en ligne], https://www.cinematheque.fr/les-collections-iconographiques-copie-2.html.

ou des oublis. Ce manque d'information a créé des contraintes pour l'étude de nos hypothèses et notre argumentation. En effet, dans le domaine du cinéma, les documents de préparation, tels que les scénarios, les storyboards, ou les notes de production, sont souvent considérés comme superflus une fois le film achevé. Ils sont donc fréquemment jetés ou négligés, ce qui entraîne une perte précieuse de données qui pourraient éclairer la compréhension du processus créatif et des choix artistiques. Les archives dans le cinéma ne représentent pas seulement des traces du passé, mais des sources pour la recherche historique, génétique, et critique sur les œuvres cinématographiques. Leur perte rend plus difficile la reconstitution des contextes de création et prive les chercheurs de matériaux essentiels pour analyser leur évolution et les techniques utilisées pour leur réalisation. Ceci dévoile la différence entre la valeur de ces documents de préparation, perçue au moment de la production et leur importance pour la recherche plus tard.

La quête de ces archives au sein de la Cinémathèque française, la Bibliothèque François Mitterrand et au Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de Télévision (SNTPCT) a demandé une recherche profonde dans d'autres sources où se cachent parfois/souvent les informations manquantes parmi lesquelles des documents sur Internet, des photos sur les réseaux sociaux, des vidéos de tournages sur YouTube, Dailymotion ou Viméo. Cette envie insistante de trouver des réponses à nos hypothèses dépasse les frontières strictes des approches traditionnelles des historiens. La recherche presque compulsive sur Internet brouille les lignes entre l'amateur et le spécialiste, l'étudiant et l'enseignant, le créateur et le chercheur (Pisano, 2014).
Afin de mener une étude socio-historique sur le métier de storyboardeur.euse, il a fallu développer une approche génétique des œuvres filmiques en s'appuyant en partie sur des éléments « extérieurs » : scénarios, dessins de préparation, photos de plateau, réception critique, etc. Ce travail s'inscrit dans une démarche critique selon laquelle « pour mener à bien la démonstration, il faudrait réunir tous les documents concernés, autant les manuscrits qui témoignent de la genèse textuelle que les manuscrits de mise en scène, mais aussi les correspondances et autres témoignages rendant compte de l'ensemble de la genèse de l'œuvre » (Gresillon, 2008, p.264).

Notre travail sur les archives fut interrompu par la crise sanitaire en 2020. Cette coupure nous a obligé à faire un point et à nous concentrer sur la lecture d'ouvrages académiques sur le cinéma. Le travail que nous avons mené dans les fonds d'archives est alors divisé en deux périodes. La première se situe entre 2018 et 2020 qui a été riche de découvertes de documents

de storyboard utilisés après les années 1980. Nous avons trouvé principalement des copies des originaux des storyboards attribuées à des réalisateur.rice.s notamment Jean-Pierre Jeunet pour son film *La cité des enfants perdus* (1995), ou par les storyboardeur.euse.s tel que Maxime Rebière ainsi que par les studios de production, tous donnés à la Cinémathèque française de Paris dans le cadre d'une exposition consacrée au storyboard en 2007. Cette première découverte est le résultat d'une recherche qui vise directement les documents classés sous le type « storyboard », « story-board » ou « story board ».

Le travail sur les archives de la Cinémathèque pendant cette période a été mené en parallèle avec celui de la Bibliothèque du cinéma François Truffaut qui nous a amené vers la découverte de la collection de la revue périodique « Storyboard ». Cette revue publiée entre 2002 et 2004 a mis en lumière les noms et le travail des storyboardeur.euse.s de prises de vues réelles qui pratiquaient au début des années 2000, ainsi que les réalisateur.rice.s avec lesquel.le.s ils collaboraient. Les données acquises dans cette revue ont complété le traçage de l'histoire contemporaine du storyboard français.

Pendant la deuxième période du travail d'archives, qui s'est étalée de 2020 à 2022, les informations recueillies grâce à la lecture des ouvrages et des articles des chercheur.euse.s m'ont permis de comprendre en premier lieu que le cinéma classique français a été influencé par le cinéma hollywoodien, notamment par les techniques de préparation des tournages utilisées par des réalisateurs tels qu'Alfred Hitchcock. Ceci nous a poussé à nous questionner d'abord sur la réalité de l'absence des planches de storyboards qui datent du cinéma classique dans les archives de la Cinémathèque et la possibilité du classement de ces documents dans d'autres fonds et/ou d'une autre manière. En deuxième lieu, notre étude du travail de Morgan Lefeuvre (2007) qui l'a menée dans les fonds d'archives de la Bibliothèque du film (BiFi), nous a confirmé la présence de ces documents grâce à l'identification d'une illustration, proche d'une vignette du storyboard, publiée dans son article « Le storyboard : un outil au service de la création cinématographique. L'exemple de *Ministry of Fear* de Fritz Lang ». Cette illustration, attribuée à Max Douy, un chef décorateur de cinéma et du théâtre très actif avant les années 1980, nous a conduit à formuler l'hypothèse que le storyboard en France existait avant la naissance d'un métier spécifique. Cette donnée d'archive a marqué le début de notre exploration de l'histoire du storyboard en France, éclairant un passé qui demeurait jusqu'alors inaccessible en raison du manque d'informations[33].

[33] Voir chapitre 1 Étude socio-historique du métier de Storyboardeur

D’abord, nous avons essayé d’identifier les noms de chef.fe.s décorateur.rice.s qui ont travaillé avec les réalisateurs français entre 1930 et 1970 en nous appuyant sur les ouvrages de l’histoire du cinéma français. Nous avons repéré par la suite des noms qui sont intervenus sur plusieurs films de réalisateurs différents. Parmi ces noms, René Renoux et les frères Douy. Les résultats de ce travail nous ont dirigée vers une autre méthode de recherche au sein des archives de la Cinémathèque dont le mot clé n’est plus le terme « storyboard », mais les noms trouvés des chef.fe.s décorateur.rice.s et des réalisateur.rice.s avec lesquels ils ont collaboré. Nous avons ainsi obtenu d’autres noms de dessinateurs qui ont travaillé avec ces réalisateur.rice.s notamment Alexis Lecaye et Pierre Etaix.

Cette exploration nous a offert d’un côté des résultats théoriques qui se manifestent à partir des preuves de l’utilisation du storyboard en France entre les années 1940 et 1950, c’est-à-dire avant l’apparition de la Nouvelle Vague ; et d’un autre côté elle nous a dévoilé une solution méthodologique qui nous a permis de mieux comprendre le système de classement au sein de ces archives. Poursuivre l’exploration des archives en suivant cette méthode nous a amenée jusqu’aux dessins faits par Georges Méliès, autrement dit au début de l’histoire du cinéma. Le reste de ses œuvres en grande partie détruites ou dispersées après 1913 selon la Cinémathèque, a laissé un flou sur l’utilité de ces dessins pendant les tournages des films qu’il a fallu éclaircir par d’autres méthodes d’enquête qualitative.

Le repérage des fonds qui contiennent des storyboards ou des dessins préparatoires proches du storyboard a débuté par l’exploration des inventaires comme dans la méthode classique du travail sur les archives où la recherche commence par le décryptage des inventaires et le repérage des fonds pour y avoir accès. Cette démarche a été particulièrement chronophage, nécessitant de fouiller dans chaque carton et de passer en revue de très nombreux documents pour retrouver les données susceptibles de nous aider à retracer l'histoire du métier de storyboardeur.euse en France.

La richesse des sources disponibles dans les archives de la Cinémathèque française et la multiplicité des documents qui n’ont pas été classés selon la problématique du storyboard, mais en globalité selon les noms des artistes, des techniciens ou des productions, m’a fait naviguer « sans cesse entre tentation de ‘trop’ en demander et déception au regard des faibles informations disponibles » (Israël, 2012, p.175). Dans nos recherches, le travail sur le métier de storyboardeur.euse en France, du point de vue sociologique, est jusqu’à aujourd’hui un sujet vierge et il ne renvoie à aucun fond spécifique. Cependant :

> L'archive ne constitue jamais une preuve à elle seule, ne parle pas, n'avoue pas, […]. Elle ne « s'exprime » que dans une relation dialogique avec son lecteur. Elle ne se comprend que dans le cadre d'une problématique et à l'aune d'une analyse méthodologique, […].(*ibid,* p.p 179-180).

De ce fait, la confrontation des données recueillies dans les archives avec les analyses des historiens du cinéma a été nécessaire non seulement pour vérifier la validité académique de ces données mais également pour prendre en compte les limites de ces archives dont les données complètes sont rarement conservées. L'assemblage d'informations qui sont le résultat de cette confrontation, a contribué à une mosaïque de données collectées qui ont servi à l'enquête socio-historique que nous avons menée.

En outre, des données législatives et conventionnelles ont été mobilisées tout au long du quatrième chapitre de la thèse traitant des conditions de travail des storyboardeur.euse.s. Ces informations récoltées dans les archives du Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de Télévision (SNTPCT) ont servi à identifier les problématiques professionnelles qui se posent aux storyboardeur.euse.s, surtout à ceux.celles qui travaillent dans l'animation. Comme pour les archives de la Cinémathèque, nous avons procédé grâce à une information importante soulignée dans l'entretien avec Jean-Luc Ballester, délégué syndical du SNTPCT, qui nous a précisé l'année où les storyboardeur.euse.s d'animation ont commencé à se mobiliser contre la dégradation de leurs conditions de travail. Partant de cette information, nous avons exploré les sources diverses dans ces archives intégrant les lettres syndicales, les échanges écrits avec les syndicats patronaux, les témoignages des storyboardeur.euse.s envoyés au syndicat et les conventions collectives. L'exploration de ces archives nous a ouvert de nouvelles perspectives par la découverte inattendue de certains documents. Ceci n'a pas conduit à un déplacement de la problématique de la thèse mais à une ramification des résultats d'analyses.

En s'appuyant sur un travail d'archives, cette première partie de la thèse adopte une approche socio-historique afin d'interroger sociologiquement l'évolution du métier de storyboardeur.euse. À partir du croisement des sources cinématographiques et historiques et des interactions socio-professionnelles dans le monde audiovisuel, cette recherche offre une nouvelle lecture de l'histoire cinématographique en revenant sur les processus de l'utilisation

du storyboard et de mise en intégration de nouveaux métiers dans la chaîne de fabrication filmique.

Cette recherche se base sur une approche macrosociologique comparative qui se prolonge de la naissance du cinéma jusqu'à nos jours pour comprendre ce que les outils numériques ont changé dans les conditions de travail de storyboardeur.euse et ses pratiques. Cette manière d'envisager le terrain demande la mobilisation de données secondaires[34] dites « de deuxième main » (Olivesi, 2013) trouvées dans des recherches académiques et dans des ouvrages cinématographiques, notamment les entretiens et les observations. Cette méthode est utilisée principalement par Barrington Jr. Moore, Charles Tilly, ou Theda Skocpol qui défendent une approche socio-historique dans leurs travaux sur la sociologie historique de l'Etat (Renaud, Pollet, 2005, p. 139).

D'autre part, l'utilisation des ressources de première main, notamment les données collectées dans les archives, insiste sur le lien de la méthode sociologique avec l'histoire du cinéma. Cette approche facilite non seulement la compréhension les dynamiques actuelles au sein de la profession, mais aussi le traçage de l'évolution historique des pratiques professionnelles liées au storyboard. Cette façon d'orienter une enquête met en lumière les coulisses de fabrication filmique grâce à « l'étude génétique des œuvres cinématographiques » (Meunier, 2010). Cette méthode d'analyse utilisée initialement dans le champ littéraire, pour étudier les divers états antérieurs d'une œuvre achevée, est utilisée également par les chercheurs en cinéma. Elle consiste d'abord à « réunir les traces matérielles des processus de création littéraire (carnets d'écrivain, brouillons, épreuves corrigées...), de les mettre en relation les unes avec les autres et avec les œuvres auxquelles ces processus ont abouti et notamment de les ordonner en une suite chronologique qui reflète les étapes de l'élaboration textuelle » (De Biasi, 2007).

Emmanuelle Meunier est parmi les chercheurs ayant mobilisé cette démarche d'analyse dans ses études sur le champ cinématographique. Dans sa thèse de doctorat, l'étude génétique s'est penchée sur la genèse du film *Le Casanova de Fellini* (1976). Pour ce faire, elle a classé le

[34] « Les données secondaires sont des données qui existent déjà et qui ont été recueillies par quelqu'un d'autre et à d'autres fins (Bonneville, Grosjean, Lagacé, 2007, p. 51). Un chercheur peut, par exemple, réutiliser tout ou partie de données produites par un organisme afin de les intégrer dans sa propre recherche.» Carré, D. (2013). Le recueil et l'exploitation des données secondaires dites de « deuxième main ». In S. Olivesi (Éd.), *Introduction à la recherche en SIC* (pp. 77–94). Presses universitaires de Grenoble.

matériel génétique disponible en deux types : la matière brute (scénarios, croquis) et les avant-films (making of, récits de tournage). Cependant, elle a constaté que l'accessibilité des sources constitue un obstacle majeur pour les chercheurs, une difficulté fréquemment rencontrée dans notre terrain d'enquête. Les nouvelles technologies, notamment les DVD et Internet, ont toutefois élargi l'accès aux matériaux génétiques.

La génétique des œuvres est une méthode toujours mobilisée par les chercheur.euse.s afin d'étudier la naissance de l'œuvre même. Dans notre thèse, cette méthode est employée pour construire l'histoire du métier de storyboardeur.euse en France. De ce fait, il nous a paru nécessaire de rassembler les traces matérielles des processus de création des films storyboardés, comme les scénarios, les scripts, les storyboards, les dessins et les maquettes des décors, des costumes ou des accessoires, ainsi que les « bonus » sur les DVD des films, afin de comprendre les processus de réalisation des œuvres cinématographiques qui s'appuient sur le storyboard. Cette réflexion du film projeté vers la production d'un projet, de l'œuvre vers sa genèse, conduit à comprendre l'émergence du métier de storyboardeur.euse dans le champ cinématographique français.

II.2.a.ii Observations

Cette thèse interroge en partie la complexité des rapports de pouvoir entre la hiérarchie et les storyboardeur.euse.s dans les studios de production, ainsi que celui des syndicats patronaux et des syndicats représentatifs de ces technicien.ne.s. Pour comprendre ces rapports, une méthode a été retenue : l'observation directe. La volonté d'infiltrer plusieurs évènements afin d'observer les différents rapports entre les acteurs sans participer aux échanges, nous a permis de garder une certaine distance, donc de nous rendre compte des décalages entre ce qui est dit (l'intention) et ce qui est fait (la réalisation).

Contrairement au travail d'archives où nous sommes restées dépendantes des données récoltées par des agents grâce à des opérations bureautiques et sociales qui ne sont pas adaptées aux objectifs de mes recherches, l'observation directe nous a aidé à définir des catégories de recueil qui sont adaptées aux fins que nous poursuivions (Chapoulie, 2000). Bien que l'observation directe non participante soit une méthode d'enquête qui risque de faire perdre le fil du sens, le choix des événements observés limite concrètement ce risque, et même dans ce cas, cette méthode sociologique peut « donner accès à ce qui se cache, retracer l'enchaînement des actions

et des interactions, ou encore saisir ce qui ne se dit pas ou ‘ce qui va sans dire’ » (Chauvin, Jounin, 2012, p.145).
Par ailleurs, la richesse de l'observation repose sur la capacité du chercheur.euse à maintenir une distance par rapport à ses propres jugements et émotions, ainsi qu'à comprendre l'univers symbolique des catégories de personnes étudiées. Il est important de percevoir les comportements et les valeurs de ce monde social d'une manière différente des catégories préétablies qui sont considérées comme allant de soi (Becker, 1985). Notre position de doctorante observatrice non participante et mon détachement du monde des storyboardeur.euse.s nous ont aidé à mener un travail objectivé sans prendre position pour une partie ou pour une autre, tout en s’appliquant sur la profondeur des analyses des scènes décrites. Notre participation aux trois événements syndicaux en tant que doctorante travaillant sur une thèse sur les storyboardeur.euse.s nous a d'abord conféré une position légitime auprès des différents acteurs. Présentées par le délégué syndical comme quelqu'un qui vient défendre leurs intérêts, cela a permis que leurs comportements et leurs choix de mots ne cherchent pas à être exemplaires, à l’inverse des entretiens menés avec des personnes isolées de cet espace/temps.

L’observation en sociologie se passe souvent dans un lieu défini qui encadre les acteurs dans leurs interactions et joue même un rôle principal en agissant d’une manière ou d’une autre sur leurs comportements. Notre choix du terrain observé ne tient pas compte en premier lieu du cadre physique où se passent les interactions mais plus considérablement du cadre temporaire pendant lequel une scène sociale s’apprête à se tourner. Ce choix se manifeste à travers trois moments cruciaux sélectionnés après une préanalyse des documents d’archives syndicales. Le besoin d’avoir un « plan large » sur les problèmes professionnels de storyboardeur.euse.s a pour objectif de chercher d’autres angles de vues, notamment celui des producteur.rice.s. Cette procédure me sort de l’entre-soi et diversifie les données recueillies du fait d’avoir des paroles qui ne s’alignent pas sur la même position par rapport aux causes de la dégradation des conditions de travail des storyboardeur.euse.s.

13 février 2020 à 20h, le premier moment d’observation a été réalisé lors d’une réunion des membres du syndicat SNTPCT dont l'ordre du jour concernait les storyboardeur.euse.s. Cette réunion consistait en une réunion de travail réservée aux adhérents avec pour objectif de déterminer les positions qu’ils souhaitaient voir défendues par leur syndicat concernant leurs revendications à propos de la définition de leur fonction, le type de leurs contrats du travail et leurs rémunérations.

4 mars 2020 à 20h, le deuxième moment d'observation s'est déroulé pendant un meeting de storyboardeur.euse.s syndiqué.e.s et non syndiqué.e.s travaillant uniquement dans l'industrie de l'animation. Cette rencontre est l'une des réunions clandestines de ces professionnel.le.s qui se passent hors des murs officiels, dans des bars de Paris. La dénonciation de certains noms de studios où les storyboardeur.euse.s subissent des conditions de travail dégradées sur le réseau social « facebook », a fragilisé les rapports qu'entretenaient certain.e.s storyboardeur.euse.s participant.e.s avec leurs supérieurs hiérarchiques. D'où la clandestinité des réunions qui se multiplient dans le but de former un collectif professionnel pour défendre leurs droits. L'intervention des délégués syndicaux invités par Chloé, une storyboardeuse syndiquée et organisatrice de ces meetings, vient éclairer le rôle du syndicat dans l'avancement des négociations avec les syndicats patronaux afin d'améliorer les conditions de travail des storyboardeur.euse.s.

15 juin 2021 à 10h, le troisième moment d'observation a été effectué lors d'une réunion de négociations « en ligne », entre les syndicats patronaux et les syndicats représentatifs des storyboardeur.euse.s. Cet échange a été marqué par la présence de Chloé et la mienne, contre par ailleurs la volonté de l'un des délégués des producteur.rice.s, causant une tension au début de la réunion qui a continué jusqu'à la fin de cette scène sociale.

Durant ces trois observations, les acteurs ont raconté les différents problèmes pratiques rencontrés pendant l'engagement au sein des studios de production en essayant de trouver des explications et des solutions qui répondraient à leurs intérêts. Notre observation de ces acteurs se concentre surtout sur les raisonnements pratiques que chaque partie développe afin de défendre sa position.

Progressivement, nous avons constaté l'importance de certaines scènes qui contiennent des épreuves significatives au regard des réponses que nous cherchons pour notre problématique dont l'intérêt est de comprendre les conséquences du développement numérique sur les conditions de travail des storyboardeur.euse.s. Les critiques formulées pendant les échanges dans les trois différents évènements envers l'organisation du travail et la politique salariale au sein des studios de production se différencient au niveau de l'exposition de ces problèmes. Alors que les storyboardeur.euse.s racontent leurs histoires de vies professionnelles sous forme d'anecdotes, les syndicats des deux parties essayent d'utiliser des arguments conventionnels et

judiciaires pour appuyer ou attaquer les revendications des storyboardeur.euse.s. Dans la description des scènes sociales qui se sont passées pendant les différentes observations, la notion d'« épreuve » a été au cœur de leur analyse. En effet, d'après le sociologue Cyril Lemieux, l'épreuve est « toute situation au cours de laquelle des acteurs font l'expérience de la vulnérabilité de l'ordre social, du fait même qu'ils éprouvent un doute au sujet de ce qu'est la réalité » (Lemieux, 2018, p. 39). La réunion syndicale et le meeting non formel ont mis en lumière diverses épreuves souvent similaires, vécues au sein des studios d'animation.

Ces rencontres forment également des épreuves où les acteurs se trouvent face à des difficultés non seulement pour collecter les témoignages et formuler les revendications de façon qualitative à travers des exemples concrets (noms de productions, de studios de productions et les pratiques qui ne respectent pas la convention collective), mais elles diffèrent sur la question du type d'engagement. Alors que pendant la réunion syndicale, les storyboardeur.euse.s présent.e.s croient au pouvoir syndical pour améliorer les conditions de travail, leur rencontre pendant le meeting avec leurs collègues non syndiqué.e.s a posé un problème crucial celui de la forme d'implication collective dans le changement de ces conditions. L'invitation des délégués syndicaux par l'organisatrice de ce meeting a pour objectif d'expliquer aux storyboardeur.euse.s non engagé.e.s syndicalement, le travail que les syndicats les plus représentatifs mènent. L'échange lors de cette rencontre a mis en cause les solutions envisagées par les deux parties. Cependant, les différentes critiques ont amené tous les storyboardeur.euse.s mobilisé.e.s à un même avis sur la situation. Ce meeting correspond à un moment de fonctionnement critique[35] qui a contribué à la résolution du problème.

En outre, la réunion de négociations se présente en tant qu'épreuve principale composée de plusieurs mini-épreuves qui ont été critiquées par certains délégués des producteur.rice.s à cause de la présence, « perturbante » de personnes hors de la délégation en face. Cette situation a été analysée par la mobilisation de la théorie de Luc Boltanski et Laurent Thévenot (1991) qui expliquent que la validité de l'épreuve s'applique selon les règles des dominants.
L'analyse de ces diverses épreuves aide à comprendre l'apparition des processus critiques construits par les storyboardeur.euse.s. Lorsque les acteurs sont confrontés à des problèmes difficiles à résoudre, ils sont incités à chercher d'une manière individuelle ou collective les

[35] L'expression de la fonctionnement critique est reprise à Gwenaële Rot : Rot, G. (2006). *Sociologie de l'atelier : Renault, le travail ouvrier et le sociologue* (p. 78). Toulouse : Octarès.

causes de ces problèmes et dans ce cas à critiquer les acteurs qu'ils jugent responsables. De ce fait, l'observation d'une épreuve dans le contexte de son fonctionnement critique facilite la comprehension de l'ensemble du processus mobilisé par les storyboardeur.euse.s pour construire des arguments pertinents en donnant plus de légitimité à leurs revendications. L'épreuve est alors un bloc d'informations homogènes et hétérogènes dont l'émergence expose l'origine des problèmes de ces professionnel.le.s.

Pour décrire les scènes issues des observations, j'ai opté pour le style de description anthropologique qualifié de « description mince » par le philosophe Gilbert Ryle (Geertz, 1998). Ce choix vise à rapprocher l'écriture de la scénaristique afin d'immerger le lectorat dans les scènes sociales sélectionnées, tout en distinguant la restitution des interactions entre les acteurs de l'analyse menée par le narrateur-observateur. Ce détachement entre description et analyse est également une séparation temporelle entre le passé pendant lequel l'action s'est déroulée entre les acteurs et le présent lors duquel l'analyse se fait par le narrateur. Cette séparation temporelle amène alors à une intrigue entre le « nous » et le « ils » permettant d'avoir un recul dans l'étude des scènes afin d'effectuer une analyse qui se détache de la subjectivité du terrain.

Toutefois, malgré ces multi-détachements, la continuité de narration entre description et analyse amène le lectorat à la découverte de l'évolution des événements par le biais des données d'observation et des analyses. Ces scènes descriptives seront plus ou moins longues afin de transmettre aux lecteurs le rythme et l'ambiance des actions. Elles seront distinctes par des titres qui décrivent la péripétie de la scène.

Cette approche anthropologique est aussi utilisée par Pierre Nocérino (2020) pour rendre l'analyse des scènes plus facile à identifier donc plus critiquable par le lectorat. Il explique que malgré la multiplication des données « brutes » qui ralentit le rythme de lecture, elle est nécessaire pour la vérifiabilité des résultats. Ainsi, la description mince répond à d'autres critères d'évaluation de l'écriture sociologique. Elle respecte le critère de la mise en intrigue qui contribue, d'après Cyril Lemieux, « à la clarification du raisonnement et à la mise en ordre des preuves empiriques, lesquelles sont réaménagées le plus logiquement et le plus méthodiquement possible aux fins d'être rendues intelligibles aux lecteurs et de les convaincre. » (Lemieux, 2012, p.394).

II.2.a.iii Entretiens

La réalisation d'entretiens a été menée en parallèle du travail d'observation et d'archives, nous permettant ainsi de trouver les pièces manquantes à chaque étape et dans chaque histoire pour répondre à la problématique de la thèse. La réalisation d'entretiens a enrichi d'un côté l'observation directe, basée sur les interactions et le déroulement de la scène sociale et d'un autre côté, elle a complété et donné un sens aux archives dont les informations concernant le storyboard ne se manifestent qu'à travers les dessins et quelques entretiens écrits.
L'entretien est une méthode qui nous donne les moyens d'explorer les expériences et les perspectives des individus. En effet, Daniel Bertaux soutient que l'intérêt diachronique de l'entretien est sa capacité à saisir les logiques d'action dans leur développement biographique et les configurations de rapports sociaux dans leur développement historique (Bertaux, 2016).
En d'autres termes, l'entretien conduit à comprendre comment les individus agissent en fonction de leur parcours de vie et de leur environnement social. Les récits des storyboardeur.euse.s interviewé.e.s révèlent les processus par lesquels les choix et les décisions sont pris, comment les normes sociales et professionnelles sont intériorisées et comment les identités sont construites.

De plus, les entretiens offrent également la possibilité d'explorer les configurations des rapports sociaux dans leur développement historique. En analysant les récits des interviewé.e.s, nous avons pu comprendre comment les relations entre les storyboardeur.euse.s et les institutions, les storyboardeur.euse.s et la hiérarchie et les storyboardeur.euse.s et leurs pairs ont évolué au fil du temps, en réponse à des changements économiques et technologiques du champ audiovisuel.
Le recours à cette méthode m'a aidé à retracer l'histoire d'une vie de plusieurs storyboardeur.euse.s. La succession d'évènements et de situations impliquant des conséquences sur le déroulement de la trajectoire personnelle et professionnelle, forme la colonne vertébrale qui constitue la « ligne d'une vie » (Bertaux, 2016). Ces différentes lignes de vie se sont croisées à un moment ou à un autre d'une manière physique lors des rencontres et/ou de manière symbolique par la réputation professionnelle.

Dans cette perspective, dix entretiens approfondis ont été menés avec des storyboardeur.euse.s français.es de différents niveaux d'expérience : débutant.e.s, expérimenté.e.s, et très expérimenté.e.s. Parmi eux, quatre storyboardeur.euse.s travaillent dans les séries et les films

d’animation, tandis que les six autres sont spécialisés dans les prises de vues réelles, ayant collaboré sur des films publicitaires ou des longs métrages de genres variés, allant des productions à gros budget aux petits films indépendants. Les entretiens avec des storyboardeur.euse.s, d’une durée de deux à quatre heures, concernaient leur choix de ce métier, leur place dans la division du travail, leurs compétences, leurs modes d'exercice, leurs réseaux, leurs statuts professionnels, leurs satisfactions et leurs activités syndicales.
Bien que l'échantillon puisse paraître limité, il est important de considérer les conditions spécifiques de ce terrain. Le secteur des prises de vues réelles est en effet caractérisé par une forte fermeture, ce qui rend son accès difficile. Le contact avec ce groupe professionnel est restreint, car le métier de storyboardeur.euse n'est pas officiellement reconnu comme un métier du cinéma par les institutions.

Cette absence de classification rend plus difficile la mesure du nombre des individus qui composent le sous-groupe des storyboardeur.euse.s de prise de vues réelles et l’identification des participant.e.s potentiel.le.s pour les entretiens. En outre, une autre restriction majeure réside dans les caractéristiques personnelles des storyboardeur.euse.s eux.elles-mêmes. En effet, ces acteurs apparaissent souvent comme étant discrets et inquiets de témoigner par crainte de dire des choses qui peuvent se retourner contre eux. Cette réticence à s'exprimer librement est due à la peur de représailles potentielles par leurs hiérarchies. Cette dynamique rend encore plus complexe la réalisation d'entretiens, car il est indispensable d'établir un climat de confiance entre le chercheur et son interviewé pour l’encourager à partager ses expériences. Malgré la possibilité de garantir l'anonymat aux storyboardeur.euse.s lors des entretiens, il persiste une réticence notable à s'exprimer librement. Cette réserve ne se limite pas seulement à la crainte de représailles directes, mais est également alimentée par une méfiance générale envers le processus de collecte de données et la manière dont leurs témoignages pourraient être utilisés. Même avec l'assurance que leur identité ne sera pas révélée, les storyboardeur.euse.s peuvent craindre que des détails spécifiques de leurs expériences, bien que présentés de manière anonyme, puissent être reconnus par leurs pairs ou supérieurs, compromettant ainsi leur position professionnelle et le risque des dommages potentiels pour les enquêtés (Bendjaballah, Garcia, Sauger, 2023). Ainsi, bien que l'anonymat soit une mesure essentielle pour protéger les interviewés, il ne suffit pas toujours à surmonter les réticences profondément enracinées. Les storyboardeur.euse.s peuvent percevoir cette protection comme insuffisante face aux risques

potentiels d'exposition, ce qui les conduit à préférer le silence ou à adopter une attitude prudente lors des entretiens.

Malgré les difficultés qui caractérisent ce terrain, nous avons suivi d'autres stratégies pour identifier les storyboardeur.euse.s et décrocher des entretiens. Le repérage des professionnels pratiquant dans le secteur de la prise de vues réelles s'est fait par l'observation des génériques des long-métrages sur lesquels leurs noms ont été identifiés[36] et par l'intermédiation syndicale pour les storyboardeur.euse.s d'animation. De plus, la présence à des événements cinématographiques et culturels, tel que Paris Image Production Forum[37] de 2019 ainsi que les séances de dédicaces de sortie de livres de Jean-Pierre Jeunet, *Je me souviens, 500 anecdotes de tournage* (Jeunet, 2018) et Mathieu Kassovitz, *Jusqu'ici tout va bien, 25 ans après le film La Haine* (Kassovitz, 2020) en nous présentant en tant que doctorante nous a permis d'avoir quelques témoignages des acteurs clés qui collaborent, ou pas, avec des storyboardeur.euse.s.

Par ailleurs, la difficulté rencontrée pour obtenir des réponses favorables de la part des storyboardeur.euse.s en vue d'entretiens a été levée grâce à notre première rencontre avec Sylvain Despretz. Son entretien nous a donné une légitimité, facilitant le contact avec d'autres storyboardeur.euse.s, puisque lui-même est considéré comme légitime aux yeux de ses pairs français, vu sa « success story » qui se manifeste notamment à travers ses collaborations avec des réalisateurs possédant une forte reconnaissance socio-professionnelle dans le secteur cinématographique. Cet entretien clé nous a alors ouvert les portes pour rencontrer d'autres storyboardeur.euse.s.

Dans le secteur de l'animation, les storyboardeur.euse.s bénéficient d'une reconnaissance institutionnelle, ce qui facilite généralement leur identification et la prise de contact. Cependant, nous avons choisi de limiter le nombre d'entretiens avec ces professionnel.le.s pour des raisons méthodologiques bien précises. En effet, nos entretiens ont été menés en parallèle avec des observations et des études d'archives issues du SNTPCT. Ces outils d'enquête qualitative nous ont permis d'accéder à des récits riches et variés de storyboardeur.euse.s dans différents contextes et sur plusieurs années. Au fil de notre recherche, nous avons constaté une

[36] Voir Annexe Présence des storyboardeur.euse.s sur les génériques des films français.

[37] Le Paris Images est un événement des professionnels des tournages, qui met en lumière l'écosystème des productions et des tournages et les innovations technologiques dans le domaine des images de cinéma.

certaine répétition des informations, ce qui a rendu inutile un grand nombre d'entretiens supplémentaires.

Nous avons pris soin de sélectionner des profils diversifiés de storyboardeur.euse.s tout en sachant que notre objectif dans la réalisation d'entretiens n'était pas avoir des données quantitatives, collecte qui sera effectuée plus tard avec d'autres méthodes (étude statistique et questionnaire), mais des données qualitatives qui sont dans la continuité temporelle pour éviter l'absence d'informations dans l'étude des différentes périodes proches de la mutation numérique. Ces données seront mobilisées par la suite dans l'analyse comme preuve pour affirmer ou non les hypothèses élaborées avant de débuter le travail de terrain.

L'enchaînement des entretiens centrés sur l'évolution des trajectoires professionnelles des storyboardeur.euse.s appartenant.e.s à différentes générations, qui ont traversé le phénomène de numérisation, ainsi que le travail d'observation et d'archives mené en parallèle des entretiens nous ont amenée rapidement à une sorte de saturation de données qualitatives. De ce fait, nous avons estimé que la réalisation d'entretiens supplémentaires n'allait pas nous apporter de nouvelles données significatives qui auraient pu modifier les résultats, ayant aussi observé une redondance des idées et une ressemblance des parcours professionnels.

Même si l'échantillon étudié peut sembler insuffisant pour certains chercheur.euse.s et sociologues en raison du nombre limité de storyboardeur.euse.s interviewé.e.s, il nous a néanmoins offert l'opportunité d'explorer en profondeur leurs expériences. Cette approche nous a ainsi fourni des témoignages détaillés et variés, apportant ainsi des éléments essentiels pour répondre à la problématique. En mettant l'accent sur la qualité des échanges plutôt que sur la quantité, nous avons pu obtenir une compréhension plus nuancée des réalités professionnelles et des défis auxquels ces storyboardeur.euse.s sont confronté.e.s.
D'après l'expérience réalisée par les anthropologues Greg Guest, Arwen Bunce et Laura Johnson, l'objectif du chercheur.euse détermine le nombre d'entretiens nécessaire pour atteindre la saturation des données dans les recherches qualitatives. Autrement dit, il n'y a pas un nombre fixe d'entretiens à réaliser afin d'atteindre la saturation des données (Guest, Bunce, Johnson, 2006).

II.2.a.iiii Les biographies et écrits professionnels

Cette thèse s'appuie sur une pluralité de ressources, collectées à travers différentes méthodes d'enquête, dont les récits autobiographiques de réalisateurs tels que Jean-Jacques Annaud et Jean-Pierre Jeunet. Par ailleurs, des spécialistes du cinéma ont consacré des ouvrages à Claude Autant-Lara, Alfred Hitchcock et François Truffaut. Nous avons également examiné les biographies des réalisateurs français et américains afin de mieux comprendre l'utilisation du storyboard tout au long de leurs carrières. Cette approche nous a ensuite permis d'analyser comment le métier de storyboardeur.euse a émergé dans le contexte du cinéma français. Cette méthode est un autre moyen pour avoir des données impossibles à obtenir par le biais des méthodes qualitatives classiques à cause de la difficulté de nous entretenir avec eux vu leurs indisponibilités, choisies ou non.

Ces données biographiques sont exploitées de manière complémentaire aux données d'entretien, susceptibles du double régime d'analyse explicité par Beaud en 1996 : « les 'données objectives' internes au récit ou puisées à l'extérieur, doivent permettre de 'contrôler les données subjectives' ; ensuite, les 'anecdotes' doivent situer immédiatement le lecteur « du côté des pratiques sociales en vigueur dans le milieu enquêté ». » (Zarka, 2019).

II.2.b. Enquête quantitative

II.2.b.i Étude statistique

Cette recherche questionne le rapport entre l'intégration des storyboardeur.euses dans le secteur cinématographique et la transition numérique. Afin d'étudier la relation entre ces deux variables socio-cinématographiques, nous nous sommes appuyées sur une approche quantitative : l'étude statistique. Le recours à cette méthode holiste contribue à appuyer les données qualitatives ayant une approche individualiste car « la régularité des données statistiques implique qu'il existe des tendances collectives, extérieures aux individus » (Durkheim, 1973, p.360). Autrement dit, l'étude statistique donne plus d'objectivité aux données qualitatives de façon à ce que leur complémentarité contribue à dissocier l'objectif du subjectif. Par ailleurs, l'explication des choix pris par les storyboardeur.euse.s et leurs modes de fonctionnement ne peut se faire uniquement par la compréhension de la structure professionnelle dans laquelle ils se situent. Dans cette recherche, cette structure est l'industrie du cinéma et sa hiérarchie qui monopolisent la reconnaissance attribuée aux professionnels de ce secteur.

Ce métier qui appartient au septième art, et comme tout métier artistique, a besoin d'être visible pour être reconnu[38]. De ce fait, une étude statistique a été menée en se basant sur l'identification des noms de storyboardeur.euse.s dans les génériques des films français sortis entre 2017 et 2019. Les résultats de cette étude ont dévoilé le niveau d'intégration du métier de storyboardeur.euse dans l'industrie cinématographique tout en expliquant les possibles causalités de cette réalité socio-cinématographique française[39].

Ces résultats concernent en particulier les storyboardeur.euse.s qui travaillent dans le cinéma de prise de vues réelles car d'un côté, les films d'animation ne présentent qu'un faible taux de production par rapport aux films de prises de vues réelles et de l'autre, il y a une reconnaissance significative des storyboardeur.euse.s d'animation par leur visibilité sur les génériques des films d'après notre observation.

II.2.b.ii Questionnaire

L'enquête par questionnaire réalisée par le Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de Télévision (SNTPCT) a eu pour but de rassembler une grande quantité d'informations auprès d'un nombre important de storyboardeur.euse.s d'animation, concernant leurs conditions de travail au sein des studios de production français.

Notre choix de nous appuyer sur cette enquête préétablie est dû à la richesse et à la diversité des questions posées par le syndicat à deux cents storyboardeur.euse.s d'animation, offrant des résultats statistiquement significatifs pour répondre aux questionnements de la thèse. L'objectif principal de cette enquête réalisée par le SNTPCT est de fournir des preuves lors des réunions de négociation avec les syndicats patronaux et de démontrer le lien entre la dégradation des conditions de travail et la politique salariale des producteur.rice.s. En complément, nous avons élaboré un autre questionnaire qui concerne l'évolution des carrières des storyboardeur.euse.s d'animation, sujet qui n'était pas traité dans le questionnaire du SNTPCT.

[38] Recension thématique de Pierre Bourdieu : Bourdieu, P. (2013). *Manet : Une révolution symbolique. Cours au Collège de France, 1998-2000* (P. Casanova, P. Champagne, C. Charle, F. Poupeau & M.-C. Rivière, Éds.). Paris : Raisons d'Agir / Éditions du Seuil. *(Collection « Cours et Travaux », 776 p.)*

[39] Voir dans le chapitre III Une place fragile au sein du collectif de travail

III. Annonce de plan de la thèse

Nous pouvons commencer notre thèse, après la construction de l'objet de recherche, par la délimitation de la population à étudier et l'identification des méthodologies sociologiques à appliquer**.** Cette thèse s'organisera en cinq chapitres. Le premier chapitre sera constituée grâce à notre travail sur les archives, avec pour ambition de retracer l'intégration du métier de storyboardeur.euse dans l'industrie cinématographique. Ce chapitre présentera une analyse socio-historique du métier de storyboardeur.euse en s'appuyant sur une méthodologie visuelle qui nous aidera d'identifier plusieurs phases de l'évolution de ce métier à partir de la réalisation du storyboard comme une tâche appartenant au réalisateur, puis au décorateur et enfin au storyboardeur.euse par la spécialisation de cette tâche.

Dans ce deuxième chapitre, nous étudierons la population des storyboardeur.euse.s, notamment leur appartenance sociale, ainsi que la répartition des âges et des genres au sein de ce groupe. Nous explorerons ensuite les choix personnels et les parcours de formation qui mènent à la profession de storyboardeur.euse. Ces formations conduiront ensuite à l'insertion professionnelle. Nous analyserons l'impact de l'insertion professionnelle sur les storyboardeur.euse.es des secteurs de la prise de vues réelles et de l'animation. Puis, nous expliquerons les régimes professionnels sous lesquels s'inscrivent les storyboardeur.euse.s et, nous catégoriserons les différents modes de recrutement qui leur sont proposés. L'étude de leurs différentes situations nous conduira à examiner les normes du secteur de l'animation, dans l'objectif de faire reconnaître les storyboardeur.euse.s comme des professionnel.le.s du cinéma de prise de vues réelles. Nous montrerons ensuite comment la polyactivité peut constituer une nouvelle forme de travail, offrant non seulement une rupture avec la précarité, mais aussi une pluralité enrichissant l'identité professionnelle. Pour conclure ce chapitre, nous nous pencherons sur le métier de storyboardeur : un travail oscillant entre passion et « sale boulot ».

Dans le troisième chapitre, nous analyserons les enjeux liés à la profession de storyboardeur.euse, ainsi que ceux associés aux deux principaux types d'outils de storyboard. Nous expliquerons ensuite l'importance des compétences des storyboardeurs pour réaliser un storyboard pertinent, répondant à ces enjeux. Nous examinerons également la place des storyboardeur.euse.s dans l'industrie numérique en nous appuyant sur notre étude statistique. Ensuite, nous aborderons les relations des storyboardeur.euse.s avec leur hiérarchie et leurs

différents collaborateur.rice.s. Ensuite, nous étudierons la présence des storyboardeur.euse.s dans les génériques des lauréats du César du meilleur film depuis 1990, afin de comprendre l'évolution de la reconnaissance de ce métier dans le cinéma français. Cette évolution, largement liée à la mutation numérique, a transformé les pratiques professionnelles ainsi que l'organisation du travail des storyboardeur.euse.s dans le domaine cinématographique - un aspect que nous étudierons en fin de chapitre.

Dans ce quatrième chapitre, nous examinerons d'abord l'impact de la mutation numérique dans la redéfinition du métier de storyboardeur.euse dans le secteur de l'animation, un choix motivé par les mobilisations de ces professionnels face aux conséquences de cette mutation sur leurs conditions de travail, en partie dues à la redéfinition de leur rôle. Nous mettrons en lumière l'intégration de nouvelles pratiques qui engendrent des tensions intergénérationnelles, dues à divers facteurs. La hiérarchie a tiré profit de cette mutation numérique en ajoutant davantage de tâches aux storyboardeur.euse.s, créant ainsi un conflit entre les syndicats des techniciens du cinéma, représentant ces travailleur.euse.s, et les syndicats patronaux. Pendant cette crise, l'acceptation de la demande d'ouverture de négociations sur les conditions de travail des storyboardeurs a été utilisée comme un outil de marchandage par les syndicats patronaux face à ceux des employés. Nous analyserons ensuite comment la politique salariale, notamment à travers les contrats au forfait et la subjectivité dans la hiérarchisation des salaires, contribue à la dégradation des conditions de travail des storyboardeur.euse.s d'animation, aggravant leur précarité. Face à cette situation, une mobilisation s'est organisée parmi les storyboardeur.euse.s d'animation, en vue de constituer un collectif professionnel. Nous analyserons les différentes manières par lesquelles ces professionnels cherchent à proposer des solutions aux problèmes qu'ils ont soulevés et à les discuter avec les syndicats de salariés.

Chapitre 1 Étude socio-historique du métier de Storyboardeur.euse

La réalisation d'un film est un processus complexe et coûteux dans l'industrie cinématographique. Par conséquent, il est impératif de mener une préparation méticuleuse avant le début du tournage. Tout au long de l'histoire du cinéma, divers outils de préparation ont été employés pour garantir le succès d'une production cinématographique. Ces outils sont essentiels pour gérer efficacement les ressources techniques et esthétiques nécessaires à la réalisation d'un film. Parmi ces outils, le storyboard a joué un rôle essentiel dès les débuts du cinéma. Par conséquent, pour appréhender l'évolution du métier de storyboardeur.euse, il est nécessaire d'étudier d'abord l'histoire du storyboard en lui-même. Nous ne pouvons comprendre l'intégration du storyboardeur.euse dans le champ cinématographique français, sans parler de la naissance de cet outil du travail. Dans ce chapitre, nous nous appuyons sur une approche socio-historique qui nous aide à étudier les pratiques des réalisateurs pendant la phase de la préparation filmique. Pour cela, nous avons sélectionné différents films réalisés à plusieurs phases de l'histoire du cinéma. Ces films, souvent produits avec des budgets importants, ont demandé une préparation millimétrée, avant le début du tournage. De ce fait, tout au long de l'histoire du cinéma, différents outils de préparation filmique ont été utilisés tels que les dessins préparatoires, les planches du décor, les dessins de costumes et le storyboard. Dans notre thèse, nous nous concentrons sur l'utilisation du storyboard dans les films culte dont les sources sont riches, permettant l'analyse de l'organisation du travail sur chaque tournage. La description de leur préparation nous amènera à comprendre l'intégration de la pratique du storyboard dans la chaîne de fabrication filmique française. Selon les périodes, cette tâche a été attribuée à différents professionnels.

I. Le pré-storyboard

I.1 Le dessin préparatoire comme un outil d'organisation du travail dans le théâtre

I.1.a Le dessin préparatoire théâtral avant la naissance du cinéma

Le cinéma emprunte plusieurs de ses techniques au théâtre, appliquées depuis le 16ème siècle, formalisées au 19ème siècle (Pisano, 2014, p. 20). Parmi ces techniques, les dessins préparatoires prennent une place importante dans la création théâtrale. En France, les premières traces de cette technique de prévisualisation datent du 17ème siècle [40]. Jean Berain (1640-1711) dessinateur et décorateur du théâtre, réalise un frontispice pour l'opéra-ballet intitulé *Le Triomphe de l'Amour*. Ce frontispice est une illustration probablement préparatoire gravée par Daniel Marot[41]. Le frontispice a pour but de représenter visuellement le thème de l'œuvre et d'en donner un aperçu au lecteur ou au spectateur.

Ce dessin est trouvé dans un livret de cette pièce du dramaturge Philippe Quinault. Ce travail préparatoire illustre un tableau (une scène) où une assemblée de personnages en costumes placée au milieu du décor, et regardent une dame en train de danser. La représentation visuelle de ce tableau évoque un processus de préparation similaire au storyboard dont la position des personnages et leurs actions sont traduites visuellement.

[40] Voir figure 1

[41] Berain, J. (1681). *Dessin préparatoire pour le frontispice du Triomphe de l'Amour de Lully* [Dessin]. Bibliothèque nationale de France. https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/btv1b10543362t/f1.item



Figure 1 Jean Berain, dessin préparatoire pour le frontispice du Triomphe de l'*Amour de Lully*, 1681. (Source : Bibliothèque nationale de France (BNF).)

La mise en scène au théâtre est basée sur l'image perspective. Celle-ci est l'un des concepts fondamentaux qui sous-tend la mise en scène théâtrale. Selon cette conception, les rayons visuels émis par l'œil de l'observateur se projettent sur un plan perpendiculaire au sol, créant ainsi une image perspectiviste de la scène contemplée. Cette perspective détermine ce que le spectateur perçoit d'un espace scénique limité à la partie de la scène « embrassée » par son regard, autrement appelée « tableau » dans le langage théâtral (Moynet,1893, p.380). Cette notion rappelle les bases du plan cinématographique, où le.la réalisateur.rice choisit un cadrage spécifique pour orienter l'attention du public sur des éléments précis. Au théâtre, bien que le spectateur ait une vision plus large qu'au cinéma, la gestion de l'espace et des points focaux revêt une importance similaire. Ceci demande un travail de prévisualisation grâce à des croquis et des illustrations. Encore plus, quand la pièce est composée de plusieurs scènes truquées. La

gestion des trucages visuels, qui jouent un rôle fondamental dans la création de l'illusion scénique. L'exemple des trappes anglaises[42] illustre bien cette dimension[43].

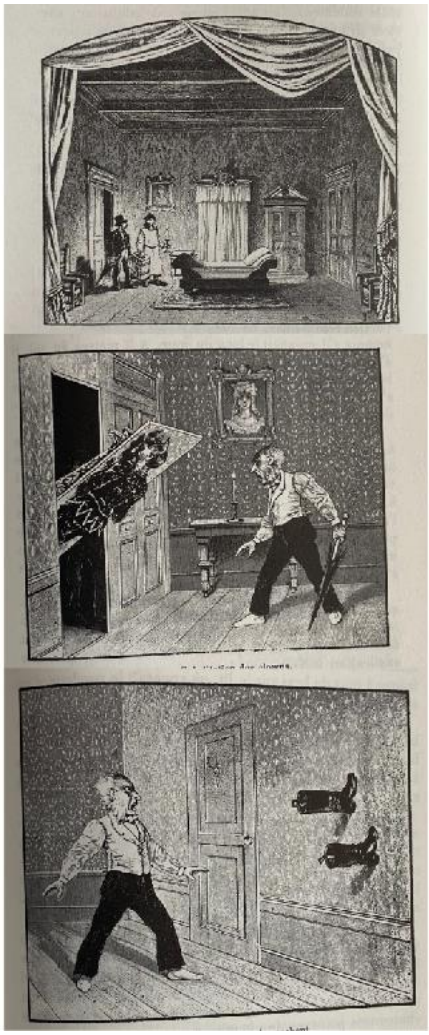


Figure 2 Illustration du trucage des trappes anglaises, 1885. (Source : *Tucs et décors* de Georges Moynet, 1973)

[42] « Un solide bâti avec deux volets ou une porte à deux battants, voilà toute la machine ; mais les détails méritent toute notre attention. Chacun des volets est divisé suivant sa largeur en un certain nombre de feuilles reliées ensemble par une toile collée sur la face postérieure ; sur cette toile viennent s'appliquer une série de lames d'acier très flexibles, dont l'extrémité est fixée solidement sur le bâti ; les deux volets sont ainsi maintenus dans le plan du châssis ; si un corps lourd arrivant avec rapidité, un homme qui court, par exemple, se précipité au milieu, les deux volets céderont facilement, puis ils reprendront rapidement leur place primitive, aussitôt l'homme passé ; les lames primitive, aussitôt l'homme passé ; les lames d'acier, qui auront cédé en se courbant, se redresseront immédiatement en ramenant les volets de la trappe dans leur position première. Si l'acteur a passé très vite, on ne verra pas l'ouverture ; c'est ce qui a toujours lieu quand ce passage s'effectue au travers du sol, le poids de l'acteur précipitant sa chute. Telles sont les trappes anglaises. On peut obtenir avec leur secours de grands effets : mais la bonne volonté et la prestesse des acteurs sont nécessaire ». Dictionnaire pittoresque et historique du théâtre d'Arthur Pougin, 1885.

[43] Voir figure 2

Dans la figure 2, ce trucage est suffisamment illustré par le croquis. La bascule est équipée de poignées et de pédales à étrier de chaque côté, mais disposées en sens opposé. Autrement dit, l'acteur sur scène s'accroche avec les pieds et les mains dans une position normale, tandis que son partenaire attend le basculement, tête en bas et jambes en l'air. Ce genre de trucage est souvent expliqué visuellement à travers des illustrations qui permettent de préparer les scènes mais aussi « effac[er] la technique pour ne laisser que l'effet devant les yeux du spectateur. Sans surprise, c'est là un principe illusionniste, fortement inspiré du monde de magie » (Scheinfeigel, 2008, p.44).

Ces illustrations préparatoires sont également utilisées pour les ballets. Sur la figure 3, une notation de mise en scène italienne est présentée. Il s'agit du tableau de l'Orgie dans le ballet *Amor*, un poème chorégraphique de M. L. Manzotti, auteur des ballets *Excelsior et Sieba,* représentés à Paris sur la scène de l'Éden. Le ballet *Amor* fut créé pour la première fois à la Scala de Milan durant le carnaval de 1886.

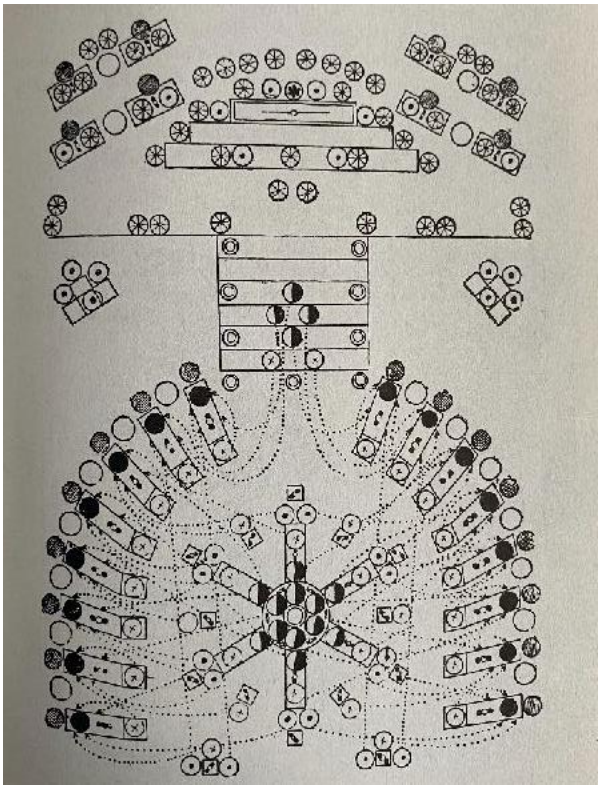


Figure 3 Mise en scène du tableau de l'Orgie dans *Amor*, Ballet de L.Manzotti. (Source : *Tucs et décors* de Georges Moynet, 1973)

La figure 3 illustre le décor et sa mise en scène, correspondant à la notation. Les différents groupes y sont clairement identifiables, marqués par des cercles et des carrés ornés de diverses manières. Les lignes pointillées avec des flèches indiquent les mouvements, des symboles que l'on retrouve aujourd'hui dans les storyboards.

Cependant, les archives démontrent qu'à partir du 19ème siècle, le travail préparatoire visuel intègre le relevé de mise en scène des pièces de théâtre comme un processus d'explication qui complète les textes et les notes de metteurs en scène.

> Je nomme l'une picturale, l'autre psychologie.
> La première concerne les décors et les costumes.
> C'est la besogne de la peinture : c'est le cadre coloré de l'œuvre.
> Quant à la mise en scène psychologique, elle rend les idées et les passions par les intonations. C'est à régler ce jeu des acteurs que se consacre proprement le metteur en scène. Toute sa tâche est donc de comprendre et de faire comprendre. [44]

Le metteur en scène Firmin Gémier (1869-1933) résume tous les éléments de mise en scène indiqués sur le relevé de mise en scène tels que les indications de jeu, les plantations de décors, les listes d'accessoires et la conduite d'éclairage. Le relevé doit alors assurer la fidélité de la représentation du projet du metteur en scène pour arriver au résultat que ce dernier avait imaginé (Pélisson-Karro, 2014 p.214). Pour ce faire, dans le relevé de la pièce *Notre Dame de Paris* de Victor Hugo qui date de 1879, chaque tableau est traduit en trois catégories de langage : dessin, mot et symbole (flèche). Le rôle des dessins est de représenter le décor et les costumes des personnages, les mots décrivent les dialogues et les actions et enfin les symboles indiquent les mouvements d'acteurs. Ce sont les éléments qui composent le storyboard dont les rôles sont proches. Cependant, la docteure en études théâtrales Françoise Pélisson-Karro précise que le relevé n'est pas la mise en scène, en insistant sur l'importance de tout le processus de création théâtrale afin de faire naître la présentation finale et sur l'interaction avec le public lors de sa réalisation. Elle met en avant l'idée que la magie du théâtre ne peut être réduite à des mots ou à

[44] Gémier, F. (1925). *Le théâtre : Entretiens réunis par Paul Gsell* (p. 53). Paris : Grasset.

des annotations. Cette perspective trouve des échos des décennies plus tard chez certains réalisateurs de cinéma français vis-à-vis du storyboard[45].

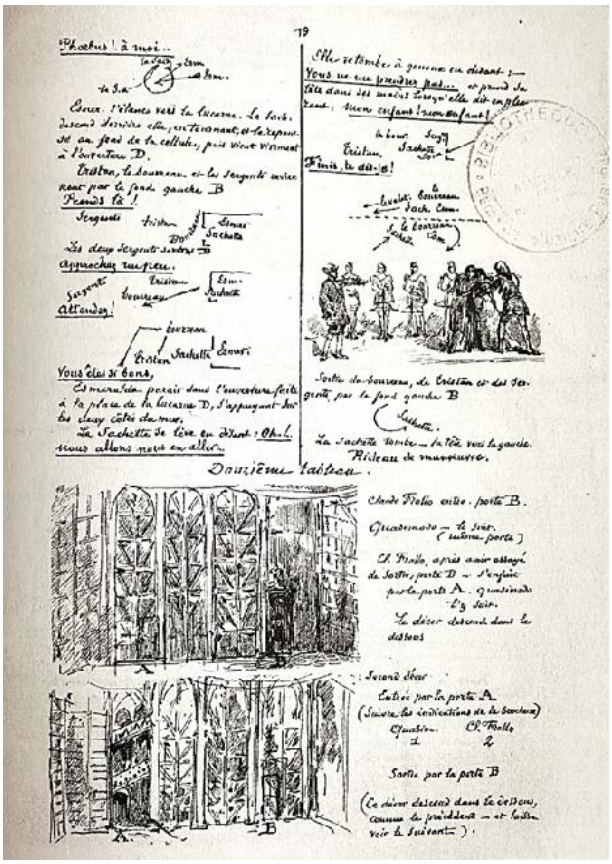


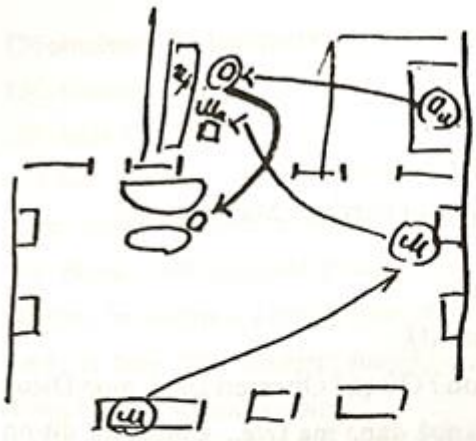
Figure 4 Extrait (p.19) du relevé de mise en scène de la pièce *Notre-Dame de Paris*. (Source : Pélisson-Karro, Françoise, Régie théâtrale et mise en scène : L'Association des régisseurs de théâtre (1911-1939).)

I.1.b Le dessin : un outil de préparation théâtrale dans les cahiers de régie de Constantin Stanislavski

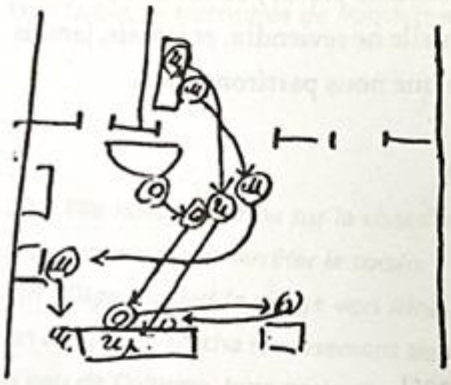
Constantin Stanislavski (1863-1938) écrit les cahiers de régie de sa pièce de théâtre *Trois Sœurs* en 1901. Pendant qu'il débute la réalisation de son œuvre, il a déjà mis en scène deux textes de Tchekhov : *la Mouette* et *Oncle Vania*. La complexité de l'écriture de Tchekhov rend la tâche plus difficile pour Stanislavski. De ce fait, ce dernier utilise des annotations et des indications de mise en scène afin de préparer les répétitions (Stanislavski, 2012, p.p 11-12). Il applique la même méthode de travail pour préparer le cahier de régie des *Trois sœurs* où cette phase reste « un moment préparatoire. Mais préparatoire à plus d'un titre, et ce qui fait en définitive toute [sa] richesse » (*ibid*, p.14). Selon la figure 5, Stanislavski a élaboré une approche méthodique

[45] Voir dans le Chapitre I « La place du storyboard dans le cinéma contemporain français ».

qui a impliqué l'utilisation du dessin en tant qu'outil explicatif pour cartographier les déplacements des acteurs au sein du cadre scénique. Ces dessins ne revêtent pas un caractère figuratif similaire à ceux présents dans le relevé de mise en scène de la pièce *Notre-Dame de Paris*. Au contraire, ils sont constitués d'éléments géométriques symbolisant les décors et les personnages, accompagnés de flèches destinées à clarifier les mouvements des acteurs. En complément de ces représentations visuelles, Stanislavski a rédigé de brefs textes descriptifs de la scène. Cette approche évoque la structuration d'un storyboard et met en avant l'intérêt de son utilisation pour anticiper les déplacements des acteurs dans l'espace scénique.



Macha court chercher de l'eau au lavabo. Macha court vers Irina derrière le paravent. Olga sort en courant de derrière la cloison vers Irina. Olga va chercher des gouttes.



Irina s'agite derrière le paravent, elle essaie de s'échapper. Macha lui court après, la retient. Olga aussi. Elles attrapent Irina. Macha va chercher de l'eau de Cologne, revient avec une compresse pour le front d'Irina. Olga, après avoir couché Irina et lui ayant apporté un châle, va chercher des médicaments dans le secrétaire et s'assied au chevet d'Irina.

206. À genoux et à son chevet, elle essuie ses larmes, serrant sa tête contre la sienne, sur l'oreiller.

207. Pause. Olga berce de la tête la tête d'Irina, la tapote de la main, comme on berce un enfant, lui parlant sans arrêt d'une voix tendre, douce, maternelle: «ça suffit, ça suffit». Irina s'apaise.

208. Se calmant.

209. Pause. Macha vient s'asseoir aux pieds d'Irina sur la chauffeuse.

210. Elle pleure. Olga lui essuie les larmes, serrant sa tête. Le violon se tait.

211. Tout en lui essuyant les larmes et en la câlinant. Macha caresse les pieds d'Irina.

212. Elle remue la tête désespérément.

Figure 5 Extrait de l'acte 3 dans le cahier de régie des *Trois sœurs* (1901). (Source : Cahiers de régie sur La Cerisaie et Les Trois Sœurs d'Anton Tchekhov.)

I.2 La prévisualisation : un enjeu central dans la structuration du travail cinématographique naissant

I.2.a Le travail des illustrateurs : un outil d'inspiration et de préparation au début du cinéma français

Pour étudier le contexte de la création du storyboard, il est essentiel de revenir au point de départ, à savoir la naissance du cinéma entre 1895 et 1910. Cette période est notamment marquée par l'un des premiers films de Louis Lumière (1864-1948), *L'Arroseur arrosé*, initialement intitulé *Le Jardinier et le petit espiègle*, projeté pour la première fois en décembre 1895[46]. Le scénario s'inspire d'une illustration pour enfants, *L'arroseur*, publiée dans un album édité par la Librairie Quantin en 1886[47]. Ces illustrations sont réalisées par le dessinateur Herman Vogel[48]. Lumière garde deux personnages parmi les six présents sur les dessins de *L'arroseur*. D'après l'historien du cinéma Georges Sadoul, il ne pouvait pas développer un scénario aussi « complexe » dans un film qui dure une minute[49]. Les légendes de ces illustrations racontent que :

> Auguste cherche en flânant quelque tour à jouer. Il aperçoit un arroseur dont les tuyaux serpentent sur la chaussée. Auguste a trouvé. Il met le pied sur le tuyau, et l'eau s'arrête au grand étonnement de l'arroseur. L'arroseur cherche en vain ce qui peut occasionner cette suspension de service. Tout-à-coup un jet violent éclabousse le pauvre homme en plein visage. Auguste venait de retirer son pied du tuyau. Colère de l'arroseur qui s'aperçoit qu'Auguste, non content de recommencer son jeu, le raille encore avec des gestes désobligeants... L'arroseur impatient court après Auguste pour le corriger. Mais ce dernier s'éloigne... Auguste... reçoit un châtiment mérité[50].

---

[46] Frémion, Y. (2012). L'Arroseur arrosé et ses inventeurs. *Papiers nickelés*, (32), 1er trimestre.

[47] Sadoul, G. (2019). Louis Lumière, metteur en scène. *1895. Mille huit cent quatre-vingt-quinze*, (87). https://doi.org/10.4000/1895.6789. (Voir figure 6)

[48] Père de l'éditeur et grand-père de l'actrice de cinéma Nadine Vogel.

[49] Fremion. Y. (2012). op.cit.

[50] *Ibid*.

Ce gag dessiné donne alors envie à Lumière de réaliser son film. Le fait de voir une histoire traduite en dessin lui permet peut-être de se projeter plus facilement dans la réalisation de ce court-métrage. La comparaison entre les légendes de ces illustrations et le scénario confirme le lien d'inspiration entre ces deux supports : le dessin et le film. Les illustrations de Herman Vogel aident ainsi Lumière à préparer l'unique scène de son film. Le plan d'ensemble présent sur ces dessins est également reproduit sur le tournage[51]. Cependant, comme le mentionne Georges Sadoul, Lumière a effectué quelques modifications pour des raisons techniques mais aussi afin de contrôler ce qui se passe dans le champ. Cela est également confirmé par Noël Burch (1986, p.159) : « Lumière se penchait aussi sur des événements entièrement prévisibles : c'est *L'Arroseur arrosé* et les films de ce style, grand pas en avant qui consiste à tenir le hasard autant que possible à l'écart du champ, à s'efforcer de le reléguer dans un lointain espace « off […] ».



Figure 6 Hermann Vogel, « L'Arroseur », Imagerie artistique de la Maison Quantin, Série 4, planche n°4. 1887. (Source : Hypothèses)

[51] Voir figure 7.



Figure 7 Louis Lumière, *L'arroseur arrosé*, 1895.

Les récits illustrés servent de source d'inspiration aux premiers réalisateurs français, y compris Georges Méliès, qui a commencé sa carrière en tant que peintre et dessinateur, puis directeur du théâtre Robert-Houdin. En 1896, il adapte en film le gag *Une nuit terrible* qui avait déjà été dessiné par Wilhelm Busch[52] en 1865 et publié dans le n°912 du journal allemand Fliegende Blätter. Dans ces illustrations, nous trouvons un seul personnage dans un lieu fermé, contrairement aux dessins de *L'arroseur* où il y a plusieurs personnages. Ceci nous pousse à

[52] Un humoriste, dessinateur, peintre et caricaturiste, né le 15 avril 1832 à Wiedensahl dans le Royaume de Hanovre et mort à Mechtshausen le 9 janvier 1908 dans l'Empire allemand.

nous interroger sur la façon dont Georges Méliès s'inspire du travail de Wilhelm Busch. Est-ce qu'il s'appuie uniquement sur l'action principale comme Lumière l'a fait ? Ou a-t-il reproduit tous les aspects visuels du dessin *Une nuit terrible ?*

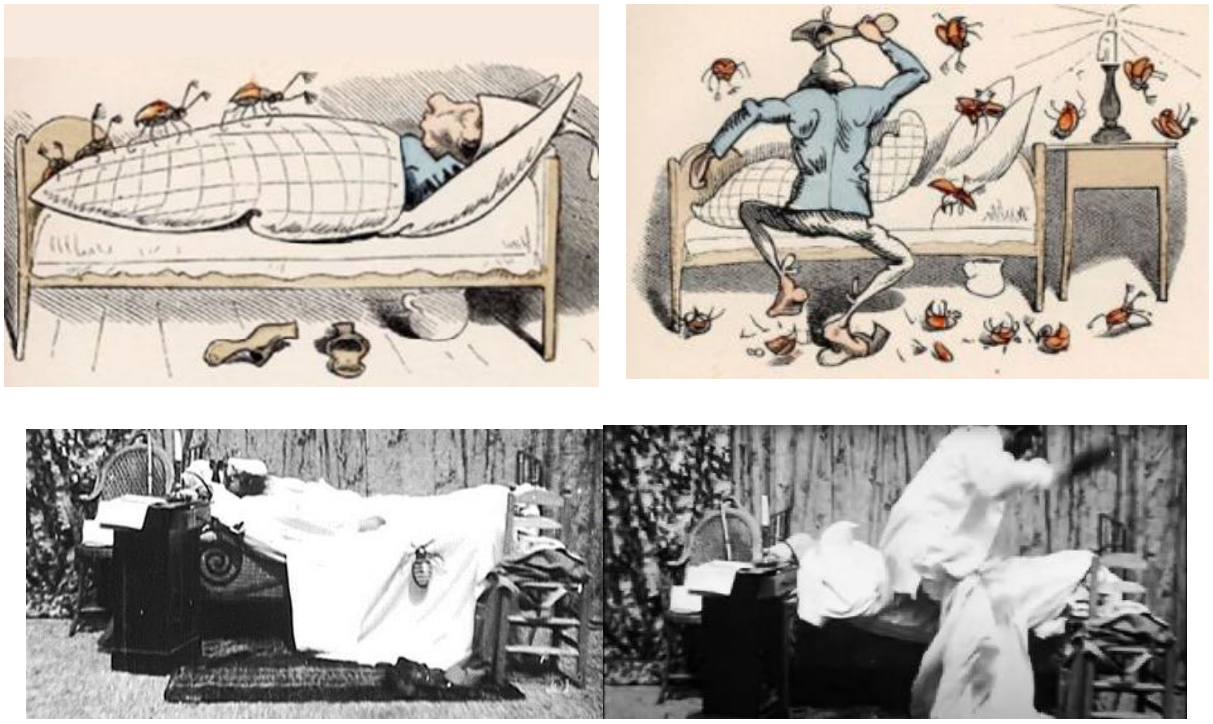


Figure 8 Georges Méliès, *Une nuit terrible*, 1896. (Source : Topfferiana)

D'après la figure 8, nous remarquons une ressemblance au niveau des éléments qui composent le décor (le lit, la table à chevet, la bougie et les chaussons à côté du lit), au niveau du costume (le bonnet sur la tête pour dormir), puis au niveau de l'action principale (l'invasion des punaises de lit) et la réaction du personnage. Cette ressemblance entre le film de Méliès et les dessins de Busch ne nous permet pas de confirmer complètement l'inspiration du réalisateur par les dessins du caricaturiste. Cependant, bien avant qu'il ne se lance dans le cinéma, Méliès réalisait des caricatures politiques publiées dans *La Griffe*, un journal fondé par son cousin Adolphe Méliès. Nous pouvons remarquer qu'il est passionné par cet art critique en observant le sur-jeu des acteurs dans ses films et les histoires fantastiques qu'il raconte par sa caméra. Il connaît la plupart des caricaturistes européens populaires dont Wilhelm Busch. De ce fait, nous pouvons supposer que Méliès suit le travail de Busch qui rencontre un important succès à cette époque. Il s'inspire donc probablement du cinquième tour de *Max und Moritz* afin de réaliser son film.

Par ailleurs, à partir de la réalisation d'*Une nuit terrible*, il commence à dessiner ses propres idées. La préparation de la scène avant de la réaliser est une étape importante. D'après le témoignage de Madeleine Malthête Méliès, la petite fille de Méliès : « Depuis neuf heures du matin il est dans la galerie attendant ses acteurs. Ses idées ne sont pas écrites, mais dessinées. Une série de croquis successifs préfigurent l'action. » (Malthête-Méliès, 1973, p. 134).

Elle explique également qu'il illustre souvent des dessins conceptuels de ses décors, et qu'il réalise également des croquis de plans en prévoyant les angles des prises de vue des caméras, le type du cadre, les personnages, leurs positions et leurs mouvements. Cette préparation visuelle se fait dans le but de prévoir techniquement et esthétiquement les scènes irréelles réalisées grâce aux trucages ; ces enjeux sont communs avec ceux du storyboard. Pouvons-nous affirmer alors que Méliès fut à l'origine du storyboard ? Nous répondrons à cette question dans la partie suivante.



Figure 9 Le Roi Carotte (Ernest 1er préparant le terrain électoral), couverture illustrée par G. Méliès. (Source : La cinémathèque française de Paris)

I.2.b La naissance de la prévisualisation cinématographique

« On descend tous de Méliès »
Martin Scorsese

I.2.b.i « Le trucage est mère du storyboard »

Fils d'un industriel de chaussure, depuis son enfance, Georges Méliès a été un dessinateur obsessionnel, utilisant son talent pour concevoir ses personnages, élaborer leurs aventures fantastiques, ainsi que pour créer les décors et les costumes associés (Capron, 2022). Son intérêt pour les spectacles nourrit son envie de quitter le destin industriel imposé par sa famille pour devenir directeur du théâtre Robert-Houdin en 1888. Il s'entoure d'une équipe artistique qui le suivra en partie durant son aventure cinématographique pour l'aider à monter de nombreux spectacles de magie (Hamus-Vallee, Renouard, 2018, p.10). Il découvre le cinéma plus tard grâce à la projection du film *La sortie des ateliers Lumière* en 1895 et il décide de se lancer également dans la réalisation de films. Au début, il commence à retravailler les mêmes sujets que les bandes Lumière, en capturant des scènes de la vie quotidienne, mais il abandonne rapidement ce style pour raconter des histoires qui se passent dans des mondes imaginaires avec des « vues fantastiques ». Il réalise son premier film truqué *Escamotage d'une dame chez Robert-Houdin* dès 1896, en partie grâce à une découverte fortuite. Il raconte cette découverte des années plus tard en 1907 dans *Les vues cinématographiques* :

> Un blocage de l'appareil dont je me servais au début (appareil rudimentaire, dans lequel la pellicule se déchirait ou s'accrochait souvent et refusait d'avancer) produisait un effet inattendu un jour que je photographiais prosaïquement la place de l'Opéra : Une minute fut nécessaire pour débloquer la pellicule et remettre l'appareil en marche. Pendant cette minute, les passants, omnibus, voitures avaient changé de place, bien entendu. En projetant la bande, ressoudée au point où s'était produite la rupture, je vis subitement un omnibus Madeleine-Bastille changé en corbillard, et des hommes changés en femmes. Le truc par substitution, dit truc à arrêt, était trouvé. [53]

[53] Les vues cinématographiques. (1907). *Annuaire général et international de la photographie*. Plon. Repris dans

Méliès construit son studio en 1987 dans sa propriété à Montreuil, tout en s'inspirant du théâtre Robert-Houdin. Ce nouveau cadre lui offre des nouvelles possibilité figuratives et narratives (Hamus-Vallée, Renouard, 2018, p.14) et lui aide à contrôler la réalisation de ses films dès les premières étapes de préparation jusqu'aux projections en créant de nouveaux trucages[54] :

> Dans ses films les bustes éclatent, les œufs donnent naissance à des papillons d'or, les forêts s'écartent, les squelettes dansent et la Lune crache au visage de l'astronome les membres de ceux qu'elle a dévorés.[55]

Après avoir acquis une expérience en tant que directeur de théâtre et développé une compréhension approfondie des phases préparatoires inhérentes à la production théâtrale, Méliès adapte ces méthodes de prévisualisation pour superviser les trucs qui étaient déjà utilisés au théâtre. « On appelle truc toute modification d'un objet, s'opérant devant le spectateur ; il va sans dire que cette modification s'opère de telle sorte que le public ne puisse s'expliquer les moyens employés » (Moynet, 1873, p.91). Cette transition lui permet de tirer parti de son bagage théâtral pour concevoir et mettre en place les trucages qui caractériseront son travail. Ce travail de création de « vues fantastiques » exige une phase préliminaire de planification et d'expérimentation, visant à garantir la concrétisation de la vision créative de Méliès. Dans ce processus, il exploite son talent artistique en tant que dessinateur pour élaborer des croquis préparatoires avant le début du tournage. Cette étape devient indissociable de l'ensemble de sa carrière cinématographique, illustrant ainsi l'étroite union entre les supports préparatoires et la réalisation des trucages.

G. Sadoul, *Georges Méliès* (pp. 106–107). Paris : 1961

[54] « Méliès utilise aussi des « trucs » de la machinerie théâtrale, de la mise en scène, des illusions d'optique et toute une série de procédés dont l'ensemble ne peut porter un autre nom que celui de « trucage » -nom peu académique, mais qui n'as pas son équivalent dans le langage choisi. » Georges Méliès, "Les vues cinématographiques", op.cit., p.56.

[55] Les citations d'Henri Langlois sont principalement tirées du texte de présentation de l'exposition matrice du Musée du cinéma : « 300 années de cinématographie, 60 ans de cinéma » au Musée d'Art moderne de la ville de Paris, juin-novembre 1955.

I.2.b.ii La prévisualisation : un outil d'organisation du travail cinématographique chez le magicien Méliès

Georges Méliès, avant de devenir un pionnier du cinéma, était un prestidigitateur reconnu, et cet art de l'illusion a façonné son approche du cinéma. Il voit dans le cinéma une extension de la scène de magie, un espace où il peut manipuler la réalité à travers les trucages de ses films. Méliès avait déjà utilisé cette technique d'illusion dans ses séances de prestidigitation au théâtre Robert-Houdin. Cette maîtrise de l'illusion scénique se traduit dans ses films par un usage intensif des effets spéciaux (arrêts de caméra, double exposition, maquettes), où chaque détail est conçu pour tromper l'œil du spectateur.

Le parallèle entre la magie et le cinéma se fonde sur le principe que l'illusion est au cœur des deux pratiques. Le « cinéma des attractions » de Méliès repose sur la même mécanique que la prestidigitation : émerveiller sans révéler les mécanismes du tour (Gunning, 2006). Méliès cache soigneusement ses procédés, tout comme un magicien ne révèle jamais ses secrets. Lorsqu'en mars 1908 Gustave Babin publie un article dans *L'Illustration* sur les trucages du cinéma[56], mécontent, Méliès exprime sa protestation dans la presse :

> Je trouve que la divulgation des procédés secrets de fabrication à un public de profanes est la plus lourde faute qu'il soit possible de commettre. [...] Il va sans dire que, si vous avez passé de longues heures et même de longs mois à mettre sur pied un de ces trucs, toujours difficiles à établir en raison même de l'obligation où vous vous trouvez de rendre invisible le procédé d'exécution, il est positivement absurde d'aller expliquer ce procédé à tout venant: c'est ce qu'on appelle « donner des verges pour se fouetter» et vous détruisez vous-même le fruit de votre travail puisque vous anéantissez l'illusion, qui était votre but en composant le truc.[57]

[56] Leancour, « Les féeries cinématographiques », *Photo pêle-mêle*, n°9, 29 aout 1903, p.66-67.

[57] G. Méliès, « Les coulisses de la cinématographie. Doit-on le dire? », *Phono-Cinéma-Reoue*, n° 2, avril 1908, p.2.

Méliès veillait à ce que ses dessins et schémas techniques de préparation ne soient jamais divulgués pour préserver l'émerveillement du public. Ces documents lui aidaient de préparer minutieusement ses films, et donc d'avoir une maîtrise sur les illusions qu'il dévoilait lors des projections En 1907, Georges Méliès explique dans *Les vues cinématographiques* que :

> La composition d'une scène, d'une pièce, drame, féerie, comédie ou scène artistique demande naturellement l'établissement d'un scénario tiré de l'imagination ; puis la recherche des effets qui porteront sur le public ; l'établissement des croquis et maquettes des décors et costumes ; l'invention du clou principal, sans lequel aucune vue n'a chance de succès. (Méliès. G., 1907 [1982])

Selon Méliès, la prévisualisation de la scène avant de la réaliser est une étape obligatoire qui assure la réussite du film. Il met en place une démarche de préparation visuelle et met à profit son talent de dessinateur pour illustrer les scènes de ses films, ou comme il les appelle « les tableaux ». Il est l'un des premiers à adopter la prévisualisation. Lors de la préparation de ses projets cinématographiques, il réalise de nombreux dessins détaillés afin d'établir l'intégration des personnages dans les scènes. Il constate l'efficacité de la planification visuelle des films : l'enjeu principal du storyboard.

La chercheuse Diane Russel consacre également une attention particulière à l'origine du storyboard, une démarche qu'elle entreprend en examinant les esquisses contenues dans le fonds Georges Méliès de la Cinémathèque Française. Cette analyse porte sur les outils graphiques employés par Méliès pour distinguer les croquis produits à la suite du tournage. Elle constate la présence de différentes techniques graphiques pratiquées par ce réalisateur lors de deux phases différentes de réalisation de ses films.

La première technique se manifeste à travers l'utilisation de divers médiums artistiques, notamment la mine de graphite, la plume en association avec de l'encre, ainsi que des crayons de couleur. Méliès applique cette technique dans le but de créer des esquisses conceptuelles, telles que celles représentant les décors et les costumes. Quant à la deuxième technique, il préfère se servir de la gouache et de l'aquarelle, et parfois également de l'encre appliquée au moyen d'une plume ou d'un pinceau. Méliès utilise cette technique pour les esquisses élaborées après la fin du tournage. Cette comparaison entre les différentes techniques permet à Russel de conclure que les dessins narratifs (réalisés avec la gouache et de l'aquarelle), qui ressemblent

au format conventionnel du storyboard, tels que ceux produits pour le film *Le Voyage dans la Lune* (1902), sont réalisés uniquement après la finalisation du film lui-même. Elle explique :

> Aucun des dessins présents dans le fonds Georges Méliès de la Cinémathèque Française ne présente les caractéristiques d'un storyboard [...]. Si des dessins tels que ceux-ci présentent une continuité et une indication de mouvement dans le cadre, ils ne sont pas à confondre avec des storyboards car ils ont été réalisés après le tournage (Russell, 2011, pp.341-342).

D'un autre côté, Chris Pallant et Steven Price, professeurs à l'Université de Bangor, affirment dans leur livre *Storyboarding : A Critical History*, que les croquis réalisés par Méliès pour son film *Le Voyage dans la Lune* (1902) sont dessinés au cours de différentes périodes de production de ce projet. Certains contribuent véritablement au processus de pré-production, tandis que d'autres sont réalisés plus tardivement pour servir d'illustrations promotionnelles dans des catalogues d'expositions. D'après ces deux chercheurs, les figures 10 et 11 représentent un réel exemple de ces deux applications. Le croquis original dévoilé dans la première figure est réalisé dans le but de prévisualiser la scène de *La fonte du canon géant*, alors que le deuxième dessin est reproduit d'après l'original pour les affiches du film.

Pallant et Price ont également exposé dans leur ouvrage un croquis de la scène 4 « La fonte du canon géant » du film *Le Voyage dans la Lune*, dessiné par Méliès à l'aide de crayons. En appliquant l'analyse de Diane Russel sur ce dessin, il s'agit bien d'une technique graphique utilisée par ce réalisateur pour illustrer les dessins conceptuels. Néanmoins, la thèse de cette dernière s'oppose à la thèse de Pallant et Price concernant l'objectif de ces dessins. Russel démontre que les croquis de Méliès sont des dessins conceptuels des décors et des costumes et non des dessins qui aident à prévoir la mise en scène. Or pour les chercheurs anglais, ce sont des esquisses qui permettent à Méliès de prévisualiser non seulement l'architecture du décor, mais aussi la position des personnages et leurs actions dans cette scène :

> La disposition de la scène est également soigneusement planifiée dans le croquis. En plus de calculer à l'avance le positionnement des astronomes et des scientifiques, jusqu'à l'agitation d'un chapeau et le port d'un parapluie, le croquis aurait également

> pu servir à planifier quelle proportion de la mise en scène pourrait être rempli avec un arrière-plan peint et ce qui devrait être physiquement construit .[58] (Pallant, Price, 2015, p. 30)

Ces deux thèses qui s'opposent nous ont poussé à chercher des réponses dans les archives de la Cinémathèque Française à Paris. Nous avons découvert que certains éléments échappent à l'analyse de Russel. En effet, en comparant les dessins conceptuels, notamment les maquettes du décor, nous remarquons deux types de compositions du dessin. Le premier type contient uniquement des éléments stables et fixes tels que des bâtiments, des meubles, les pièces où se déroulent les scènes, les costumes des personnages figés et tout autre objet immobile. Au contraire, le second type de composition inclut non seulement le décor mais aussi des personnages en action et des éléments en mouvement. Cette comparaison nous permet alors d'identifier deux raisons pour lesquelles Méliès réalise des dessins préparatoires. La première est un travail de recherche d'une composition du décor pour ses « tableaux ». La deuxième raison évoque la volonté d'une prévisualisation de la mise en scène, un enjeu en commun avec le storyboard.

[58] «The arrangement of the scene is also carefully planned in the sketch. In addition to calculating in advance the positioning of the astronomers and scientists, down to the waving of a top hat and the carrying of an umbrella, the sketch might also have served as a way of planning what proportion of the mise-en-scène could be filled with painted background and what would need to be physically constructed » original

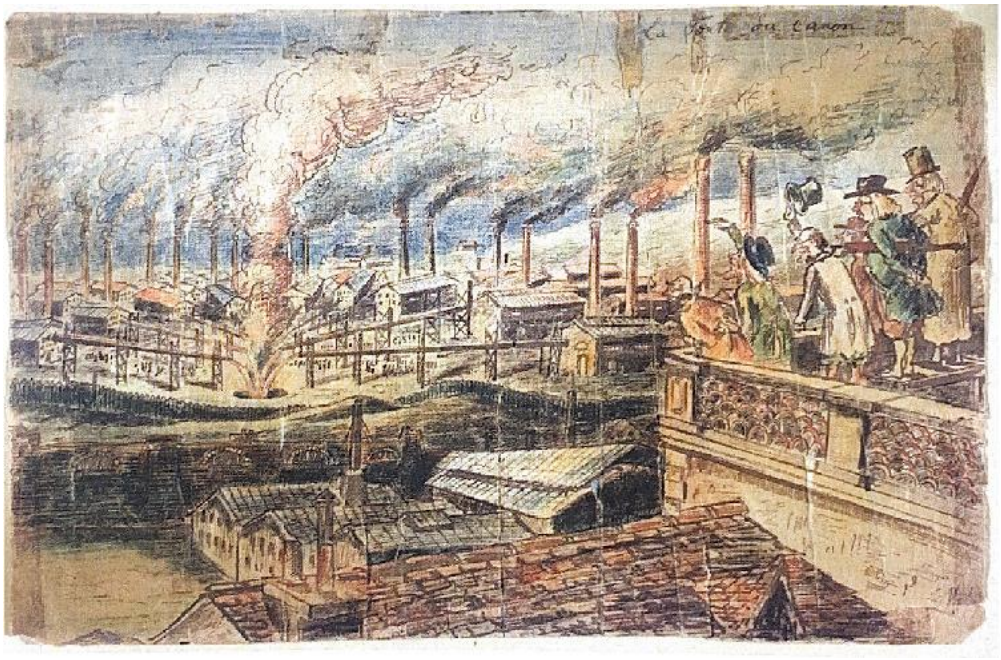


Figure 10 Projet de décor avec personnages pour le tableau 4. La fonte du canon. Dessin sur papier, collé sur papier. Crayons de couleur, lavis d'encre, 19,5x30,4cm, 1902. CF. D095-043. (Source : La cinémathèque française)

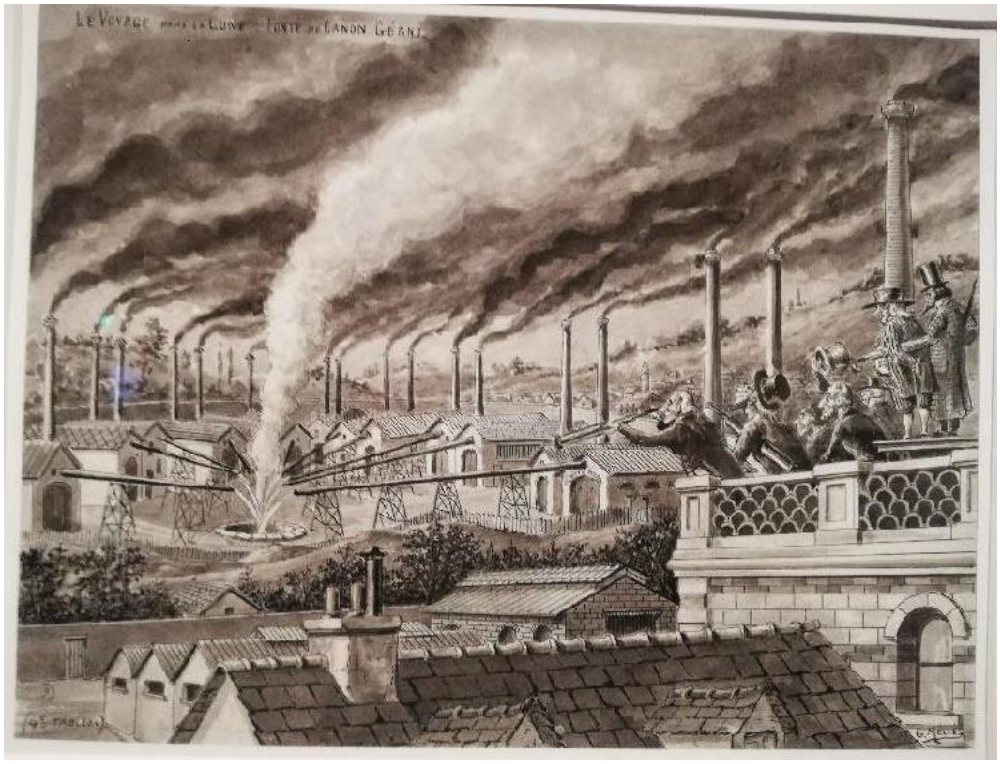


Figure 11 Recomposition du tableau 4 d'après l'original réalisé vers 1930, exposé au Musée Méliès. (Source : Musée Méliès)



Figure 12 Photographie de plateau prise en 1902 et exposée au Musée Méliès. (Source : Musée Méliès)

En outre, en comparant la figure 10 et la figure 12, nous identifions une grande ressemblance au niveau du décor, mais ce qui nous intéresse pour répondre à la question « Pouvons-nous affirmer alors que Méliès fut à l'origine du storyboard ? » est la reproduction à l'identique de la mise en scène, quels que soient le cadre (plan d'ensemble), l'angle de vue de la caméra (de ¾ dos), la position des acteurs dans le plan (à droite sur un balcon) et enfin leurs mouvements. De plus, Méliès mentionne le nom de la scène, *La fonte du canon géant*, qui décrit l'action en cours. Ce sont autant d'éléments que l'on retrouve sur une vignette de storyboard. De ce fait, non seulement Méliès produit des dessins qui lui ont permis de préparer les scènes avant le tournage, mais il est aussi fidèle à la reproduction de ses croquis avec sa caméra.

Par ailleurs, la similitude entre le travail de croquis de préproduction et la mise en scène effectuée sur le tournage se retrouve selon Chris Pallant et Steven Price dans de nombreux projets de Méliès, notamment *Les Aventures de Robinson Crusoé* (1902), *La Légende de Rip Van Winkle* (1905) et *Les Quatre Cents Farces du diable* (1906). Cela révèle la continuité visuelle entre les croquis et les scènes de film correspondantes. Le grand nombre de dessins produits en préproduction par Méliès font souvent de lui le « précurseur du storyboard ».

Le premier ouvrage destiné au storyboard en France, *Storyboard, Le Cinéma Dessiné* (1992), estime ainsi que Georges Méliès est à l'origine de cette invention : « Pendant les quinze années durant lesquelles il pratique le cinéma, Méliès va rencontrer à peu près tous les usages du storyboard […] Chaque « tableau » est l'objet d'un dessin différent, qu'un croquis technique vient souvent compléter. » (Peeters, 1992, p. 12).

Enfin, il peut être raisonnable de considérer les croquis de Méliès comme l'origine du storyboard, en s'appuyant sur la forme de ces croquis et leurs enjeux principaux de préparer les films avant de les réaliser. Nous considérons alors le travail de prévisualisation de Méliès comme le premier pas vers l'évolution d'une étape de préproduction, dont le storyboard fait partie.

I.3 Du décor à la mise en scène : l'impact du métier de décorateur sur la préparation filmique de Claude Autant-Lara

Claude Autant-Lara, fils d'un architecte, formé à l'école des Arts décoratifs et à l'école des Beaux-Arts, commence sa carrière en tant que décorateur de pièces de théâtre de Marcel L'Herbier, où la préparation visuelle est obligatoire. Il prépare deux projets de films : *Fait divers* (1923) et *Construire un feu* (1930), en s'appuyant sur ses compétences de dessinateur et de peintre. Dans ces deux films, le tournage est précédé d'un travail de conception et de recherche graphique, qui dure à chaque fois plusieurs années.

Autant-Lara est insatisfait de la description des scènes au cours du découpage de ses films. Il lui paraît insuffisant « de limiter à un exposé écrit la description de scènes ». Ainsi, « [..] une série de dessins qui précisaient indiscutablement la volonté de réalisation » (Autant-Lara, 1930.p. 37). Il avait entièrement dessiné son film, ce qui lui a permis de convaincre le laboratoire de lui accorder un crédit(Autant-Lara,1984). Dans une lettre, il explique également : « Je tournerai vendredi mes dessins qui seront développés samedi je pense […]. » (Meusy, Le Guet Tully, 2004, p.33)

À l'époque du cinéma muet, illustrer les scènes est une technique de préparation filmique déjà répandue notamment dans le cinéma expressionniste allemand, et réservée principalement aux décorateurs. Autant-Lara mobilise alors ses compétences de décorateur afin de s'occuper lui-même de cette mission. Cette volonté de réaliser à tout prix la prévisualisation graphique de ses films dévoile également son appartenance au courant de la première avant-garde, un « cinéma de recherche » ou « d'avant-garde » qui a duré tout au long des années 1920. Marcel L'Herbier, son formateur et le fondateur de l'Institut des Hautes Études Cinématographiques (IDHEC) en 1943, fait partie de cette école (Albera, 2017). Ces réalisateurs s'intéressent à la mise en cadre des scènes avant le tournage : « ce qui est disposé devant la caméra pour être filmé et à la mise en cadre des scènes avant le tournage » (Etienne, 1953, p. 8). Selon eux, les enjeux esthétiques et plastiques d'un film sont primordiaux, davantage que l'histoire elle-même. Les réalisateurs de ce premier courant de l'avant-garde étudient les possibilités visuelles de leurs films par les cadrages, les mouvements de caméra et des personnages, les rythmes des scènes, le symbolisme des éléments décoratifs et les jeux de lumière. Cette méthode de préparation filmique se base sur la pensée visuelle que le théoricien du cinéma Rudolf Arnheim a étudiée : « J'ai déjà mentionné que les dessins, les peintures, etc. servent non seulement à traduire des pensées finies

en modèle visible, mais encore à faciliter les processus de résolution des problèmes. » (Arnheim, 1976, p.136).

Le résultat final de leurs films forme une harmonie visuelle. Les illustrations, comme nous le voyons ci-dessous, sont réalisées par Autant-Lara cinq ans avant la sortie de son film *Construire un feu* (1930). Ces dessins préparatoires, réalisés avant le tournage, ont des fonctions bien précises, telles que prévoir le cadrage, l'angle de caméra, et la position des éléments dans le plan. Ils remplissent ainsi des rôles similaires à ceux du storyboard. Autant-Lara est l'un de ses premiers adeptes en France au début des années 1930, au moment où le storyboard apparaît comme un concept de travail dans les studios de Walt Disney Oswal.



Figure 13 Extrait de dessins de préparation graphique illustrés par Claude Autant-Lara pour son film *Construire un feu* (1930). (Source : 1895 Revue d'histoire du cinéma n°82 été 2017)

II. L'âge d'or du storyboard en France

II.1 L'effet hollywoodien sur la préparation des films

II.1.a Le storyboard : une invention États-unienne pour les films d'animation

Après la réussite de l'ajout du son synchronisé aux dessins animés de *Mickey Mouse*, Disney saisit l'opportunité de développer la part du marché de son studio en développant une nouvelle série d'animation musicale. Ipso facto, les *Silly Symphonies*, qui débutent en 1929, augmentent considérablement la charge de travail dans le studio de Disney. Ce dernier sort douze courts métrages *Mickey Mouse* et cinq *Silly Symphonies* en 1929, dix épisodes de *Mickey Mouse* et dix *Silly Symphonies* en 1930 et, en 1932, douze et dix de chaque série. Cette augmentation pousse Disney à élargir son équipe en recrutant d'autres professionnels, mais aussi à agrandir ses locaux. Cependant, ces augmentations de personnel et cette extension du studio imposent inévitablement une importante pression sur les processus de pré-production, créés alors que l'ensemble du personnel pouvait à l'origine travailler facilement dans un seul bureau. En réponse, Disney instaure un « story-departement » en 1931, reconnaissant ainsi officiellement la nécessité d'une approche plus efficace pour développer le scénario pendant l'étape de pré-production.

Ainsi, Disney embauche de nouveaux professionnels et reconduit plusieurs personnes déjà employées au studio. Disney débauche l'animateur Ted Sears et le dessinateur de journaux Webb Smith. De l'intérieur, Albert Hurter et Pinto Colvig sont transférés au « story-departement ».

Reconnu publiquement en 1932 dans un journal professionnel de l'industrie cinématographique *The Motion Picture Herald*, ce département composé de ces quatre professionnels participe grandement à l'évolution du processus de pré-production chez Disney. Néanmoins, devenu scénariste et dessinateur au sein des studios de Walt Disney Oswald, Webb Smith est le seul à être identifié comme responsable de la conventionnalisation d'un processus de pré-production distinct, le storyboard. En effet, lors de la production des courts-métrages *Oswald The Lucky Rabbit*, diffusés de 1927 à 1938, Smith fait évoluer le concept de *story continuity sketches* en modifiant sa forme. D'après l'historien d'animation John Canemaker, le *story continuity sketches* se présente comme suit : « Six par page, ressemblant à une bande dessinée, elles étaient à l'époque accompagnées de feuilles séparées (aujourd'hui perdues) contenant les descriptions

d'action dactylographiées par Walt. C'était la méthode typique de présentation des histoires chez Disney avant l'utilisation des storyboards formels »[59] (Canemaker, 1999, p. 8). Smith a l'idée de présenter sur chacune des feuilles le dessin de chaque plan d'*Oswald The Lucky Rabbit*, puis de les juxtaposer sur un tableau (board), ce qui rend possible la visualisation du déroulement de l'histoire (story) à son équipe. Il est difficile de dater avec certitude la première occurrence du terme « storyboard » chez Disney. Toutefois, les circonstances dans lesquelles cet outil a émergé de la chaîne de fabrication filmique, elles, apparaissent bien documentées. La fille de Walter Elias Disney, Diane Disney Miller, décrivant un échange entre son père et Smith, écrit :

> Un jour, papa lui dit : « Notre chien, Pluto, renifle toujours le sol. Il ne regarde jamais où il va. Que se passerait-il si Pluton reniflait et tombait sur du papier tue-mouches ? Il laissa Smith réfléchir à cette suggestion et s'éloigna. Deux jours plus tard, Smith avait un mur couvert de croquis de choses qui pourraient arriver à Pluton dans ces circonstances.*[60]*. (Pallant, Price, 2015, p.51)

Étant donné que *Playful Pluto* (1934) se termine par un long bandeau de papier tue-mouches, il est fortement possible que les croquis épinglés au mur de Smith ont joué un rôle clé dans la fabrication de ce court métrage. En outre, avec une production moyenne de six à huit mois à cette époque, la sortie de *Playful Pluto* en mars 1934 signifie que l'échange entre Disney et Smith aurait lieu à la fin de l'été 1933. La méthode d'épinglage au mur de Smith n'est que la phase initiale d'improvisation dans le développement d'une forme de storyboard élargie :

> Au début, dit-on, Disney était furieux à l'idée [d'un montage mural] : il prétendait que les trous laissés par les épingles ruineraient le mur, qu'il venait de dépenser beaucoup pour redécorer. Mais le conflit entre sa rage pour l'ordre artistique et sa rage pour le ménage bien rangé a été résolu lorsque des quantités de tableaux de

[59] « six to a page, resemble a comic book and were at the time accompanied by separate sheets (now lost) of Walt's typewritten descriptions of action. That was the typical method of presenting stories at Disney before the formal storyboards came into use »

[60] «One day Father said to him, « Our dog, Pluto, is always sniffing along the ground. He never looks where he's going. What would happen if Pluto was sniffing along and ran into some flypaper ? » He left Smith to ponder that suggestion and walked away. Two days later Smith had a wall covered with sketches of things that could happen to Pluto under those circumstances.» original

> liège ont été commandés (ils avaient aussi la vertu d'être portables), et l'idée de Smith est rapidement devenue une partie établie - voire rituelle - de la procédure de planification de l'atelier. [61] (Pallant, Price, 2015, p.52)

Cette pratique de juxtaposition de croquis de l'histoire sur des tableaux en liège rapidement devient une étape incontournable pour la planification, l'organisation, la discussion et l'édition des courts métrages d'animation avant de commencer la réalisation. Ces enjeux techniques du storyboard dans l'industrie d'animation ont rapidement trouvé un écho dans les studios hollywoodiens où le storyboard devient source de curiosité.



Figure 14 Une photo promotionnelle, vers 1933, montrant une session de planification d'histoire mise en scène pour *The Grasshopper and the Ants* (1934), avec Webb Smith assis à l'extrême gauche et Walt Disney au centre. (Source : Story-Boards La genèse des chefs-d'œuvre du cinéma de Fionnuala Halligan)

[61] « At first, it is said, Disney was furious at the notion [of wall-mounting] : he claimed that the holes left by the pins would ruin the wall, which he had just spent a good deal to redecorate. But the conflict between his rage for artistic order and his rage for tidy housekeeping was resolved when quantities of corkboard were ordered (they had the virtue of being portable, too), and Smith's idea quickly became an established – even ritualistic – part of the studio's planningprocedure.» original

II.1.b L'intégration du storyboard dans la chaîne de production Hollywoodienne

II.1.b.i L'introduction du storyboard par les chefs décorateurs : une nouvelle étape de travail dans les studios d'Hollywood

Le succès du storyboard, cet outil de travail du cinéma d'animation, arrive rapidement aux oreilles des cinéastes du classicisme hollywoodien, sans savoir que « l'idée de visualiser un film grâce à des vignettes allait devenir inéluctable » (D.Katz, 2009, p.18). Gene Allen, chef décorateur et directeur artistique qui commence sa carrière en 1937 au sein d'Hollywood, explique que la technique de storyboarding est déjà utilisée pour prévoir les grandes lignes des scènes. Il affirme aussi qu'« au moins huit storyboardeurs étaient employés à plein temps au département de création sous la tutelle d'Anton Grot[62] ». (D.Katz, 2009, p.18)

Les cinéastes du classicisme produisent un nombre important de storyboards afin de préparer l'identité visuelle et les effets spéciaux de leurs films avant le tournage. William Cameron Menzies, l'une des figures de ce cinéma, intègre l'utilisation du storyboard dans la chaîne de fabrication filmique d'*Autant en emporte le vent* (1939), où il est décorateur et réalisateur de seconde équipe. Il dessine les illustrations de production et les planches de storyboard. Puis sur le tournage, il réalise plusieurs scènes de ce film telles que l'incendie d'Atlanta. *Autant en emporte le vent* représente une étude de cas intéressante pour analyser le rôle du storyboard dans la production cinématographique. Le travail de Menzies sur ce projet filmique s'inscrit dans l'histoire du storyboard en tant que pratique, ce qui implique d'avoir un autre type de regard sur les types d'illustration qu'il dessine, son étendue et ses spécificités dans le cadre de la réalisation du film. Arthur Fellows, l'un des directeurs adjoint de ce film mythique, explique :

> L'ensemble de l'image était assez bien dicté par les storyboards de Bill Menzies : les décors, les gens, ils vous faisaient absolument sentir à quoi l'image finale allait ressembler[63]

[62] Antoni Franciszek Groszewski d'origine polonaise, émigré en 1909 aux États-Unis, sous le nom américanisé d'Anton Grot. Il a travaillé en tant que directeur artistique et chef décorateur à Hollywood.

[63] «.The whole look of the picture was pretty well dictated by Bill Menzies' storyboards : the sets, the people, they made you absolutely feel what the finished picture was going to look like. » Original . Hinton, David, Gone With the Wind: The Making of a Legend (DVD) Warner Home Video, USA, 1988, 124mn.

Dans son livre *By Design: Interviews with Film Production Designers,* Vincent LoBrutto évoque l'énorme travail de William Cameron Menzies, qui crée un plan de tournage en scénarisant l'ensemble du film. Son travail détaillé permet d'incorporer la couleur et le style, de structurer chaque scène et d'englober le cadrage, la composition et le mouvement de la caméra pour chaque plan du film.» (Lobrutto, 1992, p.12). Le storyboard d'*Autant en emporte le vent* témoigne également du fait que Menzies préfère dessiner des ombres énormes, créer des diagonales acérées, jouer avec les contre-plongées et les horizons bas. Selon LoBrutto, Menzies veut exprimer sur chaque plan une idée puissante.

Par son storyboard, ce film est donc l'une des premières œuvres cinématographiques ayant prévu chaque plan à l'avance. Cette méthode est révolutionnaire pour l'époque ; une période pendant laquelle il est quasi-impossible de planifier un film avec un tel niveau de détail et de précision. Le potentiel conceptuel et esthétique du storyboard de William Cameron Menzies pour ce film correspond à deux représentations contradictoires de la nature du cinéma hollywoodien : d'un côté, il suit un processus pointilleux de planification industrielle convenue avec la valeur de l'investissement économique ; d'un autre, il était « soumis à une révision et à un déraillement constant à la suite d'interventions et d'accidents provenant de n'importe où et à n'importe quel moment […] » (Pallant, Price, p.83). La contradiction au cœur du cinéma hollywoodien : d'un côté, la volonté de contrôler au maximum la production par l'industrialisation du processus, et de l'autre, la reconnaissance que ce contrôle est toujours partiellement illusoire. Cela rejoint la vision de Noël Burch (1986, p.159-160) :

> En tout cas, le studio devient le refuge d'un art qui voulait fuir un monde hasardeux, car il fournissait un milieu que l'on pouvait contrôler de plus en plus parfaitement, à l'aide de techniques de plus en plus raffinées. On peut dire que ces progrès ont abouti, au niveau de la technique de réalisation, à l'independant frame britannique, qui enserrait comédiens et techniciens dans le carcan du storyboard et, au niveau des décors (surtout chez les Américains), à des trucages spéciaux (special effects) toujours plus perfectionnés (transparence, Pictographe, Dunning, travelling matte et autres techniques permettant de tourner personnages et arrières plans séparément), qui dispensaient presque entièrement de s'aventurer hors des studios, là où le hasard ne peut souvent être tenu à l'écart qu'à coup de millions.

Entre l'art et l'industrie, entre le contrôle et le chaos, la planification et l'improvisation, le cinéma hollywoodien, en tentant de se soustraire aux aléas du réel, a perfectionné des techniques de maîtrise, notamment à travers l'utilisation du storyboard. Toutefois, il reste perpétuellement exposé aux imprévus qui, paradoxalement, peuvent à la fois enrichir et perturber le processus créatif. À cette époque, le cinéma hollywoodien devient ainsi un espace où l'on tente de contenir l'inattendu, jusqu'à ce que l'on comprenne la valeur de son rôle dynamique dans la création filmique[64].



Figure 15 Une photo de Lyle Wheeler, le directeur artistique d'*Autant en emporte le vent* (1939), devant l'une des planches du storyboard de ce film. (Source : The American Institute for Conservation)

[64] Voir dans le chapitre I : Nouvelle Vague,nouvelle rupture.



Figure 16 Une photo de William Cameron Menzies, le décorateur et le deuxième réalisateur *d'Autant en emporte le vent* (1939), devant des dessins du décor de ce film. (Source : The American Institute for Conservation)



Figure 17 La planche numéro 2 du storyboard de l'une des scènes les plus mythiques « L'incendie d'Atlanta » du film *Autant en emporte le vent*. (Source : *Story-Boards La genèse des chefs-d'œuvre du cinéma* de Fionnuala Halligan)



Figure 18 La planche numéro 5 du storyboard de l'une des scènes les plus mythiques « L'incendie d'Atlanta » du film *Autant en emporte le vent*. (Source : *Story-Boards La genèse des chefs-d'œuvre du cinéma* de Fionnuala Halligan)

Suivant l'exemple d'*Autant en emporte le vent*, Orson Welles accorde également une grande attention à la préparation graphique de la mise en scène et des décors de son film en noir et blanc, *Citizen Kane* (1941). Pour ce projet, le producteur engage cinq dessinateurs, un directeur artistique et un storyboardeur afin de réaliser les illustrations de production et le storyboard du film.

Robert L. Carringer, professeur en études cinématographiques à l'université de l'Illinois, explique dans son livre *The Making of Citizen Kane* qu'à la fin de l'écriture du scénario, Welles discute avec son directeur artistique Perry Ferguson et son directeur de la photographie Gregg Toland, à propos du découpage technique et de la réalisation de quelques scènes importantes dans de décors particuliers : « plafonds apparents en raison des contre-plongées, ou encore, espaces démesurés, à la démesure de son personnage principal » (Hamus-Vallée, 2016, p.161). Après cette réunion, Ferguson prépare des maquettes de décors afin d'identifier la position de

la caméra et faciliter son mouvement dans ces espaces sans que la mise en scène ne soit perturbée par des éléments du décor. Ferguson met à disposition ses maquettes ainsi que le découpage technique aux dessinateurs, qui se sont occupés de la réalisation de storyboards au cours du deuxième stade de la direction artistique:

> Les storyboards ont été dessinés très rapidement, et les détails visuels étaient très bruts. [...] Le but des storyboards était d'illustrer les angles de caméra qui seraient nécessaires pour l'action telle qu'elle était envisagée, et non d'indiquer des éléments de conception visuelle. Parce que les storyboards correspondent souvent étroitement aux configurations de caméra dans les films terminés, certains écrits sur les directeurs artistiques ont eu tendance à les traiter simplement comme une preuve du pouvoir d'un illustrateur à déterminer de telles choses. En fait, les illustrateurs travaillaient généralement selon des spécifications préalablement déterminées [65] (L. Carringer, 1996, p.40).

D'après ce témoignage, le storyboard n'est qu'une étape d'une série de mesures prises pour établir la mise en scène du décor, y compris les possibilités de mouvement de caméra en son sein. De ce fait, afin de visualiser l'espace architectural souhaité, les dessinateurs réalisent des croquis au fusain en suivant des maquettes de décors pour anticiper les mouvements des acteurs et de la caméra :

> Les dessinateurs préparaient des dessins de travail minutieusement détaillés, généralement de trente pouces sur quarante, montrant chaque scène telle qu'elle pouvait apparaître à l'écran. Les dessins d'exécution serviraient alors en tant qu'un

[65] «Storyboards were drawn very quickly, and the visual details were very crude [...] The purpose of the storyboards was to illustrate the camera angles that would be needed for the action as envisioned, not to indicate elements of visual design. Because storyboards often correspond closely to the camera setups in completed films, some writing on art directors has tended to treat them simply as evidence of an illustrator's power to determine such things. Actually, the illustrators usually worked to specifications previously determined. ». Original.

plan directeur et une base à partir de laquelle la construction procéderait .[66] (L. Carringer, 1996, p.42).

Nous pouvons comprendre du récit de L.Carringer que le storyboard de *Citizen Kane* fut incontournable pour définir l'angle et le mouvement de la caméra. Toutefois, ces dessins ne semblent pas suffisants techniquement pour commencer la construction du décor par rapport à la position de la caméra. D'où l'idée d'inclure sur les planches du storyboard des plans qui illustrent à travers une vue de dessus les angles des caméras et l'aménagement des scènes dans chaque décor, comme il est dévoilé dans les figures ci-dessus[67]. Ces plans sont nommés « Diagrammes » et également « images opérées ». Celles-ci se distinguent du storyboard par leur élaboration très technique et presque mécanique, donnant un rendu géométrique souvent assez statique. En revanche, le storyboard utilise un trait plus libre pour transmettre l'impression de mouvement dans l'image (Lefeuvre, 2006). La technique de l'image opérée, qui consiste à construire le décor uniquement en fonction du cadre qui sera utilisé, a été introduite en France en 1913 par Menessier (Hamus-Vallée, R., 2016) Pour appliquer cette technique, les assistant.e.s décorateurs réalisent souvent des maquettes afin de planifier l'emplacement des caméras et de déterminer à l'avance les éléments fixes et mobiles du décor (Le Nouvel, Rabaud, 2011.p.70).

Dans cet exemple, les dessinateurs ajoutent le nom des scènes du découpage technique sur chaque planche du storyboard, ainsi qu'un texte sous chaque plan afin de décrire l'action et l'angle de la caméra. Ces indications textuelles sont rarement présentes sur le storyboard d'*Autant en emporte le vent*. Le storyboard de ce film est composé seulement par des dessins, sauf sur la planche numéro 5 de la scène « L'incendie d'Atlanta » en figure 5. Nous pouvons y relever deux phrases : « CUT BACK TO CLOSE UP RHETT-7 » et « CUT BACK TO CLOSE UP SCARLET-8 ». Ces deux phrases sont une description de l'enchaînement des plans 7 et 8 « CUT BACK : Coupé » puis une identification de l'échelle du plan « CLOSE UP : Gros

[66] « The sketch artists would prepare elaborately detailed working drawings, usually thirty by forty inches, showing each scene as it might appear on the screen. The working drawings would then serve as the master plan and the basis from which construction would proceed ». Original.

[67] Voir les plans à côté des storyboards sur les figures 19, 20 et 21

plan ». Le texte alors est un élément important dans le storyboard, dès lors qu'il fournit des informations supplémentaires que l'image n'est pas capable de transmettre correctement.

Le storyboard devient alors une pratique habituelle à Hollywood, évoluant d'un film à un autre. L'implantation de studio system dans le cinéma hollywoodien augmente massivement la production de films. Des équipes de storyboardeurs sont recrutées pour réaliser ces dessins préparatoires. La pression exercée par les producteurs afin de diminuer le temps de tournage, nécessite une préparation en amont de plus en plus importante, si bien que le storyboard s'impose comme une étape indispensable. À cette époque, il est difficile d'identifier les storyboardeurs à partir de leurs œuvres. Ces derniers travaillent souvent sous la direction du directeur artistique, qui fait ensuite lui-même les collectes des planches de différents storyboardeurs pour les présenter au réalisateur sans que leurs noms ne soient forcément/systématiquement écrits dessus. En outre, le droit d'attribution de créations artistiques du storyboard revient toujours aux producteurs. De ce fait, beaucoup de noms de storyboardeurs sont oubliés et perdus, surtout après la destruction d'une immense partie des archives suite à la faillite de plusieurs studios après la seconde guerre mondiale.

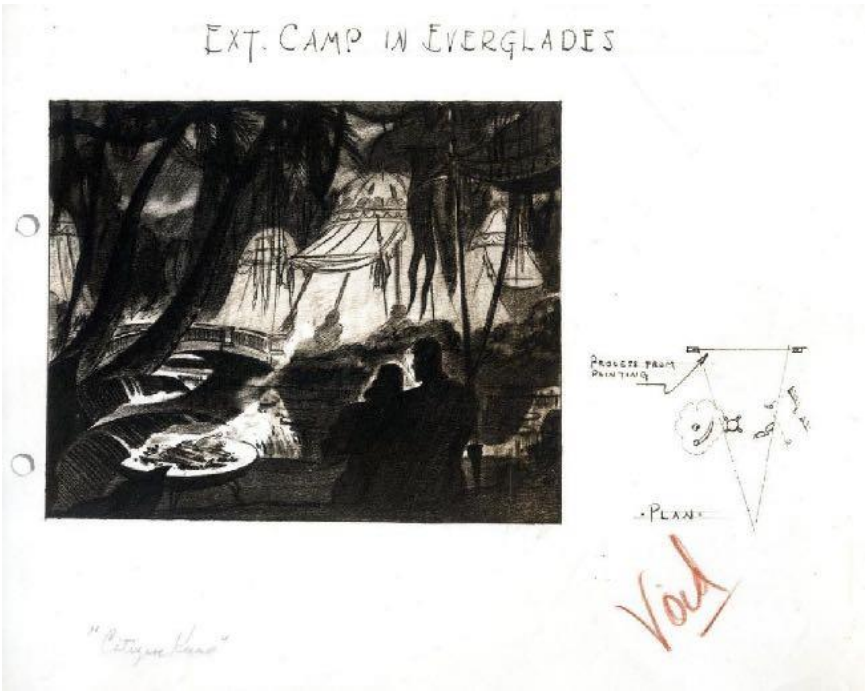


Figure 19 Extrait du storyboard de la scène où Charles Foster Kane organise un « pique-nique » élaboré dans les Everglades pour sa deuxième épouse Susan Alexander du film *Citizen Kane* (1941), titré « EXT. Camp in Everglades » (Source : *Story-Boards La genèse des chefs-d'œuvre du cinéma* de Fionnuala Halligan).

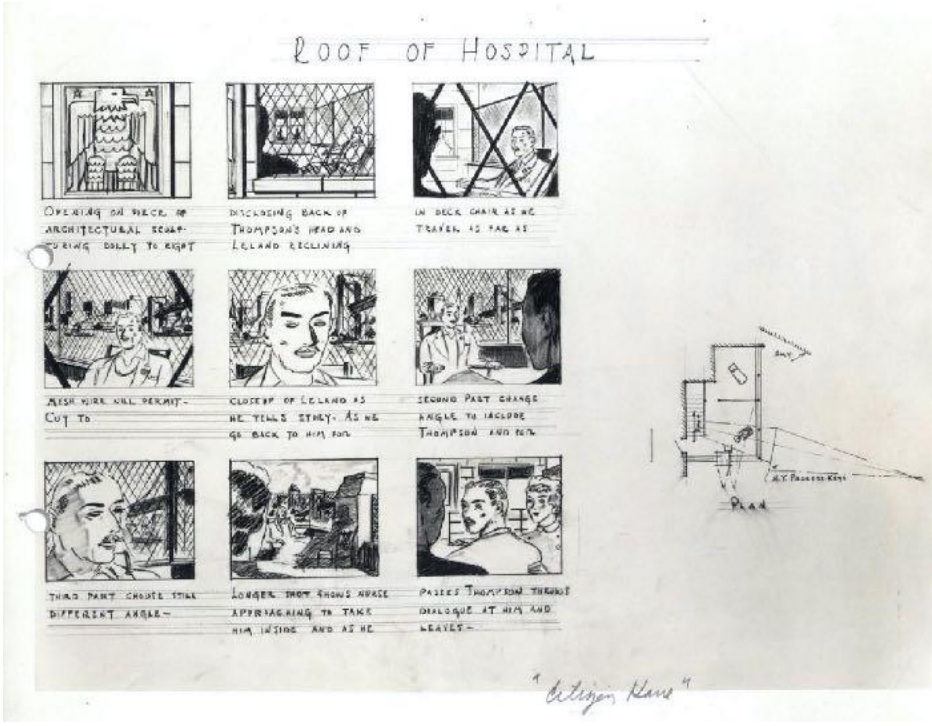


Figure 20 Extrait du storyboard de la scène où Thompson, le journaliste, interviewe Jedediah Leland, l'ancien meilleur ami de Kane, du film *Citizen Kane* (1941), titré « Roof of the Hospital ». (Source : *Story-Boards La genèse des chefs-d'œuvre du cinéma* de Fionnuala Halligan)

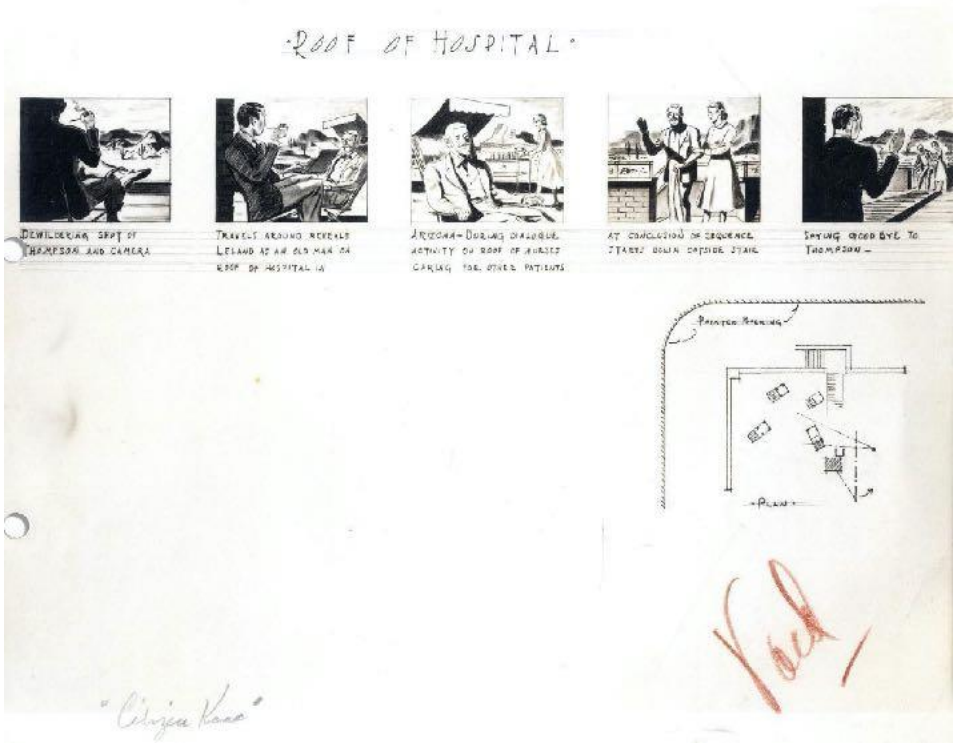


Figure 21 Extrait 2 du storyboard de la scène où Thompson, le journaliste, interviewe Jedediah Leland, l'ancien meilleur ami de Kane, du film *Citizen Kane* (1941), titré « Roof of the Hospital ». (Source : *Story-Boards La genèse des chefs-d'œuvre du cinéma* de Fionnuala Halligan)

II.1.b.ii Le storyboard, outil du chef décorateur, à celui du réalisateur : une approche de travail sur les tournages d'Alfred Hitchcock

Graphiste publicitaire au début de sa carrière, Alfred Hitchcock commence à s'intéresser au cinéma à partir des années 1920. Rapidement, il s'engage dans le poste d'auteur et de graphiste d'intertitres de films muets dans les Studios Islington, dirigés par Famous Players-Lasky, le prédécesseur de Paramount. En 1922, la production est stoppée au sein de ces studios et Hitchcock est recruté comme assistant-réalisateur par Gainsborough Pictures, une nouvelle société de production anglaise indépendante. La même année, il débute la réalisation du film *Number Thirteen* qui est finalement annulé, faute de financement. Il collabore par la suite pendant deux ans avec le réalisateur anglais Graham Cutts, en tant que coscénariste et décorateur, et assiste alors à des tournages en Allemagne. Le cinéma allemand marque profondément Hitchcock, qui admire ses réalisateurs expressionnistes, dont les techniques cinématographiques sont par la suite sources d'inspiration pour la création de ses films. Cette expérience lui permet alors de se familiariser avec toutes les étapes de la fabrication filmique.

Quatre ans après sa première tentative avortée, Hitchcock réalise son premier film, *Le jardin du plaisir* (1925), qui se solde finalement par un échec au box-office. Néanmoins, il continue sous son nouveau titre professionnel de réalisateur et sort d'autres films comme *The Lodger: A Story of the London Fog* (1927), *Blackmail* (1929), *Murder!* (1930), *Number Seventeen* (1932), *The Man Who Knew Too Much* (1934), *The 39 Steps* (1935). Ces films, qui explorent des thèmes récurrents comme le faux coupable et le suspense psychologique, contribuent à définir son style et son genre de prédilection : le thriller. Il poursuit avec des œuvres notables telles que *Secret Agent* (1936), *Young and Innocent* (1937) et *The Lady Vanishes* (1938), qui consolident sa réputation de maître du suspense.

À la veille de la Seconde Guerre mondiale, Hitchcock décide de partir aux États-Unis suite à l'invitation de David O. Selznick, l'un des producteurs du film *Autant en emporte le vent* (1939). Débutant ainsi sa carrière à Hollywood, Hitchcock est impressionné par les énormes budgets consacrés à la réalisation des films et le matériel audiovisuel développé dont les studios hollywoodiens disposent. Il est cependant contrarié par le système de travail hollywoodien, qui donne aux producteurs le dernier mot sur la réalisation d'un film :

> Hitchcock a toujours dit qu'il s'ennuie pendant la réalisation d'un film. C'est pour cette raison il préférait simplement prendre une chaise et s'assoir pour tout dessiner, puis il s'en dort sur le plateau. Cet acte était très utile pour intimider les personnes qui voulaient interagir sur son travail.[68]

Selznick travaille plusieurs fois avec Hitchcock, mais il n'aime pas les techniques cinématographiques qu'il utilise, telles que les angles de prise de vue et le rythme lent de l'évolution des événements dans la narration de ses films. C'est pour cette raison que Selznick encourage Hitchcock à utiliser le storyboard en révélant son efficacité sur la préparation et son rôle dans le succès du film *Autant en emporte le vent*. Derrière cette initiative, se cache en réalité une volonté de contrôler ce qui se passe sur le plateau :

> Il a été initié au concept par David O.Selznick qui les a utilisés dans Autant en emporte le vent pour tenter de contrôler les réalisateurs. C'est une idée du producteur . Le producteur ne va pas sur le plateau mais il veut pouvoir contrôler ce qui se passe sur les plateaux.[69]

Afin de réaliser des storyboards, le producteur fait appel à William Cameron Menzies, qui est chargé de dessiner chaque plan des films d'Hitchcock. Il les utilise ensuite pour établir une communication avec son équipe et pour les former à comprendre ses idées : « Cela est un plan, cela est l'image que j'avais en tête»[70]. Il reprend ainsi le storyboard, cet instrument des producteurs, afin d'en faire un outil des réalisateurs.

---

[68] Cinematographers on cinematography. (2019). *Alfred Hitchcock: Writing with the camera* [Vidéo]. YouTube. (27) Alfred Hitchcock: Writing with the Camera (2019) - YouTube. « Hitchcock always said he was bored making a movie. The notion that he simply sat back in a chair and drew everything and then slept on the set was very useful at intimidating people who wanted to interfere with his work.. » Original .

[69] *Ibid*, « He was introduced to the concept by David O.Selznick who had used them on gone with the wind to try to control the directors it's a producer's idea the producer doesn't go on the set but he wants to be able to control what happens on the set. » Original.

[70] *Ibid*, « This is a shot, this is the image that I had in my mind.». Original.

Hitchcock prend l'habitude de recruter des storyboardeurs à l'abri du regard des producteurs, après leurs réunions ensemble, afin de leur demander de dessiner uniquement ses choix de mise en scène. Grâce au storyboard, il ôte la possibilité au producteur et au directeur photo de modifier les scènes sur le tournage : Hitchcock tourne toujours les plans de la façon indiquée sur ses storyboards. Il sait que ses choix sont d'autant plus pertinents qu'il a examiné toutes ses idées avec les storyboardeurs. Il ne se laisse cependant pas emporter par les suggestions de ses storyboardeurs. Il reste toujours précis dans la description de ses idées :

> Quand Hitchcock dit : nous ne voyons pas une femme nue, nous ne voyons pas un couteau et sa chair, et nous ferons la scene en plans courts et rapides, et je pensais, vous savez, après que quelqu'un vous a dit ça, le reste n'est que du travail, vous le dessinez, vous le faites, et c'est pourquoi j'ai toujours eu l'impression que Saul Bass prenait un peu trop de crédit pour cette scène. [71]

Cette scène mythique de la douche du film *Psychose* (1960) fait polémique concernant le rôle de Saul Bass dans sa création. En effet, Alfred Hitchcock donne naissance à un duo artistique cinématographique mémorable, entre lui et Bass, qui a duré près de trois ans, de décembre 1957 au printemps 1960. Cette fameuse collaboration s'incarne en trois films, *Vertigo* (1958), *North by Northwest* (1959) et *Psychose* (1960).

La demande insistante de Bass de lui attribuer la création de la mise en scène et du découpage technique de la scène de la douche semble due à la réticence d'Hitchcock à le reconnaître. Malgré la participation de Bass dans la réalisation de storyboards de séquences importantes de ces trois films, Hitchcock ne le mentionne qu'une seule fois dans les entretiens avec François Truffaut en 1962. À cette occasion, il reconnaît avoir utilisé le storyboard de Bass pour une autre scène du film *Psychose*, celle dans laquelle le détective Arbogast monte les escaliers avant d'être tué. La contribution de Bass à la scène de la douche n'est mentionnée nulle part. Cette omission peut s'expliquer par une vision « auteuriste » de la création cinématographique, qui s'est renforcée avec l'avènement de la Nouvelle Vague en France. Selon cette approche, Bass,

[71] *Ibid*,. « When Hitchcock says : we don't see a nude woman, we don't see a knife and her flesh and we'll do it in quick cuts, and I thought you know after somebody tells you that the rest is just work, you draw it up you do it and that's why I always felt that Saul Bass took a little too much credit for that scene». Original.

perçu comme un technicien de l'ombre au service d'Hitchcock plutôt que comme un co-créateur, est souvent ignoré dans les archives et les sources, malgré son rôle significatif dans la réalisation de certaines scènes.

Malgré l'absence d'information dans les archives, des témoignages importants des collaborateurs d'Hitchcock, dont celui de Janet Leigh, l'actrice principale de *Psychose*, confirment son utilisation du storyboard de Bass pour la réalisation de la scène de la douche :

> M. Hitchcock m'a montré avec fierté les storyboards de Saul Bass [...] en me disant exactement comment il allait tirer la scène des plans de Saul. Les storyboards ont détaillé tous les angles, de sorte que je savais que la caméra serait là, puis là.[72] (Rebello, 1990, p.102).

Le storyboard de Bass ne permet pas seulement à l'actrice de comprendre les idées du réalisateur au niveau du cadrage et des différents angles de vue de la caméra : selon la costumière du film, Rita Riggs, il facilite également la vérification de certains détails de costumes dans cette scène de meurtre : « Le storyboard, particulièrement pour cette séquence, était tellement innovant, que je n'avais qu'à regarder les planches pour réaliser ce que nous avions à voir.»[73] (*ibid*., p.103).

D'après ces deux témoignages, le storyboard de Bass est suivi plan par plan sur le plateau du tournage. Afin de vérifier cette hypothèse, nous avons établi une comparaison entre les plans de cette scène et ceux de la planche du storyboard, dans le but d'évaluer le niveau de ressemblance entre ces deux supports. Nous avons d'abord compté 36 plans dans la scène, alors que Bass a dessiné 48 plans au total. Nous avons ainsi remarqué que certains plans dessinés sur le storyboard avaient été supprimés dans la séquence : c'est le cas notamment des vues de profil de l'actrice au début de la scène, remplacées par un plan en angle de prise de vue frontale de l'actrice avec travelling-avant, pour dévoiler la présence de l'ombre derrière le rideau

[72] « Mr. Hitchcock showed Saul Bass's storyboards to me quite proudly [...] telling me in exact detail how he was going to shoot the scene from Saul's plans. The storyboards detailed all the angles, so that I knew the camera would be there, then there » Original

[73]« the storyboarding, particularly for that sequence, was so innovative, I only had to look at the boards to realize what we had to see.» Original.

(figure 22). L'enchaînement des gros plans entre le tueur et la victime n’est pas dessiné sur le storyboard alors qu’il est tourné cinq fois pendant la scène (figure 23). En outre, nous avons saisi l’absence des gros plans, à la fin de la séquence, dessinés pour expliquer la position de la victime lors de sa chute de la douche (figure 24). À partir de cette comparaison, nous pouvons constater qu’Hitchcock n’a pas suivi à la lettre les dessins de Bass, malgré la présence des éléments techniques et esthétiques clés de cette scène sur les deux supports.



Figure 22 Une comparaison entre le premier plan de la scène de la douche dans le film *Psychose* (1960) et les plans dessinés pour cette partie de la scène.



Figure 23 L'enchaînement des gros plans tueur-victime qui a été répété cinq fois dans la scène du film *Psychose* (1960) et qu'il n'est pas dessiné sur le storyboard.

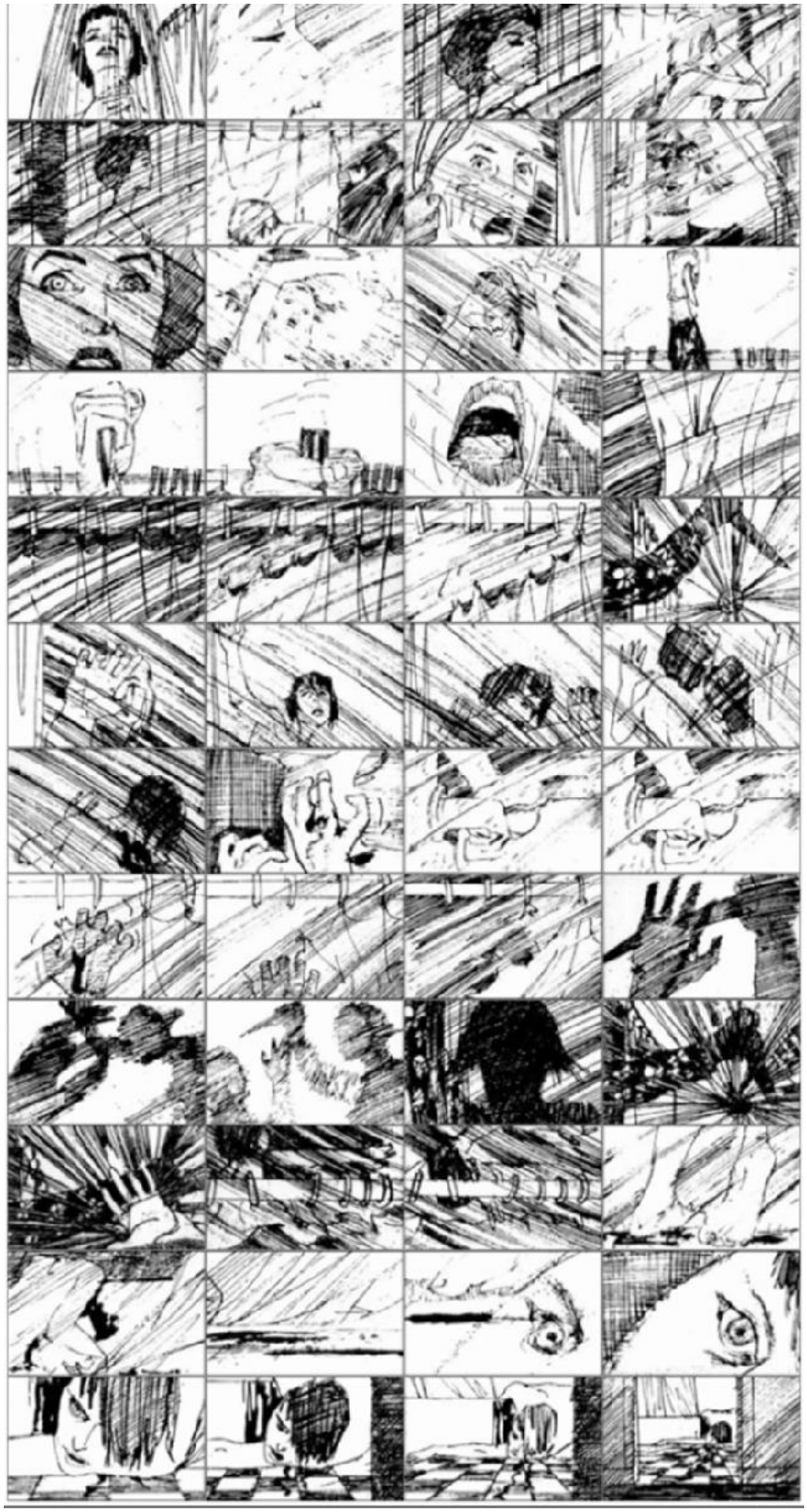


Figure 24 Le storyboard de la scène de la douche du film *Psychose* (1960), dessiné par Saul Bass. (Source : *Storyboarding a Critical History*)

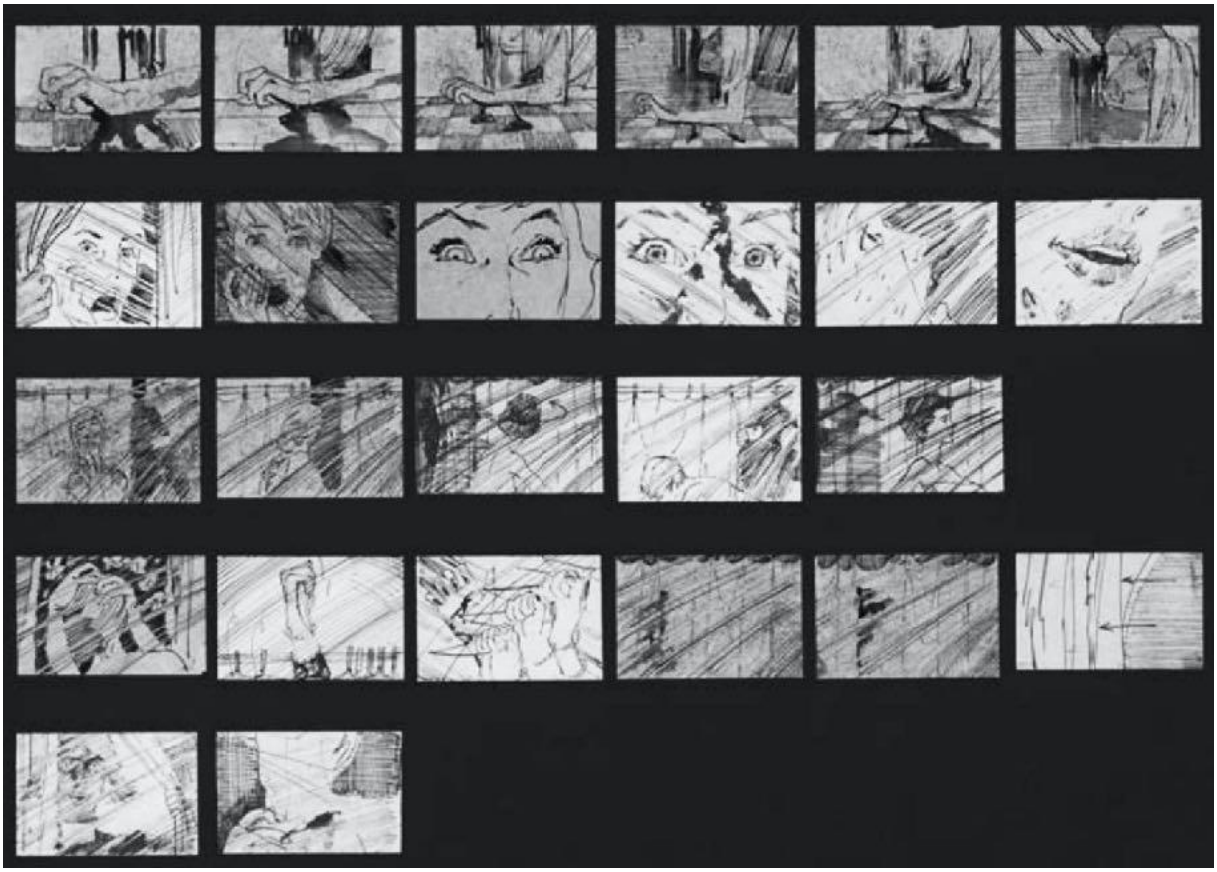


Figure 25 La série de vingt-cinq images inutilisées de la scène de la douche dans *Psychose*, que Pallant et Price ont dévoilé dans leur livre *Storyboarding a Critical History*.

D’un autre côté, les vignettes du storyboard de Bass ne sont pas montrées à Hitchcock dans cet ordre précis (Pallant, Price, p.123). En effet, ils expliquent que le storyboard contient des dessins qui sont d'abord posés sur des cartes noires plus petites avant qu'elles ne soient rassemblées ensemble sur cette planche unique. Cette technique est souvent utilisée par Bass pour présenter ses storyboards, permettant ainsi au réalisateur de réordonner et de sélectionner les plans. C'est la caractéristique modulable du storyboard que nous expliquons dans notre deuxième chapitre. Ailleurs, Pallant et Price ont dévoilé 25 plans supplémentaires du storyboard (figure 25), qui ne sont pas utilisés dans la scène de la douche. Hitchcock a alors éliminé certains angles de caméra qui lui semblaient inutiles dans l’enchaînement narratif. Néanmoins, il garde le rythme rapide des plans courts comme l’explique le réalisateur adjoint de *Psychose* Hilton Green :

> Pour nous, le tournage de la scène de la douche n'a jamais été autre chose que le simple fait d'assembler les morceaux uniquement pour un effet de choc. Les fragments que nous avons photographiés étaient en quelque sorte rangés, mais M. Hitchcock avait une idée générale de la manière dont il voulait faire avancer l'idée. [74] (*ibid*, p.124).

Dès lors, le mérite de cette scène de la douche, indéniablement l'une des séquences les plus emblématiques de la carrière d'Hitchcock, ne peut être attribué qu'au seul réalisateur : ce dernier a en effet mis à contribution Bass, qui a dessiné certains détails spécifiques de la scène, et qui l'a par la suite confiée au directeur artistique.

Hitchcock sait pertinemment que Bass ne tombe pas dans les clichés en dessinant ce genre des scènes (Rebello, 1999, p.101). Néanmoins, le réalisateur nie toujours toute implication du graphiste pour la scène du meurtre sous la douche. De ce fait, Bass décide de mettre en lumière pour la première fois le storyboard de cette fameuse scène dans le magazine *London Sunday Time*[75]. Lors d'un autre entretien pour le magazine américain *Cinéma*, il affirme qu'il n'a pas seulement dessiné le storyboard, mais qu'il a dirigé le tournage de cette scène et passé des heures à suivre le montage avec George Tomasini, le monteur du film[76]. À la fin des années 1990, lors d'un entretien avec l'historienne du design Pat Kirkham, Bass raconte :

> Après avoir conçu et storyboardé la séquence de la douche, je l'ai montrée à Hitch. Il n'était pas convaincu. Ce n'était pas très hitchcockien. Il n'avait jamais utilisé ce type de coupes rapides ; il aimait les plans longs […] Ses inquiétudes m'ont rendu un peu nerveux, alors j'ai emprunté une caméra […] et j'ai gardé la doublure de Janet Leigh sur le plateau après le tournage de la journée. J'ai dirigé une lumière de base sur elle et j'ai tourné environ de cinquante à cent pieds de pellicule. Ensuite, je me suis assis avec George Tomasini et nous avons assemblé tout ça en suivant

[74] « Shooting the shower scene was never seen by us as more than getting the bits and pieces together purely for shock effect. The fragments that we photographed were sort of stored away, but Mr. Hitchcock had a general idea of how he wanted to make the idea progress.» original.

[75] Oakes, P. (1973, décembre 9). Bass note. *The Sunday Times*, p. 36.

[76] Kane, B., & Reisner, J. (1968). A conversation with Saul Bass. *Cinema*, *4*(3).

> mes story-boards, sans trop nous soucier de la finesse. Je voulais juste voir quels seraient les effets de ces coupes rapides. Nous avons montré le résultat à Hitch. Ça lui a plu. [77]

Bien que cette scène ait marqué la conscience cinématographique collective, en tant qu'œuvre artistique hitchcockienne, elle témoigne également de la collaboration nécessaire entre le réalisateur et son équipe, sans laquelle le succès de ses films ne saurait être aussi complet. Ainsi, loin d'affaiblir l'image de Hitchcock, ce conflit souligne l'importance des dynamiques collectives qui participent à la réussite d'un auteur-réalisateur. Si les représentants de la Nouvelle Vague valorisent peu le travail de storyboard de manière générale, certains comme François Truffaut, apprécient les storyboards réalisés par Hitchcock dans le cadre du film *Notorious* (1946) : Hitchcock, du fait de son important capital symbolique et social, devient une exception à la règle. Dans cet exemple (figure 26), il s'appuie sur son talent de dessinateur et réalise des croquis en jouant entre le plein et le vide, l'ombre et la lumière, afin d'identifier les formes qui composent chaque plan. Ses dessins ne sont pas aussi que ceux du storyboard de *Psychose*, mais sont suffisamment compréhensibles pour le réalisateur, de manière à ce qu'il soit facile de percevoir la ressemblance entre les dessins et les plans du film. En outre, lors d'un entretien avec le cinéaste de la Nouvelle Vague François Truffaut, le sujet du storyboard fut ainsi abordé :

> **Truffaut** : - *Notorious*, c'est pratiquement le film que je préfère dans tous les noir et blanc. C'est la naissance d'Hitchcock ça. Avec tout ce qui est prévu et avec les dessins aussi, ça ne sera pas plus précis dans les dessins animés.
>
> **Hitchcock**: - C'était économique c'est vrai.

Lors de cet échange, Truffaut exprime son admiration pour le storyboard, un processus de préparation qui a déjà intégré la chaîne de la fabrication filmique française depuis des années.

[77] Levesque, F. (2020, mai 1). Saul Bass, ou le générique réinventé. *Le Devoir*. https://www.ledevoir.com/culture/cinema/578034/cinema-saul-bass-ou-le-generique-reinvente.

Cet outil de travail cinématographique sera plus tard critiqué par les cinéastes de la Nouvelle Vague dont Truffaut pour des raisons différentes, que nous expliquons dans la partie Nouvelle Vague, nouvelle rupture.



Figure 26 Extrait du storyboard du film *Notorious* (1946), dessiné par Alfred Hitchcock. (Source : La Cinémathèque française)

II.2 Le storyboard : un nouvel outil de travail réalisé par les chefs-décorateurs au service des réalisateurs du cinéma classique en France

À partir de 1929, le cinéma artisanal refait surface. Ce cinéma, dominé par le corporatisme au travail, donne un rôle important aux artisans dans la fabrication d'un film. Ils sont alors considérés comme des collaborateurs du réalisateur de telle sorte que le film devient le résultat d'un travail de groupe. Ce choix d'organisation du cinéma français est dû à une influence structurelle hollywoodienne, qui va par la suite « infléchir durablement ce mouvement d'élévation symbolique ainsi que le processus d'autonomisation du champ cinématographique. » (Mary, 2006, p.21)

La métamorphose symbolique et culturelle du cinéma est provoquée par l'apparition du cinéma parlant en France. Cette évolution technique engendre une conséquence financière en premier lieu. Les studios et les salles du cinéma non équipés avec un nouveau matériel sonore se trouvent dans l'obligation de suivre cette évolution technologique coûteuse, ce qui génère de grandes dépenses budgétaires et une régression économique. Cette évolution change également le format du film en abandonnant l'intertitre, aussi appelé carton[78], et va jusqu'à redéfinir l'organisation du travail dans la fabrication filmique. Cette nouvelle étape crée de nouvelles problématiques techniques. *De facto*, elle impose la réalisation des films en studios et exige le recrutement des nouveaux techniciens possédant des compétences dans l'enregistrement et le montage sonore.

Des années plus tard, les productions réussissent à maîtriser le nouveau système de fabrication filmique. Le « Studio System »[79] s'installe en France, comme aux États-Unis, et devient le seul

[78] Le carton correspond aux plans qui complètent les images dans les films muets pour apporter plus d'informations sur les dialogues.

[79] Terme utilisé par Morgan Lefeuvre dans son article « Le storyboard : un outil au service de la création cinématographique. L'exemple de Ministry of Fear de Fritz Lang ». Studio system était un modèle de production et de distribution de films largement utilisé à Hollywood des années 1920 au début des années 1950. Il était caractérisé par la réalisation de films au sein des locaux de société de production, en employant les personnels et les techniciens souvent sous contrat à long terme avec ces sociétés connues comme "les cinq grand" : Fox, Loews Cineplex, la Paramount Pictures, la RKO, et la Warner Bros. De plus, ce modèle permettait de contrôler la distribution grâce à une intégration verticale, comprenant la possession de réseaux de distribution et l'utilisation du block booking qui obligeait les exploitants de salle de cinéma à louer les films par lot.

procédé cinématographique. Ce système accorde une importance accrue au département des décors, entraînant une multiplication des métiers liés à cette étape et une spécialisation plus poussée dans chaque domaine. Les chefs décorateurs, à l'image des frères Douy, se placent au sommet de la hiérarchie et deviennent les décorateurs les plus connus du cinéma français. « À partir de cette date (1948) le schéma est le suivant : le producteur engage une équipe technique et, à l'intérieur de cette équipe, chaque chef de service fait engager ses collaborateurs. Le décorateur choisit ses assistant.es, son ensemblier et ses chefs d'équipe, qui, à leur tour, en fonction du volume de travail, recrutent, dans chaque spécialité, les compagnons dont ils ont besoin. »[80]

Le « Studio System » transforme le cinéma en industrie, dans une optique de développement de la quantité et de la qualité de la production filmique. Néanmoins, le tournage devient également plus complexe : la caméra ne possède pas assez d'espace dans un décor fermé pour faire des travellings ou pour prendre certaines prises de vue : une contrainte que nous avons également abordée dans l'analyse de la réalisation du film *Citizen Kane*, où le storyboard joue un rôle important dans la prévisualisation des mouvements de caméra dans l'espace, donc dans la fabrication du décor selon ces mouvements[81]. De ce fait, la volonté de production cinématographique qualitative et quantitative au sein des studios, fait du storyboard le meilleur outil de préparation filmique pour atteindre ces objectifs. Alors qu'à Hollywood, la tâche du storyboard se transmet des décorateurs aux professionnels spécialisés, les storyboardeurs, les chefs décorateurs français gardent la mainmise sur cette responsabilité. La réalisation de cette tâche de recherche technique et esthétique valorise leur place dans la hiérarchie et les approche encore plus des réalisateurs, qui sont considérés à l'époque comme des « artisans du cinéma ».

Les frères Douy travaillent beaucoup avec cette catégorie de réalisateurs qui considèrent qu'un film est pratiquement achevé quand débute le tournage. L'un de leurs intérêts principaux est de limiter les dépenses inutiles pour la préparation du film. Jean Renoir, l'un de ces « artisans du cinéma », réalise *French Cancan* (1954), coproduit avec l'Italie, malgré un budget très serré. Ces contraintes étaient d'autant plus difficiles à gérer si l'on considère la quantité importante de

[80] Douy, M., & Douy, J. (2003). *Décors de cinéma : Les studios français de Méliès à nos jours* (pp. 135–136). Paris : Éditions du Collectionneur. (Œuvre originale publiée en 1993)

[81] Voir dans le chapitre I : Le storyboard : une nouvelle étape de travail dans les studios d'Hollywood.

costumes et de décors créés par Rosine Delamare et Max Douy, ainsi que le salaire élevé de la vedette, Jean Gabin. Dans sa critique du film *French Cancan*, Jacques Rivette affirme :

> Parmi les récents Renoir, le plus goûté de dilettantes, le moins estimé des puristes : on se demande pourquoi. Il s'agit bien sûr d'un film de transition, déséquilibré par des coupes massives, dont les acteurs principaux sont imposés, le tournage hâtif…et puis après ? Renoir en a vu d'autres, et nous aussi. Si les contraintes de l'usine à grandes production ne sont pas celles de l'entreprise artisanale, si les décors de faux luxe entraînent d'autres servitudes que les pièces trop étroites, les têtes d'affiche que les copains, toutes ces scories sont entraînées par le même courant généreux que jadis et doivent bon gré se mettre à l'unisson. (Bazin, 1971, p.265).

Malgré les dépenses qui semblent coûteuses sur le papier, Renoir réussit à respecter son budget avec l'aide de Douy, le maître de la retenue et de la simplicité en matière de scénographie, grâce à l'utilisation du storyboard : « [nous] avons préparé le storyboard de ce film sur plusieurs semaines afin que nous puissions limiter la construction des ensembles aux seules sections qui devaient être abattu ; de cette façon, nous avons réussi à respecter le budget ».[82]

Le storyboard joue alors pour ce film un rôle économique, ayant permis à Renoir et Douy de prévisualiser les parties du décor qui seraient visibles plus tard sur la projection. *Ipso facto*, il évite de construire un décor non nécessaire pour les cadres prévus sur le découpage technique du film, et permet de s'épargner des dépenses inutiles.

Max Douy collabore également avec Henri-Georges Clouzot afin de réaliser le décor mais aussi les storyboards de ses films *Quai des Orfèvres* (1947), *Manon* (1948) et plus tard *L'enfer* (1964), demeuré inachevé. L'utilisation du storyboard en France sert toujours à prévoir quelle partie du décor doit être construite pour les besoins du cadre sans faire de gaspillage : il s'agit d'une utilité économique liée uniquement à la construction du décor.

Un exemple concret de cette approche se trouve dans un rapport du 24 mai 1957 émis par la commission studio décor concernant les nouvelles infrastructures du Centre Francœur. Ce rapport adresse à la Société Pathé Consortium Cinéma les ajustements nécessaires pour les nouvelles installations, demandant des plans « calculés », notamment la modification des

[82] Douy, M., & Douy, J. (2003). *Décors de cinéma : Les studios français de Méliès à nos jours*. op.cit,. p.96.

fermes métalliques pour supporter une charge plus importante. Il propose également l'ajout d'une fosse afin de faciliter certaines prises de vue, notamment celles impliquant des escaliers. De plus, la commission recommande d'améliorer la rotation et le montage des décors pour surmonter les obstacles logistiques existants. De ce fait, elle demande dans ce rapport de lui fournir « un plan d'ensemble du centre Francœur avec des dispositions nouvelles faisant disparaître la plupart des inconvénients qui existe actuellement et paralysent le travail du montage de décor »[83].

La planification détaillée des décors étaient essentiels pour résoudre des contraintes techniques et économiques. Dans ce contexte, l'usage des plans « calculés » était indispensable à la gestion efficace des ressources, démontrant son rôle dans l'organisation du travail sur les plateaux de tournage, notamment pour les productions d'envergure.

Douy n'est pas le seul chef décorateur à s'occuper de la préparation de storyboard pour des films de Clouzot. En effet, dans les archives de la Cinémathèque française, nous avons également trouvé le nom de René Renoux identifié sur les dessins du storyboard des films *Les espions* (1957) et *Le salaire de la peur* (1951). Le résultat de ces recherches dans les archives nous confirme que quatre des 12 longs-métrages de fiction de Clouzot, sortis dans les salles de cinéma, sont storyboardés, ainsi qu'un film inachevé. Bien que nous n'ayons trouvé que les storyboards de cinq projets filmiques, cela ne signifie pas que ce réalisateur n'utilise pas le storyboard pour préparer d'autres films, d'autant qu'il a collaboré avec Douy sur plusieurs projets notamment *Retour à la vie* (1949).

Nous pouvons comprendre que Clouzot, surnommé « l'Hitchcock français » pour ses thrillers psychologiques, est également influencé par la démarche visuelle de préparation filmique établie par le metteur en scène anglais.

Prenons l'exemple du film *Le salaire de la peur* (1951), pour lequel Clouzot tourne en extérieur. René Renoux, le décorateur, construit un décor exotique, car les évènements de films se déroulent au Mexique. Il bâtit une église, une usine et un café. Il crée des canalisations afin d'amener l'eau des marais et former des flaques réalistes. « Comme le paysage camarguais ressemblait plus à la savane africaine qu'à l'Amérique centrale, ils ajoutèrent des palmiers en

[83] Les archives de Lucien Aguettand Blanc à la cinémathèque de Paris.

métal et des cactus en plâtre que l'on baladait partout pour les besoins des scènes, d'où leur surnom de cactus baladeurs ! »[84], décrit le journaliste Jean-Charles Lheureux.

Le salaire de la peur contient de nombreuses scènes d'action complexes, comme celle de la chute du camion, conduit par Yves Montand au bord d'une falaise, qui demande l'installation de cinq caméras ou encore celle de l'incendie d'un puits de pétrole, pour laquelle Clouzot veut une flamme de cinquante mètres. Nous pouvons également citer la scène de la noyade dans le lac de pétrole, pour laquelle il exige l'utilisation de pétrole véritable malgré la proposition de René Renoux, le décorateur du film, d'utiliser « une eau légèrement teintée, expliqua Louis Wipf, le directeur de production. Refus hautain de Clouzot. Finalement, ce sera une mare d'eau avec une épaisse couche de mazout »[85]. De ce fait, l'utilisation du storyboard est incontournable pour le tournage de ce film, non seulement pour la construction du décor, mais également pour prévoir les scènes de cascades et d'effets spéciaux, la position des caméras et le rythme des actions.

D'après la figure ci-dessous, Clouzot suivit le storyboard de la scène de la noyade dans le lac de pétrole plan par plan : l'angle de prise de vue, la composition des cadres, les mouvements des personnages et l'enchaînement des plans sont identiques à la scène finale. La description qui accompagne les dessins sur le storyboard a sûrement permis à Clouzot et ses chefs opérateurs de suivre en détails la réalisation de cette scène. Un tel travail de prévisualisation fait d'elle l'une des scènes les plus mémorables de cette époque, même si Clouzot a laissé Charles Vanel (l'acteur) improviser face à la matière épaisse qui l'entoure.

[84] Bastide, B. (2017, août 24–30). Clouzot tournait *Le salaire de la peur* dans le Gard. *La Gazette*, (951). https://dokumen.tips/documents/clouzot-tournait-aoele-salaire-de-la-peura-dans-le-1950-vendu-pas-moins-de.html?page=2.

[85] *Ibid*.



Figure 27 Le storyboard de la scène de « la noyade dans le lac du pétrole » du film *Le salaire de la peur* (1951) dessiné par René Renoux, et comparé avec les scènes finales du film (Source : La Cinémathèque française).

III. La place du storyboard dans le cinéma contemporain français

> « Le cinéma, nous dira-t-on, est toujours fait de ces compromis entre le hasard et la volonté de l'auteur. » (Burch,1986, p.163)

III.1 Nouvelle Vague, nouvelle rupture

La Nouvelle Vague est une nouvelle génération de jeunes cinéastes appartenant à la classe supérieure, à la recherche de leur identité sociale et artistique (Mary, 2006, p.81). N'ayant pas assez d'argent pour tourner leurs films, ils décident de faire de la critique une arme pour intégrer le secteur cinématographique et imposer leurs choix artistiques « libres et innovants ». Ils intègrent ainsi les *Cahiers du cinéma* au début des années 1950, en amenant une autre manière de penser l'esthétique et la technique face au « cinéma industriel », un cinéma dominant : celui de « la tradition de qualité » (*ibid*, p.33). Leurs critiques agressives de ce type de cinéma, qui a refusé de produire leurs films, fait de cette revue une référence pour le public. Ils considèrent leur pratique de cinéaste comme une continuité de l'activité de critiques de films. Leurs réalisations deviennent donc elles-mêmes une critique sociale, culturelle, financière et symbolique du cinéma dominant. Ce cinéma classique s'est construit, comme nous l'avons expliqué dans la partie précédente [86], autour de grandes équipes de technicien.ne.s professionnel.le.s et expérimenté.e.s appartenant à un réseau fermé et difficile à intégrer sans en avoir les codes. Ces codes reposent sur les pratiques cinématographiques dites de « la tradition de qualité », qui concernent la maîtrise intellectuelle et artisanale de cette industrie et le respect de l'organisation hiérarchique des tâches lors de la réalisation d'un projet filmique. Ces codes sont acquis grâce aux différentes expériences pratiques dans la chaîne de fabrication cinématographique, qui permettent par la suite d'accumuler ces codes et donc de gagner la reconnaissance technique de ce corps de métier, le respect du public puis la reconnaissance artistique par les élites intellectuelles. Ces codes professionnels sont souvent transmis grâce à une formation par compagnonnage, en particulier de père en fils : le cinéma est une affaire de famille et donc une entreprise familiale, auquel des éléments complètement externes ne peuvent que très difficilement accéder.

[86] Voir dans le chapitre I Le storyboard : un nouvel outil de travail au service des réalisateurs du cinéma classique en France

Ces films du cinéma dominant, le cinéma classique, sont des réalisations à grands budgets, inspirés de romans, de la littérature classique, dans des décors construits par des directeurs ayant une longue expérience dans ce domaine, tels les frères Douy et employant des vedettes françaises et étrangères. Néanmoins, ces films du cinéma classique, se sont rapprochés des films réalisés au début de la période de classicisme, en devenant des « copies ». Pendant une trentaine d'années, ces réalisateurs utilisent les mêmes techniques artistiques et traitent les mêmes idées sans avoir accès aux sujets tabous tels que la sexualité. Ainsi, le cinéma classique est critiqué par les jeunes cinéastes et critiques, qui aspirent à un renouveau tant sur le plan scénaristique qu'en termes de mise en scène, avec une approche plus réaliste et innovante.

Ce cinéma classique est particulièrement critiqué, en premier lieu par François Truffaut, l'initiateur d'une politique soutenue par d'autres critiques comme Jean-Luc Godard, Eric Rohmer, Jacques Rivette et Claude Chabrol, surnommés « les jeunes Turcs ». Ces jeunes cinéastes sont avant tout des cinéphiles possédant un capital culturel cinématographique et ayant acquis des pratiques de mise en scène fondées sur des choix techniques et esthétiques bien différents de ceux du « cinéma de qualité ». La possession de ce capital leur a apporté un regard critique envers des réalisateurs réputés et reconnus dans ce secteur tels que Jacques Becker ou Claude Autant-Lara, ainsi qu'une capacité à imposer de nouveaux critères pour valider la réussite d'un film. Cette politique des jeunes Turcs est connue sous le nom de la « politique des auteurs » dont l'origine est souvent faussement attribuée à André Bazin, pourtant sur la réserve vis-à-vis de cette nouvelle génération. Cette politique est exposée pour la première fois par Truffaut dans une critique du film *Ali Baba et les quarante Voleurs* (1954) de Jacques Becker, film mal reçu par les critiques de cinéma dits « classiques » :

> D'*Ali Baba* se dégage un charme, mieux : une emprise charmeuse que les plus loués des films français de cette année n'ont pu me procurer. *Ali Baba* eut-il été raté que je l'eusse quand même défendu en vertu de la Politique des Auteurs que mes congénères en critique et moi-même pratiquons. Toute basée sur la belle formule de Giraudoux : "il n'y a pas d'œuvres, il n'y a que des auteurs" elle consiste à nier l'axiome, chers à nos aînés selon quoi il en va des films comme des mayonnaises, cela se rate ou se réussit. De fil en aiguille, ils en arrivèrent — nos aînés — à parler, sans rien perdre de leur gravité, du vieillissement stérilisateur voire du gâtisme d'Abel Gance, Fritz Lang, Hitchcock, Hawks, Rossellini et même Jean Renoir en son hollywoodienne période. En dépit de son scénario trituré par dix ou douze

> personnes, dix ou douze personnes de trop excepté Becker, *Ali Baba* est le film d'un auteur, un auteur parvenu à une maîtrise exceptionnelle, un auteur de films. Ainsi la réussite technique d'*Ali Baba* confirme le bien-fondé de notre politique, la Politique des Auteurs.[87]

Dans cette critique, Truffaut dévoile ses thèses sur la politique des auteurs. Il affirme tout d'abord qu'il n'y a qu'un seul auteur du film, le metteur en scène : est ainsi niée toute forme de participation créatrice des scénaristes, qui se contenteraient de fournir de la matière première à l'auteur, mais surtout que ce dernier doit écrire le scénario de son film. Cette politique est basée sur un jugement de valeur très sélectif : elle identifie certains réalisateurs à des auteurs comme pour Jacques Becker par exemple et en exclut d'autres à l'image de Claude Autant-Lara, malgré le succès économique de leurs réalisations. Il dénonce également le perfectionnisme des réalisateurs de « la tradition de qualité », qui partagent les mêmes empreintes esthétiques. De ce fait, Truffaut estime qu'un film raté d'un auteur, tel *Ali Baba* de Becker, sera toujours plus intéressant qu'un film réussi d'un réalisateur. Cette politique nie le caractère collectif de la création cinématographique, en considérant le scénario comme une étape secondaire dans ce processus, et valorise uniquement le regard d'auteurs transmis au travers de la mise en scène.

Truffaut réfute entièrement les critiques défendant le cinéma classique et méprisant celui du réalisateur-auteur. Il méprise les réalisateurs du cinéma classique en les présentant comme de simples exécutants pour des films commerciaux, « techniciens de l'image sans créativité ni dimension artistique. »[88] Cette violente critique a été appuyée par Godard, qui détestait les « techniciens patentés » tels que les décorateurs et les chefs opérateurs autant que les réalisateurs à l'image de Jean Delannoy, et ceux qu'il surnommait « les professionnels de la profession », défenseurs des valeurs du cinéma classique, considérant d'abord le cinéma comme un métier. À l'opposé, Godard réplique : « Eh bien, non ! Le cinéma n'est pas un métier. C'est un art. Ce n'est pas une équipe. On est toujours seul ; sur le plateau comme devant la page blanche. »[89]

---

[87] Truffaut, F. (1955, février). Ali Baba et la "Politique des auteurs". *Cahiers du cinéma*, (44).

[88] *Cinémathèque française. (s.d.). Jean Delannoy. Ciné-Ressources – Fiches personnalités.* http://cinema.encyclopedie.personnalites.bifi.fr/index.php?pk=13870.

[89] Godard, J.-L. (1958, juillet). *Cahiers du cinéma*, (85).

Ces jeunes cinéastes, qui se considèrent comme l'unique source créative de leurs réalisations, inventent une nouvelle école artistique du cinéma, le cinéma de la « réalité », marqué par le cinéma documentaire dont Jean Rouch fait partie.

Ils réalisent des films avec des petits budgets, généralement autoproduits par les cinéastes eux-mêmes (Marie, 2017, pp. 62-63). Les tournages sont courts, hors studios, en décor naturel pour « montrer le monde extérieur »[90]. Les équipes de tournage forment de petits groupes, composées par des techniciens débutants et parfois même sans formation. Les acteurs qui n'ont jamais pratiqué ce métier présentent de nouveaux visages. Les cinéastes vont même parfois jusqu'à se montrer dans leurs propres films, comme c'était le cas pour Hitchcock.

En effet, certains de ces jeunes cinéastes sont des admirateurs d'Alfred Hitchcock. Son influence est clairement visible à travers leurs choix artistiques en termes de mise en scène : le grand plan au cadre angulaire, le travelling à la main, le rythme lent de l'évolution des événements et la création du choc émotionnel.

> Hitchcock parlait souvent de la bombe sous la table, celle dont on attend l'explosion, rappelle Arnaud Desplechin. Truffaut utilise littéralement le procédé dans *Jules et Jim*. Il filme, sous la table, les personnages en train de se faire du pied. L'amour qui se noue là se terminera, à la fin du film, par un double suicide. Voilà ce que Truffaut a appris d'Hitchcock : les sentiments sont une bombe.[91]

Leur inspiration de la technicité cinématographique d'Hitchcock et leur admiration de la prévisualisation visuelle de ses films[92], trouvent cependant leur limite dans l'utilisation du storyboard. Truffaut affirme lors d'un entretien[93] :

---

[90] Rohmer, É. (Réalisateur). (2022). *La Nouvelle Vague, une bande à part* [Film documentaire]. ARTE Cinéma.

[91] Ferenczi, A. (2011, janvier 21). Hitchcock en 6 leçons. Télérama. https://www.telerama.fr/cinema/hitchcock-en-6-lecons,64727.php. consulté le 15/03/2022.

[92] Voit dans le chapitre I : Le storyboard : une démarche de travail sur les tournages d'Alfred Hitchcock.

[93] Truffaut, F. (2021). *La leçon de cinéma*. Paris : Denoël.

- Aujourd'hui vous faites des découpages très soignés ?
- Non, toujours pas […]
- Vous ne dessinez pas les plans, quand même, comme Hitchcock ?
- Non je n'ai jamais dessiné les plans

En effet, le storyboard est considéré par les metteurs en scène de la Nouvelle Vague, comme un outil de production de films à grand budget, du fait de ses origines américaines, et ce, malgré la reconnaissance de son utilité par des réalisateurs considérés comme auteurs, tels que Hitchcock, Fritz Lang ou encore Jean Renoir. Cet outil ne convenait pas à la Nouvelle Vague, qui affirmait aspirer à un cinéma qui « reposait sur une autre façon de produire les films, privilégiant le petit budget afin de sauvegarder la liberté de la création de l'auteur réalisateur » (Marie, 2017, p.75). La Nouvelle Vague abandonne également le découpage préétabli et préfère, plutôt se fier au hasard, à l'improvisation et à la spontanéité dans la conception du film. « Il est vrai que la fonction la plus noble du hasard, celle qui opère au niveau de la forme, n'a pas été comprise que très récemment par des cinéastes comme Godard et Rouch » (Burch, 1986, p.160). Par ailleurs, la Nouvelle Vague souligne que : « Le rythme d'un film ne réside pas dans la succession métallique de petits morceaux collés bout à bout, mais dans la pression du temps qui s'écoule à l'intérieur même des plans » (Boucher, 2001, p.13). L'adoption des principes esthétiques de la politique des auteurs contraste avec l'utilisation du storyboard, qui vise à anticiper et structurer le rythme directement sur le plateau de tournage. Les partis pris de cette génération de réalisateurs éliminent donc virtuellement tout besoin de storyboard. Selon Jean-Jacques Annaud, le storyboard fut ainsi la victime de la politique des auteurs (Saint-Vincent, Jacquinot, 2005). Ce choix influence les générations de réalisateurs suivants, de telle sorte que l'utilisation du storyboard reste peu répandue jusqu'à aujourd'hui, comme l'affirme Maxime Rebière lors de notre entretien :

> **Chercheuse** : - *Est-ce que la Nouvelle Vague fut la cause de la rupture entre le cinéma français et le storyboard ?*
> **Maxime Rebière** : - Oui bien sûr ! Si, si, si ! C'est précisément le fait de sortir dans la rue avec une caméra qui permettait de réaliser un film. C'est de faire des

> choses en mouvement. On s'en fout de préparer bien les lumières, c'est beaucoup plus naturel, c'est l'histoire qui compte, c'est le rythme. C'est se détacher de ce côté fabriqué dans le studio, plan par plan. C'est justement de se libérer de sa contrainte de prévisualisation. C'est d'aller dans une forme de liberté. L'influence du cinéma de la Nouvelle Vague a duré jusqu'aux années 1980 qui amènera à retourner à préparer les films, à retourner dans les studios, à fabriquer des images, à les préparer, du coup les structurer et les prévoir.[94]

Le témoignage de Maxime Rebière reflète une vision assez tranchée de la relation entre la Nouvelle Vague et le storyboard, mettant en avant un contraste marqué entre la liberté du tournage en extérieur et la rigueur du travail en studio. Il souligne comment l'évolution des pratiques cinématographiques est intrinsèquement liée au changement des lieux de tournage.

III.2 Réalisateurs convertis au cinéma en prise de vues réelles : le retour du storyboard

III.2.a Le rôle de la publicité télévisée en France dans le développement de l'utilisation du storyboard

Le mouvement cinématographique de la Nouvelle Vague s'éteint à la fin des années 1960. Un nouveau phénomène audiovisuel extérieur au cinéma fait parallèlement son apparition : il s'agit de la publicité télévisée. Au début, la publicité commerciale est diffusée seulement dans les salles du cinéma et sur les radios. À partir des années 1930, les films publicitaires locaux se sont imposés comme une partie intégrante de l'expérience cinématographique[95]. Quant à la radio, elle représente 0,7 % du budget de l'Office de radiodiffusion-télévision française (ORTF) en 1960, 3,3 % en 1966 et 4,7 % en 1967. En même temps, le taux d'équipement audiovisuel (radio-télévision) dans les foyers français, continue d'augmenter : il passe de 13% en 1960 à 61,8 % en 1968[96]. La pression des entreprises et des publicitaires à gros budgets, exercée sur l'ORTF afin d'introduire la publicité sur la télévision publique comme dans les autres pays occidentaux, fait plier l'Etat : « Accepter la publicité, c'est choisir le développement de notre

[94] Entretien avec Maxime Rebière réalisé le 21 mai 2019.

[95] Coin de Mire Cinéma. (s.d.). *Petite histoire de la publicité au cinéma*. https://www.coindemirecinema.com/blogs/blog-coin-de-mire-cinema/petite-histoire-de-la-publicite-au-cinema

[96] INSEE. (1969). Économie et statistiques, *3*(3), 66.

télévision sans augmentation de la redevance » (Sacriste, 2011, p.92.). Pourtant, afin d'éviter les détournements, « le Gouvernement défendra simultanément la qualité des programmes et le contrôle de l'Etat sur les émissions publicitaires, […], l'intérêt général contre toute immixtion d'intérêts privés »[97], indique Pompidou.

Enfin, se développe l'idée de liberté publicitaire sous la surveillance de l'État. L'intégration de la publicité de marque à la télévision fut autorisée le 31 juillet 1968 : elle ouvre la voie aux films publicitaires, en diffusant pour la première fois celui du Boursin sur la première chaîne le 1er octobre 1968, puis sur la seconde en 1971 et sur la troisième, lancée en 1972, en 1983. Toutefois, le contenu de la publicité est strictement réglementé par la régie publicitaire française (RFP). Celle-ci contrôle également le nombre, la durée et l'emplacement des films publicitaires. Leur objectif est de limiter les perturbations commerciales de la programmation : de 2 minutes par jour en 1968, à 6 minutes en 1969, à 10 minutes en 1970, à une moyenne de 18 minutes par jour en 1977 (Sacriste, 2011).

Cet espace publicitaire sur les chaînes télévisées ne fait alors qu'augmenter. « Mais dès 1968 la demande était devenue phénoménale : là où il y avait deux cents spots par an, on était passé à mille cinq cents et plus. C'était un nouvel eldorado pour les agences et les sociétés de production qui se livraient une concurrence sauvage, face à des annonceurs prêts à dépenser des sommes hallucinantes pour s'imposer dans une économie alors en pleine croissance. » (Annaud, Leclere, 2018, p.40).

La concurrence entre les agences publicitaires s'avère stimulante et a un vrai impact sur l'amélioration de la qualité des publicités. Chacune cherche à produire le film publicitaire le plus innovant pour capter l'attention du plus grand nombre de clients. Pour proposer leurs concepts aux entreprises qui misent sur cet outil marketing en pleine expansion, les agences présentent des storyboards qui mettent en avant des éléments esthétiques, dans le but de convaincre les clients d'investir dans leur stratégie de communication audiovisuelle. Le storyboard devient ainsi un outil essentiel pour commercialiser les idées publicitaires, ce qui conduit progressivement les agences à recruter des storyboardeurs. Maxime Rebière, l'un des premiers storyboardeurs embauchés dans ce secteur, nous répond lors d'un entretien :

[97] Journal officiel de la République française, 25 avril 1968.

Chercheuse : - *Comment avez-vous découvert le storyboard ?*

Maxime Rebière : - Effectivement à la fin de mes études, quand j'ai voulu gagner un peu ma vie. À l'époque, la publicité était un secteur très porteur. Et donc ils m'ont recommandé auprès d'un studio publicitaire qui recrutait des gens pour dessiner, pour faire des *rough*[98], pour préparer des campagnes publicitaires. Ce studio travaille avec des agences et à ce moment, le storyboard dans les agences publicitaires commence à se développer dans les années 1970 et 1980. Donc là j'ai commencé à dessiner tout de suite des storyboards de publicité et puis de plus en plus, de plus en plus parce que la demande était forte.[99]

III.2.b Jean-Jacques Annaud, de la publicité au cinéma, jamais sans storyboard

Le développement de ce secteur a non seulement permis de recruter de plus en plus de jeunes dessinateurs, mais également de dénicher de jeunes réalisateurs à l'image de Jean-Jacques Annaud. Formé à l'École Nationale Supérieure Louis-Lumière puis à l'Institut des Hautes Études Cinématographiques, il commence sa carrière en tant que réalisateur de films publicitaires pour pouvoir financer ses études. Cette démarche attire l'attention de certains de ses collègues, qui estiment que les studios manquent de professionnalisme en le sollicitant sur plusieurs projets, car selon eux, il ne travaille pas par « l'amour de la publicité » (Annaud, Leclere, 2018, p.36). Effectivement, Annaud se lance dans le domaine publicitaire pour financer ses études, mais pour lui, « la publicité a été […] une école magnifique. Toute la journée, j'étais en tournage ou au montage, je courais de studio en studio, je me donnais un mal fou […] » (*ibid*,.). Le travail dans ce domaine ne l'aide pas seulement à maîtriser le capital culturel filmique, dont les techniques cinématographiques étudiées dans les écoles du cinéma font partie, mais lui apprend également à vendre sa propre idée face à des personnes qui ne la partageraient pas. Cette compétence, acquise dans la publicité, lui sert plus tard dans le domaine

[98] Croquis, pré-maquette d'un support associé à une campagne publicitaire.

[99] Entretien avec Maxime Rebière, 21 mai 2019.

cinématographique afin de vendre ses projets filmiques à des producteur.rice.s. Et parmi les outils de vente appris dans ce secteur, se trouve le storyboard : Annaud utilise pour la première fois le storyboard sur le tournage d'une publicité destinée aux auto-écoles.

> Le 'mien' était destiné aux auto-écoles. Selon le story-board, on voyait d'abord une jeune femme blonde, dont les cheveux volaient au vent, ensuite on élargissait et l'on se rendait compte qu'elle était au volant d'une voiture […]. Pourquoi la casser ? – Parce que c'est ce qu'indique le story-board […]. (Annaud, Leclere, 2018, pp 27-28).

Annaud comprend qu'en publicité, le storyboard est un outil fait pour contrôler tous les détails sur le tournage, où « rien ne doit être laissé au hasard, ni le cadre, ni la position de la caméra, ni le choix de l'objectif […] » *(ibid,* p.37). Il découvre l'importance de ses enjeux financiers représentés dans la vente d'idées, puis de ses enjeux techniques et esthétiques pendant la préparation et la réalisation de spots publicitaires. Il remarque que l'univers publicitaire rencontre le monde cinématographique, du fait que les techniciens de ce secteur viennent alors « cachetonner » sur ses plateaux. Il essaie donc de profiter de leurs compétences dans le cinéma, pour faire de ces films commerciaux des petits films cinématographiques, ou ce qu'il appelle « le petit cinéma ». Grâce à ces rencontres avec les techniciens du cinéma, Annaud se crée un capital social dans ce secteur. En 1973, il remporte la Palme d'Or du Festival de Cannes des Films Publicitaires pour le spot des *Crackers Belin*. Sa méthode de réalisation et son style de montage révèlent un travail minutieux de découpage technique visuel, réalisé grâce à l'utilisation du storyboard.

Les caractéristiques techniques du travail de montage de ce jeune réalisateur séduisent François Truffaut, qui souhaite alors le rencontrer « car j'aimerais que vous m'expliquiez comment vous montez vos films, et je n'arrive pas à voir où vous mettez votre point de coupe » (*ibid,* p.63). Le réalisateur de la Nouvelle Vague met Arnaud en contact avec le producteur Claude Berri qui lui permet de réaliser son premier long métrage *La victoire en chantant* (1976). L'année suivante, il obtient l'Oscar du meilleur film étranger grâce à ce film. « Et voici que tous ces gens pour lesquels j'étais plein de respect me conviaient à leur table. C'était impensable. » (*ibid,*p.64)

Jean-Jacques Annaud traverse le pont de la publicité au cinéma armé du storyboard, un outil essentiel dans la production des films publicitaires. Il refait du storyboard un outil du réalisateur cinématographique après des années de rupture. Il subit l'acharnement des critiques, fidèles au cinéma d'auteur, dénonçant « les origines ignobles de son cinéma » ainsi que « l'esthétique publicitaire » de ses films et l'assimilant lui-même à « un petit commerçant et un inculte »[100]. Touché par ces nombreuses critiques, il se révolte contre l'idée du cinéma des intellectuels et persévère dans cette idée.

En 1990, il décide de recruter un storyboardeur pour son film *L'amant* (1992) : Maxime Rebière est choisi et débute ainsi sa première expérience dans le cinéma. Il raconte cet épisode au cours de notre entretien :

> **Chercheuse** : - *Depuis quand exercez-vous ce métier* ?
>
> **Maxime Rebière** : - […] Dans les années 1990, j'ai appris que le réalisateur Jean-Jacques Annaud cherchait un storyboardeur pour le film *L'Amant*. Et donc il cherchait auprès des écoles d'art aussi. Je me suis présenté à cette production et ils m'ont donné un petit exercice comme des documents et des photocopies et il fallait rendre un dossier qui prenait en compte des images que Jean-Jacques Annaud voulait voir dessinées en donnant ses indications et il fallait remettre dans ce dossier. Et donc la décision était prise après analyse de tous les dossiers. Puis finalement c'était moi qui ai eu le travail et donc j'étais à ce moment-là indépendant. J'ai travaillé sur ce projet pendant un moment parce que c'était un film assez important qui se tournait au Vietnam et il y avait énormément de séquences que Jean-Jacques Annaud voulait voir dessinées.[101]

D'après ce témoignage, Annaud commence à chercher auprès des écoles d'art et des artistes indépendants, puisque les écoles de cinéma en France ne forment pas de storyboardeur.euse.s. La sélection du storyboardeur est prise en charge par la production, suite à une analyse de

[100] GILBERT, Thomas, « Cinéma. Jean-Jacques Annaud, le cinéaste sans frontières », in *Ouest-France* [en ligne],2019, [consulté le 11 Mai 2022], disponible sur < https://www.ouest-france.fr/culture/cinema-jean-jacques-annaud-le-cineaste-sans-frontieres-6309800 >.

[101] Entretien avec Maxime Rebière réalisé le 21 mai 2019.

dossiers composés de croquis demandés aux artistes et aux étudiants s'étant présentés. Ses illustrations sont utilisées dans un premier temps pour le casting qui s'est déroulé à Hong Kong. Dans le making-of, Annaud explique que les acteurs chinois « ne parlent pas l'anglais et il n'y a même pas le moyen de communiquer avec eux à moins de parler soi-même le chinois »[102]. Il s'appuie sur le storyboard afin d'expliquer visuellement son scénario à l'acteur principal de son film, comme nous pouvons le voir sur la figure 28.



Figure 28 Photo du casting des films *L'Amant*. Jean-Jacques Annaud explique à l'acteur son rôle en lui montrant le storyboard (Source : making-of du film *L'Amant*)

Au cours de nos recherches, nous avons trouvé dans la Cinémathèque française le storyboard du film *L'amant,* représenté sur deux supports, de deux manières différentes. Le premier support dévoile une ou plusieurs vignettes du storyboard sur chaque papier du format A4 (figures de 30 à 35). Maxime Rebière nous a communiqué le même support lors de notre entretien (figure 36). Ce support archivé à la Cinémathèque est certainement une reproduction

[102] Annaud, J.-J. (Réalisateur). (1992). *L'amant* [DVD]. Pathé.

du storyboard original en format réel. Il est réalisé au début de la préproduction, lors du travail de recherche visuelle qui est basé sur les indications et la première copie du découpage technique de Jean-Jacques Annaud. Il est composé uniquement par des dessins et des flèches indiquant les mouvements de caméra, des acteurs ou du décor. Ce support permet donc à ce dernier de vérifier ces choix techniques et esthétiques faits lors du découpage. Le deuxième support est le découpage technique final utilisé sur le tournage (figures de 37 à 41). Il est composé de textes détaillant les scènes du film et de vignettes du storyboard visualisant chaque plan de ces scènes. Ce format de découpage technique a facilité la compréhension de l'idée exacte du réalisateur par les chefs opérateurs, lors du tournage au Vietnam[103].

Ailleurs, sur le making-of du film *L'amant*, nous pouvons voir Annaud dévoilant un troisième support qui contient les vignettes du storyboard en petit format. À côté de chacune de ces vignettes, nous identifions des mots décrivant le mouvement de l'acteur ou son texte (Voir figure 29). Ce support a été utilisé pendant le préproduction non seulement pour expliquer aux acteurs leurs rôles, comme nous l'avons vu précédemment, mais aussi pour séduire les financiers, plus facilement convaincus par des images : les images sont la première étape de matérialisation du projet, tandis que les mots transcrivent un projet jugé plus abstrait[104].

Le storyboard est alors utilisé pendant des périodes différentes de production, ce qui démontre l'attachement d'Annaud à cette pratique. Ce réalisateur cherche à tout prévoir et contrôler sans se faire surprendre « par des trucs qui se passent et pour lesquels vous n'avez pas contribué, c'est un jeu merveilleux »[105]. Cette méthode du travail est issue de sa carrière en tant que réalisateur de publicités.

[103] Voir dans le chapitre III Un outil opérationnel.

[104] Voir dans le chapitre lll Enjeux financiers dans le chapitre suivant.

[105] Annaud, J.-J. (Réalisateur). (1992). *L'amant* [DVD]. Pathé.

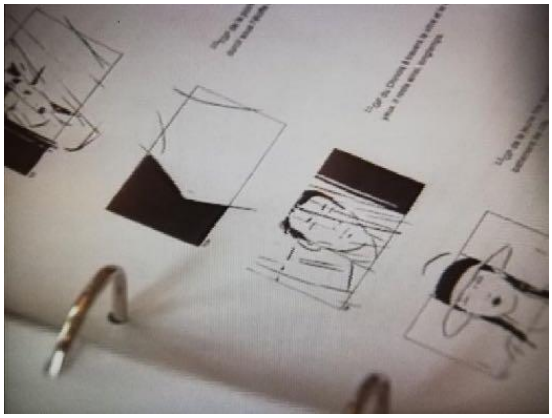


Figure 29 Extrait du storyboard du film *l'Amant* (1992) dévoilé à l'acteur principal par Annaud dans le making-of

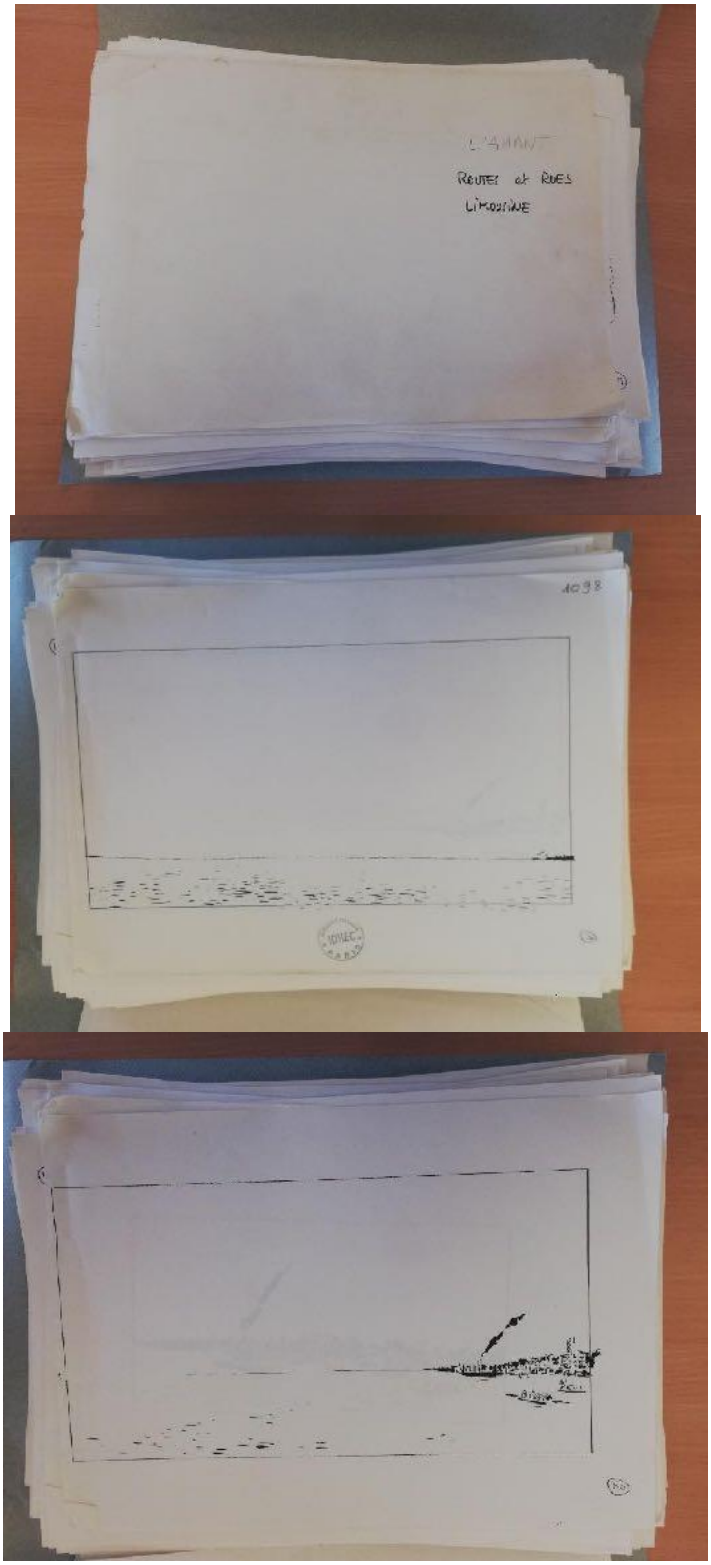


Figure 30 Photos de quelques vignettes trouvées dans le dossier du storyboard *l'Amant* (1992) à la Cinémathèque française de Paris



Figure 31 Photos de quelques vignettes trouvées dans le dossier du storyboard *l'Amant* (1992) à la Cinémathèque française de Paris

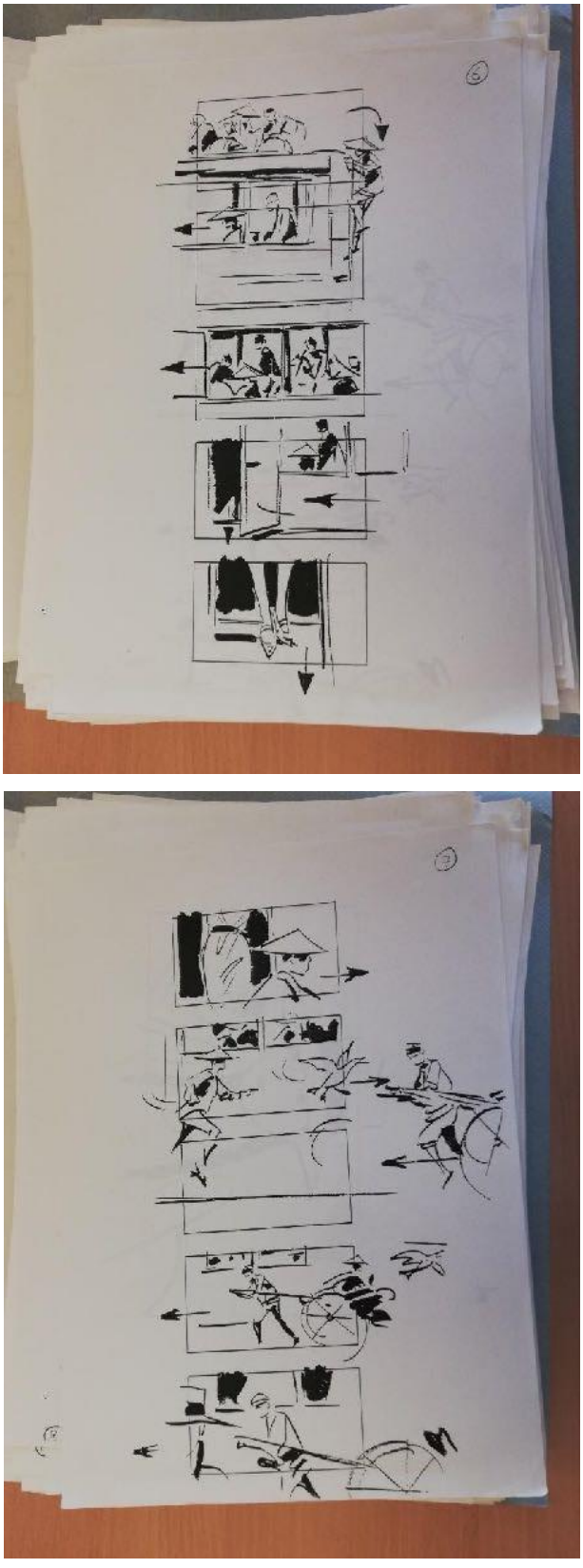


Figure 32 Photos de quelques vignettes trouvées dans le dossier du storyboard *l'Amant* (1992) à la Cinémathèque française de Paris

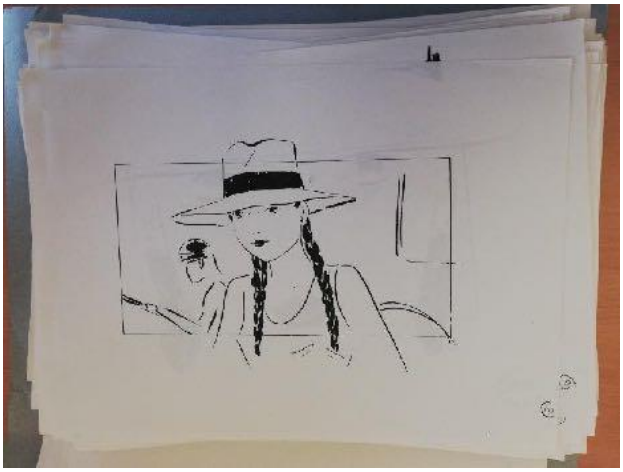






Figure 33 Figure 33 Photos de quelques vignettes trouvées dans le dossier du storyboard *l'Amant* (1992) à la Cinémathèque française de Paris

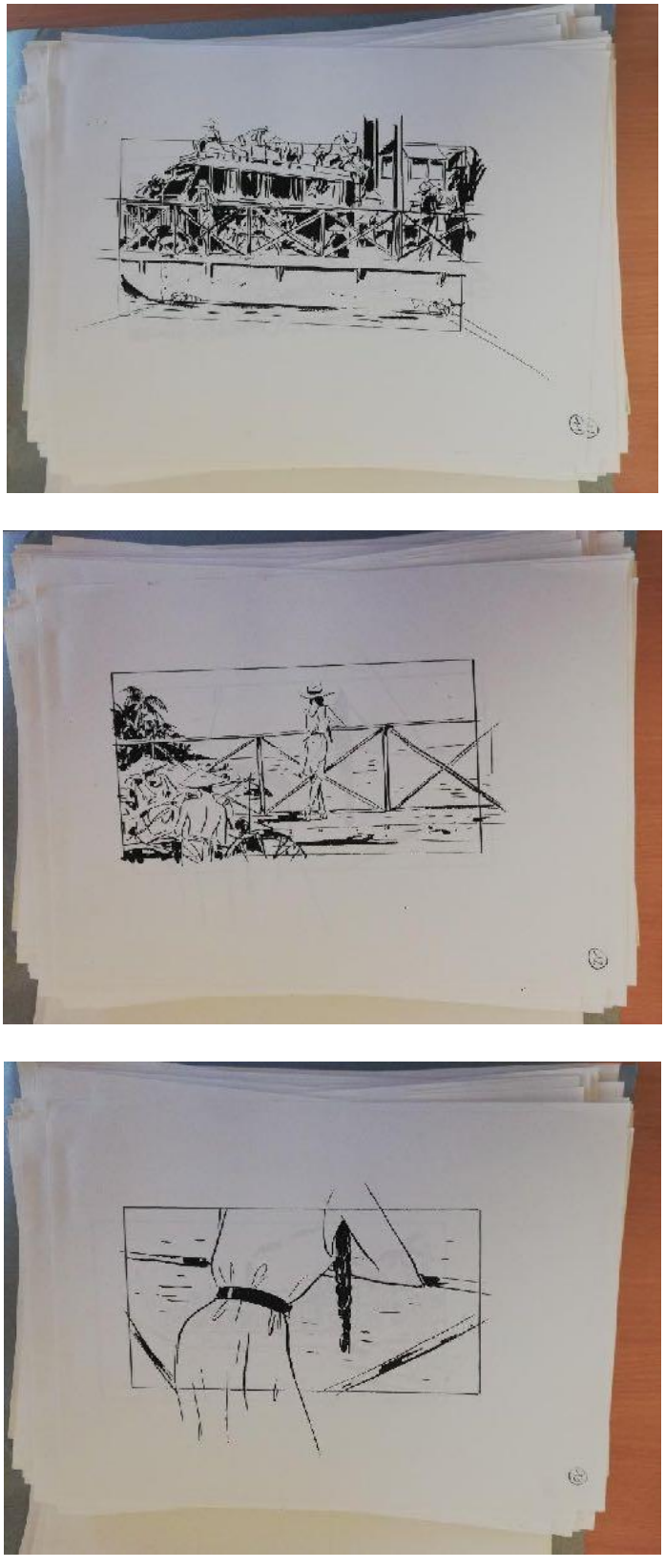


Figure 34 Photos de quelques vignettes trouvées dans le dossier du storyboard *l'Amant* (1992) à la Cinémathèque française de Paris

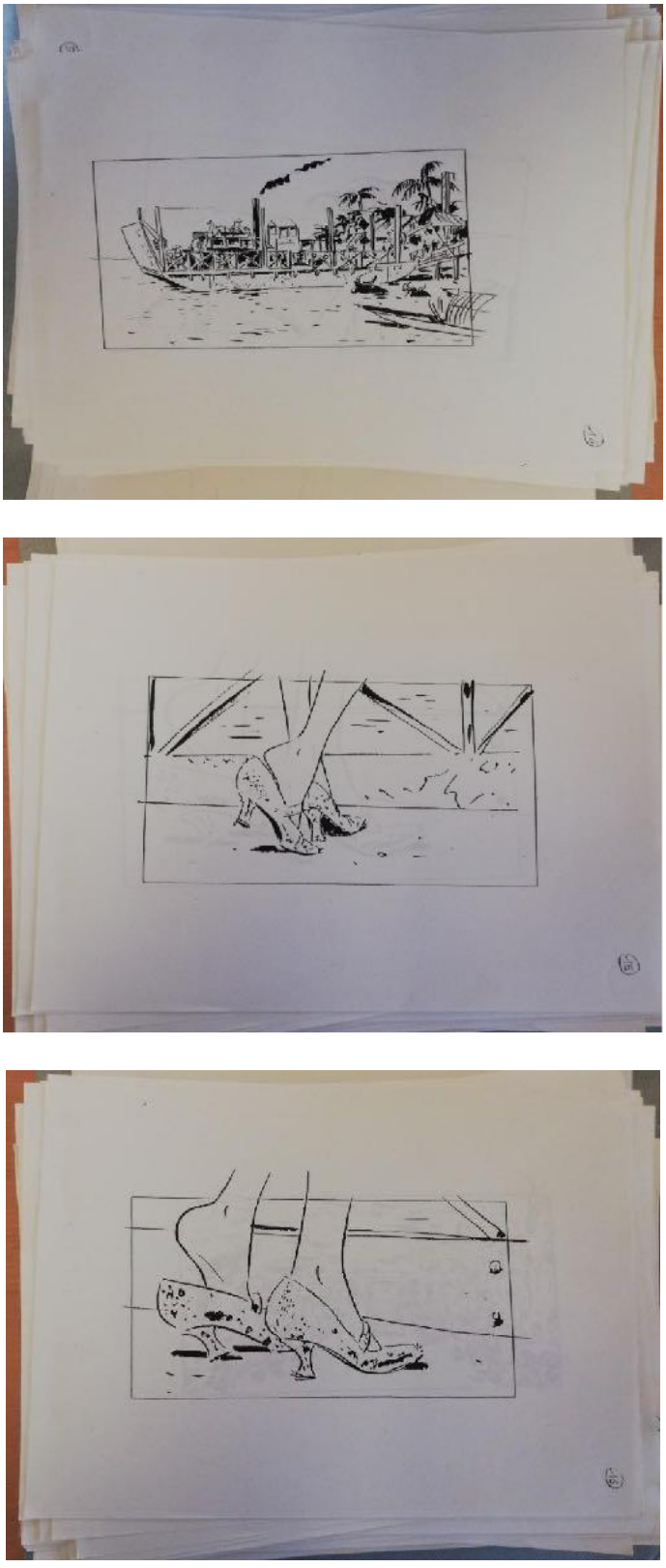


Figure 35 Photos de quelques vignettes trouvées dans le dossier du storyboard *l'Amant* (1992) à la Cinémathèque française de Paris

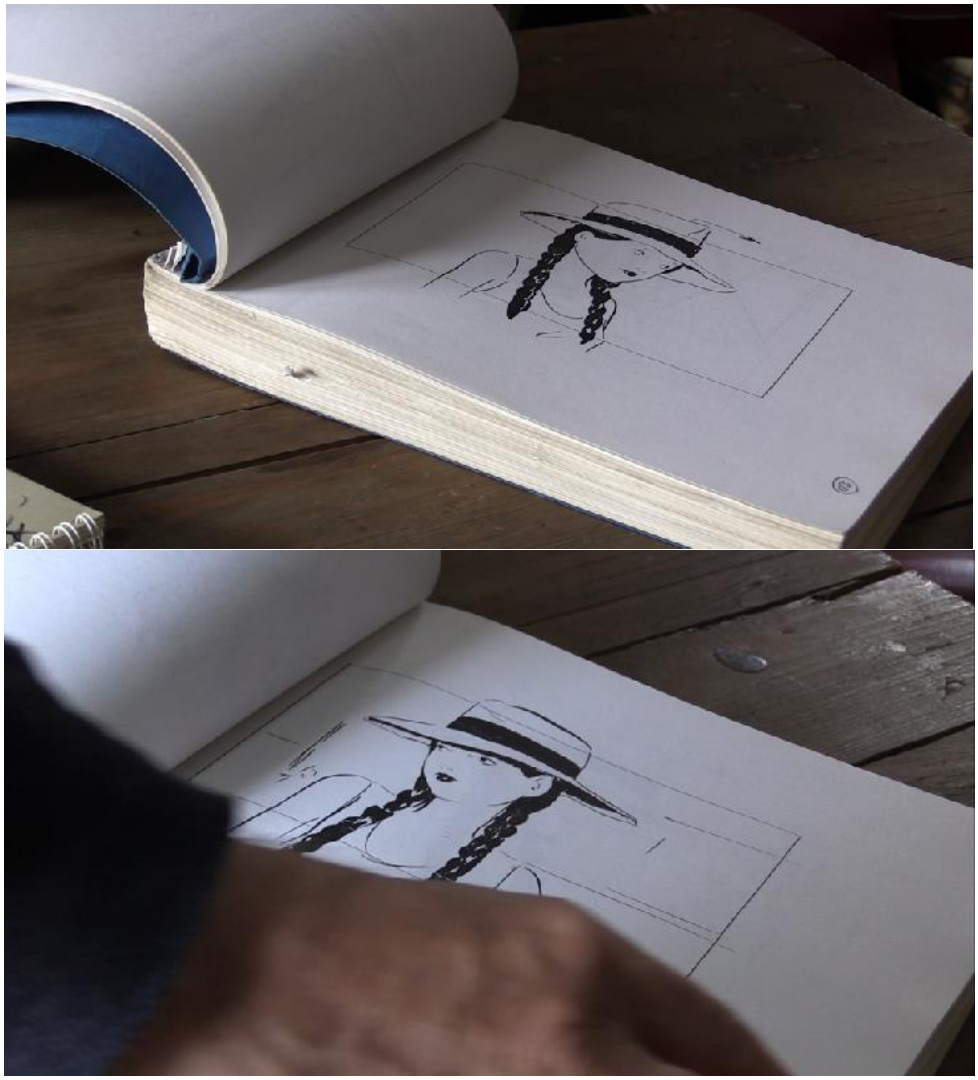


Figure 36 Le storyboard du film *l'Amant* (1992) montré par Maxime Rebière lors de l'entretien

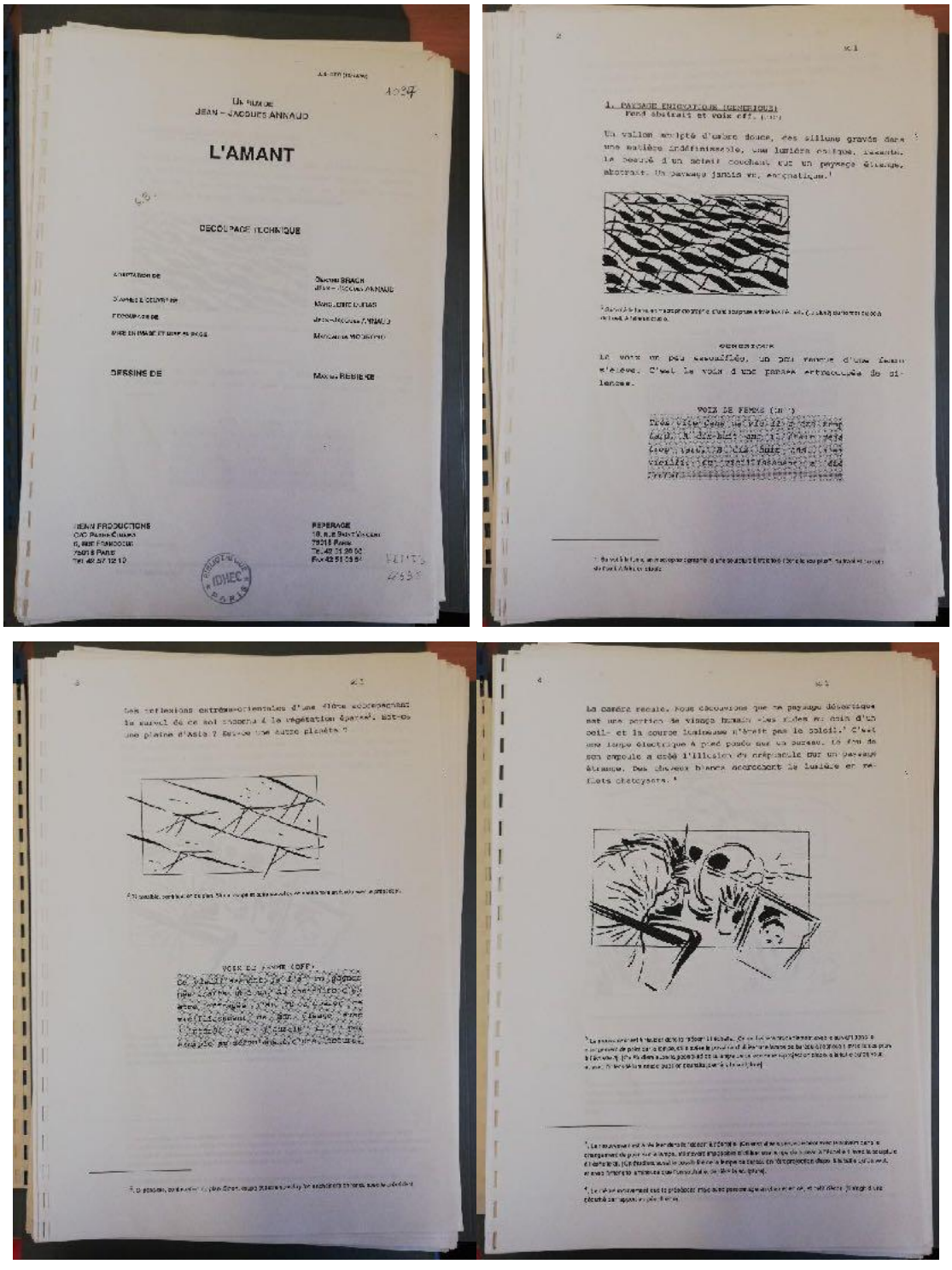


Figure 37 Extrait du découpage technique du film *l'Amant* (1992) distribué sur le tournage. (Source : La Cinémathèque française de Paris)

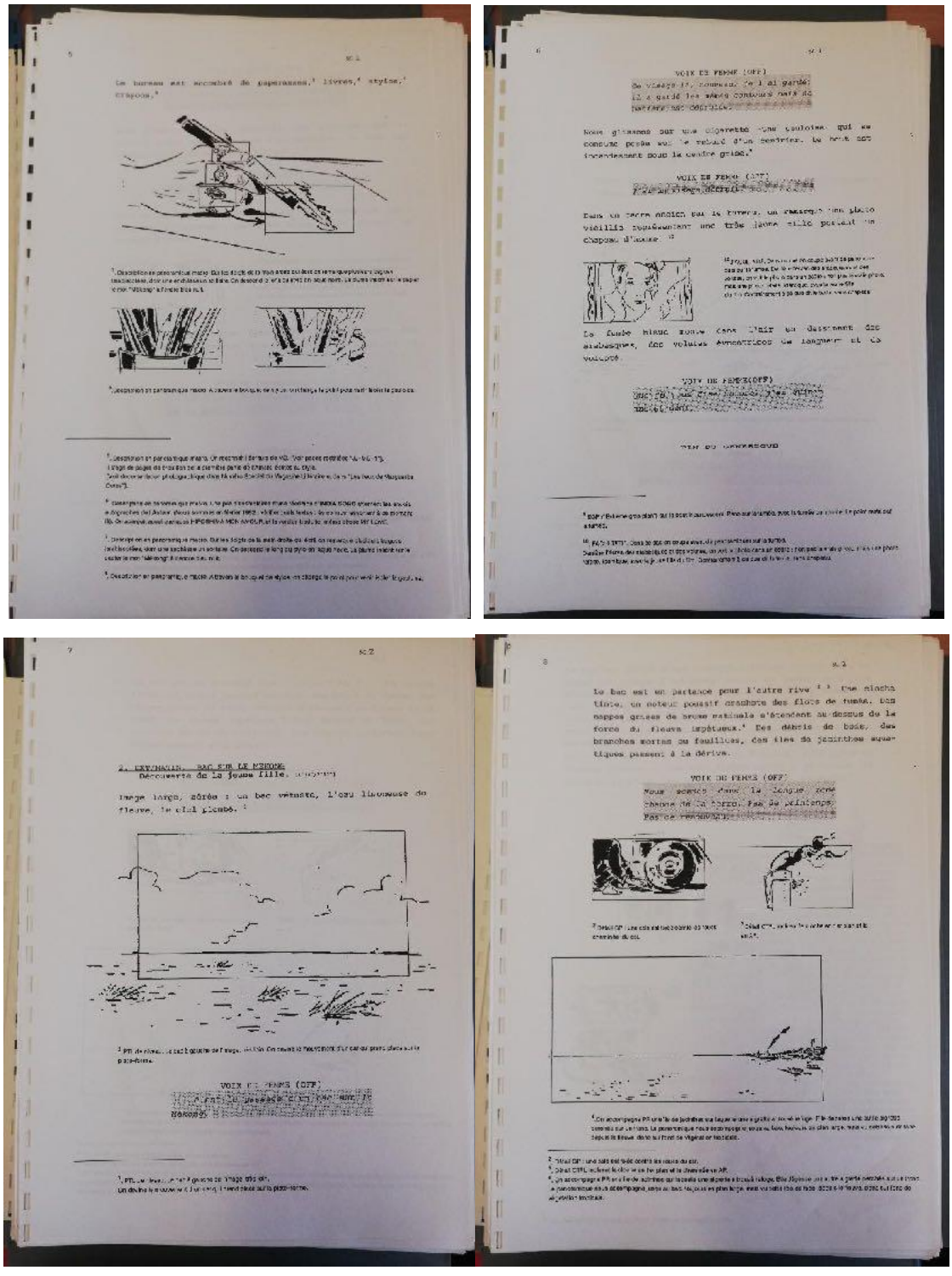
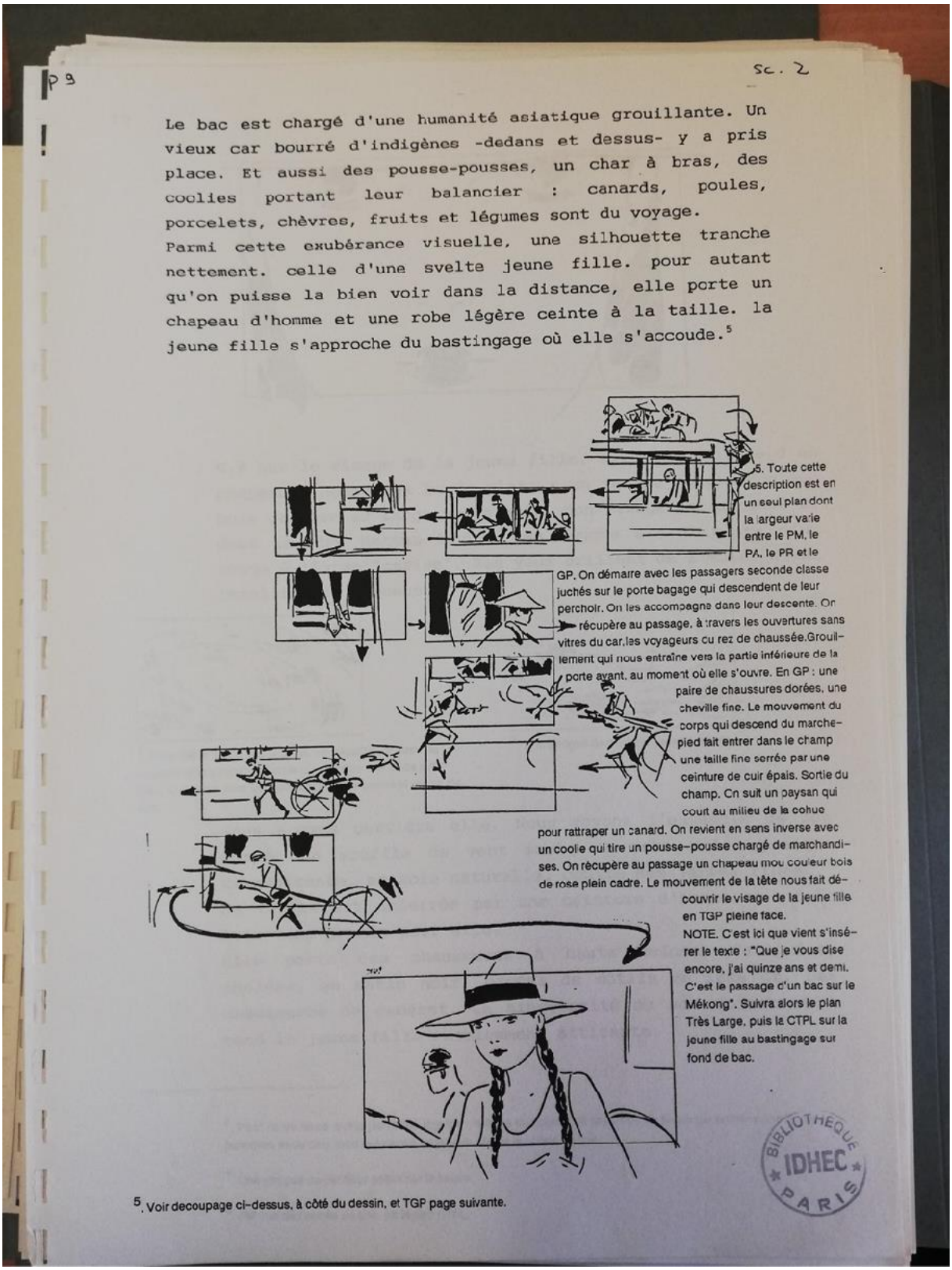


Figure 38 Extrait du découpage technique du film *l'Amant* (1992) distribué sur le tournage. (Source : La Cinémathèque française de Paris)



p 9

Sc. 2

Le bac est chargé d'une humanité asiatique grouillante. Un vieux car bourré d'indigènes -dedans et dessus- y a pris place. Et aussi des pousse-pousses, un char à bras, des coolies portant leur balancier : canards, poules, porcelets, chèvres, fruits et légumes sont du voyage.
Parmi cette exubérance visuelle, une silhouette tranche nettement. celle d'une svelte jeune fille. pour autant qu'on puisse la bien voir dans la distance, elle porte un chapeau d'homme et une robe légère ceinte à la taille. la jeune fille s'approche du bastingage où elle s'accoude.[5]

5. Toute cette description est en un seul plan dont la largeur varie entre le PM. le PA. le PR et le GP. On démaire avec les passagers seconde classe juchés sur le porte bagage qui descendent de leur percholr. On les accompagne dans leur descente. On récupère au passage, à travers les ouvertures sans vitres du car,les voyageurs cu rez de chaussée.Grouillement qui nous entraîne vers la partie inférieure de la porte avant. au moment où elle s'ouvre. En GP : une paire de chaussures dorées, une cheville fine. Le mouvement du corps qui descend du marche-pied fait entrer dans le champ une taille fine serrée par une ceinture de cuir épais. Sortie du champ. On suit un paysan qui court au milieu de la cohue pour rattraper un canard. On revient en sens inverse avec un coolie qui tire un pousse-pousse chargé de marchandises. On récupère au passage un chapeau mou couleur bois de rose plein cadre. Le mouvement de la tête nous fait découvrir le visage de la jeune fille en TGP pleine face.
NOTE. C'est ici que vient s'insérer le texte : "Que je vous dise encore, j'ai quinze ans et demi. C'est le passage d'un bac sur le Mékong". Suivra alors le plan Très Large, puis la CTPL sur la jeune fille au bastingage sur fond de bac.

5. Voir decoupage ci-dessus, à côté du dessin, et TGP page suivante.

BIBLIOTHEQUE IDHEC PARIS

Figure 39 Extrait du découpage technique du film *l'Amant* (1992) distribué sur le tournage

10 sc. 2



G.P sur le visage de la jeune fille. Elle est coiffée d'un chapeau d'homme aux bords plats : un feutre souple couleur bois de rose au large ruban noir. Son visage est encadré de deux lourdes nattes brunes. Sa bouche est luisante d'un rouge à lèvres "cerise". Ses yeux brillent de l'éclat d'une intelligence moqueuse. [5] [7]



[5]. Plein cadre de ce que la jeune fille regarde : la force du courant, le tourbillon du fleuve qui entraîne une île de jacinthes, et du bois mort qui vient s'agglutiner contre la coque du bac.



[7]. Une pirogue de pêcheur passe sur le fleuve.

Nous sommes derrière elle. Nous voyons l'ensemble de son corps. Un souffle de vent moule sa robe usée, presque transparente, en soie naturelle, contre ses jambes fines.[8] Sa taille est enserrée par une ceinture d'homme en cuir noir trop grande pour elle.
Elle porte des chaussures à hauts talons, fatiguées, éculées, en satin noir, ornées de motifs en lamé or. Des chaussures de cabaret. La singularité de son accoutrement rend la jeune fille insolemment attirante.

---

[5]. Plein cadre de ce que la jeune fille regarde : la force du courant, le tourbillon du fleuve qui entraîne une île de jacinthes, et du bois mort qui vient s'agglutiner contre la coque du bac.

[7]. Une pirogue de pêcheur passe sur le fleuve.

[8]. PM vue de l'entrée du bac, en légère CTPL.

Figure 40 Extrait du découpage technique du film *l'Amant* (1992) distribué sur le tournage. (Source : La Cinémathèque française de Paris)

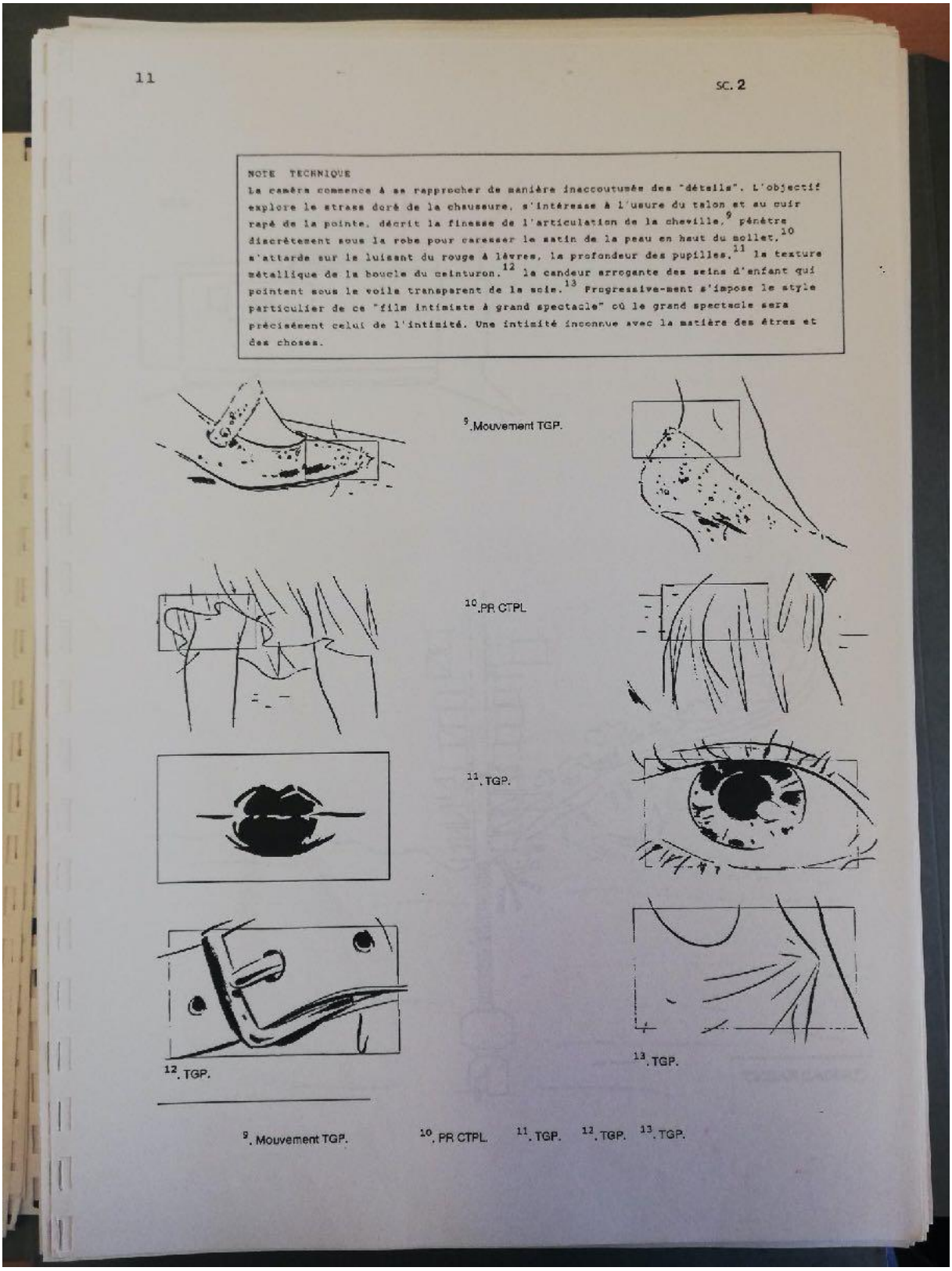


Figure 41 Extrait du découpage technique du film *l'Amant* (1992) distribué sur le tournage. (Source : La Cinémathèque française de Paris)

Après la sortie du film *L'amant*, Maxime Rebière est recruté pour travailler sur un deuxième long-métrage, *La reine Margot* (1994). Cette coproduction engage la France, l'Italie et l'Allemagne durant cinq ans. Réalisée dans une liberté artistique totale, loin du contrôle et de la pression du producteur, elle met en œuvre d'importants moyens techniques et humains pendant cinq mois de tournage (de mai à décembre 1993), entre la France et le Portugal (Delon, 2015). Elle sollicite un budget dépassant les 120 millions de francs, soit environ 20 millions d'euros, un budget de superproduction pour cette époque. Les premières idées scénaristiques viennent à Patrice Chéreau au milieu de l'année 1988. Connu comme un homme de théâtre, il imagine un projet unissant cet art avec le cinéma : « Il y a là un film prodigieux à faire, qui relève totalement des moyens du cinéma »[106], mais également un film où il serait capable « injecter son expérience théâtrale »[107].

L'intensité de son travail de préparation dévoile son investissement au cours de ces années de production. Neuf versions du scénario sont écrites entre juin 1990 et la veille du tournage en avril 1993. Il contient plusieurs scènes d'action, dont notamment la scène du massacre de la Saint-Barthélemy, représentant l'un des temps forts du film. Afin de prévisualiser cette scène et de vérifier la faisabilité de ses choix, Patrice Chéreau fait appel à Maxime Rebière juste avant le tournage ; une intervention tardive en comparaison de celle du film de Jean-Jacques Annaud. Finalement, après plusieurs réunions de travail avec le réalisateur, Rebière illustre le storyboard de cinq scènes importantes, dont celle du mariage royal (voir figures de 42 à 47).

Cette scène est basée sur une succession de plans de différents échelles (plan d'ensemble, plan de demi ensemble, plan américain, plan taille et plan poitrine), sur des travellings de caméra (travelling arrière et travelling vertical) suivant l'énorme cortège qui sort de l'église ainsi que les échanges entre les personnages. Malgré l'absence d'action et d'effets spéciaux, la complexité de la réalisation de cette scène repose sur la narration visuelle et sonore : cette dernière met en lumière le rôle de chaque personnage ainsi que les différents rapports entre eux, au travers d'un enchaînement de plans. En outre, contrôler de manière harmonieuse ce grand nombre de figurants aux côtés des personnages principaux et secondaires n'aurait pas été possible sans un guide visuel, détaillé et clair : ici s'impose le besoin du storyboard. Au cours de la réalisation des storyboards, Rebière prend appui sur les vrais portraits des acteurs et met

[106] Doduik, V. (2016, novembre 17). Les archives de la Cinémathèque racontent l'histoire de *La Reine Margot*. *Cinémathèque*. <https://www.cinematheque.fr/article/958.html> (Consulté le 07 avril 2022).

[107] *ibid,*.

en valeur le décor et les costumes, facilitant le suivi des indications du réalisateur pour son équipe.



Figure 42 Extrait de la scène du mariage royal du film *La reine Margot* (1994). (Source : La Cinémathèque française de Paris)



Figure 43 Extrait de la scène du mariage royal du film *La reine Margot* (1994). (Source : La Cinémathèque française de Paris)

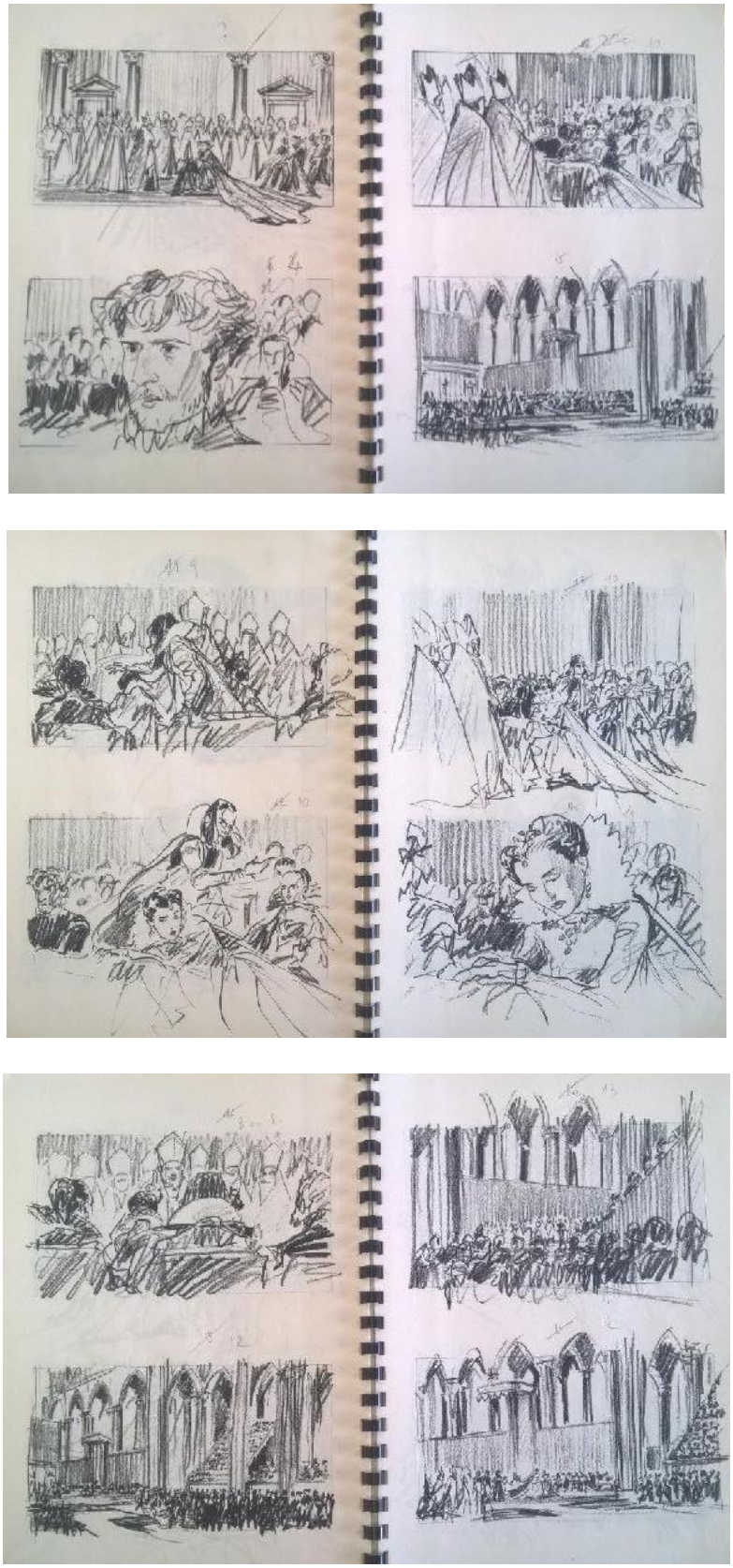


Figure 44 Extrait de la scène du mariage royal du film *La reine Margot* (1994). (Source : La Cinémathèque française de Paris)



Figure 45 Extrait de la scène du mariage royal du film *La reine Margot* (1994). (Source : La Cinémathèque française de Paris)



Figure 46 Extrait de la scène du mariage royal du film *La reine Margot* (1994). (Source : La Cinémathèque française de Paris)



Figure 47 Extrait de la scène du mariage royal du film *La reine Margot* (1994). (Source : La Cinémathèque française de Paris)

III.2.c Jean-Pierre Jeunet, un Bellini et le storyboard

Jean-Pierre Jeunet lui aussi est attaché à l'outil du storyboard : il s'identifie clairement à l'école des réalisateurs qui préparent le découpage technique à l'aide de brouillons approximatifs. Il passe parfois jusqu'à deux mois à réaliser cette étape de préparation.

Comme Jean-Jacques Annaud, Jeunet débute sa carrière de réalisateur dans la publicité, puis se lance dans la direction des vidéoclips. En 1974, il rencontre Marc Caro, dessinateur de bande dessinée, au Festival international du film d'animation d'Annecy. Il décide de tourner avec lui plusieurs courts métrages d'animation dont *Le Manège* (1980). Cependant, malgré les réussites de leurs court-métrages, Jeunet raconte qu'« au festival de Lille, mon film d'animation *le Ménage* passe dans la même séance que le chef-d'œuvre de Youri Norstein, *Le conte des contes*. Écœuré, je décide d'arrêter l'animation… » (Jeunet, 2018, p.33).

Étant issu de la publicité et de l'animation, deux domaines où le.la storyboardeur.euse joue un rôle clé, Jeunet découvre le storyboard dès ses premiers projets. Il apprécie particulièrement cette méthode, qui permet de raconter les scénarios par des images plutôt que par des mots, et il adopte rapidement cet outil visuel. Travailler avec des storyboardeurs devient indispensable pour lui. Cependant, avant de les rencontrer, il a toujours l'habitude de réaliser ses propres croquis afin de leur expliquer au moins la composition de ses plans.

Jeunet travaille avec beaucoup de storyboardeurs tels que Luc Desportes, Sylvain Despretz ou encore Maxime Rebière, les premiers storyboardeurs français mais aussi les plus connus aujourd'hui dans le secteur de prises de vues réelles. Jeunet fait rarement appel à de nouveaux storyboardeurs, comme le cas pour le reste de l'équipe technique[108], « mais à partir du moment où il a confiance, tout va bien. Et il est ensuite extrêmement fidèle, aussi bien avec les acteurs qu'avec les techniciens. […] »[109]. D'où la récurrence des mêmes noms qui s'affichent sur le générique de ses films. Jeunet choisit souvent des storyboardeurs qui maîtrisent parfaitement le dessin et le langage cinématographique, mais surtout des storyboardeurs qui arrivent à

[108] Jeunet travaille avec le même superviseur des effets visuels, Alain Carsoux, depuis le film *Amélie Poulain*.

[109] Interview réalisée par Sophie Leonard avec Aruna Villiers en Décembre 2004 TDE SCRIPTE « Le découpage et ses intentions : analyses de deux séquences de *La cité des enfants perdus* de Jean-Pierre Jeunet » p.23.

interpréter facilement ses idées sans intégrer de modifications dans le découpage technique ou dans la composition des plans demandée[110].

Par ailleurs, le premier storyboardeur avec qu'il réalise son premier long-métrage *Delicatessen* (1991), est son ami, le dessinateur Marc Caro, qui occupe également le poste de directeur artistique. Inspiré de son expérience personnelle, Jeunet a l'idée du personnage d'un boucher cannibale à l'époque où il réside dans un logement situé au-dessus d'une boucherie. Chaque matin, il entend le bruit du désosseur et les cris du boucher. Il imagine alors un film surréaliste contenant de multiples scènes de trucages et d'effets spéciaux dans des décors inhabituels, tels que les égouts de Paris. Ce projet demande un budget considérable.

Il propose ce projet au producteur Gaumont mais la société refuse de le produire, considérant que le film serait un échec. De ce fait, Jeunet part à la recherche d'un autre collaborateur. Il rencontre la productrice Claudie Ossard avec laquelle il commence la préparation du film. Cependant, au bout de quelques jours, la préparation est interrompue pendant un an par manque de ressources financières. Malgré tout, Jeunet et Caro continuent la préparation visuelle. Ce dernier dessine le storyboard du film complet. Lorsque Jeunet feuillette plus tard ces dessins sur le tournage, il peut observer le film complet et avoue qu'« avec des mots, cela aurait été beaucoup plus difficile »[111].

À sa sortie, *Delicatessen* est une réussite au niveau des critiques. Il place ces jeunes amis sur le devant de la scène : leur film fut récompensé par plusieurs prix, dont les César du meilleur premier œuvre, du meilleur scénario et du meilleur montage.

Deux ans plus tard, Jeunet et Caro se lancent dans leur deuxième long-métrage, *La Cité des enfants perdus* (1995), qu'ils rêvent de réaliser depuis longtemps, mais qu'ils ont mis de côté à cause de son coût. Il s'agit d'un film fantastique, totalement avant-gardiste sur le plan des effets spéciaux. Encore une fois, Caro occupe le rôle de storyboardeur. Son travail est utilisé d'abord par la script-girl Aruna Villiers. Pendant l'élaboration du découpage du film, elle raconte lors d'un interview :

[110] Voir dans le chapitre III Director's hand

[111] Alion, Y. (2002). Rencontre avec Jean-Pierre Jeunet. *Storyboard*, (1), 25.

> Nous étions (avec Jeunet) tous les dimanches sur le décor avec les figurants pour revoir tout le découpage, sachant que lui le préparait en amont et savait déjà ce qu'il voulait faire. Le scénario qu'il donne au départ est entièrement storyboardé […]. Cette collaboration à ce niveau a été très importante parce qu'elle permettait ensuite une grande complicité sur le plateau.[112]

Selon Aruna Villiers, la vérification du découpage en s'appuyant sur le storyboard facilite à Jeunet la validation de ses choix de plans ainsi que la mise en place des figurants. Il retient donc les actions et les moments à modifier, et annote les copies du scénario[113]. Ce travail en amont permettait à la script-girl de comprendre toutes les intentions du réalisateur, si bien qu'une fois sur le plateau de tournage, peu d'échanges furent nécessaires pour gérer la direction d'acteurs ou les raccords entre les plans. De ce fait, le storyboard établit une souplesse dans l'organisation de travail entre Jeunet et Villiers, de telle sorte que l'échange devint secondaire sur le lieu de tournage.

L'improvisation chez Jeunet et Caro n'a pas toujours de place lors de la réalisation d'un film, que ce soit devant la caméra ou derrière, car pour ces réalisateurs sur le lieu du tournage « ce n'est pas une question de chercher, c'est une question de savoir »[114]. En effet, ils préfèrent éviter la perte de temps lorsqu'on cherche des cadres ou des mouvements de caméra sur le plateau de tournage : pour eux, chaque jour de plus amène un coût supplémentaire. D'autre part, Jeunet et Caro adoptent leur propre style esthétique et technique, loin des normes cinématographiques traditionnelles. Ils évitent le découpage académique comme par exemple le champ / contre champ pour utiliser de nouvelles prises de vues avec une focale courte, très proche des comédiens, avec un angle de prise de vue en plongée ou contre plongée. Lors de la réalisation de *La Cité des enfants perdus*, ils utilisent la technique cinématographique *tourné-monté*, qui consiste à filmer tous les plans en continu. L'ordre chronologique des actions du scénario est respecté car il y avait souvent une seule prise de vue par plan.

---

[112] Interview réalisée par Sophie Leonard avec Aruna Villiers avec en Décembre 2004 TDE SCRIPTE « le découpage et ses intentions : analyses de deux séquences de la cité des enfants perdus de Jean-Pierre Jeunet » p.21.

[113] Voir les figures de 48 à 52.

[114] Jeunet, J.-P. (Réalisateur). (2001). *Le fabuleux destin d'Amélie Poulain* [DVD]. UGC.

À la sortie de ce film, lors d'un festival, Jeunet raconte :

> Dégustant un Bellini dans le bar de l'hôtel, j'écoute Claude Chabrol qui donne une interview. Il explique au journaliste que faire des story-boards est idiot. Qu'à Hollywood, ce sont des machines qui le font, ces story-boards… ' Oh please, Claude, c'est quoi le nom de cette machine ? '. (Jeunet, 2018, p.108-109)

Trente ans après l'apparition de la Nouvelle Vague, l'une de ses figures de proue, Claude Chabrol, demeure opposé à l'idée de prévisualisation des films et donc au storyboard, et ce, malgré sa connaissance de l'évolution technologique du cinéma. Cet avis est partagé par d'autres jeunes réalisateurs ayant commencé dans les années 1990 et demeurant attachés à la démarche de réalisation de la Nouvelle Vague, une démarche basée sur la spontanéité sur le plateau du tournage et sur une politique des auteurs identifiant le.la réalisateur.rice comme seule source de création dans la chaîne de fabrication filmique.

La démarche de la création filmique de Jeunet demande la réalisation d'un storyboard, en dépit de son organisation de travail. Il est toujours resté fidèle à sa méthode de réalisation filmique, même s'il storyboarde moins les scènes de dialogues et décide de laisser davantage de place au jeu d'acteurs. Selon Villiers, sa script-girl, il y a rarement de déchets dans ses films car il monte toujours comme il l'avait prévu au départ sur son storyboard. Cela fut le cas de son film *Le Fabuleux Destin d'Amélie Poulain* (2001). Cette fois, il engage Luc Desportes comme storyboardeur, puisque Marc Caro est pris sur un autre projet. Il travaille avec lui en amont sur les dessins, comme cela fut le cas avec Caro : « Desportes me connaît suffisamment pour dessiner ce que je veux faire mais que je n'arrive pas à dessiner moi-même. Il comprend, comme Caro comprenait. Mes gribouillis, accompagnés d'une petite explication, lui suffisent. »[115] (figure 53). Le rapport entre le réalisateur et son storyboardeur est particulièrement complexe : ce dernier doit savoir s'immiscer dans les pensées de son collaborateur afin de les transcrire sur le papier[116].

[115] Alion, Y. (2002). Rencontre avec Jean-Pierre Jeunet. *Storyboard*, (1), 29.

[116] Voir dans le chapitre III « Director's hand ».

Desportes réalise environ 800 dessins pour ce film, ce qui représente à peu près la totalité des plans. Pourtant, le film fut tourné dans un décor naturel : il contient beaucoup de scènes de dialogue et quelques scènes réalisées avec des images de synthèse, ce qui ne justifie pas un tel travail de storyboarding en amont. Cependant, Jeunet reconnaît ne pas pouvoir se passer de cet outil :

> Le storyboard permet de réfléchir en amont. Plutôt que d'indiquer par les mots ce que l'on attend du décorateur ou du créateur de costumes, on dessine. Quand on arrive sur un tournage, le patron, c'est la montre : il faut cavaler. Or je préfère utiliser le temps dont je dispose pour tourner plutôt que pour réfléchir [..]. Dans Amélie Poulain, c'est vrai pour les scènes se déroulant dans le café. Parce que le storyboard ne sert à rien quand on cherche des axes et que l'on fait des champs/ contrechamps. Ce qui importe, c'est de trouver des idées visuelles originales. [117]

Jeunet confirme ainsi que le storyboard n'est pas indispensable dans les scènes d'échange se déroulant dans un décor stable. Néanmoins, les gros plans sur les personnages, les angles de vues (plongée /contre plongée), le rythme accéléré des scènes et le travelling qui sont souvent présents dans les petits espaces comme le café, nécessitent la réalisation d'un storyboard afin de vérifier ses « choix originaux » avant le tournage. Pour cela, il distribue le storyboard à toute son équipe. Tout au long du tournage du film *Le Fabuleux Destin d'Amélie Poulain*, des copies du storyboard ont été accrochées partout sur le plateau, car selon le réalisateur, le storyboard de ce film : « comporte dialogues et indications diverses. Étant ainsi des documents complets, ils se suffisent à eux-mêmes sur le plateau de tournage » (Coffineau, Saint-Vincent, 2013, p.100). De ce fait, tous les membres de l'équipe de tournage peuvent interpréter plus facilement les intentions du réalisateur, et donc, les exécuter plus rapidement. Quant aux acteurs, ils utilisent le storyboard comme un outil rendant leur tâche moins épuisante : il leur permet de comprendre tous les détails de leurs mouvements et de leurs positionnements dans l'espace, sans que cet outil ne domine pour autant leur jeu d'acteur.

[117] Alion, Y. (2002). Rencontre avec Jean-Pierre Jeunet. *Storyboard*, (1), 29.

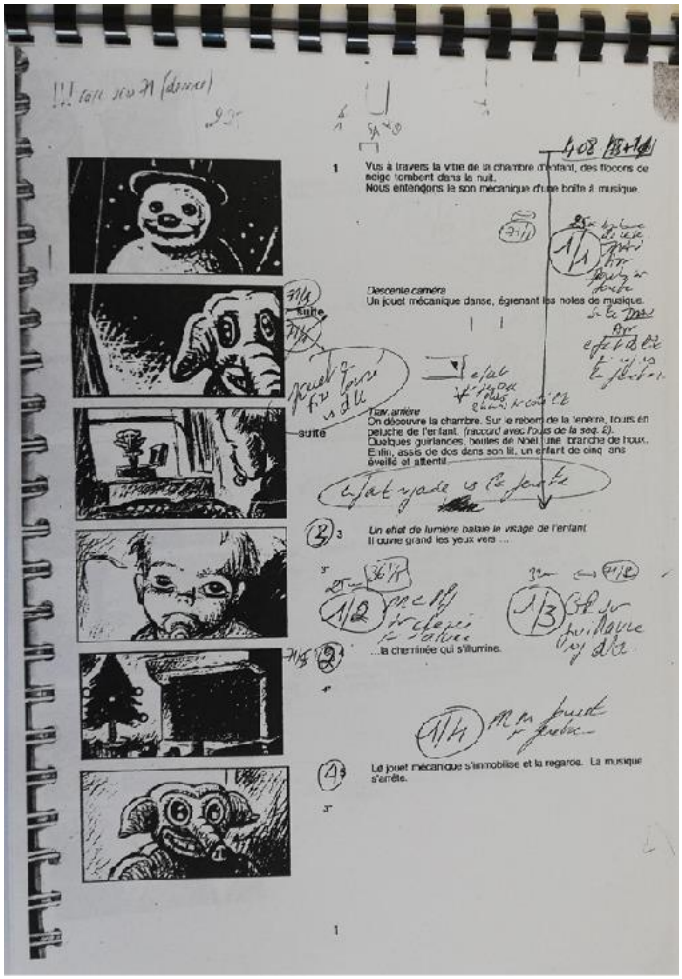


Figure 48 Extrait du scénario, la scène du rêve de Krank : le père Noël, dans *La Cité des enfants perdus* (1995).(Source : La Cinémathèque française de Paris)

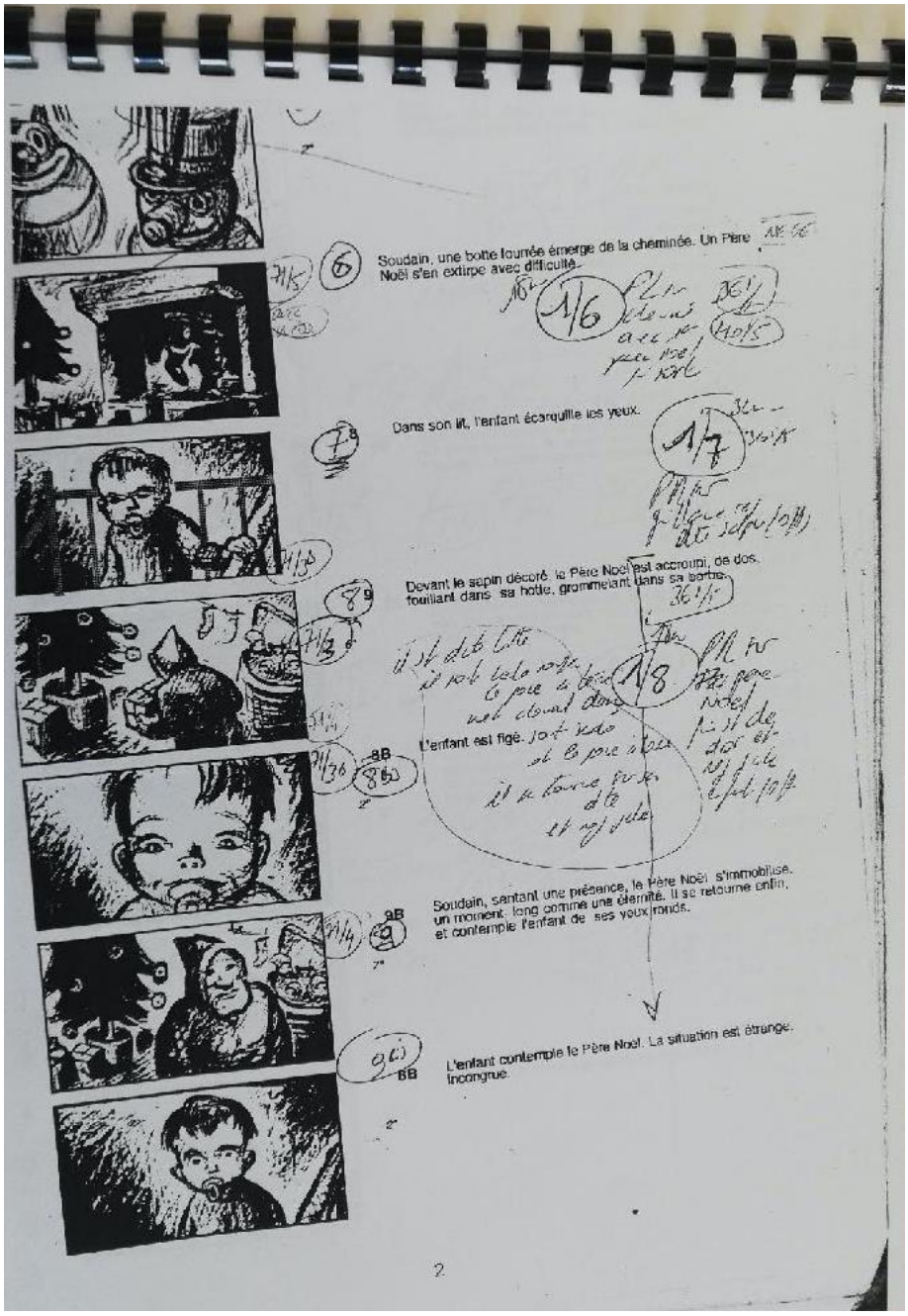


Figure 49 Extrait du scénario, la scène du rêve de Krank : le père Noël, dans *La Cité des enfants perdus* (1995).(Source : La Cinémathèque française de Paris)

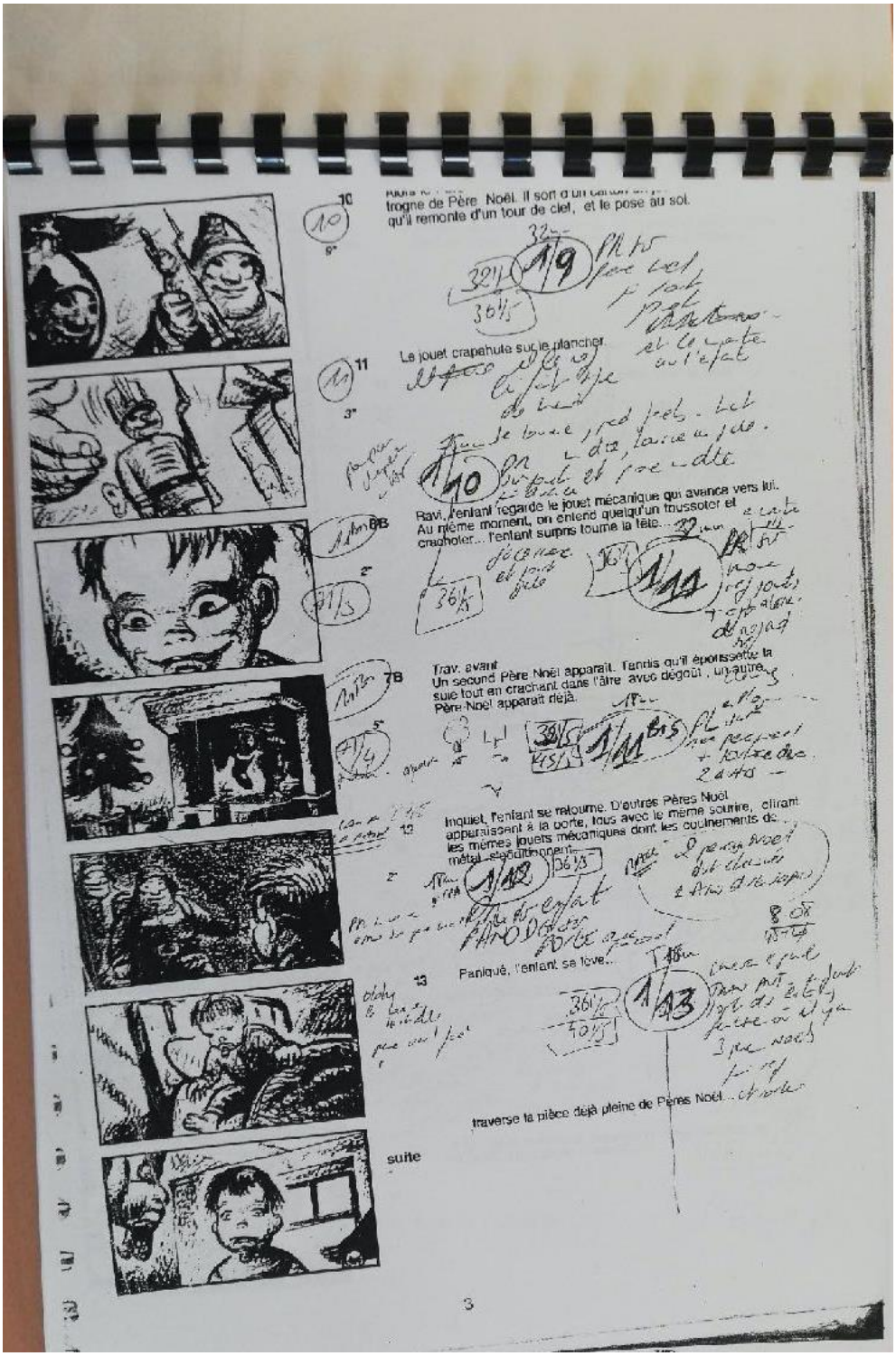


Figure 50 Extrait du scénario, la scène du rêve de Krank : le père Noël, dans *La Cité des enfants perdus* (1995).(Source : La Cinémathèque française de Paris)

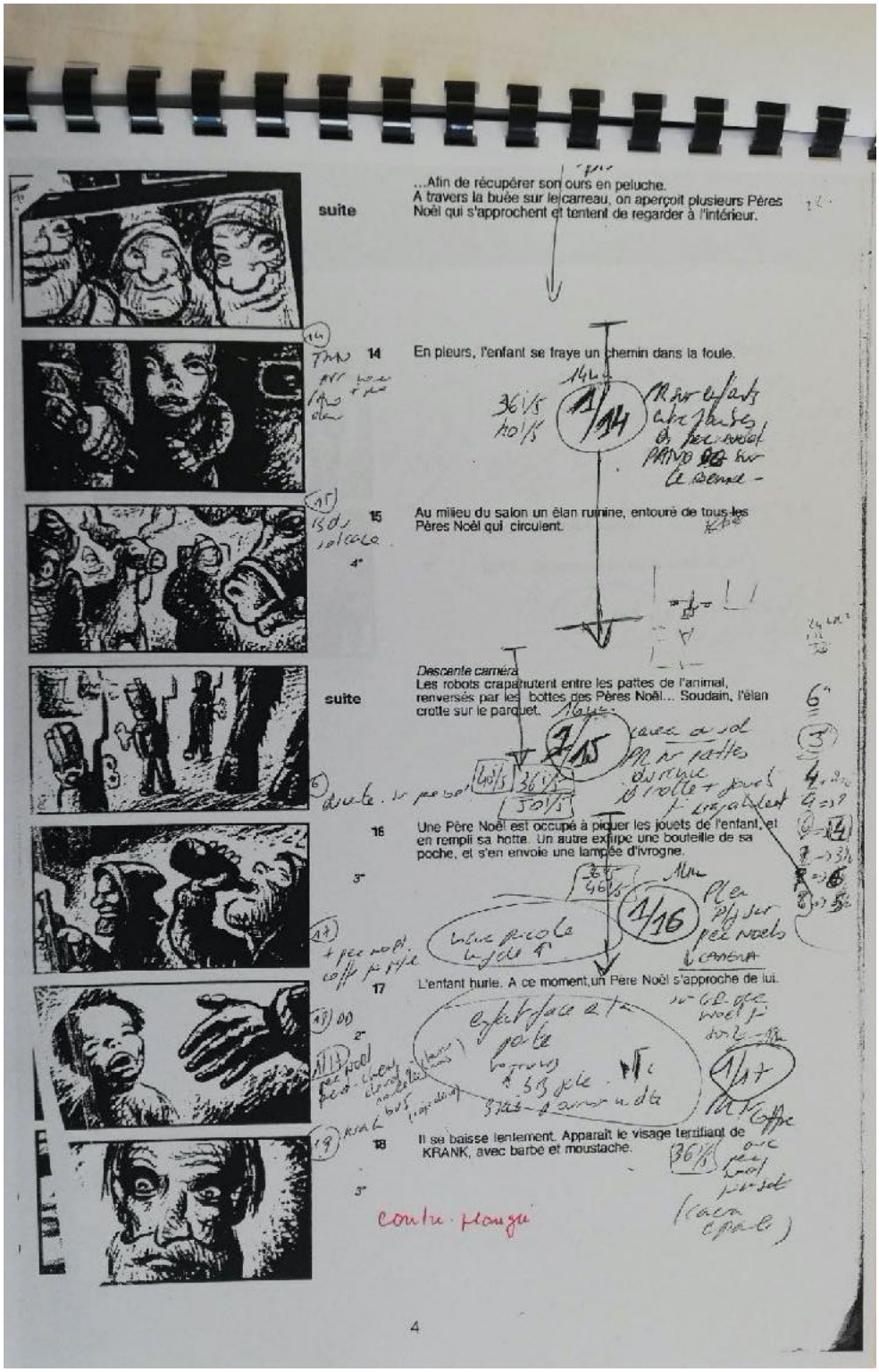


Figure 51 Extrait du scénario, la scène du rêve de Krank : le père Noël, dans *La Cité des enfants perdus* (1995).(Source : La Cinémathèque française de Paris)

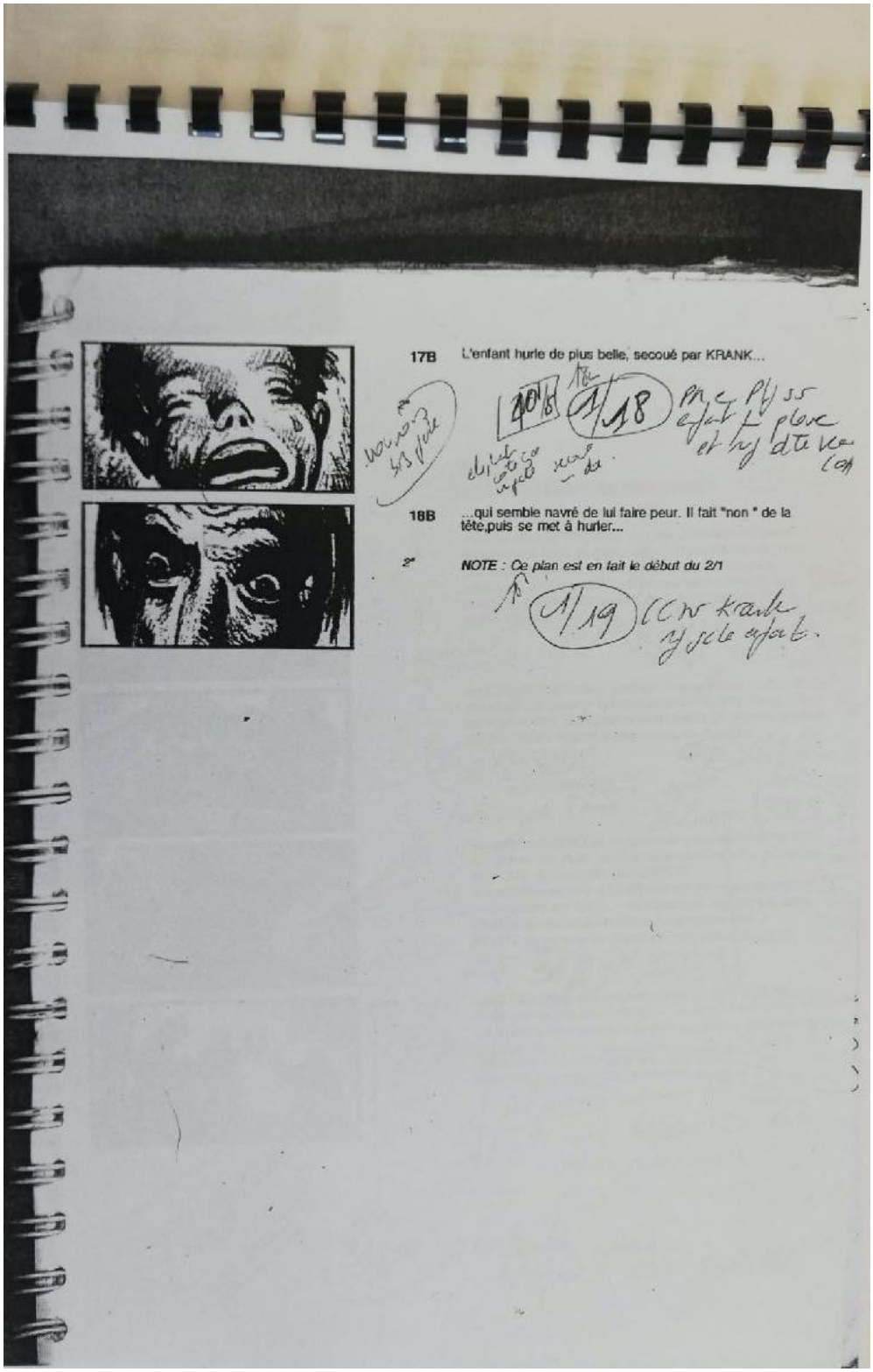


Figure 52 Extrait du scénario, la scène du rêve de Krank : le père Noël, dans *La Cité des enfants perdus* (1995).(Source : La Cinémathèque française de Paris)

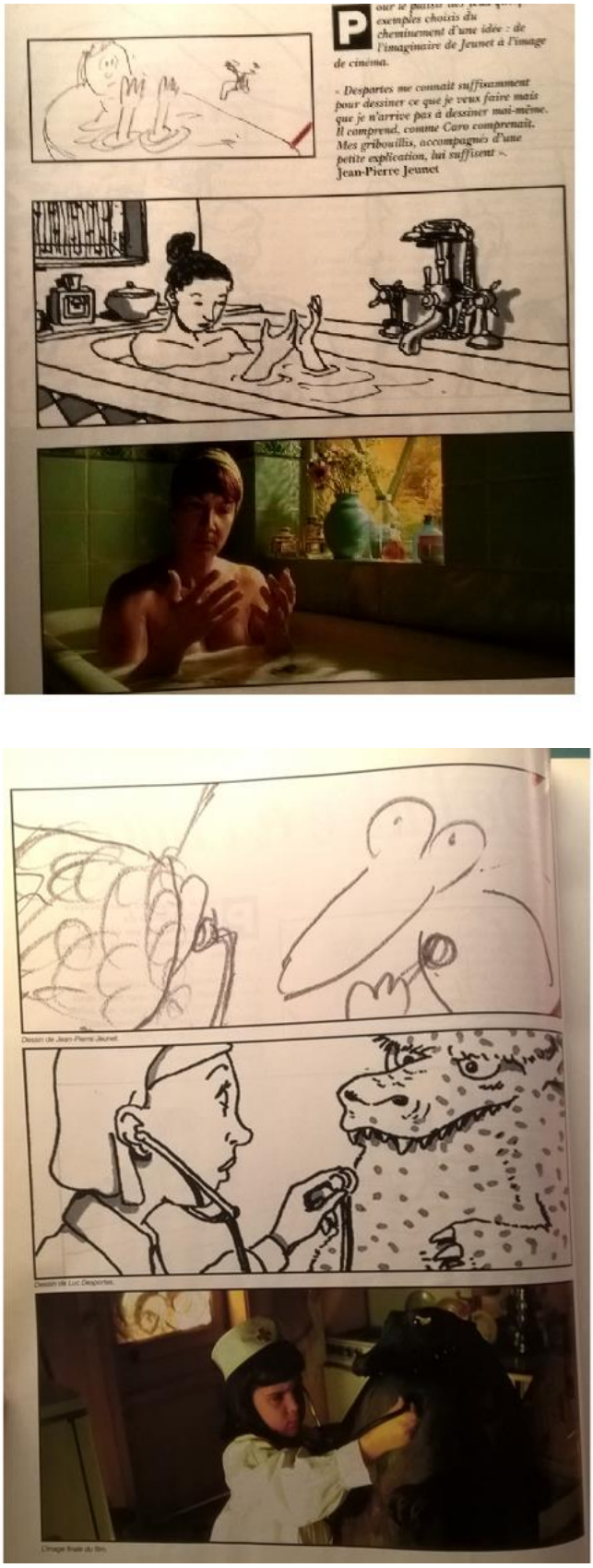


Figure 53 Trois plans du film *Le Fabuleux Destin d'Amélie Poulain*, les premiers dessinés par Jean-Pierre Jeunet, les deuxièmes par Luc Desportes et les derniers dévoilent le plan final du film. (Source : Revue *Storyboard* n°1 automne 2002).

III.3 Le cinéma d'auteur français : un cinéma en rupture avec le storyboard ?

Nombreux sont les réalisateurs de la génération (1990-2010) qui s'opposent toujours au storyboard, en prétendant qu'« un storyboard mâche tout le travail, c'est un carcan qui tue la vie » (Coffineau, Saint-Vincent, 2013, p. 98). Pour ces réalisateurs, comme pour leurs prédécesseurs de la Nouvelle Vague, le storyboard est un outil qui empêche la créativité et l'improvisation. Par conséquent, ils ont la sensation qu'il limite la liberté dans la conception du film pendant le tournage et fait disparaître le moment sacré du tournage où les réalisateurs et leurs équipes se laissent prendre par la magie de la création d'un film : un vrai mythe de la culture cinématographique française : « Je crois que je reste encore de ceux qui privilégient le scénario, car même si le storyboard est parfaitement exécuté techniquement, s'il n'y a rien à dire ou à filmer, le film sera transparent, sans vie, et ce même s'il y a de beaux dessins » (*ibid,* p.87). Jérôme Cornuau reconnaît l'utilité du storyboard, mais il considère que cet outil peut limiter la liberté du réalisateur et de l'équipe à explorer de nouvelles idées, à s'adapter aux situations imprévues ou à saisir des opportunités spontanées. Autrement dit, le storyboard pour ce réalisateur limite la créativité et la spontanéité qui peuvent se manifester pendant le tournage en reproduisant fidèlement des plans préétablis. Cependant, le storyboard ne peut être correctement réalisé qu'à l'aide d'un scénario bien écrit et un découpage technique bien détaillé. La réussite du storyboard vient alors de la réussite du scénario car « ces beaux dessins » sont une interprétation visuelle du scénario, d'où vient son nom en français, le « scénarimage ». De plus, comme nous l'avons vu précédemment, le storyboard ne supprime pas l'improvisation sur le plateau. Les écarts entre le storyboard et le résultat final sont fréquents, comme en témoignent Hitchcock, qui a abandonné certains plans de la scène de la douche qu'il jugeait superflus, ou les productions filmiques de réalisateurs contemporains tels que Jean-Pierre Jeunet dans *Le Fabuleux Destin d'Amélie Poulain* (2001), où il a opté pour des cadrages différents de ceux initialement prévus dans le storyboard.

D'autres réalisateurs français, à l'image de Patrice Leconte, perçoivent « quelque chose de profondément antinomique entre l'exécution d'un storyboard et l'idée même du cinéma » (Coffineau, Saint-Vincent, 2013, p.VII). Pour eux, le film naît au moment du tournage afin d'exprimer les pensées instantanées du réalisateur, dans un cadre libre, sans frontière : celui du cinéma. Le storyboard apparaît ainsi comme un outil qui limite cette liberté et qui dessine des frontières pendant le tournage. L'idée que le.la réalisateur.rice auteur.rice n'a pas besoin de storyboardeur.euse est installée au sein de cette industrie filmique.

Pour la production de *La haine* (1995), un film d'auteur réalisé avec un petit budget, Maxime Rebière travaille sur quelques scènes. Il storyboarde entièrement la scène finale, devenue culte, durant laquelle un jeune de quartier affronte un policier suite au meurtre de son ami. Cependant, le réalisateur du film, Mathieu Kassovitz, ne reconnaît toujours pas, aujourd'hui, l'utilisation du storyboard dans son œuvre. Lors d'une séance de dédicaces autour de son nouveau livre qui célèbre le 25ème anniversaire de *La Haine*, nous avons eu l'occasion de rencontrer le réalisateur. Lorsque nous lui avons demandé s'il utilisait des storyboards dans son processus de création cinématographique, voici ce qu'il nous a répondu : « Je n'utilise pas de storyboard pour mes films. Mais voyez avec Jeunet, il travaille beaucoup avec le storyboard ». Cette réponse nous a amené à interroger la réalité de sa méthode de travail, dès lors que Rebière nous a partagé les dessins réalisés pour ce film au cours d'un entretien. Par ailleurs, un reportage de l'émission *Le Journal du cinéma* sur ce film dévoile dans l'une de ses séquences l'utilisation du storyboard durant le tournage[118]. D'un autre côté, la similitude marquée entre les illustrations du storyboard et les plans finaux du film remet en question la réponse de Kassovitz, qui semble dissimuler le rôle du storyboardeur dans la préparation de certaines séquences de son film[119]. Cependant, cette dissimilation de participation dans la création de ce film ne se limite pas au storyboardeur. En effet, le générique de *la Haine* n'identifie aucun des collaborateurs techniques et artistiques sauf les producteurs et certains jeunes de quartiers qui ont eu des rôles. Cette absence dévoile une envie de s'affirmer et de s'afficher en tant l'unique créateur de son film, ignorant tout travail collectif qui a abouti à l'œuvre finale.

Mathieu Kassovitz n'est pas le seul réalisateur de sa génération à nier l'usage du storyboard, pensant peut-être que cette méthode décrédibiliserait ses compétences de découpage technique, de création esthétique ou de maîtrise du tournage. En d'autres termes, l'utilisation du storyboard est dissimulée, afin de ne pas remettre en question son statut de réalisateur-auteur par la communauté française du cinéma. Cependant, cette pratique répandue cache également une volonté de s'approprier le mérite de la réussite de leurs films, sans mettre en valeur le travail du groupe. Ce mépris atteint certains intervenants, comme les scénaristes et les storyboardeur.euse.s, qui considèrent leurs métiers comme « ingrat et douloureux »[120]. Certains

[118] Voir figure 54

[119] Voir figure 55 à 58

[120] Konbini. (2021). *Dans les coulisses infernales d'un scénario français* [Vidéo]. Facebook. https://www.facebook.com/konbinifr/videos/191434856223015/

réalisateurs gardent leurs employés dans l'ombre, au point qu'ils ne les créditent pas sur les génériques, dans le but de conserver leur titre d'auteurs de films[121].

Cependant, malgré leur collaboration préalable avec des storyboardeurs, Jean-Jacques Annaud et Jean-Pierre Jeunet ont été récompensés à plusieurs reprises aux César et au Festival de Cannes. Cela démontre que les préjugés concernant l'usage du storyboard et ses supposées répercussions sur les compétences des réalisateur.rice.s apparaissent infondés. Cela ne signifie pas pour autant que d'autres réalisateur.rice.s, qui n'ont pas utilisé de storyboard pour leurs films, n'ont pas eux aussi été primés (voir Tableau 1. P.283).

Ces préjugés sont cependant toujours transmis dans les écoles du cinéma, qui ont longtemps refusé d'accéder au storyboard car ils n'ont pas vu pas son intérêt vu sa faible utilisation dans le secteur cinématographique. Louis de Rancourt[122] nous a ainsi parlé de la rupture entre les écoles du cinéma et le storyboard, jusqu'à ces dernières années :

> Il y a 6 ou 7 ans, je suis allé aux portes ouvertes de la Fémis, qui est donc une des deux écoles nationales du cinéma : Fémis et Lumière. Au cours de ces journées portes ouvertes, j'ai pu aborder la responsable du département de réalisation. On a commencé à discuter, puis je me suis lancé pour lui proposer des interventions, soit des choses suivies avec une application, soit même une demi-journée pour expliquer aux étudiants qu'est-ce que c'est le storyboard et à quoi ça sert et à qui ça sert ? Elle m'a répondu textuellement, je n'invente rien : « Merci monsieur, vous êtes très aimable, ça ne m'intéresse absolument pas le storyboard ! C'est totalement inutile ![123].

La réponse de la responsable du département de réalisation révèle un refus de cet outil. Selon de Rancourt, elle n'explique pas les raisons de sa position mais donne au contraire une réponse nette et fermée, sans vouloir discuter des avantages du storyboard dans l'apprentissage

[121] Voir dans le chapitre III La position des storyboardeurs sur les génériques des films de prise de vues réelles : Reconnaissance oubliée

[122] Storyboardeur- Enseignant / Intervenant storyboard.

[123] Interview réalisée avec Louis de Rancourt en 2017.

cinématographique. Elle juge l'utilisation du storyboard inutile pour les films réalisés par les étudiants de la Fémis. Ces films, souvent des courts-métrages dramatiques joués par un nombre limité d'acteurs, ont des découpages techniques qui rythment les différents types de plans sans chercher de transitions complexes. Par conséquent, les choix techniques et esthétiques des films de la Fémis ne nécessitent pas forcément une préparation visuelle selon cette responsable[124].

Parallèlement, la hiérarchie administrative du cinéma, telle que présentée par le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), est restée réservée quant à l'utilisation du storyboard pour les films de prise de vues réelles. Lors de mon entretien avec la storyboardeuse Marie Eynard en 2020, cette dernière a pointé du doigt le fait que son métier ne soit pas encore reconnu en tant que métier du cinéma de fiction par le CNC. Plus encore, elle soutient que ce dernier « détestait » pendant longtemps le storyboard, si bien que « mettre un storyboard dans un dossier, c'était presque rédhibitoire il y a quelques années »[125]. De même Maxime Rebière et Sylvain Despretz ont souligné que le storyboard était peu apprécié en France, voire « mal vu »[126]. Cependant, pour le « Dossier de demande - aide automatique ou allocation directe aux effets visuels numériques » le storyboard n'est pas identifié sur la liste de documents obligatoires à fournir, mais le guide pratique du CNC affirme qu': « un storyboard est indispensable à la bonne réalisation des séquences à truquer »[127].

Nous observons tout d'abord une évolution des normes professionnelles. Selon Marie Eynard, le CNC a longtemps adopté une attitude réticente envers le storyboard, négligeant ainsi les nouvelles pratiques du secteur. Ce constat met en lumière un conflit entre les méthodes de travail traditionnelles et les approches émergentes dans l'industrie cinématographique. Néanmoins, le CNC a progressivement intégré le storyboard dans les dossiers de demande de financement – qu'il s'agisse d'aides automatiques ou d'allocations directes pour les effets visuels numériques – en recommandant son usage pour les scènes truquées. Cela montre que, bien que le storyboard soit désormais pris en compte, son utilisation en France reste principalement limitée aux scènes impliquant des effets spéciaux.

[124] Voir les films des étudiants de la Fémis publiés sur https://www.femis.fr/-les-films-

[125] Entretien réalisé avec Marie Eynard le 6 octobre 2020.

[126] Expression utilisée par Maxime Rebière lors de notre entretien le 21 mai 2019.

[127] Guide pratique. Aide automatique aux effets visuels numériques.

D’autre part, l’utilisation des effets spéciaux dans les films en France ne cesse pas d’augmenter. En 2022, 85,8% des films de fiction ont effectué des dépenses en effets visuels numériques. De plus, le nombre de films ayant recours aux VFX est quant à lui en hausse depuis quelques années : 145 films en 2022, contre 90 en 2021, 82,4% en 2020 et 71,7% en 2019[128]. Cette augmentation de l'utilisation des effets visuels numériques modifie les pratiques institutionnelles, les contraignant à accepter la mutation du champ cinématographique et à comprendre progressivement l'intérêt de l'outil qu'est le storyboard. Ce changement ouvre une porte pour la reconnaissance du métier de storyboardeur.euse dans le secteur cinématographique de prise de vues réelles.

D’après le témoignage de Marie Eynard, il semblerait que le storyboard ait parfois été sous-évalué dans le cadre des dossiers de demande de financement, certaines productions pouvant percevoir cet outil comme superflu. Cependant, il est important de relativiser cette observation, puisqu'elle repose sur une source individuelle qui n’a pas directement participé aux processus décisionnels des commissions du CNC. Ce témoignage pourrait néanmoins être représentatif d’une tendance culturelle héritée du cinéma d'auteur français, particulièrement de l'époque de la Nouvelle Vague, où la spontanéité créative primait souvent sur l'usage de planifications visuelles préalables comme le storyboard.

Les règles imposées par le CNC afin d’accéder au secteur cinématographique ont finalement rendu difficile l’intégration des storyboardeur.euse.s dans le secteur du cinéma de fiction. En effet, en 1947, le CNC met en place une Carte d’Identité Professionnelle (CIP) afin de permettre aux collaborateurs de création des projets filmiques d’exercer dans le secteur cinématographique. Lors de l'établissement du système, les arguments basés sur l'identité (communauté d'activité, de culture, d'intérêt), facilitent la définition d'un groupe professionnel : les collaborateurs technico-artistiques du cinéma. Ce groupe est englobé par une convention collective, celle de la production cinématographique, qui délimite les contours des métiers tels que définis par le système de la CIP (Rannou, 1992).
La validation de la demande de la CIP est basée sur l’évaluation de la formation et de l’expérience du professionnel. « Historiquement, la CIP a été le moyen que les salariés se sont donné pour faire reconnaître la valeur d'usage du collectif professionnel qu'ils forment » (*ibid*,.). Les storyboardeur.euse.s ne sont pas mentionnés sur la liste des emplois de l’industrie

[128]CNC. (2024, janvier). *Les bilans annuels sur l'emploi des VFX en France* (p. 6).

cinématographique[129] concernés par les qualifications du CNC et ne peuvent donc pas être représentés par une organisation professionnelle corporatiste, comme les autres professionnel.le.s du cinéma dont les métiers sont mentionnés dans la convention collective[130]. D'un autre côté, la proposition d'une demande institutionnelle doit être faite par ces organisations. Les storyboardeur.euse.s se sont alors retrouvé.e.s devant une impasse. Ainsi finit de s'enraciner la marginalisation des storyboardeur.euse.s dans la société cinématographique.

Au tournant du 21ème siècle, la Fédération Nationale des Storyboardeurs Français (FNSBF), est créée par les frères Olivier et Raphaël Saint-Vincent, à la suite d'un double bilan, à la fois moral et matériel. Le bilan moral établit l'absence de dialogue entre le.la storyboardeur.euse et son employeur.euse (le.la producteur.rice), à l'origine de la dégradation des conditions de travail des storyboardeur.euse.s du cinéma de prise de vues réelles. Quant au bilan matériel, il met en lumière le manque d'un syndicat luttant pour la défense des intérêts des storyboardeur.euse.s et capable de réunir ces professionnel.le.s complètement isolé.e.s.
La FNSBF utilise ces preuves historiques afin d'argumenter la demande de reconnaissance du métier de storyboardeur.euse par le CNC. Elle révèle, grâce aux archives de la Bibliothèque Nationale de France (BNF) et de la Bibliothèque du Film (BiFi), que la présence du métier de storyboardeur.euse dans le champ cinématographique français ne date pas de ces dernières années, mais de plus longtemps. D'après Russell (2011, p.295) « c'était la preuve de l'existence d'un métier réel, qui justifiait donc l'édition et sur laquelle pouvait s'appuyer la Fédération. C'était donc un échange de bons procédés ».

La FNSBF organise sa première réunion en 2000 avec une douzaine de storyboardeur.euse.s, ayant plusieurs années d'expérience, dont certain.e.s professionnel.le.s que nous avons

[129]Par exemple d'après la Décision n° 51 du directeur du CNC (1964) seulement ces professionnels ont le droit de la CIP : Réalisateur, Premier assistant réalisateur, Script, Directeur de production, Régisseur général, Caméraman, Directeur de la photographie, Opérateur prise de vue, Chef opérateur de court métrage, Chef décorateur de court métrage, Chef opérateur du son, Ingénieur du son, Monteur, Assistant monteur, Maquilleur, Maquilleur de films de court métrage, Costumier, Chef costumier. (Rannou, 1992, p.28).

[130] "En 1952, les équilibres de pouvoir ont évolué, penchant davantage en faveur des associations d'employeurs promouvant une perspective plus structurée de la CIP. Le nombre de cartes est réduit de vingt-sept à neuf, restreignant la catégorie des professionnels reconnus aux seuls chefs d'équipe, considérés comme les principaux garants de la valeur. En 1964, en réponse à l'action du syndicat des techniciens du film, le nombre de cartes augmente à dix-sept, avec l'ajout de deux cartes spécifiques au court métrage". (Rannou,1992).

interviewé.e.s (Maxime Rebière, Sylvain Despretz, Luc Desportes, Nevil et Marie Eynard). À la suite de cette réunion, un tarif minimum de 40 euros[131] est fixé pour une vignette de storyboard dans le secteur publicitaire : cette décision a pour but de rehausser les tarifs très bas qui cassent alors le marché. Dans le cadre de la rémunération dans le secteur cinématographique, ils demandent à ce que leur travail soit reconnu à la même importance que celui de l'assistant.e réalisateur.rice, au vu des enjeux de leur fonction : ils décident donc de bloquer un salaire égal à celui de l'assistant.e réalisateur.rice, soit 1 415,26 euros minimum conventionnel pour 39 heures, selon l'accord du 3 avril 2019[132]. Cette réunion permet aux storyboardeur.euse.s d'encadrer leur marché du travail et de commencer à structurer leur groupe professionnel.

La FNSBF a également souligné les protestations des storyboardeur.euse.s concernant la reconnaissance officielle de leur profession à travers l'obtention de la carte d'identité professionnelle (CIP) délivrée par le Centre national de la cinématographie. Cette carte conférait le statut d'intermittent du spectacle, offrant ainsi un accès aux allocations chômage. Cette démarche de reconnaissance a également été suivie par les monteur.euses. En effet, la carte d'identité des techniciens de cinéma confère aux monteur.euses qui la détiennent le statut de professionnel.le.s de plein droit (Paradeise, 1988 ; Feigelson, 2011). Délivrée selon des critères strictement définis, cette carte vise à garantir la qualité des membres tout en établissant la profession comme une « citadelle bien close » (Bluwal, 1974, p. 67)

La Fédération appelle donc à son institutionnalisation auprès du CNC. Cependant, sa demande est rejetée au raison du fait qu'il n'y a pas assez de professionnel.le.s qui pratiquent ce métier dans le secteur de la prise de vues réelles.

En 2004, la FNSBF compte une vingtaine de storyboardeur.euse.s expérimenté.e.s, appelés les « membres d'honneur », à l'image de Bruno de Dieuleveult, et autant de « membres actifs », qui comptent des storyboardeur.euse.s encore en activité. Une troisième catégorie, celle des « jeunes membres », réunit une trentaine de personnes sans expérience dans ce domaine mais

[131] D'après les témoignages des storyboardeurs, ce tarif est resté le même ou a augmenté de 10 € pour certains. Il n'y a pas de réglementation. Les storyboardeurs s'adaptent aux prix proposés par l'ensemble de la profession.

[132] D'après la lettre n°105 du Syndicat National des Techniciens et Travailleurs la Production Cinématographique et de Télévision. Le Salaire minimum conventionnel du 1er assistant 1 479,49€ en 2024 d'après Convention collective de la Production cinématographique et de films publicitaires.

souhaitant travailler en tant que storyboardeur.euse.s. Après quelques années d'activité associative, durant lesquelles la revue *Story-board*, publiée de novembre 2002 à août 2004, met en lumière le métier de storyboardeur.euse, cette Fédération finit par disparaître en 2005. Néanmoins, pour l'un des storyboardeur.euse.s adhérent, les frères Saint-Vincent « n'y connaissent rien et ils faisaient d'autres métiers, donc pas de compétences pour gérer ce truc-là. Ils ne comprennent pas ce que c'est le storyboard. Ils s'en servaient pour faire des bouquins sur le storyboard »[133]. Selon le témoignage de cette storyboardeuse, l'échec de la Fédération est attribué à ses dirigeants qui ne maîtrisent pas leur sujet. Ce témoignage confirme l'analyse de Diane Russell, qui explique que le rôle d'agents de storyboardeur.euse.s joué par ses directeurs constitue la faiblesse de cette Fédération. L'organisation d'expositions pour les storyboardeur.euse.s, que ce soit sur leur site Internet ou dans des galeries parisiennes, ainsi que l'édition du magazine *Story-board*, « étai[en]t incompatible[s] avec des objectifs syndicaux, où le moteur de l'organisation n'est pas le salaire d'un président mais l'intérêt de tous ses membres » (Russell, 2011, p.297). Les storyboardeur.euse.s de la Fédération refusent d'ailleurs de payer des frais de cotisation pour des actions insuffisantes, qui ne défendaient guère leurs intérêts. Les frères Saint-Vincent, ne percevant pas de revenus, s'investissent de moins en moins dans l'organisation.

Ce n'est qu'en 2009 que le CNC décide d'élargir son secteur d'action, suite à une importante réforme, qui rassemble les secteurs de l'image animée, la communication audiovisuelle et le nouveau service public de la télévision. Un Code du cinéma et de l'Image Animée est ainsi créé, permettant l'accès au secteur cinématographique et audiovisuel sans avoir de dispositions relatives à l'exercice des professions appartenant à ces domaines. La CIP, n'ayant plus d'intérêt, est supprimée.

Jusqu'à aujourd'hui, la position du CNC semble rester la même. Au début de notre thèse, lors de recherches de documents administratifs ou techniques visant à identifier les noms des storyboardeur.euse.s à la bibliothèque François-Mitterrand (BnF), nous avons été orientés vers le bureau du représentant du CNC dans les centres de consultation de la BnF. Ce dernier nous a confirmé qu'aucun nom de storyboardeur.euse n'apparaît sur les fiches descriptives des films. Contrairement à d'autres métiers du cinéma, le métier de storyboardeur.euse de prise de vues réelles n'est pas encore répertorié par cet organisme. Aucun article sur leur propre site internet n'évoque ce métier, à l'exception d'une interview de Sébastien Vovau, un storyboardeur

[133] Témoignage d'un storyboardeur lors de notre entretien en 2020.

spécialisé dans les films d’animation. Cela illustre la position de la hiérarchie administrative et institutionnelle du secteur de la prise de vues réelles vis-à-vis du storyboard. Cette position, profondément ancrée dans la culture de l'industrie cinématographique française, maintient les collaborateurs dans un mode d'organisation du travail unique, qui apparaît de moins en moins adapté aux mutations numériques que connaît le cinéma aujourd'hui.



Figure 54 Une capture d'image du reportage de l'émission Le journal du cinéma sur le tournage du film *La Haine*. (Source : https://www.youtube.com/watch?v=6iXmNChGC1U)



Figure 55 Comparaison entre les plans de la scène finale de *La haine* (1995) et les vignettes de son storyboard

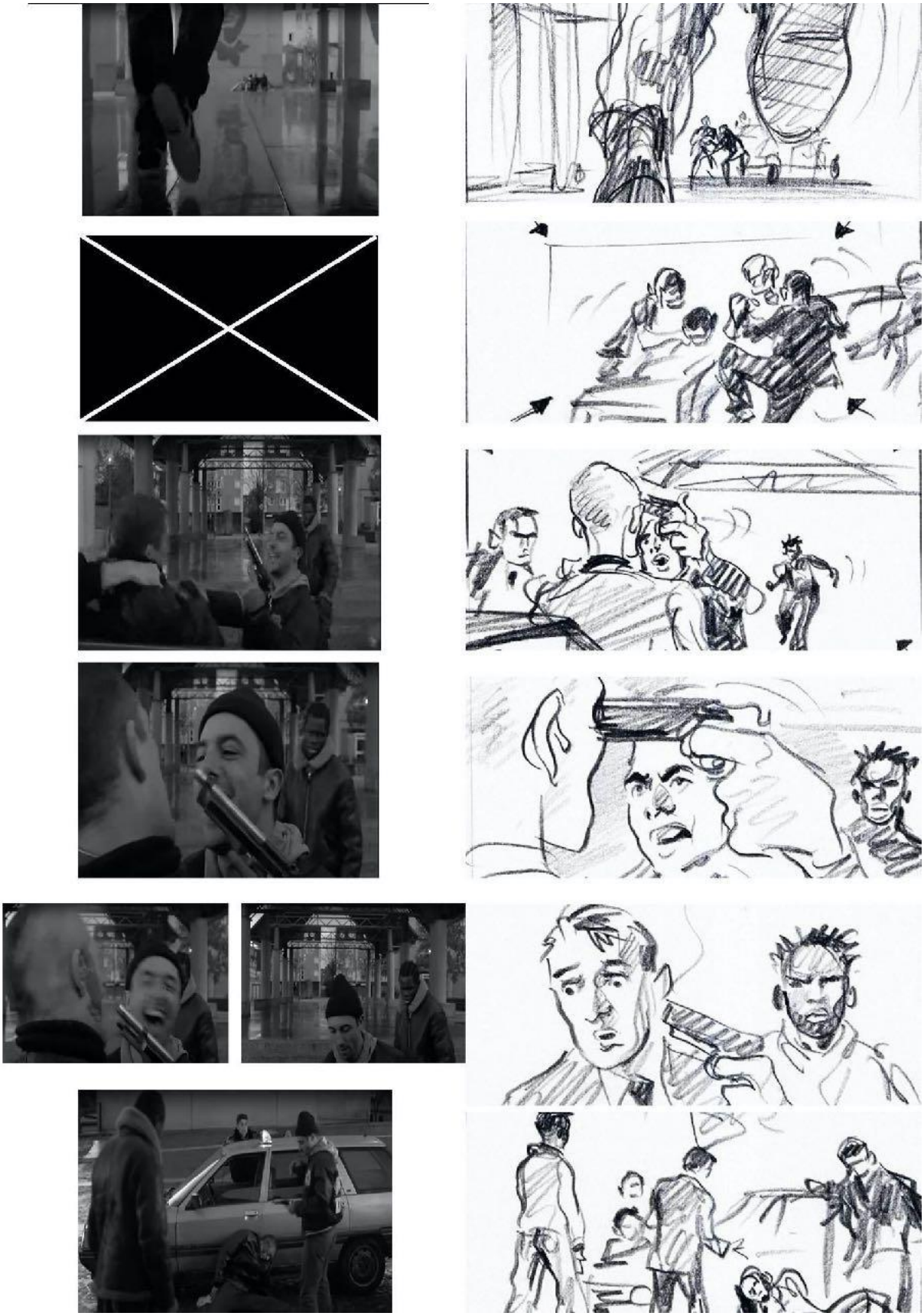


Figure 56 Comparaison entre les plans de la scène finale de La haine et les vignettes de son storyboard

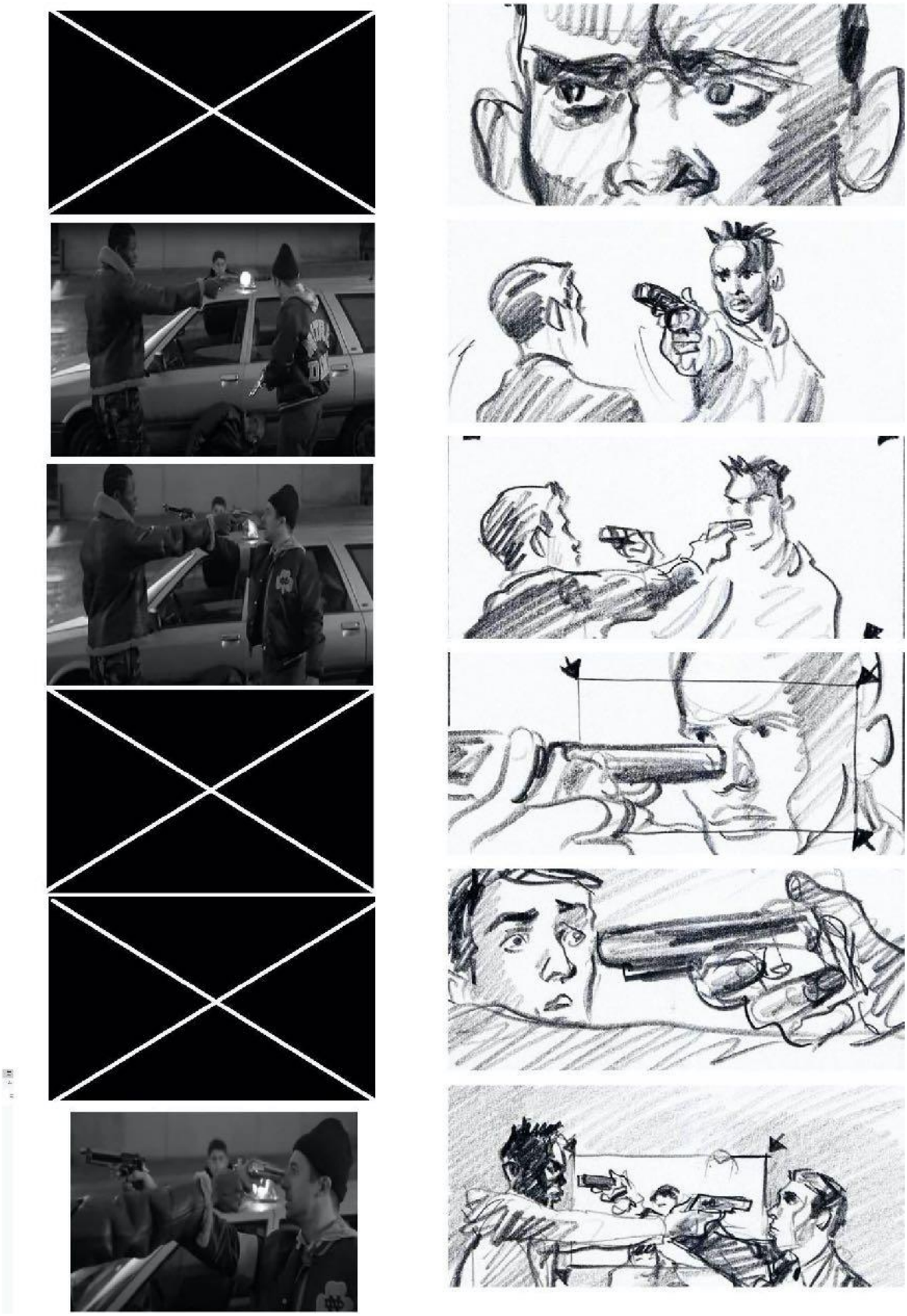


Figure 57 Comparaison entre les plans de la scène finale de *La haine* et les vignettes de son storyboard

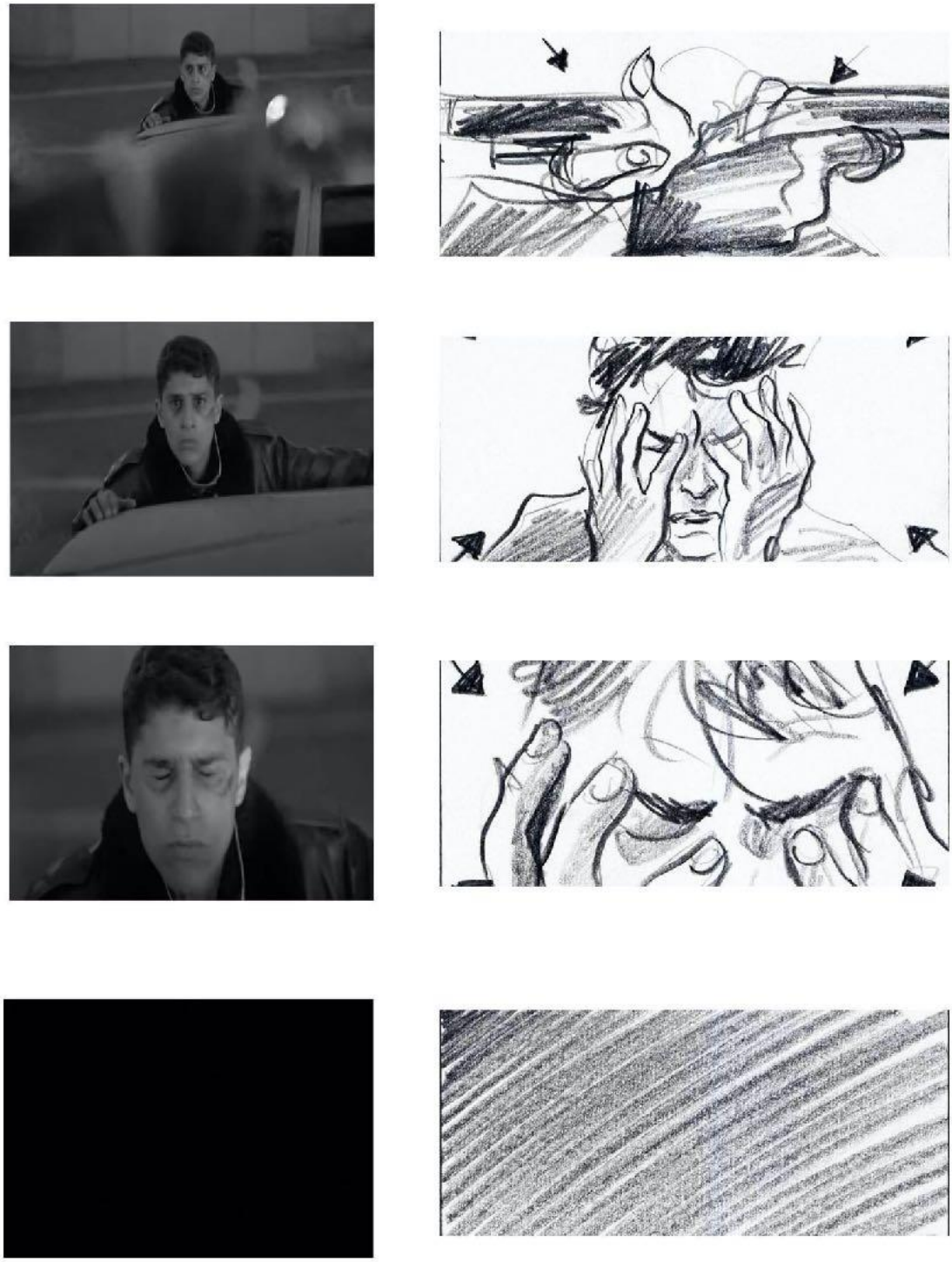


Figure 58 Comparaison entre les plans de la scène finale de *La haine* et les vignettes de son storyboard

IV. La place de storyboardeur.euse dans le cinéma numérique

IV.1 Le nouveau cadre du travail

Le XXI^{ème} siècle connaît une numérisation complète de la chaîne de production et de distribution des films. Cette mutation a profondément transformé les domaines professionnels associés au cinéma. Du tournage à la postproduction, le numérique redéfinit l'importance, la diversité et le nombre de métiers impliqués dans les différentes étapes de création d'un film (Barnier, Bonhomme, Kitsopanidou, 2019). Les technicien.ne.s de l'audiovisuel français doivent s'adapter à ces changements pour maintenir leurs emplois, alors que certains persistent à refuser cette transition. Cette transformation numérique crée un paradoxe entre les aspects inchangés du métier, comme raconter des histoires, et les mutations constantes du matériel, des coûts et de la formation (Hamus-Vallée, Renouard, 2015, p.16).

Les investissements en production audiovisuelle sont devenus beaucoup plus importants à l'ère du numérique. Les chaînes de télévision se présentent comme les principaux financeurs du cinéma, tels que Canal+ ou France télévision. De ce fait, les budgets d'une partie des films se sont multipliés à tel point que les petits cinémas peuvent payer de moins en moins les tarifs des droits de projection de ces films. Ces films à moyens et grands budgets (par rapport au budget moyen des films français qui est de 4 millions d'euros en 2018) sont alors projetés dans de grands complexes cinématographiques gérés par les groupes comme UGC, Pathé ou Gaumont, qui sont aussi souvent les co-producteur.rice.s de ces films. Tandis que les équipes s'agrandissent et que le tournage en studio fait son grand retour, une nouvelle génération de techniciens et de réalisateurs, procédant d'un nouvel esprit de la réalisation cinématographique, intègre cette industrie.

Comme à l'époque du cinéma classique, les films redeviennent le « fruit d'un travail collectif faisant intervenir une multitude de métiers tout au long d'une longue chaîne de fabrication allant de la phase d'écriture à la postproduction en passant par le tournage et le montage. Sur le tournage, le réalisateur est entouré de plusieurs chefs de poste. Les statuts et les rôles de chacun sont établis suivant une hiérarchie professionnelle et salariale très codifiée. » (Rot, 2014). Ce changement culturel est dû à un ensemble d'évolutions au niveau des formations répondant à la demande du marché cinématographique national et international, qui réclame

progressivement des films cochant les normes esthétiques et techniques hollywoodiennes afin d'attirer et de fidéliser un public. Les écoles de cinéma commencent donc à former une nouvelle génération de techniciens qui maîtrisent les nouveaux outils numériques et qui sont capables d'intégrer et de suivre l'évolution de l'organisation de travail de cette industrie. En son sein, le storyboard gagne progressivement de la place.

Le départ en retraite de la hiérarchie appartenant à l'ancienne génération ainsi que le recrutement de nouveaux enseignants en cinéma permettent de s'ouvrir à l'outil du storyboard. De ce fait, les étudiants apprennent à travailler avec des storyboardeur.euse.s pendant la phase de préproduction des projets audiovisuels. Cette étape devient alors incontournable pour la nouvelle génération de réalisateur.rice.s et de technicien.ne.s du cinéma.

D'un autre côté, le développement des logiciels numériques audiovisuels, ainsi que leur perfectionnement, poussent les réalisateurs et les techniciens à repenser les pratiques de tournage. La réalisation du décor numérique et de ses extensions par exemple est devenue de plus en plus utilisée en France car selon Gwenaële Rot, « il est de moins en moins coûteux de réaliser des extensions de décor numérique […]. » (Rot, 2019, p.278). Elle explique que « Les opérations de traitement numérique de l'image ultérieures réalisées ici dans le studio situé au cœur de Paris, consistent à réaliser des retouches numériques capables de faire croire que des vraies bougies étaient allumées. Le graphiste remplace les LED par des images « flammes de bougie » » (*ibid*,.280). Ces opérations numériques facilitent la tâche des décorateurs et du réalisateur, qui cherchent à créer plus de réalisme dans leur travail en ayant recours aux effets spéciaux numériques. Néanmoins, les nouveaux.elles professionnel.le.s, comme « le.la graphiste » ou encore « l'infographiste », qui s'occupent de la création de ces effets spéciaux, ont besoin d'une carte les guidant dans la réalisation de ces modifications selon le découpage technique du film. Cette carte ne peut être que le storyboard.

Malgré l'augmentation des budgets de films et l'évolution des pratiques de tournage, le personnel, le matériel et le décor ont encore un coût élevé sur la production. De ce fait, les producteur.rice.s prennent de plus en plus de place, afin de limiter les frais. Les réalisateur.rice.s qui sont formé.e.s à travailler avec des storyboardeur.euse.s, comprennent vite la réalité du terrain quand ils se lancent dans leurs premières expériences avec des producteur.rice.s qui voient dans le.la storyboardeur.euse « un gadget coûtant trop cher qui ne fait que retarder le début du tournage » d'après le réalisateur Olivier Megaton. (Coffineau, Saint-Vincent, 2013, p. 113).

Cette fois, la renonciation au storyboard n’est pas due à une culture héritée de l’ancienne génération du cinéma français, mais se trouve être la conséquence de l’intégration d’une nouvelle génération de producteur.rice.s, qui n’ont pas de formation en école de cinéma mais qui sont généralement plutôt issus d’écoles de commerce.

Le renforcement du pouvoir des producteur.rice.s est dû à la dissolution de l'ORTF en 1974 qui marque le déclin d'une mission particulière de service public axée sur l'éducation populaire, un déclin qui s'est accentué avec la privatisation de TF1 en 1987 et l'émergence des chaînes privées (Bourdon, 1991). Ces événements ont un impact significatif sur les professionnel.le.s du secteur : les réalisateur.rice.s et scénaristes perdent de leur influence, tandis que les producteur.rice.s sont mis en avant, entraînant un éclatement des corps professionnels (*ibid,*.). Cette division crée par conséquent de fortes tensions entre les différents acteurs de ce champ. Dans ce sens, Monique Dagnaud et Dominique Mehl soulignent depuis trente ans que les sociétés d'audiovisuel sont des lieux des luttes entre quelques dirigeants déconnectés de la réalité du terrain et les subalternes qui sont eux-mêmes divisés entre les aspects artistiques et techniques (Dagnaud, Mehl, 1990). Ces tensions, qui reflètent une autre facette de l'opposition classique entre l'art et l'industrie (Bazin, 1976), se renforcent au fil des ans, bien qu'elles ne soient pas spécifiques au domaine de l'audiovisuel (Mehl, 1993). Cette dynamique conflictuelle entre l'art et l'industrie persiste dans le domaine, notamment entre les monteur.euses et les producteur.rice.s, certains de ces derniers pensant encore pouvoir se passer de l'expertise spécialisée en montage (Zarka, 2021).

Ces producteur.rice.s essaient ainsi de diminuer le budget de départ en refusant les choix de ces jeunes réalisateurs concernant le temps de préparation, le casting ou encore le décor. De ce fait, ces derniers sont toujours obligés de sacrifier du temps de préparation, y compris la collaboration avec les storyboardeur.euse.s, dans l’espoir de voir accepté le reste de leurs demandes.

À cette époque du cinéma numérique, économiser à partir du budget du film n’est pas le seul moyen de gagner de l’argent. Les producteur.rice.s ont également influencé le type de production filmique en investissant largement dans des films « non-risqués ». Ces productions sont souvent des films de comédie ou de comédie dramatique, parfois composés de plusieurs épisodes. Ces producteur.rice.s considèrent que ces genres filmiques possèdent un meilleur rendement financier à leur sortie en salle. De même, les chaînes de télévision, qui sont alors le partenaire incontournable du cinéma français, préfèrent les comédies ou les comédies dramatiques, et ce, pour une raison simple : d’après les sondages, ce sont les genres qui font le

plus d'audience lorsqu'ils sont diffusés à la télévision. Ces genres ne demandent pas souvent de faire appel au storyboard, à moins que le film ne contienne des scènes de cascades ou des effets spéciaux, comme dans la série de films *Taxi*, produite par Luc Besson ou comme dans le film *Adieu les cons* d'Albert Dupontel qui utilise largement les VFX[134] dans ce film. Ainsi s'explique l'intégration encore limitée des storyboardeur.euse.s, malgré son importance dans la nouvelle organisation du travail au sein de la chaîne numérique qui autorise l'emploi massif de VFX, parfois même de manière subtile et imperceptible. Par conséquent, il est devenu impératif d'accorder une attention au storyboard dans la création cinématographique. Ceci est étayé par l'exemple du César des meilleurs effets visuels instauré en 2022 : tous les films nominés pour cette catégorie ont fait appel aux storyboardeur.euse.s d'après notre observation. Ceci montre que le storyboard joue un rôle essentiel dans la planification de ces scènes VFX. En préparant les séquences visuellement, le.la storyboardeur.euse collabore avec le.la réalisateur.rice et l'équipe des effets spéciaux afin de vérifier que chaque élément de la scène sera correctement intégré et que l'ensemble aura l'impact souhaité. Il est donc incontestable que l'utilisation des VFX et de storyboard est étroitement liée depuis toujours.

IV.2 La Previz[135]*, un nouvel outil de prévisualisation dans la production des films de prise de vues réelles*

Parallèlement à la mutation numérique du cinéma, un nouvel outil de prévisualisation apparaît suite à l'invention des films 3D : la *Previz*. « Cette étape consiste à réaliser, en amont d'un tournage, un montage en images de synthèse, inspiré directement des vignettes du story-board. Elle facilite la visualisation des intentions du réalisateur avant la conception du film pour anticiper l'intégration des effets spéciaux. Cependant, si cette méthode est depuis longtemps ancrée dans le cinéma à effets spéciaux hollywoodien, elle se confronte en France à la philosophie d'un cinéma d'auteur qui privilégie une spontanéité de l'acte créatif ». (George-Molland, 2011, pp. 8-9).

[134] Abréviation pour Visual Effects en anglais, qui signifie effets visuels.

[135] Dans cette étude, "Previz" sera utilisé, plutôt que "prévis" car elle est l'orthographe la plus courante aux États-Unis, comme abréviation pour désigner le processus de prévisualisation numérique. *Previz* est utilisé également par d'autres chercheurs en cinéma Martin Barnier, Bérénice Bonhomme et Kira Kitsopanidou dans leur Introduction « Penser les évolutions des métiers du cinéma avec le numérique ».

Réalisée grâce aux logiciels d'effets visuels 3D, cet outil demande les compétences d'un technicien d'animation 3D qui prend charge un nouveau poste au sein de l'équipe des effets visuels : le *Previz artist*. Cette technique permet à l'équipe de production, quel que soit le secteur, de prévisualiser les scènes d'une manière réaliste. En effet, la *Previz* offre au réalisateur et son équipe un aperçu en 3D d'une cartographie des différents positions et mouvements complexes de caméra et de l'éclairage.

Contrairement aux storyboards constitués d'un ensemble de vignettes distinctes, la prévisualisation génère une séquence de plans continue, généralement sous forme d'animatique 3D. Cela facilite la visualisation de certains aspects cinématographiques du projet, tels que les mouvements complexes de caméra et les déplacements des personnages, tout en permettant d'aborder le rythme du film de manière plus précise.

La *Previz* a pour but d'éprouver et de valider l'idée de la réalisation de certains plans, avant de les tourner devant les caméras réelles. Elle a l'avantage d'offrir un moyen pour le.la réalisateur.rice et l'équipe des effets visuels d'expérimenter diverses options de mise en scène, des mouvements du temps des plans et de les aider à faire ces choix le plus tôt possible, avant de commencer un tournage. Elle facilite la prévention des incohérences entre les effets visuels et les prises de vue, réduisant ainsi les coûts en évitant de devoir recréer certains éléments. Ils bénéficient par conséquent d'une transparence concernant l'apparence finale du film. Ce retour visuel influence directement le processus créatif des intervenants, leur permettant de corriger facilement les plans ou d'expérimenter différentes solutions narratives rapidement et à moindre coût (Moujjah, 2023).

Cependant, cette technique est souvent associée aux superproductions hollywoodiennes comportant beaucoup d'effets visuels et d'animations en 3D. De ce fait, elle est devenue une étape importante du processus de préproduction des films à grand budget. Comme l'animatique et le storyboard qui l'ont précédée et qui sont complémentaires, la *Previz* présente la vision la plus précise possible de ce à quoi le film final devrait ressembler. Car l'utilisation de l'animatique et du storyboard maintient souvent une grande partie d'incertitude concernant le rendu final du film, tandis que cette marge d'incertitude est minimisée aujourd'hui grâce à l'utilisation de la *Previz.*

Encadré n°1 La *Previz on set*

La « *Previz on set* » ou « prévisualisation sur le plateau » est essentielle pour les scènes combinant des prises de vue réelles avec des effets spéciaux dans les films de prise de vues réelles. La previz on set est une version temps réel de la prévisualisation, utilisée directement sur le plateau de tournage des Productions avec beaucoup de VFX, tournages sur fond vert, ou tournages en studio avec des écrans LED (comme dans The Mandalorian). Grâce à des technologies comme la réalité augmentée, le motion capture et les moteurs de rendu en temps réel (Unreal Engine, LED volumes), elle permet aux réalisateurs et aux équipes techniques de voir comment les éléments numériques interagiront avec les prises de vue réelles. Cette technique aide les équipes à ajuster l'éclairage, les angles de caméra et l'intégration des effets visuels en direct. Pour ce faire, des outils comme les moteurs de jeu en temps réel (Unreal Engine), réalité augmentée, écrans LED, caméras virtuelles sont utilisés.

Les différences entre la *Previz* et la *Previz en set*

	Previz	**Previz On Set**
Moment d'utilisation	Avant le tournage (préproduction)	Pendant le tournage
Objectif	Planifier visuellement les séquences	Aider à ajuster les prises de vue en temps réel
Outils	Logiciels 3D, storyboards animés	Unreal Engine, réalité augmentée, écrans LED
Utilisation	Films à effets spéciaux, animation	Films à VFX, tournages virtuels

Lors de la création de la trilogie *Star Wars*, sortie entre 1977 et 1983, l'utilisation de l'animatique met en évidence les insuffisances du storyboard pour George Lucas. Celui-ci va avoir une certaine influence sur d'autres réalisateurs, en particulier certains issus de sa génération. Pour ces films, le storyboard est l'outil principal de prévisualisation mais il s'est révélé insuffisant pour détailler et anticiper tous les mouvements de caméra, très nombreux dans son œuvre.

Pour la réalisation de *Star Wars : Episode IV - Un Nouvel Espoir* (1977), George Lucas s'est servi du storyboard afin de prévisualiser les scènes du film, mais, il ne se limitait pas aux dessins statiques ; son approche a combiné storyboards, montages de films de fiction, et archives, pour donner une idée de la cadence et du mouvement qu'il souhaitait dans certaines séquences, notamment pour la scène finale de la bataille de « l'Étoile de la Mort ». Il explique :

> Lorsque j'ai commencé, […] il fallait utiliser des storyboards. J'utilisais toujours de sorte de vieux films ou tout ce que je pouvais, tout ce qui donnerait du mouvement pout dire que c'était que c'était fini avec un plan. Je voulais qu'il soit long, je voulais aller d'ici à là. Puis voici le storyboard de quoi le navire devrait ressemblait. Mais je n'ai jamais tout pu rassembler en un seul morceau. Il y avait beaucoup d'exemples différents de choses à essayer, de dire mettre tout cela ensemble et en faire un plan[136].

Dans une époque où les logiciels de prévisualisation numérique n'existaient pas, le storyboard restait un outil rigide pour des scènes aussi dynamiques que celles imaginées pour *Star Wars*. En ce sens, George Lucas expérimentait avec divers éléments, essayant de combiner dessins, montages, et idées visuelles pour créer un ensemble cohérent, mais sans toujours réussir à tout formaliser en un seul document.

Pour *L'épisode V : L'Empire contre-attaque* (1980), George Lucas collabore initialement avec Leigh Brackett, scénariste expérimenté de Hollywood et écrivain de science-fiction *pulp* : des récits de mutations monstrueuses, d'extraterrestres agressifs (Telotte, 2023) tendant vers ce que

[136] American Film Institute. (2009). George Lucas on the pre-visualization process [Vidéo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=OzA_RGAB4TM. (Témoignage que nous avons traduis en Français).

Sontag caractérise comme une « esthétique de la destruction » (Sontag, 1966, p.216). Puis il engage Lawrence Kasdan pour finaliser le scénario.

Étant donné que ce film était particulièrement riche en effets spéciaux, la responsabilité de façonner les séquences les plus spectaculaires est revenue aux artistes de storyboard. Après Ralph McQuarrie, qui travaille étroitement avec Lucas lors du développement conceptuel initial des films, les storyboards de Joe Johnston se sont révélés particulièrement utiles pour la production des effets spéciaux chez Industrial Light & Magic (ILM)[137]. Ivor Beddoe sert comme principal artiste de storyboard pour l'unité de production basée au Royaume-Uni, en collaboration avec le réalisateur Irvin Kershner.

ILM s'est fortement appuyé sur les storyboards pour planifier les effets numériques du film. Compte tenu du temps et de l'argent nécessaires pour produire de tels effets à l'époque, les storyboards sont un outil essentiel pour ILM afin de coordonner la production de manière contrôlée. Souvent affichés sur les murs, ces storyboards permettent une prévisualisation à grande échelle et, comme c'est souvent le cas en animation, ils sont constamment révisés et modifiés tout au long de la production. Bien qu'ILM travaille avec un certain degré d'autonomie, les idées de Lucas sont transposées en storyboards pour que tout le monde puisse comprendre sa vision. Joe Johnston dessine les storyboards, mais c'est Lucas qui conçoit les plans, donnant ainsi à ce film son empreinte visuelle autant que celle de Kershner. Dans ce contexte de production, où la construction visuelle de l'image est primordiale, le storyboard est devenu un document de travail idéal.

Mais dans le processus, George Lucas est confronté aux limites du storyboard. Son ambition de prévisualiser chaque détail du mouvement, encore impossible pour sa première trilogie, le pousse à contribuer à la conception d'un outil de prévisualisation 3D pour la Prélogie de *Star Wars,* dont la production du premier film a débuté à la fin des années 1990. George Lucas y imagine une méthode du travail lui permettant d'unir une vidéo numérique et un storyboard dessiné, ou ce qu'il a appelée la vidéomatique (ou animatique). Cette méthode doit contribuer à la prévisualisation des scènes de son film à travers les différents angles de caméra et d'anticiper tous les défis techniques à venir. De ce fait, il demande aux étudiants infographistes,

[137] Industrial Light & Magic (ILM) est une société américaine spécialisée dans les effets spéciaux pour le cinéma, fondée en 1975 par George Lucas intialement pour son film *Star Wars* . Filiale de Lucasfilm, désormais détenue par la Walt Disney Company depuis 2012.

installés au troisième étage du Skywalker Ranch[138], de réaliser des vidéos 3D bien élaborées esthétiquement, en se basant notamment sur le storyboard du film. Il leur disait :

> Voici un storyboard, mais je le veux en action, je veux que ce soit comme ceci ou comme cela." Ils le modifiaient et nous travaillions ensemble jusqu'à ce que ce soit exactement comme je le voulais. Ensuite, en travaillant chez ILM, je leur remettais tous les plans raisonnablement finis, à environ 60%, et je leur disais ce que je voulais. Tout ce que je n'aimais pas, je le faisais changer : 'Sortez cette petite chose ici, déplacez cela là-bas.' Donc, une grande partie du travail initial était déjà terminée. [139]

Pour les scènes de combat spatial, la vidéomatique a été particulièrement utile pour planifier les mouvements acrobatiques des vaisseaux et les interactions entre les chasseurs TIE et le Faucon Millenium. Des animations rudimentaires de vaisseaux étaient superposées sur des séquences vidéo, permettant de définir le rythme, la cadence des tirs et les explosions. Cela offrait une référence visuelle aux équipes d'effets spéciaux pour ajuster l'échelle et la perspective des modèles physiques.

Un des étudiants qui ont participé à ce processus, Chris Edwards, deviendra l'un des pionniers de la *Previz*. Quelques années après l'obtention de son diplôme, il fonde sa société de *Previz*, The Third Floor, en hommage à sa première expérience de la *Previz* au troisième étage du Skywalker ranch. Aujourd'hui, elle est considérée comme l'une des plus importantes sociétés dans ce secteur aux États-Unis. Cette méthode du travail s'est vite répandue à Hollywood. David Fincher est l'un des premiers réalisateurs à adopter la *Previz* pour préparer le tournage de son film *Panic Room* (2002). Fincher utilise cette méthode du travail sur le film en entier pour tester et valider les scènes avant de les tourner. La *Previz* a permis au réalisateur de finaliser le tournage dans un temps record.

---

[138] Un ranch-campus-cinématographique privé fondé par George Lucas en 1978 et baptisé du nom de la famille Skywalker de sa célèbre saga Star Wars.

[139] American Film Institute. (2009). George Lucas on the pre-visualization process [Vidéo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=OzA_RGAB4TM. (Témoignage que nous avons traduis en Français).

En France, l'utilisation de la *Previz* reste restreinte : « il est assez facile de travailler sur une prévisualisation avec les réalisateurs américains, car le tournage sera en général conforme à l'image qui a été prévue, alors qu'avec des Français tout change au moment du tournage »[140] . Malgré tout, la *Previz* est appliquée sur certaines scènes contenant des effets spéciaux, notamment entre autres exemples la scène de décrochage de la grande roue dans le film *le Boulet* (2002), la scène de l'accident du film *De rouille et d'os* (2012), ou les scènes des cascades d'*Astérix et Obélix : l'empire du milieu* (2023), dont les budgets respectifs sont : 24 millions d'euros, 15 millions d'euros et 65 millions d'euros. Ces films sont des productions à grands budgets surpassant largement le budget moyen des films français qui, selon les données du CNC des cinq dernières années, n'a pas excédé les 4 millions d'euros. Par ailleurs, il est à noter que la *Previz* demeure largement sous-utilisée en matière de production cinématographique, en raison de la domination quantitative de genres tels que le drame et la comédie. L'utilisation de techniques de prévisualisation, similaires au storyboard, demeure marginale dans ces types de films, en raison de leurs faibles budgets.

Ainsi, les films riches en effets spéciaux à l'image de *Valérian et la Cité des mille planètes* (2017) de Luc Besson, sont assez rares dans l'industrie française. Pour ce dernier exemple hors norme avec ses 197 millions d'euros de budget, chaque scène est storyboardée d'abord par Éric Gandois – qui a déjà travaillé avec Besson sur son film *Lucy* (2014) – puis visualisée par la technique de la *Previz* pendant la préproduction. Selon le témoignage de storyboardeur, ce film a nécessité une longue durée de préparation : « J'ai commencé à travailler sur ce film en décembre 2014 pour m'arrêter en juin 2015. Ensuite, on m'a rappelé pour faire deux-trois dessins, mais on peut dire que ce film a nécessité six mois de travail. »[141]. En effet, Éric Gandois se met à dessiner le storyboard avant même que le scénario ne soit finalisé, que le casting ne soit fait et que le décor ne soit créé. Pendant six mois, le storyboardeur travaille avec le réalisateur :

[140] Commission Supérieure Technique de l'Image et du Son. (2005, janvier 26). *Compte-rendu de la réunion du département effets spéciaux* (par P. Hénon). Paris.

[141] Croiset, L. (2017, juillet 3). Ce qu'il faut savoir sur le métier de storyboardeur. *Challenges*. https://www.challenges.fr/cinema/tout-ce-qu-il-faut-savoir-sur-le-metier-de-storyboardeur-avec-eric-gandois-valerian-et-la-cite-des-mille-planetes_555225

> Décrypter les croquis, c'était rapide. Au début, on se voyait. Puis il me racontait ses croquis en me les montrant : « Là, ils sont sur une base, il avance, la caméra le suit… ». C'est le plus important, plus que le scénario. Si j'ai la narration du réalisateur, c'est parfait. J'ai ajouté une vignette de temps en temps, quand je voyais qu'il en manquait une pour la compréhension, mais bon, son travail était déjà assez précis. Ce qui était différent, en matière de style, c'est qu'à ce moment-là, je n'avais aucune idée des décors, du casting, donc il fallait que j'interprète le film en même temps que je le découpais, le film, et que je fasse du design assez rapidement. [142]

Besson explique dès leurs premières réunions sa vision artistique des scènes et le découpage technique détaillé en dévoilant à Gandois sur un petit carnet son propre storyboard qu'il avait déjà dessiné d'une manière simplifiée. Les dessins de Besson sont accompagnés d'un ensemble des BD de *Valérian et Laureline*, source d'inspiration pour réaliser son film. Les réunions régulières avec le réalisateur et sa narration orale et visuelle précises permettent à Gandois d'interpréter ses idées d'une manière fidèle, malgré l'absence de certains éléments comme les décors et les costumes. En juin 2015, le storyboard s'achève en même temps que l'écriture finale du scénario. Gandois dessine deux mille cinq cents dessins. « C'est trois vignettes par page, précise-t-il. Cela peut aller de deux par séquence, quand il n'y a pas beaucoup d'action et de changement de plans, à entre 50 et 150 dessins, notamment sur les plans-séquence. Sachant que chaque dessin lui prend entre 5 et 15 minutes à réaliser »[143]. Ce témoignage dévoile le rythme de travail d'un storyboardeur très expérimenté, dont les pratiques illustratives sont avancées. Nous pouvons supposer que la durée nécessaire à Gandois pour réaliser les vignettes du storyboard est en-dessous de la moyenne. D'un autre côté, cette durée varie selon la complexité de la scène au niveau de l'action ou les types des plans. Plus les scènes sont compliquées, plus les vignettes sont détaillées. Gandois passe finalement environ 417 heures à réaliser le storyboard du film *Valérian et la Cité des mille planètes*, soit trois mois et demi, sans compter les week-ends. Le reste du temps supplémentaire passé à travailler sur cette production, soit deux mois et demi, est consacré aux modifications demandées par le réalisateur. La durée de

[142] Cios, A. (s.d.). Métier de l'ombre : de *Lucy* à *Valérian*, Éric Gandois, le story-boarder fétiche de Besson. *Konbini*. konbini,https://www.konbini.com/fr/cinema/metier-ombre-eric-gandois-story-boarder-de-valerian-lucy-besson/

[143] *Ibid,*.

travail du storyboarding sur ce projet témoigne de l'importance de storyboardeur.euse dans la création filmique de ce genre.

Deux semaines après la fin du travail sur storyboard, la préproduction commence au sein de l'entreprise néo-zélandaise spécialisée dans les effets spéciaux, WETA. Pendant cette phase, les *Previz* designers attachés à cette entreprise réalisèrent leur storyboard animé en 3D en se basant sur les dessins de Gandois, mais également sur le travail de l'équipe artistique dirigée par Sylvain Despretz, chargée de la création de l'univers, des décors et des personnages du film. Au cours des six mois de préproduction, le travail de l'équipe artistique est numérisé, transformé en 3D puis utilisé pour réaliser la *Previz* en suivant les indications du storyboard. Pendant cette étape, le storyboard joue le rôle d'« une carte routière visuelle du film »[144], guidant les *Previz* designers afin de comprendre le découpage technique du réalisateur, et donc les positions et les mouvements des caméras et des personnages dans les décors.

[144] Expression utilisée par Diane Russell dans sa thèse Du storyboard au storyboardeur étude comparative d'une activité cinématographique en France et aux Etats-Unis soutenue en 2011 à l'université Sorbonne Nouvelle – Paris 3.

IV.3 L'utilisation de la Previz dans les productions françaises d'animation

D'après Sophie Moujjah (2023), la *Previz* est moins présente dans le domaine de l'animation 3D que dans les domaines où l'utilisation des effets spéciaux est plus importante comme par exemple les films de genre, la publicité ou les jeux vidéo. Dans sa thèse, elle explique que la faible utilisation de la *Previz* peut être causée par deux facteurs. D'abord, la place historique du storyboard dans le champ de l'animation où cet outil y est considéré comme incontournable. Beaucoup de réalisateurs d'animation préfèrent le storyboard car il est souvent plus expressif selon eux que les séquences de *Previz*. D'un autre côté, elle montre que les besoins de planification en animation sont différents de ceux de la prise de vues réelle impliquant des effets spéciaux. En animation 3D, comme tous les éléments du film sont virtuels, il n'est pas indispensable de faire correspondre exactement les environnements modélisés et les mouvements de caméra avec le monde réel.

Dans le domaine de la production des films d'animation, Tristan Laville et Volcy Gallois-Montbrun sont les premiers Français à développer la *Previz* en 2006 (Coffineau, Saint-Vincent, 2013, p.169). Au début de leur carrière, ils travaillent en collaboration avec le réalisateur Antoine Charreyron sur des projets qui sont souvent en compétition dans les festivals de films d'animation. La durée de la préparation de ces films est courte au regard du budget. De ce fait, le storyboardeur Ivan Gomez Montero, dont la collaboration avec le réalisateur est constante sur chacun de ses films, réalise rapidement des croquis. Ces dessins sont ensuite animés en 3D par Laville et Gallois-Montbrun, formant ce qu'on appelle une animatique. Leur travail ressemble à un storyboard animé contenant les positions et les mouvements de caméra que le réalisateur avait souhaités. Cette technique permet à cette équipe de réaliser des films 3D pendant une durée courte et avec une prévisualisation précise.

En 2008, Tristan Laville et Volcy Gallois-Montbrun collaborent avec Guillaume Ivernel, réalisateur du film *Chasseurs de dragons*. Cette dernière rencontre des difficultés à expliquer aux équipes de production et aux investisseurs sa vision des différents mouvements de caméra à cause de l'absence de la 3ème dimension sur un storyboard classique. Cette collaboration à

trois chez Attitude Studio (Coffineau, Saint-Vincent, 2013, p.162[145]) permet donc de préparer la *Previz* de ce film d'animation. Même si le réalisateur a déjà recours à la *Previz* pour d'autres films, pour lui « l'idée de mélanger du storyboard classique à un univers en trois dimensions est apparue comme la meilleure façon d'optimiser les ressources d'un film CG (COMPUTER Graphics) » (*ibid,*.p.171). La technique de la *Previz,* utilisée par Laville et Gallois-Montbrun, facilite le développement de méthodes de travail plus pertinentes pour les réalisateurs de films d'animation en France, que ce soit en termes de temps ou de budget. Plus tard, ils découvrent grâce à leur rencontre avec le Chief Excutive Officier de The Third Floor Chris Edwards que ce qu'ils font est de la Pitch-viz, une forme de *Previz* qui « sert à raconter rapidement une histoire sans avoir, à proprement parler, de vocation technique comme la previs. » (*ibid,*.) Cela consiste en une présentation de l'ambiance esthétique du projet filmique.

Ils se rendent rapidement compte que le secteur du film 3D est un marché en pleine expansion pour ce qui concerne la technique de la *Previz*. Ils décident donc en 2010 de fonder les Androïds Associés, le seul studio spécialisé dans la prévisualisation de films en France. Pour eux, la *Previz* est une réelle occasion pour les producteur.rice.s de prévisualiser le film avant de le produire : *de facto,* elle devient un outil qui facilite de vérifier leur décision de validation du projet, mais surtout un moyen de convaincre les financiers. Certains enjeux sont partagés avec le storyboard, ce qui nous amène à questionner les liens entre ces deux outils et pratiques : la *Previz* est-elle une évolution du storyboard ? Peut-elle le remplacer ?

En nous appuyant sur l'étude socio-historique de l'évolution du storyboard comme pratique de préparation filmique, nous n'estimons pas que la *Previz* puisse être un storyboard développé. En effet, ces outils de prévisualisation ont différentes utilisations tant dans leur secteur « d'origine » que d'un secteur à l'autre.

Dans les films en prise de vues réelles, la *Previz* est souvent utilisée pour préparer les scènes qui intègrent des effets spéciaux. Elle permet au.à la réalisateur.rice de s'assurer de la cohérence spatiale et temporelle entre la scène réelle et les éléments virtuels. Or en animation, elle aide à produire des modèles haute résolution et des animations finalisées dans le cas de la création de films d'animation 3D (Moujjah, 2023). Ainsi, le principe de la *Previz* consiste surtout à

[145]Créé en 2000 et fermé en 2009, Attitude Studio était un studio d'animation français spécialisé dans le secteur du jeu vidéo et de l'animation.

expérimenter les différents éléments du projet, tandis que le storyboard est un outil qui facilite de traduire le découpage technique en image fixe.

Nous considérons la *Previz* plutôt comme une nouvelle étape de prévisualisation audiovisuelle, qui suit et complète l'étape du storyboard. En France, cet outil ne semble pas rencontrer beaucoup d'adeptes, notamment en raison du coût élevé pour une production cinématographique dont le budget moyen n'a jamais dépassé les 4 millions au cours des cinq dernières années. Cependant, la *Previz*, comme le storyboard, sont des outils qui permettent d'économiser du temps de tournage, donc de l'argent. En même temps, ces outils de prévisualisation ne correspondent pas à la culture du cinéma français, une culture caractérisée par sa spontanéité sur les lieux de tournage et qui n'apprécie pas de planifier à l'avance tous les plans du film. Cette particularité complique encore davantage l'intégration du métier de storyboardeur.euse dans le domaine cinématographique français.

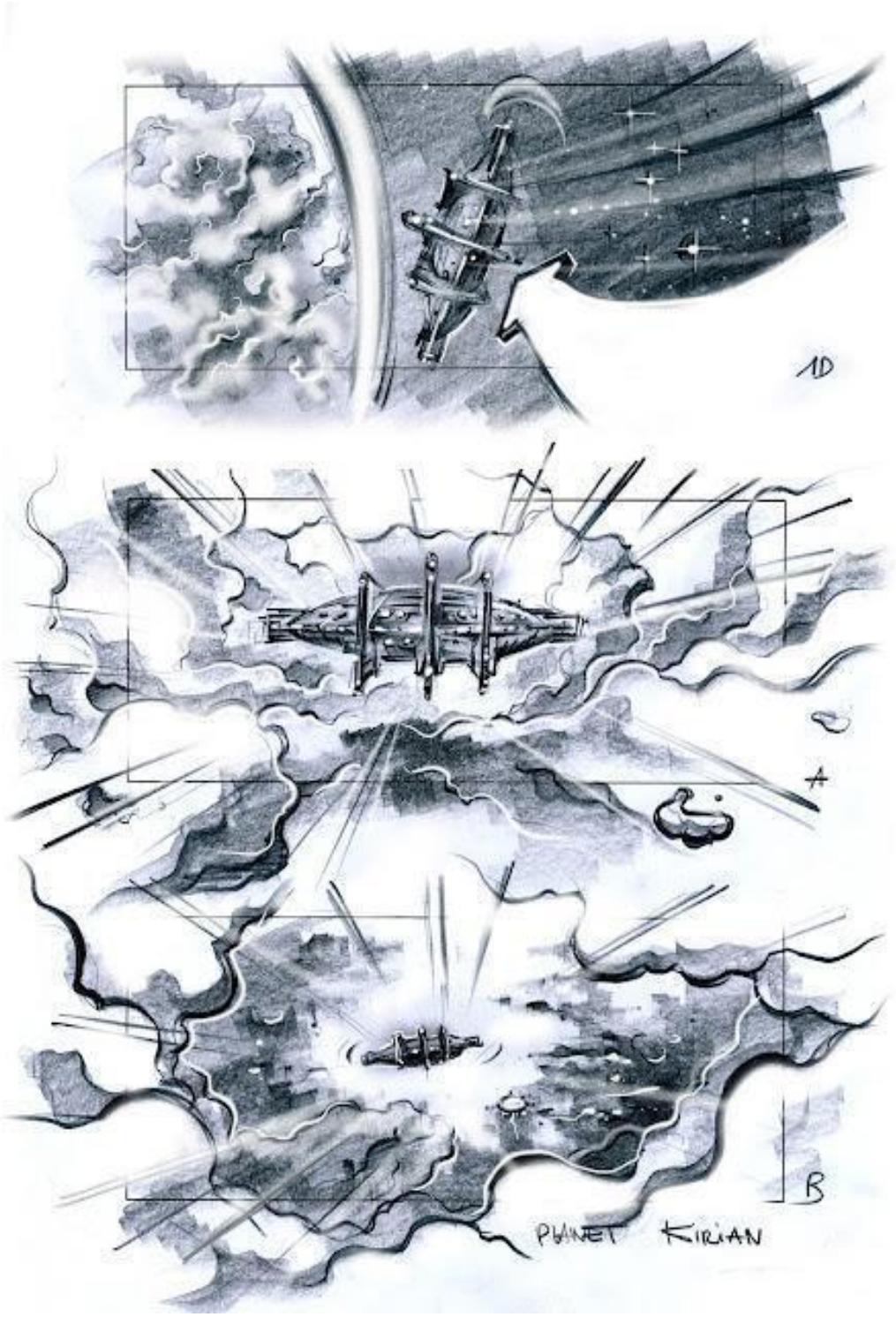


Figure 59 Extraits du storyboard du film *Valérian et la Cité des mille planètes* (2017) illustrés par Éric Gandois. (Source : Book d'Éric Gandois publié sur Internet)

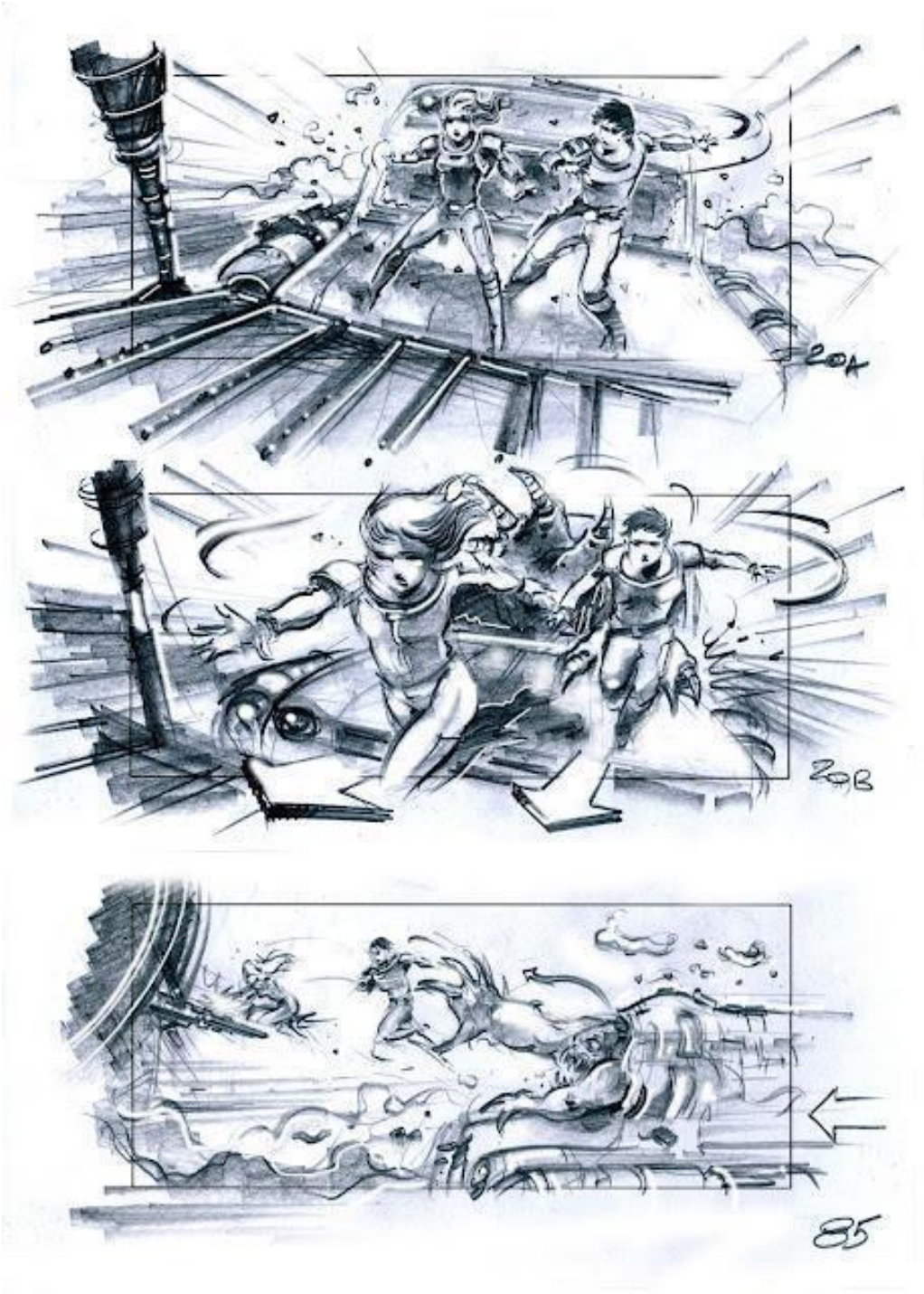


Figure 60 Extraits du storyboard du film *Valérian et la Cité des mille planètes* (2017) illustrés par Éric Gandois. (Source : Book d'Éric Gandois publié sur Internet)



Figure 61 Extraits du storyboard du film *Valérian et la Cité des mille planètes* (2017) illustrés par Éric Gandois. (Souce : Book d'Éric Gandois publié sur Internet)



Figure 62 Extrait de la Previz de film *Valérian et la cité des mille planètes* (2017).(Source : Halon Entertainment sur Vimeo)



Figure 63 Extrait de la Previz de film *Valérian et la cité des mille planètes* (2017).(Source : Halon Entertainment sur Vimeo)

Conclusion du chapitre

L'évolution des techniques de prévisualisation et de préparation visuelle dans le domaine du théâtre et du cinéma a marqué de manière significative l'histoire de la création artistique. Depuis les dessins préparatoires de Jean Berain au 17ème siècle jusqu'à l'intégration des storyboards dans les productions hollywoodiennes du 20ème siècle et tout au long de la mutation numérique du cinéma, ces outils ont permis aux créateurs de visualiser et de planifier leurs œuvres avec une précision toujours plus accrue.

Les supports de prévisualisation, bien qu'ayant des formes variées, sont souvent perçus comme un geste de création partagé entre les différents départements de production, permettant de formaliser et d'anticiper la vision de réalisateur.rice . Cependant, leur utilisation suscite un débat constant dans l'industrie du cinéma, oscillant entre les partisans qui considèrent ces outils comme indispensables et les détracteurs qui y voient une entrave à la spontanéité artistique.

Georges Méliès, pionnier du cinéma, fut l'un des premiers a priori à introduire des croquis préparatoires pour planifier ses films, s'inspirant de son expérience théâtrale. Bien que ces croquis ne soient pas des storyboards au sens moderne du terme, ils ont posé les bases d'une approche visuelle facilitant de contrôler l'ensemble du processus créatif. Cela a permis à Méliès de s'assurer que chaque élément visuel correspondait à sa vision, marquant ainsi un premier lien entre la prévisualisation et l'anticipation des défis techniques de la mise en scène.

Dans les années 1920, Claude Autant-Lara a consolidé cette approche en soulignant l'importance des dessins préparatoires pour assurer une planification rigoureuse et une cohérence visuelle. Son utilisation systématique des croquis avant le tournage montre déjà comment la prévisualisation permet d'intégrer des considérations esthétiques au processus technique de production, jetant ainsi les bases du storyboard moderne.

L'introduction formelle du storyboard, telle qu'initiée par Webb Smith chez Walt Disney dans les années 1930, a représenté un tournant dans la planification cinématographique, en particulier pour les films d'animation. Sa méthode consistant à juxtaposer des dessins sur des tableaux en liège a permis une organisation visuelle détaillée des séquences, ouvrant la voie à une coordination efficace des différents départements. Les réalisateurs comme Orson Welles et William Cameron Menzies ont ensuite intégré cette méthode dans leurs films, renforçant la cohérence et la structure de leurs productions.

En France, l'adoption du storyboard a suivi une voie différente, marquée par son utilisation pratique dans la gestion des décors et des ressources. Des chefs décorateurs comme les frères

Douy ont exploité le storyboard pour optimiser la construction des décors et maîtriser les budgets, soulignant ainsi l'aspect économique de cette technique. Cependant, la Nouvelle Vague, avec des réalisateurs comme François Truffaut et Jean-Luc Godard, a rejeté cette méthode, préférant une approche plus spontanée et libre du processus de production. Ils percevaient le storyboard comme un outil rigide, limitant la créativité et l'improvisation sur le plateau.

Le XXI^{ème} siècle a introduit une nouvelle révolution avec l'arrivée de la *Previz*, une méthode de prévisualisation en images de synthèse. Cet outil offre une visualisation 3D réaliste des scènes avant le tournage, notamment pour les films à effets spéciaux. La *Previz* permet de simuler les mouvements de caméra, l'éclairage et l'interaction des acteurs avec des environnements virtuels, ce qui en fait un outil précieux pour anticiper les contraintes techniques et visuelles des productions modernes. Bien que son adoption en France soit encore limitée, cette technologie montre l'importance croissante de l'innovation dans la planification cinématographique contemporaine, en particulier pour les films à effets visuels complexes.

Ainsi, ce chapitre répond à une partie de la problématique relative à la création du métier de storyboardeur·euse et à la définition de son rôle. En retraçant l'histoire du storyboard et en le situant dans les contextes plus larges du développement technique, esthétique et économique, il met en lumière la manière dont cet outil est devenu un élément important dans la production cinématographique. De simples croquis, le storyboard s'est transformé en un outil essentiel pour certains réalisateurs, facilitant l'optimisation des ressources techniques et financières, le renforcement de la cohérence esthétique des films et, plus récemment, une meilleure anticipation des défis techniques inhérents aux nouvelles technologies du cinéma numérique et des effets sp

Chapitre 2 Morphologies professionnelles des storyboardeurs.euse.s français

Dans le chapitre précédent, nous avons vu que le besoin d'un outil qui prévisualise les plans avant de les réaliser pour différentes raisons techniques, esthétiques et organisationnelles, a participé dans l'intégration du métier de storyboardeur.euse dans le champ cinématographique hollywoodien et français. En France, la Nouvelle Vague a rompu avec cette tradition en évitant une préparation excessive de son point de vue et une organisation stricte du tournage, marquant ainsi son refus d'adopter le storyboard dans son cinéma. À ces raisons s'ajoutent les origines américaines du storyboard et le rythme du travail qu'il impose. Malgré cette orientation artistique, des storyboardeur.euse.s commencent à s'imposer dans le champ cinématographique français. Dans le deuxième chapitre de cette thèse, nous décrivons les caractéristiques de la population des storyboardeur.euse.s français.es qui travaille dans le secteur de prise de vues réelles et dans celui de l'animation. Pour cela, nous nous appuyons sur des informations biographiques récoltées durant les entretiens avec les storyboardeur.euse.s et sur les rapports de CNC et Audiens (partie I). Dans ce chapitre, nous analysons également les différents parcours de ces professionnel.le.s pour se spécialiser dans ce métier et nous décryptons les différentes structures de formations proposées aux storyboardeur.euse.s pour acquérir les compétences nécessaires (partie II). Ces formations ont un impact différentié selon le secteur d'exercice, ce qui mène par la suite ces storyboardeur.euse.s à adopter des statuts particuliers pour pratiquer leur métier. Pour s'insérer à ces deux secteurs, trois modes de recrutements sont appliqués. C'est ce qu'explique enfin ce chapitre en soulevant la question de l'insertion (partie II). Malgré la différence de leur cadre du travail, les storyboardeur.euse.s rencontres les mêmes difficultés financières. Ils choisissent alors de naviguer entre deux régimes (dans le cas des storyboardeur.euse.s d'animation) ou devenir poly-actifs, adoptant ainsi une nouvelle forme de travail qui élargit les perspectives professionnelles (Partie IV). Cependant, la polyactivité des storyboardeur·euse·s en prise de vues réelles engendre une identité professionnelle instable, qui n'aide pas à constituer un groupe reconnu par les institutions, à l'inverse de celle des storyboardeur·euse·s d'animation. Nous étudions ainsi comment les normes du secteur de l'animation pourraient être transposées au domaine des prises de vues réelles afin de favoriser la reconnaissance des storyboardeur·euse·s comme des professionnel·le·s du cinéma en prises de vues réelles (Partie V). Par ailleurs, si la passion façonne l'identité de ce métier, elle peut aussi mener à certains excès, révélant une facette plus obscure de cette activité : un « sale boulot » dissimulé sous un éclat trompeur. Malgré ces défis, les storyboardeur·euses·s restent attaché·es à leur métier pour diverses raisons, que nous mettons en lumière à travers leurs témoignages (Partie VI).

I. Les visages des storyboardeur.euse.s français.es

Afin d'étudier un échantillon de la population des storyboardeur.euse.s, nous mettons en lumière ses traits caractéristiques principaux. Nous nous appuyons sur plusieurs éléments structurants tels que la profession des parents, l'âge, le genre des enquêtés et enfin leur spécialisation dans le secteur d'animation ou de prise de vues réelles.

I.1. Appartenance à des classes sociales variées

Les informations recueillies sur les catégories socio-professionnelles des parents des storyboardeur.euse.s interviewé.es dévoilent des liens entre ces catégories et le choix de carrière de storyboardeur.euse. Les parents des enquêté.es proviennent de milieux sociaux très variés, mais ils appartiennent majoritairement à la catégorie socio-professionnelle des cadres et professions intellectuelles supérieures. Ces métiers incluent : médecin radiologue (le père de Marie Eynard), architectes (les parents de Luc Desportes), pharmacienne (la mère de Chloé), directeur commercial dans une entreprise (le père de Maxime Rebière), kinésithérapeute dans le public (la mère de Loïc Fontimpe), et enseignant (le père de Chloé). D'autres appartiennent à la catégorie des employés, comme vendeuse (la mère de Nevil) et gendarme (le père de Nevil). Nous pouvons constater que le métier de storyboardeur.euse est accessible à des individus issus de classes moyennes et supérieures. Les parents des storyboardeur.euse.s enquêtés possèdent des carrières stables permettant à leurs enfants de bénéficier de plus de liberté pour explorer des carrières moins traditionnelles ou moins sécurisées que les leurs, comme celle de storyboardeur.euse.

Par ailleurs, les professionnel.le.s des métiers artistiques se distinguent souvent par une origine sociale privilégiée par rapport à l'ensemble de la population active. Parmi eux, les artistes plasticiens sont les plus fréquemment issus de milieux sociaux favorisés, suivis des auteurs littéraires et des professionnel.le.s du spectacle, qu'ils soient artistes ou techniciens. En revanche, les photographes et, plus encore, les ouvriers d'arts[146] proviennent généralement de milieux sociaux plus populaires (Gouyon, Patureau, 2013, p. 154). En comparant l'appartenance sociale des storyboardeur.euse.s à celle des autres artistes, on observe que la diversité sociale au sein des storyboardeur.euse.s pourrait être liée à la nature de leur métier, qui peut être perçu comme moins élitiste que d'autres formes d'art, telles que les arts plastiques ou la littérature. Cependant, ce métier requiert tout de même un soutien familial significatif pour surmonter les incertitudes économiques inhérentes aux métiers créatifs.

I.2. Une moyenne d'âge élevée pour une population majoritairement masculine en prise de vues réelles

La moyenne d'âge des storyboardeur.euse.s de prises de vues réelles enquêtés est de 48 ans, alors que celui de l'ensemble de la population active dépasse légèrement 40 ans. Ce chiffre s'inscrit dans une tendance globale de vieillissement de la population des storyboardeur.euse.s de prises de vues réelles.

D'après nos observations des pages LinkedIn de ces professionnel.le.s trouvé.e.s sur des sites de *freelance* ou ceux des agents de Roughmen et d'Illustrateurs, nous remarquons une faible présence des jeunes storyboardeur.euse.s en-dessous de 40 ans. Autre caractéristique marquante de la profession : sa faible féminisation. Dans nos observations des génériques des films français sortis entre 2017 et 2019, il n'y a qu'un seul nom de storyboardeuse : Marie Eynard. Ainsi dans les listes de storyboardeur.euse.s proposés par les agences ou sur les sites de *freelance*, il y a une présence des storyboardeurs hommes plus importante. Nos enquêtés ont également confirmé la masculinité de ce métier. Luc Desportes compare de son côté le métier de storyboardeur.euse avec les métiers de « décision » dans le cinéma en soulignant le rôle de l'éducation dans le choix du métier :

[146] INSEE. (2020). Liste des ouvriers d'arts. pcs2020-63F1-Ouvriers d'arts, ouvriers et techniciens des spectacles / Ouvrières d'arts, ouvrières et techniciennes des spectacles | Insee

[…] Je sais qu'il y a plus de garçons qu'ils le font. C'est un peu comme chez les réalisateurs, je ne pense pas que le métier de réalisateur soit plus masculin que féminin. Je connais qu'une storyboardeuse et chez les réalisateurs je crois que j'ai travaillé qu'avec 3 femmes. Je n'ai pas senti la différence entre travailler avec un réalisateur et travailler avec une réalisatrice. Je ne pense pas en tout cas que c'est un métier plus masculin que féminin, mais je sais qu'il y a des métiers où il y a plus de femmes comme le script, le costume et le maquillage ; et d'autres métiers où il y a plus d'hommes. Après c'est comment on éduque les petits garçons et comment on éduque les petites filles. Peut-être c'est ça, les petits garçons, on leur dit qu'il faut avoir le pouvoir. Parce que le réalisateur a un rapport décisionnel, donc un rapport de force. Et ça serait bien qu'il y ait plus de réalisatrices filles. Ce n'est pas absolument pas une histoire de talent, ce n'est pas absolument pas une histoire de capacité, ce n'est pas absolument pas une histoire d'imagination. Comme il y a plus de mecs producteurs, ils donnent plus aux réalisateurs masculins, c'est plus de cohabitation entre nous les hommes. […] [147]

[147] Entretien réalisé avec Luc Desportes en avril 2019.

Ce témoignage met en évidence l'existence persistante de préjugés et de stéréotypes de genre dans l'industrie cinématographique. Le concept de genre tient compte des représentations culturelles. Il inclut également les stéréotypes associés à chaque sexe. Ces stéréotypes sont « des croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais souvent aussi des comportements, d'un groupe de personnes » (Leyens, Yzerbyt, Schadron, 1996, p.24). Les stéréotypes de genre divisent notre monde social. Ils créent deux univers distincts. L'un est perçu comme masculin, et l'autre comme féminin. D'après Leyens et Croiset, « ces stéréotypes sont si largement répandus dans nos sociétés que bien souvent, ils ne sont plus identifiés comme des croyances mais comme des faits établis » (Croizet, Leyens, 2003, p.120). Bien que des progrès aient été réalisés dans la transmission des modèles féminins et masculins et l'enseignement des rôles qui y sont liés, les méthodes éducatives restent fortement influencées par les distinctions de genre. Dès la naissance, l'identité de genre commence à se construire. En effet, par un processus de généralisation, l'enfant absorbe et intègre peu à peu les rôles que son environnement social attend de lui ou d'elle (Gavoille, Lebègue, Parnaudeau 2014). Cette dynamique sous-jacente est précisément ce qui pousse les jeunes filles à s'orienter vers des professions considérées traditionnellement comme féminines, reflétant ainsi les attentes sociales persistantes en matière de genre. Ces métiers se caractérisent par des compétences pensées comme « typiquement féminines » (Monchatre, 2018). Cette catégorisation genrée des compétences n'est pas une spécificité du métier de storyboardeur.euse d'après les témoignages des enquêtés. En effet, en dehors de cette industrie, Sophie Devineau et Pascale Molinier s'intéressent, par exemple, à des professions traditionnellement féminines, au sein desquelles le travail de *care* est central (Devineau, Confais, 2017). Pascale Molinier explique que ce travail est basé sur des activités qui engendrent une création de sens, celles qui s'inscrivent dans le domaine de la sublimation et ne sont donc pas liées à des besoins physiques primaires (*ibid*,.). D'un autre côté, dans les entreprises notamment, les femmes sont supposées apporter de nouvelles « compétences féminines » telles que l'écoute, le souci du détail, l'intuition et la recherche du consensus (Chaintreuil, Epiphane, 2016, p.163). Ces compétences féminines sont alors des compétences relationnelles et émotionnelles où l'autrui représente le centre de leur travail. Dans l'industrie cinématographique, nous trouvons plus de femmes qui occupent les postes de *script-girl*, de maquilleuse et de costumière[148]. Cela s'explique en partie par l'origine culturelle de ces métiers, qui sont liés aux arts domestiques et aux compétences traditionnellement enseignées aux femmes, telles que la couture et le soin de l'apparence. Cette tradition a pu naturellement évoluer vers des rôles professionnel.le.s dans les domaines où ces compétences sont valorisées, comme

le cinéma. Selon Luc Desportes, certains métiers du cinéma sont moins adaptés aux femmes en raison de leur nature technique. Son témoignage souligne également le déséquilibre de genre dans les postes de pouvoir et de décision, tels que celui de réalisateur. En effet, selon le rapport du CNC de 2020, les femmes ne représentent que 23,8 % des réalisateurs. Dans la figure 64 ci-dessous, nous remarquons ainsi que les métiers qui demandent plus de mobilisation des compétences techniques voire physiques comme les métiers de machiniste, de l'électricien et de mixeur son sont les moins exercés par la population féminine de l'industrie cinématographique de fiction. D'après les enquêtes, le métier de storyboardeur.euse est un métier technique : « Moi j'ai une copine storyboardeuse mais ça attire moins parce que c'est un métier technique » explique Névil. Pourquoi le métier de storyboardeur.euse en prises de vues réelles attire-t-il davantage les hommes, même s'il ne s'agit pas d'un métier décisionnel, ni d'un métier purement technique ? Ce métier implique une collaboration directe avec le réalisateur, et comme la profession de réalisateur est majoritairement masculine, une forme de « cohabitation entre les hommes »[149] tend à s'installer dans la relation entre réalisateur et storyboardeur. De plus, l'accent mis sur les compétences techniques requises pour le métier de storyboardeur.euse contribue à renforcer les stéréotypes associés à ce métier. En effet, le recrutement de storyboardeur.euse.s pour travailler sur des films en prises de vues réelles a souvent pour objectif de préparer des scènes de cascades et d'action. Ce cas de figure met souvent l'accent sur des compétences techniques spécifiques, telles que la capacité à dessiner des séquences complexes et violentes ou à utiliser des logiciels spécialisés pour représenter des mouvements dynamiques et des effets spéciaux. Cette focalisation sur les aspects techniques du métier, bien que nécessaire, contribue paradoxalement à renforcer certains stéréotypes liés à ce domaine. Marie Eynard parle de ces clichés dans son témoigne : « Moi je sais par exemple, j'ai déjà vu un réalisateur me refuser l'accès au storyboard parce que j'étais une fille en me disant : « moi les séquences à storyboarder c'est assez violent avec des voitures et il y a du sang, ça ne peut pas être storyboardé par une fille. » Là j'étais un peu estomaquée à cause de cet argument car je passe mon temps à storyboarder des scènes avec des effets spéciaux et avec des cascades et des bagarres. Je ne vois pas pourquoi une fille ne pourrait pas le faire et ça peut être un élément que les hommes ne prennent pas pour une fille pour storyboarder les bagarres par exemple. »[150]

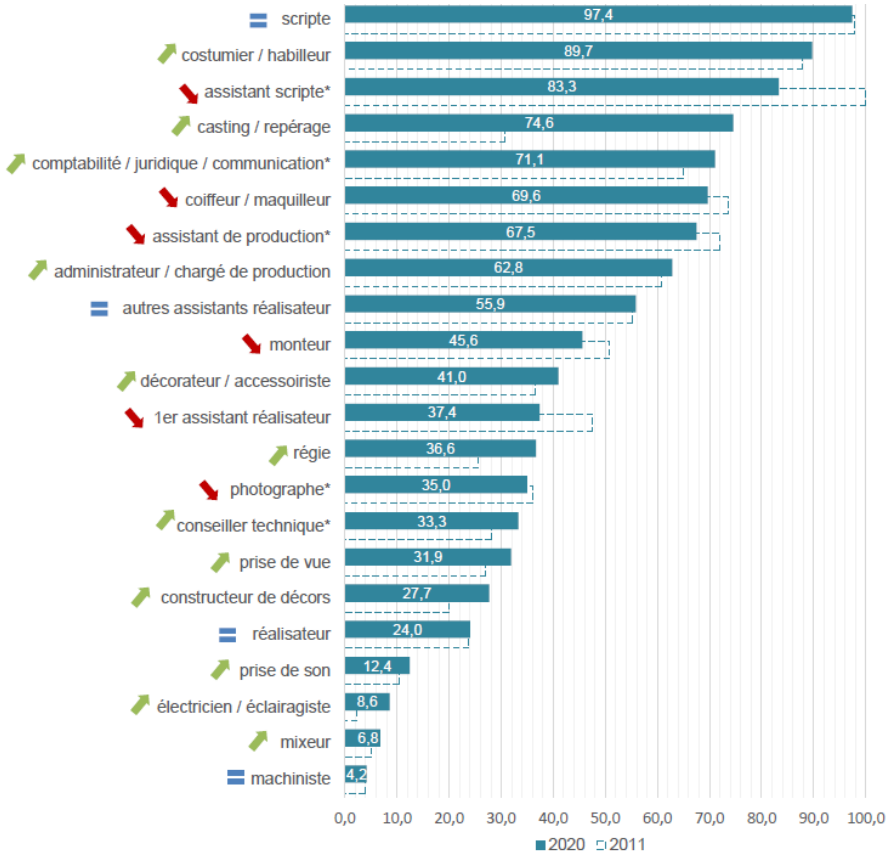


Figure 64 Part de femmes dans les métiers de la production cinématographique en 2020 (%) (source : Les synthèses du CNC n°20)

[149] Expression utilisée par Luc Desportes lors de l'entretien.

[150] Entretien réalisé avec Marie Eynard le 6 octobre 2020.

I.3. Une moyenne d'âge basse pour une population équilibrée en animation

La moyenne d'âge des storyboardeur.euse.s de film d'animation observés est de 34 ans, tandis que celle de l'ensemble de la population active est légèrement supérieure à 40 ans. Le champ de l'animation est connu pour sa moyenne d'âge basse. D'après une étude[151] réalisée par Audiens[152], qui a pour objectif de connaître la structure des entreprises du secteur de la production de films d'animation et de mesurer l'emploi et son évolution, les techniciens en CDDU dans la production de films d'animation sont très jeunes : 76% avaient moins de 40 ans en 2022. Autre caractéristique marquante de la profession : sa mixité. En effet, selon la même étude, les femmes représentaient 35 % des storyboardeur.euse.s de films d'animation en 2022, un pourcentage qui a légèrement augmenté depuis 2019, année où elles constituaient 31% de la population.

Cette hausse apparait toutefois limitée si on la compare avec d'autres professions de l'industrie d'animation. Par exemple, les femmes représentaient 41% des effectifs d'animateurs en 2022 contre 34% en 2019. La population féminine a également augmenté dans le poste de réalisateur.rice de 36 % en 2019 à 43 % en 2022. Pourquoi le domaine de l'animation favorise-t-il davantage la mixité que celui de la prise de vues réelles ?

Selon la storyboardeuse Marie Eynard : « Dans le domaine de l'animation, il y a autant de filles que de garçons dans toutes les spécialités presque, ce qui permet une égale représentation des deux sexes parmi les professionnel.le.s diplômé.e.s. Mais, en prise de vues réelles, l'absence de formations spécifiques et la non-reconnaissance de ce métier compliquent l'accès à cette profession pour nous les femmes ». Jean-Luc Ballester insiste également sur l'importance de faciliter l'accès des filles à ces formations pour atteindre un meilleur équilibre des genres lors des recrutements dans ces industries :

[151] Audiens. (2023). *L'emploi dans la production de films d'animation* (p. 25). https://www.audiens.org/files/live/sites/siteAudiens/files/03_documents/groupe/Etudes/Etude-Films-animation-2023.pdf.

[152] Audiens est un groupe de protection sociale paritaire, indépendant et à but non lucratif.

> De plus en plus de femmes rejoignent le domaine de l'animation, ce qui est généralement positif. Personnellement, j'ai commencé à enseigner en 1987, à une époque où les classes étaient majoritairement composées de garçons, avec quelques filles. Aujourd'hui, alors que je continue à enseigner dans plusieurs écoles, je constate qu'en général, la répartition est souvent équilibrée, voire avec parfois plus de filles dans ce secteur. En ce qui concerne le storyboard, je n'ai pas de statistiques exactes, mais j'estime qu'il y a plus de garçons. Cependant, je pense que la situation est en train d'évoluer […].

La sociologue Dominique Epiphane affirme l'importance de la formation dans l'insertion professionnelle des jeunes femmes dans des filières et métiers « masculins » (Epiphane, 2016, p.161). Elle explique que depuis les années 1980, la sous-représentation des femmes dans les filières scientifiques et techniques contribue à leurs difficultés d'insertion professionnelle et aux disparités de genre sur le marché du travail. Les politiques d'égalité des sexes ont donc essayé d'encourager les femmes à poursuivre des études dans ces domaines. Les conventions interministérielles successives ont souligné cet objectif, mais ce n'est qu'en 2013 qu'une convention a aussi mis l'accent sur la nécessité de lutter contre les stéréotypes affectant tant les filles que les garçons, visant à attirer les deux sexes vers les filières les moins choisies[153].

En nous appuyant sur le témoignage de Jean-Luc Ballaster et l'analyse de Dominique Epiphane, nous constatons que la politique visant à une plus grande mixité des filières de formation a aussi été mise en œuvre dans les filières d'animation, ce qui a contribué à l'augmentation progressive du recrutement des femmes dans cette industrie.

[153] Bulletin officiel de l'Éducation Nationale, n° 6 du 7 février 2013.

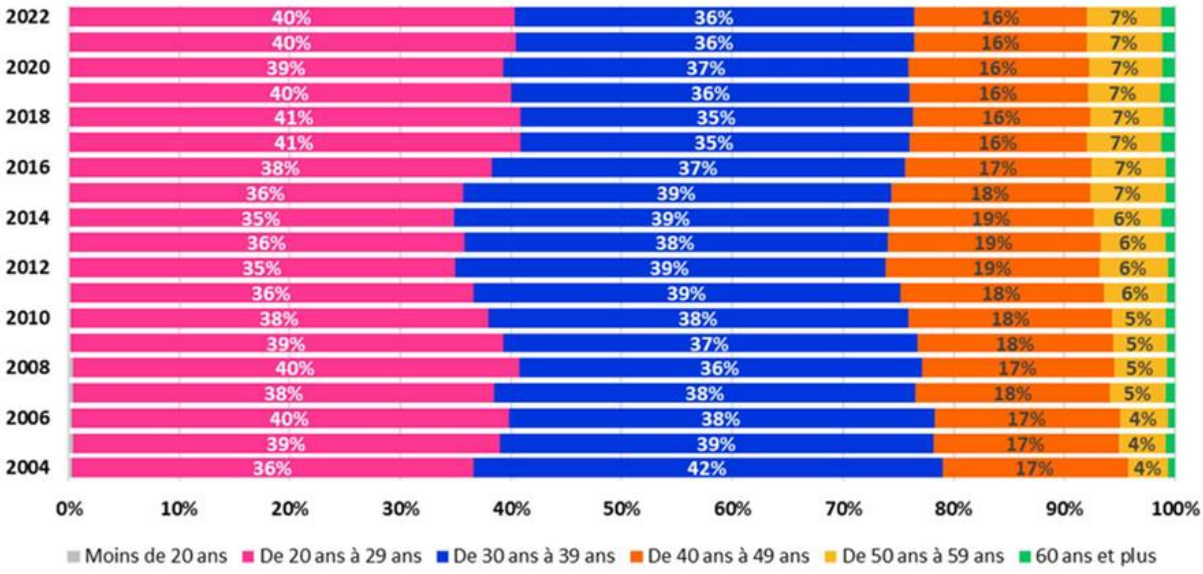


Figure 65 Part des effectifs en CDDU par tranche d'âges (source : Audiens)

II. Formation des storyboardeur.euse.s

II.1. Être storyboardeur.euse n’a jamais été le premier choix de carrière

L'analyse des parcours professionnels des storyboardeur.euse.s enquêté.e.s révèle des multiples dynamiques qui influencent le choix de cette carrière créative. Être storyboardeur.euse n’a pas été le premier choix pour la plupart des enquêté.e.s. Leurs récits mentionnent des découvertes tardives de la profession, des décisions influencées par des rencontres ou des opportunités spécifiques, ou des choix faits après des explorations dans d'autres domaines artistiques ou créatifs.

Maxime Rebière, diplômé en architecture intérieure, se réoriente vers le storyboard après sa première expérience de travail dans une agence de publicité. Il indique que ce n'était pas son intention initiale de devenir storyboardeur, mais que c’était pour lui une opportunité financière. Pour sa part, Loïc Fontimpe, formé pour devenir cameraman, découvre ce métier grâce à une rencontre : « Je suis monté à Paris, je suis tombé sur une jeune réalisatrice qui avait besoin d'un storyboard pour une pub. Du coup ce n’était pas payé, j'ai accepté de le faire et ensuite elle m'a proposé d'autres publicités cette fois-ci, et ça m'a fait le premier pas dans ce monde. »

Marie Eynard a quant à elle choisi de faire du storyboard après son expérience dans les effets spéciaux : « En allant travailler dans les effets spéciaux, en faisant un stage, c'est là où je me suis rendu compte qu'il y a vraiment un besoin (de storyboard). Donc j'ai commencé à en faire ». Enfin, la storyboardeuse H débute le storyboarding professionnel alors qu’elle occupe le poste du designer de personnages et d’accessoires «[…] Pendant la production sur laquelle je travaillais, où je faisais des personnages et du props, on m'a demandé de faire un petit peu de clean, de storyboard. »

II.2. Étude d'état des formations pour devenir storyboardeur.euse

Dans cette partie de notre thèse, nous adoptons l'approche analytique développée par Jean-Pierre Durand et Joyce Sebag dans leur recherche de 2011 sur les métiers du graphisme afin d'examiner les dispositifs de formation en France pour le métier de storyboardeur.euse, car ces deux métiers partagent certains cursus et quelques compétences techniques et artistiques.

Les parcours de formation pour devenir storyboardeur.euse sont variés et souvent généralistes, avec seulement quelques programmes spécifiquement dédiés à la préparation de storyboardeur.euse.s professionnel.le.s. Les étudiant.e.s doivent choisir entre des formations de durée variable (courte ou longue) et parmi divers types d'institutions, qu'elles soient des lycées professionnels, des universités ou des écoles spécialisées.

Dans le domaine de l'enseignement public, les programmes sont souvent organisés sous différentes tutelles ministérielles, révélant les stratifications administratives. Les discussions entre les syndicats patronaux, les syndicats des travailleur.euse.s du cinéma et de l'audiovisuel, ainsi que les écoles spécialisées, mettent en lumière les tensions structurantes qui influencent la profession. Ces débats soulignent l'impact des transformations numériques sur le secteur, notamment la pénurie de compétences dans ce métier qui jouent un rôle de médiation entre les créateur.rice.s du film (réalisateur.rice, directeur.rice artistique, scénariste) et les équipes d'animateurs. Pour de nombreux projets de films ou de séries, la maîtrise du storyboard détermine la qualité du rendu et le temps de production des œuvres[154].

En 2000, René Broca, qui était alors délégué général du Réseau des écoles françaises de cinéma d'animation (RECA), remarque le manque de formations spécialisées en storyboard (Broca, 2009). Aujourd'hui, selon le délégué général du SNTPCT, la pénurie de storyboardeur.euse.s qualifié.e.s persiste sur le marché, malgré l'introduction de formations spécialisées en storyboard.

[154] École Émile Cohl

II 2.a Place de la formation des storyboardeur.euse.s en prise de vues réelles

Le métier de storyboardeur.euse dans le domaine de la prise de vues réelles présente une trajectoire de formation souvent imprécise et hétérogène, comme en témoignent les retours de professionnel.le.s du secteur. L'absence de parcours éducatif structuré et les évolutions récentes du métier soulignent une réalité où l'apprentissage est davantage marqué par l'expérience personnelle et la pratique que par une formation académique dédiée.

Les storyboardeur.euse.s qui travaillent dans le domaine de la prise de vues réelles proviennent généralement de cursus en arts appliqués, en arts plastiques ou en cinéma. Cependant, cette diversité de formations ne conduit pas nécessairement à une spécialisation poussée en storyboard. Par exemple, L'École supérieure de réalisation audiovisuelle (ESRA)[155] propose bien un cours de storyboard, mais uniquement en première année, dans le cadre d'un tronc commun. Le cours de storyboard se compose de 10 séances d'1h30 chacune, ce qui représente un total de 15 heures de formation. Cette durée relativement brève souligne le caractère introductif du cours, conçu pour initier les étudiants aux concepts fondamentaux du storyboard et à son utilisation dans le processus créatif. En proposant ce cours en première année, l'école établit les bases nécessaires à la compréhension du métier de storyboardeur·euse ainsi que de l'outil lui-même. Ce cours attire environ 200 élèves chaque année en première année, ce qui témoigne d'un large public, bien que la composition de cette audience puisse varier. En réservant ce cours à la première année, l'école cherche à orienter les étudiants dès le début de leur parcours vers les compétences essentielles requises dans le secteur audiovisuel. Ce cours reste limité et n'est pas approfondi dans les années suivantes, obligeant ainsi les étudiant.e.s à acquérir des compétences en storyboard par des moyens extérieurs, souvent autodidactes.

Luc Desportes, qui a déjà donné des cours de storyboard, exprime une critique sur l'enseignement théorique de cette discipline. Pour lui, le storyboard est une compétence qui se développe principalement par la pratique intensive et la répétition, plutôt que par une accumulation de théorie. Il souligne que « faire un stage ne fait pas une discipline complète

[155] L'ESRA est un établissement français qui forme aux métiers du cinéma, de la télévision, du son et de l'animation. Fondée en 1972, l'ESRA propose des cursus variés allant du diplôme de réalisation à des spécialisations techniques. Elle est reconnue pour offrir une formation pratique et théorique, en lien avec les industries créatives. L'école dispose de plusieurs campus, notamment à Paris, Nice, Rennes et Bruxelles, permettant aux étudiants d'acquérir des compétences professionnelles tout en développant leur créativité.

dans un processus universitaire », car le storyboard est une discipline où la théorie ne prend véritablement sens qu'une fois confrontée à la pratique. Dans son approche pédagogique, Desportes insiste sur l'importance de travailler directement sur des séquences concrètes : « On prend une séquence, quelqu'un la raconte ou on l'écrit ou on fait une photocopie."Allez s'y, découpez-moi ça, pourquoi ça c'est une bonne idée, pourquoi ça c'est une mauvaise idée, pourquoi ça c'est possible, pourquoi ça ce n'est pas possible, pour la technique pourquoi il est entré à droite et sorti à gauche…" ». À travers ces exercices pratiques, l'étudiant est amené à découvrir les notions fondamentales du storyboard, telles que la grammaire visuelle, la profondeur de champ, et la valeur des plans.

Selon Desportes, après quelques séances de travaux pratiques, un.e étudiant.e devrait avoir acquis l'essentiel des concepts nécessaires pour devenir un.e storyboardeur.euse compétent.e. Le reste de l'apprentissage dépend de la capacité de l'étudiant.e à travailler par lui-même, à analyser des films, et à développer un œil critique. Desportes explique que la passivité intellectuelle, illustrée par l'exemple de ceux qui consomment des films de manière non critique « si on n'a pas regardé des films bidons sur Netflix ou pas (rire) ». Pour lui, le talent et le travail sont indissociables, et la maîtrise du storyboard passe par une observation minutieuse et répétée des œuvres cinématographiques. Luc Desportes minimise ainsi l'importance des cours théoriques de storyboard, affirmant que la théorie est bien mieux assimilée lorsqu'elle est mise en pratique : « La théorie s'apprend sur la pratique. Les règles qu'on peut apprendre en cinéma, on peut les dire au tableau, mais c'est tellement plus facile de les voir dans un exemple pratique, 15 fois plus efficace ». Ce point de vue reflète une vision pragmatique de l'apprentissage du storyboard, où la formation académique théorique joue un rôle secondaire par rapport à l'expérience pratique et à l'analyse critique des films. Pour Desportes, ce sont ces éléments qui sont véritablement essentiels pour former des bons storyboardeur.euse.s en prise de vues réelles, capables de traduire des idées narratives en séquences visuelles efficaces et cohérentes.

L'évolution technique du cinéma et la réalisation de scènes de plus en plus complexes exigent des compétences nouvelles de la part des storyboardeur.euse.s. Maxime Rebière, en apportant une perspective contemporaine, souligne l'importance croissante de la maîtrise des outils numériques dans ce métier. Il indique que les professionnel.le.s doivent désormais être capables d'utiliser des logiciels spécifiques pour « envisager des concepts plus numériques, permettant de réaliser des prévisualisations en trois dimensions et de simuler des espaces et des volumes ». Rebière observe que ces avancées techniques nécessitent l'acquisition de nouvelles compétences, mais la formation actuelle des storyboardeur.euse.s ne les intègre pas encore de

manière adéquate. Ce témoignage met en évidence le besoin d’instaurer une formation du storyboard qui correspond aux nouvelles exigences technologiques. Le métier évolue rapidement vers des formats plus numériques et dynamiques, où la simple maîtrise des techniques traditionnelles ne suffit plus.

Même si les avis se diffèrent sur l’importance d’une formation en storyboard, elles sont d’accord que la formation actuelle est loin d'être complète. Elle reste largement basée sur la pratique et l'apprentissage autodidacte, avec peu de place pour une formation théorique approfondie ou pour l'intégration des nouvelles technologies. Tandis que le métier continue d'évoluer, notamment avec l'essor de la prévisualisation numérique, les parcours de formation devront s'adapter pour mieux préparer les futurs professionnel.le.s à répondre aux exigences de l'industrie.

II.2.b. Les grandes structures de formation en animation

II.2.b.i. Les cycles courts

Sous tutelle du ministère de la Culture et de la Communication on trouve :

• Niveau II (bac + 3) : DNA (diplôme national d'arts plastiques) option communication, DN MADE animation ;

Le secteur privé prépare également à de nombreuses certifications de formation professionnelle spécialisées en storyboard.

• Niveau III (bac + 2) : Certificat de formation en storyboard (École Émile Cohl). Formation longue. Durée : 950 heures en 1ère année, 900 heures en 2e année + 8 à 12 semaines de stage.

• Certificat de formation en storyboard (Gobelins Paris). Formation courte. Durée : 105 heures sur 15 jours.

Ainsi, le secteur public propose, au niveau bac + 3, le diplôme national d'arts (DNA) ou le diplôme national DN MADE animation préparé dans les écoles nationales ou territoriales d'art ou des beaux-arts. Une dizaine d'établissements proposent un cycle en animation et/ou en communication (visuelle). Le ministère de la Culture et de la Communication a habilité des licences professionnelles dans plusieurs établissements.
Le secteur privé propose une offre très large de certificats d'école du cinéma et d'animation mais qui ne forment pas des storyboardeur.euse.s professionnel.le.s. Le cours de storyboard est souvent intégré parmi d'autres matières. Par exemple, à l'école Rubika, des cours de storyboard sont proposés dans le cadre de la formation en animation 2D et 3D. De même, l'école Pikturu inclut le storyboard dans son programme de licence en animation 2D[156].

[156] Voir annexe : tableau de formations

II.2.b.ii. Les cycles longs

L'enseignement public prépare au Diplôme supérieur d'arts appliqués (DSAA) design mention graphisme et au Diplôme national supérieur d'expression plastique (DNSEP) option communication à bac + 5 (niveau I) dans la plupart des écoles nationales ou territoriales d'art et des beaux-arts qui dispensent les mêmes options pour les diplômes à bac + 3. De son côté, le ministère de l'Enseignement supérieur a habilité quelques masters dans les universités comme Paris III qui délivrent des diplômes en Études cinématographiques et audiovisuelles. Les diplômés de ces écoles peuvent travailler en tant que storyboardeur.euse.s. Ces formations offrent aux étudiant.e.s l'opportunité d'acquérir quelques compétences essentielles pour devenir storyboardeur.euse, telles que la capacité à dessiner rapidement et en perspective, la maîtrise de la communication visuelle, ainsi qu'une solide culture artistique et cinématographique. Cependant, ces formations ne suffisent pas à devenir storyboardeur.euse en animation, car les recruteur.euse.s recherchent des professionnel.le.s spécialisé.e.s dans ce domaine. Parmi les formations proposées, certaines se démarquent particulièrement dans le secteur privé, comme celles des Gobelins Paris et de l'école Georges-Méliès. Ces établissements font partie du Réseau des Écoles de Cinéma d'Animation (RECA)[157], reconnu pour la qualité de ses formations.

Réseau des Écoles de Cinéma d'Animation (RECA)

Le Réseau des Écoles de Cinéma d'Animation (RECA) représente une Association Loi 1901 d'intérêt général, unissant 34 établissements français renommés dans les domaines du cinéma d'animation et des effets visuels (VFX). Chacune de ces écoles jouit d'une reconnaissance indiscutable tant sur le plan national qu'international, validée par le milieu professionnel.
Fondé avec le soutien du Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), ainsi que des syndicats d'employeurs majeurs du secteur tels qu'AnimFrance et la FICAM, le RECA bénéficie également du partenariat du Pôle Image Magélis à Angoulême.
Les membres du RECA se distinguent par leur diversité de statuts - public, privé ou consulaire - et par la variété de leurs approches pédagogiques. Cette diversité est perçue comme une véritable richesse, offrant aux étudiants des parcours enrichissants et adaptés aux besoins du secteur.

[157] Voir dans le site du RECA https://reca-animation.com/reseau/les-ecoles/

L'engagement des écoles membres se manifeste à travers la Charte du RECA, garantissant une information transparente et précise sur les contenus et les modalités des formations offertes. Cette charte témoigne de leur engagement commun à placer le développement des compétences techniques et artistiques des étudiants au cœur de leur mission éducative, avec une pédagogie sincère et transparente dans ses pratiques.

Sur la base des données du site du RECA, nous avons identifié 10 écoles offrant 13 formations en animation, incluant des cours de storyboard dans leur programme global. Ces écoles visent à former des étudiants polyvalents en leur proposant une variété de spécialisations en animation, chacune adaptée à différents aspects de la production animée. L'école Rubika propose des formations distinctes en 2D et 3D, chacune sur une période de 5 ans, mettant l'accent sur une formation complète et approfondie dans ces deux domaines. L'école Georges Méliès offre un programme de 5 ans centré sur l'artisanat de l'image animée, couvrant divers aspects de l'animation.

L'école des Gobelins propose deux bachelors distincts, chacun sur une durée de 3 ans : Animateur de Personnage 3D et Animateur et Réalisateur de Films d'Animation, visant à former des professionnel.le.s polyvalent.e.s dans la création et la direction artistique d'animations en 3D. L'Atelier, École Pivaut, Gobelins (Concepteur et Réalisateur de Films d'Animation), LISAA et ArtFX proposent tous des formations de 5 ans, chacune axée sur des aspects spécifiques de la conception, de la réalisation et des effets spéciaux en animation.

MOPA se distingue avec son programme de 5 ans, mettant l'accent sur la conception avancée, la réalisation et l'animation en 3D, offrant une formation exhaustive pour ceux aspirant à des postes techniques et de leadership dans l'industrie de l'animation. Pikturu offre des licences en Animation 2D sur des durées variées de 2 à 3 ans, tandis qu'ArtFX propose un Mastère en Cinéma d'Animation 2D sur une période de 2 ans, ciblant en particulier des étudiants déjà diplômés cherchant à se spécialiser davantage.

L'analyse des programmes proposés par différentes écoles révèle une diversité de parcours et de spécialisations. La durée des formations, par exemple, varie de 2 à 5 ans selon les écoles telles que l'École Rubika et MOPA. Cette variation dans la durée des formations témoigne d'une volonté d'approfondissement progressif et de spécialisation, conforme aux théories d'Abbott (2005) qui soulignent comment une période prolongée de formation peut faciliter une socialisation plus profonde et une acquisition de compétences plus approfondie chez les étudiants.

La spécialisation dans des aspects spécifiques de l'animation, comme la conception de personnages à Gobelins ou la réalisation de films d'animation à ArtFX, s'inscrit dans une

logique de réponse aux attentes du marché du travail, conforme aux analyses de Bourdieu (1986) sur la façon dont les écoles se structurent en fonction des normes professionnelles dominantes. Cette spécialisation permet aux étudiant.e.s de développer des compétences précises et recherchées, renforçant ainsi leur positionnement sur le marché de l'emploi.

L'approche pédagogique pratique et professionnalisante de certaines écoles comme les Gobelins et MOPA, qui intègrent des stages et des projets en collaboration avec l'industrie. Cette approche vise à préparer les étudiant.e.s à leur insertion professionnelle en leur fournissant non seulement des compétences techniques, mais aussi un capital social et professionnel solide, facilitant ainsi leur transition vers le monde du travail.

Ainsi, les mastères, en se concentrant sur la spécialisation et l'approfondissement des connaissances, offrent aux étudiant.e.s des perspectives supérieures sur le marché du travail, tout en consolidant leur statut social et professionnel.

Enfin, la réputation et le réseau des écoles renommées telles que Gobelins, MOPA et ArtFX jouent un rôle crucial dans l'insertion professionnelle des diplômés. Ces écoles cultivent des réseaux professionnels étendus et influents, facilitant ainsi l'accès des étudiant.e.s à des opportunités de carrière enrichissantes et durables dans l'industrie de l'animation.

Ces écoles incluent des cours de storyboard dans leurs programmes, comme le révèlent leurs brochures. Cependant, les informations concernant la durée de ces cours et leur importance par rapport aux autres disciplines ne sont pas précisées. Cela pourrait refléter une hiérarchisation des enseignements, où le cours de storyboard, malgré son rôle essentiel dans la création d'un film d'animation, est considéré comme une compétence complémentaire. D'autres compétences techniques ou artistiques, telles que l'animation 3D, semblent être perçues comme plus valorisées dans ces formations.

Les Écoles de Cinéma d'Animation privées en dehors du (RECA)

En dehors du RECA, certaines écoles privées proposent également des cours de storyboard. Par exemple, l'IIM Digital School offre une formation généraliste dans le domaine du digital, avec une spécialisation en Animation 3D dès la deuxième année. Ce parcours se divise en deux volets : un bachelor, qui met l'accent sur l'acquisition des techniques 3D pour l'animation et les effets visuels, et un mastère, où les étudiant.e.s réalisent plusieurs courts-métrages. Bien que la formation soit davantage orientée vers les compétences techniques que vers les arts appliqués, un module de storyboard est dispensé en quatrième année. Ce cours, d'une durée de 15 heures, initie les étudiant.e.s aux bases du storyboard, en particulier à travers la retranscription des

mouvements de caméra par le dessin, sans pour autant viser à former des professionnel.le.s du storyboard. L'approche est davantage axée sur le langage cinématographique, avec des interventions de professionnel.le.s comme Sylvain Despretz.

D'après nos échanges par mail avec Rodthong Ekkarat, responsable pédagogique de l'axe animation 3D à l'IIM, peu d'étudiant.e.s se destinent à une carrière dans le storyboard. Il précise : « Nous avons eu un étudiant l'an passé, qui est devenu, me semble-t-il, assistant storyboarder à Fortiche, mais c'était une exception ; il avait déjà un bon niveau de dessin qu'il a développé par lui-même. » Ce constat montre que, malgré la présence d'un module de storyboard, cette formation s'adresse avant tout à des profils techniques, et non à ceux spécifiquement orientés vers les métiers du dessin ou du storyboard.

II.3. Quelles formations aujourd'hui ?

D'après Raphaël Saint-Vincent, cofondateur de la Fédération Nationale des Storyboardeurs Français, le storyboard est intégré dans le programme de toutes les écoles de cinéma, et figure même dans le Bulletin Officiel du baccalauréat[158] depuis 2003. Cependant, il n'existe pas de formation spécifique pour enseigner ou apprendre cette discipline. En 2012, il a souligné le manque de formations dédiées à cette profession (De Rancourt, 2012). Aujourd'hui encore, le storyboard est souvent traité comme une simple matière d'enseignement plutôt que comme une spécialisation, à l'exception de l'École Émile Cohl où il est enseigné comme une spécialité à part entière.

Selon Florian Thouret, réalisateur et directeur artistique en animation : « […] le storyboardeur doit connaître la chaîne de fabrication. C'est un poste qui est très riche et il doit être très complet. Le storyboardeur connaît à la fois le layout, connaît l'animation, connaît la perspective, le langage cinématographique »[159]. Autrement dit, le poste de storyboardeur.euse est complexe car son exécutant doit posséder plusieurs compétences techniques, voire maîtriser les tâches d'autres intervenants. En effet, tous les storyboardeur.euse.s interviewé.e.s ont suivis d'autres formations comme le design des personnages ou l'animation. Certains d'entre eux ont

[158] Le type du bac n'est pas mentionné dans la source.

[159] École Émile Cohl. (2021). Formation en 2 ans : Storyboard & Layout [Vidéo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=Naal5sCeoCE.

commencé leurs carrières dans d'autres postes. Cette transition leur confère des connaissances multidisciplinaires en animation, selon Florian Thouret : « les gens qui sont passés par d'autres postes [et qui] ont compris et vu toutes les problématiques qu'un mauvais storyboard avait »[160].

D'un autre côté, Quentin Reubrecht, storyboardeur et professeur à l'École Émile Cohl, explique que la technicité chez un.e storyboardeur.euse ne se limite pas uniquement à la résolution des problèmes du tournage, mais s'applique également à la maîtrise de différentes mises en scènes et références cinématographiques. Il ajoute : « toute technicité à devoir développer dans le cartoon ne va pas être forcément valable quand on va storyboardeur du réalisme ou de l'action ». Ceci est aussi affirmé par Agob Besson, storyboardeur en animation : « Il y a toujours une phase avant de commencer le projet, on essaye de se mettre dans le bain au niveau du style, de l'ambiance, même au niveau du dessin, il faut bien du temps pour s'immerger dans le style graphique d'un projet ».

La nécessité de maîtriser plusieurs techniques est prise en compte dans la formation du storyboard et du layout à l'École Émile Cohl. En 2021, l'école crée à Angoulême le premier parcours complet de formation en présentiel de 2 ans en storyboard et layout. Dans ce cursus, les étudiants doivent apprendre à mettre en scène une histoire en se basant sur des références et connaissances cinématographiques, à réaliser des storyboards avec le logiciel Storyboard Pro, à s'adapter aux contraintes de la production, et à modifier et décliner les storyboards en fonction des projets (cartoon, courts et longs, etc.). Cette formation offre des cours adaptés aux nouveaux outils technologiques, en particulier les logiciels de storyboard. Ces derniers ont fusionné les fonctions de layoutman.woman et de storyboardeur.euse sur une seule plateforme, entraînant des changements dans les responsabilités de storyboardeur.euse par l'ajout de tâches de layoutman.woman. Par conséquent, cette innovation numérique adoptée par toute entreprise d'animation pour des raisons d'efficacité, a changé la définition du rôle de storyboardeur.euse au sein des studios d'animation, avec une demande croissante pour des professionnel.le.s qui maîtrisent à la fois les compétences en storyboard et en layout[161].

[160] *ibid*.

[161] Voir dans le chapitre IV : Nouvel outil : La dégradation des conditions de travail des storyboardeurs des films d'animation

L'évolution de la description de poste de storyboardeur.euse incorpore désormais des tâches de layoutman.woman, démontrant comment l'automatisation intégrée et généralisée est à l'origine de transformations durables et profondes de l'activité humaine (Benghozi, Gille, & Vallée, 2009), voire de sa redéfinition comme par exemple les scriptes (Jacopin, 2019) et les assistant.e.s-réalisateurs (Cholet, 2019). Afin de répondre aux besoins de compétences régulièrement exprimés par les studios d'animation, l'École Émile Cohl combine les deux formations en proposant durant ce cursus des cours de storyboard et de layout. De plus, l'école des Gobelins à Paris propose une formation accélérée en ligne dont l'objectif est de maîtriser les bases de la narration audiovisuelle, d'adapter et traduire visuellement un scénario, de créer un découpage technique et visuel, d'utiliser des logiciels pour créer rapidement des storyboards efficaces et de gérer le son et la durée pour réaliser une animatique de référence. Ces écoles structurent alors le nouveau capital technique qui permet aux jeunes storyboardeur.euse.s d'intégrer plus facilement le champ de l'animation.

Cependant, la préparation des storyboardeur.euse.s au monde professionnel semble absente d'après les témoignages entendus durant notre observation du meeting « des storyboardeurs en colère ». L'analyse des différents programmes de formation révèle l'absence de cours spécifiques sur la vie professionnelle, que ce soit en ce qui concerne leurs droits en tant que salariés ou la création d'entreprise. En effet, ces storyboardeur.euse.s dévoilent le manque d'engagement des écoles et des universités dans la préparation des étudiant.e.s à l'intégration professionnelle. Sachant que les storyboardeur.euse.s peuvent travailler sous le statut de micro-entrepreneurs, cette formation semble nécessaire pour commencer leurs carrières. D'un autre côté, les chambres de commerces proposent des formations et un suivi pour les jeunes micro-entrepreneur.euse.s afin de les aider dans leurs premiers pas pour la création de leurs entreprises.

Encadré 2 : La formation Storyboard & Layout à l'École Émile Cohl : première formation spécialisée

La formation présentée lors de la JPO du 28 avril 2021 en live est une formation en deux ans qui répond au fort besoin de recrutement exprimé par les studios d'animation pour deux métiers spécifiques : le storyboard et le layout. En 2021, l'école a créé à Angoulême le premier parcours complet de formation en deux ans dans ces disciplines, afin de répondre aux compétences demandées par les studios d'animation.

Les studios sont souvent confrontés à une pénurie de professionnels dans ces deux métiers essentiels, qui font le lien artistique entre les concepteurs du film (réalisateur, directeur artistique, scénariste) et les équipes d'animateurs. La maîtrise du storyboard et du layout est cruciale pour la qualité du rendu et l'efficacité de la production des films et séries.

La formation Storyboard & Layout s'appuie sur une pédagogie éprouvée depuis 1984, lorsque l'école a commencé à former les futurs animateurs et réalisateurs du studio Folimage. Elle prend également en compte les besoins en compétences exprimés par les autres grands studios d'animation en France. Chaque année, de plus en plus de studios participent au *job dating*, permettant aux étudiants de trouver un emploi dès la fin de leurs études. Parmi ces studios figurent : 12/24 Films, Andarta, Ankama, Blue Spirit, Caribara, Cube Creative, Ellipsanime, Folimage, Illumination Mac Guff, Go-N Productions, Miam Studio, Miyu Productions, Supamonks, TeamTo, et Xilam. La formation Storyboard & Layout offre à leurs futures recrues une nouvelle compétence précieuse.

Le secteur de l'animation connaît une croissance continue. En 2021, on dénombrait 166 studios de cinéma d'animation, contre 134 en 2011. Parmi les plus de 9 000 personnes employées par ces studios, on compte 938 layout artists (+65 % par rapport à 2019, soit le plus fort taux de progression du secteur) et 575 storyboardeurs (+16 %). La Charente est désormais le deuxième bassin d'emploi pour le cinéma d'animation après l'Île-de-France. En dix ans, ce département est passé de 14 à 20 studios. Angoulême réunit maintenant une communauté de 2 000 professionnels de l'image, avec 800 emplois dans l'animation à pourvoir dans les prochaines années.

Source: Pôle Magelis

III. L'insertion professionnelle des storyboardeur.euse.s

Selon l'approche interactionniste des professions de Hugues : « Parsons et ses ouailles se sont fourvoyés. Plutôt que de se demander si telle occupation est une profession, il vaut mieux comprendre dans quelles circonstances les membres d'une occupation tentent de la transformer en profession. Pour découvrir ce qu'elles sont, il faut en étudier l'histoire naturelle, la socialisation, les carrières, le travail concret… Bref, il convient de passer d'une approche des

professions comme structures (Parsons) à une approche des occupations comme acteurs collectifs. Qu'est-ce qu'une profession selon cette nouvelle approche ? C'est une occupation qui a réussi à imposer deux propriétés clés : une licence individuelle (permission spéciale de poursuivre une activité) et un mandat légal, moral et intellectuel (la charge de dire ce qui est juste et utile) » (Wittorski, 2008, p.18). La théorie de Hugues confirme l'idée que le processus de professionnalisation s'apparente à un processus de transaction sociale. De ce fait, nous analysons les stratégies mises en œuvre, mobilisées ou non par les storyboardeur.euse.s, afin de construire une trajectoire professionnelle basée essentiellement sur leur activité principale : le storyboarding.

III.1. Pour le cinéma de prise de vues réelles : La professionnalisation est un outil de reconnaissance

Depuis son invention, le cinéma a créé de nouveaux emplois. Au début, ses employé.e.s n'avaient pas suivi de formation spécialisée en cinéma. Leur formation sur le terrain a participé à « la construction de critères de compétences » (Feigelson, 2011, p.121). Cette expérience est toujours la clé pour accéder aux emplois dans ce secteur. Aujourd'hui, le suivi d'une formation certifiée et l'obtention d'un diplôme sont les preuves de la maîtrise d'une ou plusieurs compétences. La connaissance théorique complète alors l'expérience pratique considérée comme indispensable. Cette expérience pratique est surtout acquise par le biais de stages, la formation professionnalisante proposant différentes méthodes de travail à expérimenter sur le terrain, « mais ne garantissant pas l'entrée dans le métier » (*ibid*, p.122)

Cependant, d'après le sociologue du cinéma Kristian Feigelson, « Certaines pratiques professionnelles ne sont pas toujours en rapport avec la formation initiale des techniciens. Dans le cadre de l'action collective, l'apport des expériences personnelles prend le pas sur un savoir initial parfois inexistant » (*ibid*,.). Le storyboard correspond à l'une de ces pratiques professionnelles. D'abord, selon l'étude socio-historique que nous avons effectuée dans la première partie de la thèse, le storyboarding est l'une des tâches comprises dans le travail des réalisateur.rice.s, des décorateur.rices et des illustrateur.rice.s au début de l'histoire du cinéma de prises de vues réelles. À ce stade, cette activité est occupée par d'autres professionnel.le.s. Puis elle a été transmise à des employé.e.s rémunéré.e.s pour l'accomplir spécifiquement. Ces employé.e.s portent le nom de leur activité principale « storyboardeur.euse.s ». Cette transmission correspond à l'un des aspects que Jérôme Bourdon distingue dans la

professionnalisation des personnes exerçant une activité. Il s'agit de passer de l'exercice gratuit à une activité rémunérée et principale. Une mission unique et spécifique est alors attribuée à ces travailleurs, que Hughes nomme « mandat ». Cependant, contrairement à d'autres « professions établies » (Vezinat, 2016), le droit d'exercer ce mandat ne demande pas la possession d'une « licence » qui donne une autorisation légale pour pratiquer cette activité, telle que l'obtention d'un diplôme spécialisé.

Du fait de l'absence d'une formation certifiée pendant de longues années, l'acquisition de ce mandat était fondée uniquement sur une maîtrise de savoir-faire et la conquête d'une expérience pratique dans ce domaine. La présentation de ce savoir-faire et de cette expérience s'effectue grâce à un portfolio personnel et/ou par un réseau professionnel procédant du bouche-à-oreille qui valide ces compétences en storyboarding. Dans le secteur de la prise de vues réelles, cette situation persiste en raison du manque de formations spécialisées en storyboard. Elle est renforcée par un recrutement qui n'est pas conditionné par une connaissance théorique spécifique dans le storyboarding, mais seulement par une expérience pratique confirmée, d'où l'intégration dans ce métier d'autres professionnel.le.s du cinéma qui ont suivi d'autres formations initiales en photographie et en effets spéciaux, comme Loïc Fontimpre et Marie Eynard, ou même des formations dans les écoles d'arts tel que la peinture et l'architecture intérieure comme Luc Desportes et Maxime Rebière. Tous ces storyboardeur.euse.s ont débuté leur carrière depuis plus de vingt ans, avant la démocratisation d'internet. Ils se sont tous auto-formés en storyboarding en suivant des méthodes comme celle de Luc Desportes :

> **Chercheuse** : - *Comment avez-vous appris les techniques cinématographiques alors que vous avez eu une formation à l'école des Beaux-Arts ?*
>
> **Luc Desportes** : - Franchement c'est en regardant des films, simplement en regardant des films, en faisant pause, en me demandant : tiens comment ils ont fait ? […]. Vous apprenez en revenant en arrière. Pause, revenir en arrière et comprendre.

En raison du manque de formation spécifique en storyboard dans les écoles de cinéma, les storyboardeur.euse.s ont dû s'auto-former pour acquérir les compétences professionnelles nécessaires. Il s'agit d'apprentissage expérientiel (Cavaco, C., & Presse, M.-C., 2022), où le.la storyboardeur.euse apprend en analysant et en décomposant des exemples réels, comme des films, pour comprendre les techniques utilisées. Ces compétences doivent ensuite être reconnues par leurs pairs et supérieurs hiérarchiques. Ceci est un second objet que Bourdon

souligne dans la professionnalisation des personnes exerçant une activité. Il consiste à impliquer un processus d'acquisition de savoirs et de compétences professionnelles en situation réelle, ainsi que la construction d'une identité professionnelle, ce qui correspond à une dynamique de socialisation professionnelle.

La mutation numérique a conduit à un élargissement des opportunités sur le marché pour les storyboardeur.euse.s. En effet, les effets spéciaux numériques sont devenus incontournables. L'organisation du travail dans la chaîne de fabrication filmique s'est transformée. Les techniciens des effets numériques ne peuvent pas réaliser leur travail sans storyboard. Par conséquent, de plus en plus de productions en prise de vues réelles sont à la recherche de storyboardeur.euse.s professionnel.le.s. Alors systématiquement « les logiques liées au recours à la formation changent, elles ne reposent plus tant sur l'adaptation de la main d'œuvre aux changements mais surtout sur l'élaboration et l'accompagnement de changements organisationnels » (Wittorski, 2008,p.14).

Pourtant, malgré leur prise de conscience des changements organisationnels au sein de ce secteur, les écoles de cinéma publiques comme la Fémis et l'École Nationale Supérieure Louis Lumière ne proposent pas aujourd'hui de formations spécialisées en storyboarding. D'un autre côté, les écoles de cinémas publiques sont très sélectives. Par exemple, chaque année l'école Louis Lumière (école publique) accueille seulement 48 étudiants sur 600 candidatures (Feigelson, 2011, p.130).

En outre, l'absence de formation continue spécialisée en storyboard dans les écoles de cinéma est également liée à un manque de pression de la part des organisations professionnelles représentant les storyboardeur.euse.s, alors que dans le domaine du cinéma de prises de vues réelles « les organisations professionnelles (de techniciens du film et de syndicats de réalisateurs) ont été par exemple à l'origine de la formation des deux écoles en France » (*ibid*, p.123). Une organisation professionnelle de storyboardeur.euse.s permettrait d'ouvrir des discussions au sujet d'une filière du storyboard pour « fabriquer » des professionnel.le.s dans ce domaine. D'après le sociologue américain Robert King Merton :

> La professionnalisation désigne le processus historique par lequel une activité (occupation) devient une profession du fait qu'elle se dote d'un cursus universitaire qui transforme des connaissances empiriques acquises par l'expérience en savoirs

> scientifiques appris de façon académique et évalués de manière formelle sinon incontestable. (Wittorski, 2008, p.17).

Cela implique que les storyboardeur.euse.s expérimenté.e.s formalisent des savoirs pour qu'ils soient enseignés dans des cursus universitaires, ce qui nécessite une « universitarisation de la formation professionnelle » (*ibid*, p.19). Un processus qui a été déjà appliqué dans les écoles d'animation et du design comme les Gobelins, et qui a participé à la professionnalisation de l'activité du storyboard, et donc de sa reconnaissance comme un métier du film d'animation. La professionnalisation de cette activité grâce à une formation académique dans des écoles de cinéma, plutôt réputées, peut alors faciliter la reconnaissance de ce travail en tant que profession cinématographique. Ceci pourrait être accompagné par la création d'une association professionnelle qui représente les membres de la profession, l'établissement d'un code de déontologie qui fixe les règles et les normes éthiques à suivre, et une intervention politique visant à obtenir un statut légal unique permettant à ses membres de pratiquer cette activité de manière exclusive.

III.2. En animation : La professionnalisation par la formation est une forme de segmentation

Alors que la question de la professionnalisation des storyboardeur.euse.s reste floue dans l'industrie de production de prise de vues réelles, dans le secteur du film d'animation, cette question semble tranchée. Les écoles de cinéma d'animation proposent souvent des cours de storyboard [162] . Néanmoins, certaines productions d'animation recrutent des étudiant.e.s diplômé.e.s dans d'autres spécialités, en les formant ensuite au sein de leur propre équipe de storyboardeur.euse.s. Ces étudiant.e.s ont généralement acquis quelques notions de storyboard au cours de leur formation, les écoles de films d'animation offrant des cours de storyboard à chaque niveau de leur cursus, ce qui leur permet de disposer d'une base de connaissances. De fait, certain.e.s animateur.rice.s et designers ont choisi de se tourner vers cette spécialité dès le début de leurs carrières, à l'exemple de Chloé Nicolay:

> **Chercheuse** : - *Pourquoi avez-vous choisi de travailler en tant que storyboardeuse ?*
>
> **Chloé Nicolay** : - Dans mon cas c'était un concours de circonstances, parce qu'à la base, je comptais plutôt faire du design de personnages, et en fait j'ai été recrutée à la fin de mes études par le studio Illumination Mac Guff. À ce moment-là, ils cherchaient des storyboardeus et même s'il n'y avait que très peu de storyboard dans mon book, ils ont considéré quand même qu'il y avait un vrai potentiel. Du coup, ils m'ont proposé de rentrer en tant que storyboardeurse. Donc, j'ai été vraiment formée sur place par l'équipe. Après ça, je n'ai quasiment fait que du storyboard […]. [163]

[162] Voir Formation des storyboardeurs.

[163] Entretien réalisé avec Chloé Nicolay le 03 août 2021. D'après le classement international d'Animation Career Review 2023 https://www.animationcareerreview.com/articles/top-50-international-animation-schools-and-colleges-2023-college-rankings

Dans le cas de Chloé, ce n'est pas ses compétences en storyboard qui ont orienté son avenir professionnel, mais plutôt la réputation de son école : Les Gobelins[164]. La plupart des écoles d'animation sont privées et les frais d'inscription peuvent atteindre 10 000 euros par an selon l'école. Dans les écoles publiques, des cours de storyboard sont proposés dans le parcours du BTS Métiers de l'Audiovisuel option métiers de l'image. Dans le secteur de l'animation, les diplômes des écoles privées sont plus reconnus par les recruteurs. Ainsi les frais d'inscription à l'école « des Gobelins », sont parmi les plus chers par rapport à d'autres formations dans le même secteur[165]. D'après les témoignages des storyboardeur.euse.s d'animation, avoir un diplôme de l'école des Gobelins augmente les chances d'être recruté. Les storyboardeur.euse.s d'animation avec un BTS sont considérés comme des professionnel.le.s insuffisamment professionnalisés. La storyboardeuse H nous a parlé d'un de ses collègues qui a vécu cette sorte de segmentation professionnelle.

> Il a un manque de confiance en lui, pourtant il a largement des compétences et de l'expérience. Il est de ma génération, mais il a fait l'école 3D, pas les Gobelins, et des choses comme ça. Il croyait qu'il était nécessaire de répondre à certains critères, notamment sortir des Gobelins pour accéder à des postes clés.[166]

L'excellence du diplôme n'est pas liée seulement à la réputation de l'école, mais également au parcours académique qu'elle propose. Après leur recrutement par concours, l'école des Gobelins et l'EMCA Angoulême proposent une formation Bachelor de trois ans puis un master en deux ans. Durant ces années, les étudiant.e.s suivent des cours de storyboard. Certain.e.s d'entre eux se spécialisent dans cette matière en étant les storyboardeur.euse.s des projets collectifs de films d'animation. Le parcours académique dans ces écoles est donc plus long et plus formateur que les deux ans du BTS Métiers de l'audiovisuel option métiers de l'image ou du BTS design graphique, option communication et médias numériques, d'où la valeur des diplômes acquis par les storyboardeur.euse.s qui ont suivi les formations de ces écoles. Chloé,

[164] D'après le classement international d'Animation Career Review 2023 https://www.animationcareerreview.com/articles/top-50-international-animation-schools-and-colleges-2023-college-rankings.

[165] Voir Annexe 1

[166] Entretien avec la storyboardeur H réalisé le 6 août 2021.

storyboardeuse d'animation diplômée des Gobelins, explique cela lors de notre entretien :

> **Chercheuse** : - Est-ce que vous avez trouvé un travail facilement après votre formation dans les Gobelins ?
>
> **Chloé Nicolay** : - […] Les boîtes ont tendance à se dire « Les Gobelins, c'est toujours synonyme de qualité ». Et donc quand ils font des recherches pour recruter quelqu'un, au lieu de regarder simplement le book, ils ont tendance à se dire « Ah telle personne vient des Gobelins, c'est bon, c'est une valeur sûre, on va prendre cette personne-là ». Ce qui n'est toujours pas juste bien sûr.

Le nom de cette école sur le Curriculum Vitae favorise inéquitablement la candidature : ces dernières années, l'augmentation des frais d'inscription complique l'accès au Gobelins des étudiant.e.s issu.e.s des classes populaires et ce malgré les aides que leur accorde l'établissement sous forme d'exonération partielle de frais de scolarité ou de bourses.

III.3. Les différents statuts des storyboardeur.euse.s

Les storyboardeur.euse.s exercent leur activité selon des modalités qui couvrent toute l'étendue possible des régimes fiscaux et sociaux comme d'autres professions de la création dont ils sont proches tels que les graphistes (Durand et Sebag, 2011) et les photographes (Maresca, 2010).

En effet, ils peuvent naviguer entre les différents régimes d'exercice d'une manière successive, voire simultanée. Cependant, cette mobilisation est limitée par le champ d'activité que ce soit en animation ou en prise de vues réelles. Autrement dit, les storyboardeur.euse.s dépendent des types de contrats offerts par les recruteurs, lesquels sont souvent liés à l'intermittence du spectacle ou au micro-entrepreneuriat en tant qu'artiste-auteur.

Par ailleurs, cette pluralité de statuts, comme chez les graphistes (Durand et Sebag, 2011), est un frein à leur rassemblement en un groupe professionnel possédant une position forte auprès des autres intervenants, de leurs hiérarchies et même des institutions comme celui des

producteur.rice.s par exemple, mieux identifié grâce à l'existence de ses propres syndicats et associations

III.3.a. Micro-entrepreneur : un statut adopté par les storyboardeur.euse de prise de vues réelle et de l'animation

Scène 1 : « Je ne savais plus comment je pouvais être payé »

Chercheuse : - *Quel est le mode d'engagement de storyboardeur.euse.s ?*

Marie Eynard : - Dans la pratique, il y a en gros deux modes d'engagement des storyboardeur.euse.s en France. Soit on est salarié intermittent de projet, on a un salaire donc, soit on est *freelance* et le tarif est défini au cas par cas et là en général on est liés à la maison des artistes.

Chercheuse : - *Sous quel type de contrat travaillez-vous ?*

Marie Eynard : - Au tout début de ma carrière de storyboardeuse, j'étais payée en salaire intermittente. Après j'ai commencé à faire beaucoup plus de scénario, le statut d'intermittente ne me convient plus, et les productions ont commencé à ne plus vouloir me payer un salaire car ils ont beaucoup de charges. Donc ils m'ont demandé de me mettre sous un autre honoraire. Mais j'avais autant de problèmes avec ça. J'étais payée avec un autre honoraire avec la maison des artistes qui était un truc où je devais faire mes fiches de paye moi-même, faire mes cotisations, je ne m'en sortais pas, c'était très compliqué. Au bout d'un moment, je n'avais plus de revenu de droit d'auteur, donc ils m'ont virée de la maison d'artistes (rires). Je ne savais plus comment je pouvais être payée. Puisque les prods ne veulent plus me payer en salaire et que je ne peux plus faire de notes d'honoraires, j'avoue que j'ai eu une période où c'était vraiment compliqué, je ne comprenais pas comment je pourrais faire. Maintenant j'ai réussi à me payer en droits d'auteur, ce qui est un peu une aberration, mais c'est le seul truc que j'ai trouvé. Sinon en salaire, mais est-ce qu'il y a des prods qui acceptent vraiment de payer en salaire ? C'est vraiment très compliqué.

D’après ce témoignage, nous comprenons que les storyboardeur.euse.s de prise de vues réelles peuvent être des intermittent.e.s du spectacles ou des micro-entrepreneur.euse.s.

Le statut salarial stipulé par le contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) n’a pas été établi pour les storyboardeur.euse.s dans le secteur de prise de vues réelles. Selon les storyboardeur.euse.s interviewé.e.s, les productions n'indiquent pas la fonction de « storyboardeur.euse » sur les contrats, car ce métier n'est pas répertorié dans la grille des salaires officielle du cinéma de prise de vues réelles. À la place, elles préfèrent utiliser des intitulés tels qu'illustrateur (comme l'a affirmé Loïc Fontimpe) ou assistante réalisatrice (dans le cas de Marie Eynard). Cette pratique s'explique par le fait que les storyboardeur.euse.s ne parviennent généralement pas à accumuler les 520 heures de travail requises sur une période de 10 mois, ce qui justifie le refus d'inclure cette profession dans la convention collective du secteur. De plus, le marché de l'emploi reste restreint, avec un nombre très limité de storyboardeur.euse.s spécialisé.e.s en live action.

De plus, le marché du travail pour les storyboardeur.euse.s spécialisé.e.s en prise de vues réelles reste restreint, avec un nombre de professionnel.le.s dans ce domaine encore très limité. En raison de cette situation, les storyboardeur.euse.s peinent à obtenir une reconnaissance administrative de leur métier par le CNC en tant que profession du cinéma de prise de vues réelles. Par conséquent, ils ne peuvent pas bénéficier du régime d'intermittence du spectacle, qui offre des avantages spécifiques aux travailleurs du secteur audiovisuel et cinématographique.

Cependant, les storyboardeur.euse.s travaillant sur des prises de vues réelles considèrent que le régime d'intermittence du spectacle n'est pas suffisamment rentable en tant que source de revenu, malgré les indemnités de chômage. En effet, travailler en tant qu’intermittent du spectacle, ce qui est toujours un temps complet pour les storyboardeur.euse.s, ne leur permet pas d’exercer sur d’autres projets en raison du nombre d’heures à remplir (8 heures minimum par jour). Etant donné que les projets filmiques ou publicitaires se réalisent pendant la même période, les storyboardeur.euse.s trouvent alors que ce statut ne leur donne pas la possibilité de profiter de plusieurs occasions qui se présentent en même temps. Ils préfèrent travailler en tant qu’indépendants, ou comme ils disent pendant les entretiens : *freelance*, sous le régime de l’auto-entrepreneuriat. Un choix qui est également imposé par la convention collective, mais qui semble convenir aux storyboardeur.euse.s de prise de vues réelles selon nos entretiens.

Depuis le 1er janvier 2009, les storyboardeur.euse.s doivent obtenir la confirmation de l'Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (URSSAF) en tant qu'auto-entrepreneurs exerçant une activité principale, afin de recevoir un numéro SIREN/SIRET qui leur permet de déclarer leurs impôts et d'être plus facilement engagés par les productions (Russell, 2011: « Création artistique relevant des arts plastiques »). Le régime d'auto-entrepreneur a évolué pendant ces années avec un nouveau nom, « micro-entrepreneur ». Aujourd'hui, les nouveaux.elles storyboardeur.euse.s ne peuvent toutefois pas se déclarer comme de simples micro-entrepreneur.euse.s. En effet, depuis 2014, l'URSSAF a annexé à ce régime le statut d'artiste-auteur, qui concerne les indépendants exerçant dans le secteur artistique que ce soit en tant qu'artistes-auteurs, diffuseurs ou commerçants d'art.

Pour accéder à ce statut, les storyboardeur.euse.s dont l'activité principale est artistique, doivent d'abord adhérer à la Maison Des Artistes (Mda). C'est une association placée sous la double tutelle du Ministère de la Culture et du Ministère des Affaires sociales et de la Santé. Elle occupe la tâche de contrôler l'éligibilité de ses membres aux droits de cotisations en surveillant leur identité professionnelle et leur légitimation artistique. Ses membres doivent alors être des artistes en arts plastiques et graphiques, des écrivain.e.s, traducteur.rice.s, illustrateur.rice.s, auteur.rice.s d'œuvres dramatiques, des photographes, des auteur.rice.s de compositions musicales, d'œuvres chorégraphiques et pantomimes ou enfin des auteur.rice.s d'œuvres cinématographiques et audiovisuelles. Les storyboardeur.euse.s de prise de vues réelles appartiennent au secteur des arts plastiques et graphiques.

En vue d'ouvrir leurs droits à la sécurité sociale, le contrôle de la Mda se base sur deux critères: un critère technique et un critère financier.

Le critère technique concerne les « créations de graphistes concepteurs d'images destinées à transmettre un message visuel dans tous les domaines de la vie économique, sociale et culturelle »[167]. Cela explique la prise en charge des storyboardeur.euse.s, qui produisent des « tableaux, peintures, collages, dessins, entièrement exécutés à la main par l'artiste » ou même des « Créations de graphistes concepteurs d'images destinées à transmettre un message visuel dans tous les domaines de la vie économique, sociale et culturelle », comme il est exigé par la Mda.

[167] La Maison des Artistes. (s.d.). *Le champ d'application du régime artistes-auteurs*. https://www.lamaisondesartistes.fr/site/identification-fiscale-sociale/le-champs-dapplication-du-regime/.

Ainsi, un critère financier, fixé à un seuil d'entrée de 1 586 € pour 2022, est requis pour l'ouverture des droits en l'absence de revenus de référence. Ce seuil est calculé au prorata du début d'activité, après la réception d'un échéancier et une éventuelle modulation des appels provisionnels [168]. Les storyboardeur.euse.s sont donc considérés comme des artistes. Le recouvrement des cotisations se fait directement par l'URSSAF [169] depuis 2019. Les contributions sociales et la régularisation de ces cotisations font suite à la déclaration de revenus artistiques auprès de l'URSSAF Limousin. Ils sont sous le régime d'imposition micro-BNC[170]. Néanmoins, selon l'article 96-1 du CGI, si le montant brut des recettes HT de l'année civile n'excède pas 77 700 €[171], les storyboardeur.euse.s passent automatiquement sous le régime de la déclaration contrôlée[172].

Alors que les storyboardeur.euse.s de prise de vues réelles sont limités par le régime du micro-entrepreneur artiste-auteur, les storyboardeur.euse.s d'animation peuvent choisir le régime de travail selon les productions et leurs géolocalisations : en France ou à l'international. Dans la dernière situation, ces storyboardeur.euse.s sont souvent recrutés en tant que *freelance* (micro-entrepreneur.euse). Afin de pouvoir travailler sous ce régime, il faut suivre les mêmes démarches de déclaration que leurs collègues en prise de vues réelles en passant de la maison des artistes à l'URSSAF. À la maison des artistes, l'activité des storyboardeur.euse.s d'animation est classifiée dans la catégorie des auteurs d'œuvres cinématographiques et audiovisuelles puisqu'ils sont considérés parmi « les auteurs de la bible graphique dans le

[168] La Maison des Artistes. (s.d.). *Régime artiste-auteur : cotisations, calendrier, couverture*. https://www.lamaisondesartistes.fr/site/fiches-pratiques/quel-taux-de-cotisations-quel-calendrier/.

[169] Les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

[170] Ce régime est imposé par défaut sur tous les professionnels auto-entrepreneurs qui gagnent en-dessous du seuil fixé (77 700 euros/an). Il est un régime d'imposition auquel sont soumises, de plein droit, les personnes physiques exerçant une activité non commerciale. Ce régime permet aux personnes éligibles de bénéficier d'avantages tant au niveau social, fiscal que comptable.

[171] La Maison des Artistes. (s.d.). *Régime micro BNC / Déclaration contrôlée ?* https://www.lamaisondesartistes.fr/site/identification-fiscale-sociale/regime-micro-bnc-declaration-controlee/.

[172] « Le régime de la déclaration contrôlée est le régime obligatoire si les bénéfices non commerciaux à déclarer sont supérieurs à 72300 euros. Si les bénéfices sont inférieurs, les professionnels dépendent du régime micro-BNC mais peuvent tout de même opter pour le régime de la déclaration contrôlée. » Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance de la République française.

domaine du dessin animé », alors que l'activité des storyboardeur.euse.s de prise de vues réelles est liée à la catégorie des « arts visuels (arts graphiques et plastiques) ».

Les storyboardeur.euse.s d'animation peuvent alors être attachés au statut salarial en tant qu'intermittent du spectacle, et au régime micro-entrepreneur en tant qu'artiste-auteur. Cette situation leur permet de bénéficier des avantages de ces deux régimes. Cela n'est pas le cas des storyboardeur.euse.s de prise de vues réelles qui peuvent travailler uniquement sous le régime du micro-entrepreneur, qui ne leur donne pas le droit aux allocations chômage comme dans le statut salarial.

Au-delà de leur activité principale, les storyboardeur.euse.s indépendants s'occupent la plupart du temps de la comptabilité de leurs micro-entreprises[173] afin d'économiser les frais du comptable. Cependant, ce travail remplit une partie de leurs emplois du temps au point que certains storyboarders d'après l'enquête du SNTPCT dépassent la durée maximale hebdomadaire d'un intermittent du spectacle pour réaliser l'ensemble des projets et tâches supplémentaires - comme c'est le cas de Névil.

Scène 2 : « *Freelance* ce n'est pas seulement dessiner »

Chercheuse : - *Vous travaillez combien d'heures par semaine* ?

Névil : - Cela dépend s'il y a du boulot ou pas. Ça peut être 12 heures par jour quand il y a un grand truc à rendre le lendemain, ça m'arrive de me coucher à 4h du matin. Puis des semaines j'ai moins de boulot, je fais d'autres trucs à côté. En moyenne, une grosse semaine c'est 70 heures ou 60 heures comme tous les *freelances* j'imagine. Après il y a le boulot du storyboard, la mise à jour du site, la comptabilité, les mailings, la communication… *Freelance* ce n'est pas seulement dessiner. Ce n'est pas genre, ils m'appellent, je dessine, et hop ! Il y a beaucoup de choses à faire en plus. D'ailleurs je pense que ce n'est pas toujours bien expliqué pour les gens qui

[173] La micro-entreprise n'est pas un statut, mais elle est un régime micro-social et ainsi un régime micro-financier. Aujourd'hui, ce régime est très populaire en raison de sa simplicité et de ses nombreux avantages. En effet, il permet aux entrepreneurs de mener à bien leurs activités sans la lourdeur administrative et la complexité des formalités. Néanmoins, pour être sous le régime de la micro-entreprise, il faut respecter le seuil du chiffre d'affaires et le nombre maximum d'effectif.

veulent être des *freelances*. En gros, 70% dessiner et 30% c'est la démarche et la compta.

Chercheuse : - *70 heures par semaine, ce n'est pas beaucoup* ?!

Névil : - Non ça va, c'est comme tous les *freelances*. Ça ne me dérange pas. J'ai un copain illustrateur, qui le soir physiquement ne peut pas aller jusqu'à 3h de matin parce qu'au bout d'un moment il est vidé et moi ça ne me dérange pas de bosser 15 heures de suite, même j'adore ça, j'écoute la musique, je travaille sur mon bureau chez moi, c'est le paradis.

D'après ce témoignage, la variation du volume horaire de travail journalier et hebdomadaire est l'une des conditions de travail connue chez tous les micro-entrepreneur.euse.s. Cette variation est due à une alternance de périodes pleines et de périodes vides de production. De ce fait, les storyboardeur.euse.s sont obligé.e.s d'accumuler des heures de travail pendant les périodes pleines afin d'équilibrer leurs revenus sur toute l'année. Le régime de la micro-entreprise permet donc aux storyboardeur.euse.s de travailler parallèlement sur plusieurs projets, du fait qu'il n'y pas un nombre d'heures de travail imposé par la production, mais plutôt un délai fixe pour rendre le storyboard. Dans ce cas, les storyboardeur.euse.s ne sont pas rémunéré.e.s pour un nombre d'heures de travail, mais ils le sont pour chaque tâche réalisée.

III.3.b. Intermittent du spectacle pour l'animation

Le régime du salariat intermittent est créé au milieu des années 1960. En décembre 1964, l'annexe 8 de la convention de l'Unedic[174] est adoptée par les partenaires sociaux pour couvrir le risque de chômage des cadres, des technicien.ne.s et des ouvrier.e.s travaillant dans le secteur du cinéma. Cette décision a été prise face au développement des dispositifs audiovisuels, notamment la télévision. En juin 1969, l'annexe 10 de l'Unedic est signée afin d'indemniser les artistes salariés de tous les secteurs du spectacle. En 2003, un nouveau régime est créé face à la croissance exponentielle des dépenses de l'Unedic depuis 15 ans. Les allocations chômage versées aux intermittents du spectacle ont été multipliées par huit alors que la masse salariale ne l'a été que par trois (Menger, 2011, p.75).

[174] Une association chargée par délégation de service public de la gestion de l'assurance chômage en France, en coopération avec Pôle emploi.

Le poids du régime de l'intermittence du spectacle est important dans le cinéma, et surtout dans le secteur de l'animation. Près de 58% des professionnel.le.s du cinéma travaillent sous ce régime avec des contrats à durée déterminée d'usage[175] (CDDU) (Menger, 2011, p.74), qui constituent une dérogation particulière au CDD ordinaire. Selon Manger, le reste des actif.ve.s de la profession sont attaché.e.s à différents statuts comme salarié.e.s à d'autres titres, des indépendant.e.s ou des bénévoles. Le CDDU permet la succession de contrats à durée déterminée sans imposer de limite quant au nombre de renouvellements, comme c'est le cas pour le CDD ordinaire, offrant ainsi une flexibilité unique pour les travailleur.euse.s du cinéma.

Vu son rôle clé dans la création des films d'animation, le.la storyboardeur.euse est bien identifié.e parmi les autres métiers de ce secteur sur la Convention Collective de la production des films d'animation. Il profite alors du titre de salarié.e intermittent.e, contrairement à ses collègues de prise de vues réelles qui ne peuvent pas travailler sous ce régime puisque leur métier ne s'affiche pas sur la Convention Collective Nationale de la Production Cinématographique.

Les storyboardeur.euse.s de films d'animation sont des salarié.e.s sur des projets limités dans le temps. Ils ont également la possibilité de travailler pour différents employeur.euse.s parallèlement dès qu'ils ne sont pas engagés sur des contrats en plein temps (35 heures par semaine).

La fin de leur contrat n'indique pas toujours la fin du projet. En effet, parfois la réalisation d'une série d'animation par exemple dure plus longtemps qu'un CDDU. De ce fait, les contrats des storyboardeur.euse.s sont toujours renouvelables. Ils travaillent jusqu'à la fin de la réalisation du projet. En série d'animation par exemple, les épisodes se réalisent d'une manière successive en suivant des étapes répétitives. Cela veut dire que quand un épisode est en phase d'animation, l'épisode qui lui succède est déjà en phase de préproduction. De ce fait, les storyboardeur.euse.s restent sur ce type de projet jusqu'au dernier épisode de la série. Ailleurs, les storyboardeur.euse.s peuvent intervenir à n'importe quel moment, lors d'un problème de découpage technique ou d'animation afin de trouver des solutions par le biais du storyboard, d'où encore ce type d'engagement durant la réalisation d'une série. Dans le cadre des longs-métrages, même si l'étape du storyboard finit pendant la préproduction et que le contrat de

[175] Le CDD d'usage est réservé à certains secteurs d'activité, dont le secteur du spectacle vivant et du cinéma. Il est conclu pour la durée d'une mission de quelques heures, d'une journée ou de plusieurs journées.

storyboardeur.euse touche à sa fin, ce.tte dernier.ère peut être réengagé.e à nouveau pour résoudre certains problèmes apparus plus tard dans la réalisation du projet.

L'alternance entre l'emploi pendant les périodes pleines de production et non-emploi pendant les périodes vides, est une régularité parfaite pour certain.e.s storyboardeur.euse.s dont l'agenda est prévu sur plusieurs mois. Pour d'autres storyboardeur.euse.s, les opportunités se suivent d'une manière invisible et discontinue. Cependant, la plupart fait face à l'accumulation d'un grand nombre d'heures pendant quelques semaines puis la mise en retrait pour un repos pendant une période - jusqu'à généralement l'épuisement des droits aux allocations du chômage. Et enfin pour d'autres storyboardeur.euse.s, très demandé.e.s, être intermittent.e « peut être synonyme de suractivité permanente ou quasi permanente » (Menger, 2011,p.87) du fait qu'ils acceptent tous les projets qui se succèdent sans savoir s'arrêter, par peur de ne pas avoir économisé suffisamment pour la période de non-emploi

III.4. Les modes de recrutement des storyboardeur.euse.s dans les deux secteurs

Le recrutement des techniciens au sein de la production cinématographique ne se fait pas directement par l'employeur.euse payeur.euse (le.la directeur.rice de la production), mais grâce aux professionnel.le.s et aux collègues dont l'expérience et les rencontres sociales sont communes. Le réseau ne se construit pas alors en haut de la hiérarchie mais à travers les échanges entre les différentes stratifications professionnelles et sociales au sein de cette usine de production filmique. Dans ce cas, sa progression est liée à celle du ou des pairs, donc à celle du professionnel avec lequel le technicien travaille. C'est-à-dire que la réussite de la carrière de ce dernier est en partie liée à la réussite de son réseau. Ce recrutement par réseaux interpersonnels « façonne l'évolution des carrières professionnelles » (Menger, 2011, p.111). Cette modalité d'embauche développe les croisements de réseaux interpersonnels de différents technicien.ne.s, ce qui amène à favoriser deux types de recrutement : le recrutement interne au sein du cercle professionnel proche et le recrutement externe en dehors de ce cercle.

III.4.a. Recrutement interne : Fidélité conditionnée

La notion de « grande famille du cinéma » est toujours présente lors des événements cérémoniaux dédiés à ce secteur tels que la cérémonie des César ou le festival de Cannes. Ces événements manifestent la solidarité et l'unité de la grande famille du cinéma (Darre, 2006), qui est composée par les différents agents qui agissent pour la production, la réalisation et la diffusion des films. Ceci fait écho à la définition proposée par Becker du monde de l'art dans son ouvrage *Les mondes de l'art*, en expliquant que ce monde est « composé des personnes et des organisations qui produisent les événements et les objets qui sont définis comme étant de l'art par ce monde » (Becker, Dumont, Pasquier, 1983, p.404). Ainsi, cette famille constitue le champ cinématographique, une notion qui ne peut être dissociée d'*illusio* (Champagne, Christin, 2012), définie par Pierre Bourdieu comme « l'adhésion immédiate à la nécessité d'un champ » (*ibid*,.), « de croyance fondamentale dans la valeur des enjeux de la discussion et dans les présupposés inscrits dans le fait même de discuter » (Bourdieu, 1997, p.122). La fascination et l'admiration des agents pour le cinéma et ses enjeux, les poussent à expliciter leur implication et leur engagement envers ce champ. Ce rapport entre les agents et le cinéma présente l'*illusio,* « un rapport enchanté à un jeu qui est le produit d'un rapport de complicité ontologique entre les structures mentales et les structures objectives de l'espace social » (Bourdieu, 1994, p.151).

L’engagement de ces agents dans le champ cinématographique et la construction de cette grande famille du cinéma débutent souvent entre les murs des écoles cinématographiques dont les codes symboliques et culturels sont identiques. Elle s’élargit grâce aux nouvelles.aux. intervenant.e.s qui viennent d’autres formations et d’autres secteurs et avec qui ils partagent les mêmes codes. Elle assemble plusieurs groupes qui se présentent par eux-mêmes comme des familles, chaque groupe étant composé d’intervenant.e.s qui travaillent souvent ensemble depuis le début de leurs carrières. Par conséquent, ils ont appris à partager le même univers esthétique et technique que celui du réalisateur.rice . Ces groupes sont souvent constitués par les producteur.rice.s en se basant sur plusieurs critères, tels que la productivité et l'efficacité des intervenants (Rot, De Verdalle, 2013, p.p 121-122). Cependant, les réalisateur.rice.s se séparent d'un ou plusieurs collaborateur.rice.s lorsque ceux-ci ne parviennent pas à mettre en œuvre leurs idées, ou lorsqu’ils ont besoin de suivre une nouvelle ligne dans leur carrière en recrutant des nouveaux associés comme par exemple les chef.fe.s de poste : « Si des réalisateurs aiment réitérer certains appariements professionnels avec un ou des chefs de poste qui ont appris à partager leur univers, d’autres au contraire choisissent de renouveler leur collaboration pour des raisons d’innovation esthétique. » (*ibid*,. p.122).

Dans d’autres productions, la constitution de l'équipe de film est influencée par plusieurs facteurs. D’abord, les contraintes budgétaires fixées par les producteur.rice.s. Les réalisateur.rice.s, bien qu'ayant souvent des préférences pour certains collaborateurs en raison de leur affinité esthétique, peuvent se retrouver contraints par les choix des producteur.rice.s déterminé.e.s par des raisons financières. Ces derniers imposent des équipes préétablies avec des tarifs qui sont compatibles avec leurs budgets. Puis, s’ajoutent les contraintes d’emploi du temps des collaborateurs qui parfois ne correspondent pas à celles de la production. Ceci pousse les réalisateurs à se réorienter vers d’autres solutions en contactant d’autres collaborateurs.

Ce rapport familial inclut également les storyboardeur.euse.s. Ces derniers travaillent souvent pendant de longues années avec les mêmes réalisateur.rice.s dans le secteur de la prise de vues réelles et dans les mêmes productions dans le secteur d’animation. Le rapport de fidélité entre ces deux parties se maintient grâce aux expériences partagées durant cette période et à la capacité des storyboardeur.euse.s à accepter des prestations parfois jugées insuffisantes. En effet, la continuité du recrutement de ces derniers dépend de leur consentement aux conditions mises par les dominants (Flocco, 2006) au sein de la production.

Le refus de ces conditions leur colle des étiquettes qui les catégorisent selon la raison de leur refus, ce qui bloque par la suite leur recrutement. Après la fin de notre entretien avec Sylvain

Despretz, ce dernier a expliqué qu'il avait été contacté une fois par une production pour travailler sur le film *Le Fabuleux destin d'Amélie Poulain* (2001) de Jean-Pierre Jeunet. Despretz a refusé la proposition à cause de la rémunération qu'il ne trouvait pas suffisante par rapport à la quantité de travail de storyboarding demandé. Plus tard, il a reçu l'appel du réalisateur qui a essayé de le convaincre d'accepter les conditions de la production. Le maintien de la position de Despretz n'a pas plu au réalisateur, au point qu'il lui a dit qu'il ne pourrait pas continuer de travailler en tant que storyboardeur s'il n'acceptait pas les conditions de la production. Effectivement, depuis cet épisode Sylvain Despretz n'a jamais retravaillé avec Jeunet malgré leur expérience commune réussie sur la préparation du film *Alien, la résurrection* (1997).

Ce rapport conditionné est également présent dans les productions des films d'animation. Le recrutement interne des storyboardeur.euse.s est basé sur leur soumission aux conditions exigées par la production. Les storyboardeur.euse.s qui ont tendance à refuser les demandes des producteur.rice.s pour des raisons qu'ils estiment légitimes sont rarement recruté.e.s une deuxième fois dans la même production. Selon le témoignage de la storyboardeuse H, cette dernière a travaillé de longues années au sein d'une production où elle a commencé sa carrière. Son rapport avec ses supérieurs hiérarchiques était toujours professionnel, soutenu par sa bonne performance au travail. Néanmoins, ce rapport a été directement rompu à la fin de son contrat à cause de son refus d'exercer pendant ses vacances sans être rémunérée : un droit légitime protégé par le code de travail. Cette pratique de « recrutement conditionnel »[176] a été abordée plusieurs fois par les storyboardeur.euse.s lors du meeting des « storyboardeurs en colère »[177] des films d'animation. La normalisation de cette pratique de recrutement est due à une forme de passivité des storyboardeur.euse.s au niveau de la négociation de leurs contrats, mais surtout à leur acceptation des conditions de travail imposées par les recruteurs. Ces derniers essaient par cette pratique d'avoir des storyboardeur.euse.s plus performant.e.s, plus engagé.e.s dans leur travail - et surtout moins cher.e.s. De ce fait, le recrutement interne se réfère à un processus par lequel les producteur.rice.s privilégient la sélection des intervenant.e.s qui ont contribué

[176] Un terme utilisé par Pierre-Michel Menger pour décrire le mécanisme de recrutement des enseignants au sein des universités dans son article / Menger, P.M. (2016). Sociologie du travail créateur. *L'annuaire du Collège de France*, *115*. https://doi.org/10.4000/annuaire-cdf.12589

[177] Le meeting des « storyboardeurs en colère » est organisé par Chloé Nicolay, une storyboardeuse engagée, le 4 mars 2020 dans un bar à Paris. Il a réuni des storyboardeurs syndiqués et non syndiqués, ainsi que des représentants syndicaux du SNTPCT et du SPIAC-CGT.

précédemment à leurs projets ; ceci n'est pas finalement lié au partage de l'expérience commune pendant une longue période, mais plutôt à une soumission à des conditions de rémunération. Le recrutement interne est alors lié aux intérêts économiques.

III.4.b. Recrutement externe via le réseau

Dans le secteur cinématographique, le réseau se fait à partir des premières collaborations sur les projets filmiques personnels faits par des autodidactes, par des projets filmiques académiques lors de la formation universitaire, par les écoles qui invitent des producteur.rice.s pour réaliser des entretiens de recrutement ou pendant les premiers stages sur des tournages de courts-métrages. « L'implication régulière dans des projets de court-métrage est certes toujours l'occasion de nouer les relations qui sont essentielles dans un univers où les carrières se gèrent à travers la succession des projets et l'inscription dans des collectifs professionnels » (Rot, De Verdalle, 2013, p.107). Cette implication favorise la création du réseau par le bouche-à-oreille, dans un secteur où tout le monde est « une connaissance » ou « la connaissance d'une connaissance ». Le cas de Luc Desportes illustre cette méthode de création du réseau.

> **Chercheuse** : - *Comment avez-vous créé votre réseau ?*
>
> **Luc Desportes** : - Ça c'est vraiment difficile, c'était par le bouche à oreille. Il y avait une dame qui était la femme de Jean-Pierre Jeunet qui était en train de faire son premier long métrage, il avait besoin d'un storyboard. Cédric m'a appelé, du coup j'ai rencontré cette dame et en rencontrant cette femme j'ai rencontré Jean-Pierre Jeunet. Et Jean-Pierre Jeunet prépare son nouveau film, pas son premier film parce qu'avant il travaillait avec Caro. Et voilà, on a commencé à travailler ensemble. C'est vraiment une histoire de bouche à oreille et de chance.

En effet, le premier long métrage sur lequel Desportes a travaillé a été réalisé par Cédric Klapisch. Leur collaboration a été renouvelée pour plusieurs films, ce qui a permis de confirmer le niveau de compétences de Desportes par Klapisch. D'après ce témoignage, Klapisch connaît la compagne du réalisateur Jean-Pierre Jeunet, qui est aussi son agent artistique. Suite au retour

positif de Klapisch à propos du travail de Desportes, ce dernier a été recruté pour la préparation du film *Le Fabuleux destin d'Amélie Poulain* (2001). Cette collaboration sur ce film a permis à Desportes d'être recruté sur plusieurs films après la réussite internationale de celui de Jean-Pierre Jeunet.

Si le bouche à oreille est l'outil le plus pertinent pour la création du réseau en début de carrière, le contact des productions et des agences par le mailing est également un autre moyen adopté par les storyboardeur.euse.s pour développer leur réseau. Lors de notre entretien avec Névil, il nous a expliqué sa méthode :

> **Chercheuse** : - *Comment avez-vous créé votre réseau professionnel ?*
>
> **Névil** : - Par mailing. Au début il y avait internet mais moins qu'aujourd'hui. Il y avait un magazine, une sorte de bible de 1000 pages, il y avait l'intégralité de toutes les sociétés de prod de toutes les catégories. J'ai passé des heures et des heures à noter les noms, les adresses et les téléphones mais maintenant c'est beaucoup plus simple avec Internet, on gagne beaucoup de temps. J'envoie tous les 4 mois à tout le monde. J'ai des gens qui me rappellent, c'est rarement aussitôt, 3 mois plus tard ils me disent : « Ah j'ai reçu ton mail et maintenant j'ai besoin de quelqu'un. » En gros, j'ai fait ça par mailing […].

La construction du réseau par mailing est un travail supplémentaire qui s'ajoute aux tâches principales de storyboardeur.euse. Cette activité demande un temps considérable pour pouvoir trouver tous les contacts puis leur envoyer les mails afin de faire la promotion de son travail. Les réseaux sociaux sont également le nouveau moyen de recrutement depuis les années 2000, selon le témoignage d'Agob Besson :

> Maintenant, c'est vrai ça me semble bien différent, beaucoup plus réseaux sociaux où on peut faire évoluer son activité d'une autre manière. […] Quand je vois un studio qui cherche des storyboardeurs et je ne peux pas travailler sur ces productions, je partage ces offres sur les réseaux sociaux. Le signalement des offres d'emplois par les storyboardeurs sur leurs propres groupes Facebook, et même la publication directe de ces offres par les studios, permet aux storyboardeurs d'être toujours au courant des nouveaux recrutements.

En outre, les réseaux sociaux professionnels ont transformé la manière dont les internautes gèrent leurs données personnelles, incitant les utilisateurs à compléter leurs profils. Maintenir

un profil professionnel complet et à jour sur ces plateformes offre aux utilisateurs une plus grande visibilité, une meilleure gestion de leur « e-réputation », ainsi qu'un meilleur référencement sur les moteurs de recherche (Babkine, Hamdi, Moumen, 2011).

Dès que le.la storyboardeur.euse travaille avec plusieurs réalisateur.rice.s et producteur.rice.s, son nom commence à circuler dans les studios de cinéma et les agences publicitaires. Son recrutement se fait par des intermédiaires, souvent les différentes hiérarchies, qui se transfèrent les informations. Si un.e storyboardeur.euse est contacté.e au cours d'une période où il est déjà en charge d'autres projets, il met en relation ses collègues avec la production qui cherche des storyboardeur.euse.s, en confirmant à cette dernière la similitude de leur niveau de compétences. Ce mode de recrutement par intermédiaires des storyboardeur.euse.s est répandu d'après les témoignages des storyboardeur.euse.s lors de nos observations du meeting « des storyboardeurs en colère » : « Quand je suis sur une prod et qu'on me contacte pour travailler sur une autre série, j'envoie l'offre à d'autres storyboardeurs que je connais. », « souvent quand je ne suis pas disponible, je mets en contact la prod avec d'autres storyboardeurs avec qui j'ai travaillés », « je partage les offres avec mes collègues, on a toujours fait comme ça depuis le début. ».

III.4.c. Le travail gratuit, une porte d'accès ?

Quel que soit le type de recrutement, le travail gratuit est un passage souvent obligatoire pour les storyboardeur.euses qui débutent leur carrière afin de fonder leur position sur le marché du cinéma et de l'audiovisuel, en construisant un capital de compétences qui facilitera l'augmentation de leurs chances d'être recrutés. Par ailleurs, le travail gratuit favorise la reproduction socio-professionnelle, voire la renforce. L'acceptation d'un travail non rémunéré pour confirmer leurs compétences aux employeurs, permet aux jeunes storyboardeur.euse.s de construire leurs premiers réseaux professionnels qui s'élargissent par la suite grâce au bouche à oreille comme nous l'avons expliqué précédemment.

Ce travail gratuit peut se présenter sous forme de bénévolat ou de stages de courte durée. Il n'est pas associé seulement aux storyboardeur.euse.s. En effet, « l'entrée dans ces secteurs est facilitée par l'obtention de stages ou de contrats courts. Une évaluation quantifiable s'avère difficile dans ce tiers secteur de l'audiovisuel et du cinéma qui recoupe toute une économie

informelle liée au bénévolat » (Menger, 2011, p.78). Le cas suivant dévoile ce type d'engagement dans le secteur cinématographique.

> **Chercheuse** : - *Quelle est votre première expérience ?*
>
> **Luc Desportes** : - J'ai découvert le storyboard par Cédric Klapisch. Il était dans un lycée dans le 13ème arrondissement où moi j'allais et je dessinais et il savait que je dessinais. Il a commencé à faire son premier court-métrage. Donc il avait besoin de dessin, c'était son premier court-métrage et moi mon premier storyboard, c'était ça notre stage, c'était pratiquement ça notre stage. Mais c'était quelque chose de non professionnel, ce n'était pas rémunéré. Il avait une toute petite production. C'était vraiment encore un petit peu amateur parce que lui, il a fait une école aux États-Unis de mise en scène, c'était un premier court métrage quoi.

Ainsi, à un moment donné et dans un territoire donné, le réseau représente la réponse coordonnée d'un ensemble de professionnel.le.s et/ou de structures à des problèmes spécifiques, en tenant compte des besoins des individus et des ressources disponibles au sein de la communauté (Dubasque, 2019). D'après le témoignage de Desportes, le réseau est déjà construit bien avant cette expérience, faisant appel à une connaissance en sachant qu'elle maîtrise la compétence de base pour réaliser un storyboard : le dessin. En outre, le début de carrière de ces deux professionnels, travaillant simultanément sur un court-métrage à petit budget, n'a couvert que les frais de matériel et de transport. Aucun intervenant dans ce projet n'a été rémunéré. Cette pratique reste omniprésente lors de la réalisation des premiers projets au sein de ces secteurs.

Au cours de cette expérience, l'accomplissement d'un travail gratuit a permis à Luc Desportes d'explorer l'outil du storyboard. Il réussit à acquérir ce nouveau savoir-faire dont il ne maîtrisait pas les règles avant ce stage. De ce fait, grâce à cette expérience, Desportes a construit une partie de son capital de compétences en storyboarding, et également le noyau de son capital socio-professionnel qui lui a ouvert les portes du secteur cinématographique. Les storyboardeur.euse.s que nous avons interviewé.e.s sont également comme Desportes : ils ont suivi ce cheminement du travail gratuit afin de créer leur réseau professionnel et acquérir des compétences en storyboarding. Un cheminement souvent adopté par les travailleur.euse.s d'art et de création artistique.

IV. La poly-activité : une situation subie ou un nouveau mode de travail

> « Les diverses théories de l'acteur ont deux grands pôles ; celui de l'unicité de l'acteur et celui de sa fragmentation interne. D'un côté, on est à la recherche de sa vision du monde, de son rapport au monde ou de « a formule génératrice de ses pratiques » et, de l'autre, on admet la multiplicité des savoirs et savoir-faire incorporés, des expériences vécues, des « moi » ou des « rôles » intériorisés par l'acteur » (Lahire, 1998, p. 25)

IV.1 Naviguer entre la flexibilité et l'incertitude : une condition d'existence au sein du secteur d'animation

En France, le.la storyboardeur.euse, comme tout travailleur.euse de l'industrie d'animation, bénéficie du régime d'intermittence du spectacle. Le plus souvent employé.e en contrat de travail à durée déterminée d'usage (CDDU), son statut est flexible mais incertain, et fait de l'acceptation de la précarité une condition d'existence au sein de ce secteur, aux conditions de travail dégradées à cause d'une politique salariale « subjectivée ». Ailleurs, si une pratique salariale précarisante a pu s'installer dans le département du storyboard, cela est dû d'abord à un climat favorable construit par le système d'intermittence du spectacle. L'état des lieux du fonctionnement de ce système, nous aidera de mettre en lumière ces défaillances qui génèrent une dégradation des conditions de travail.

IV.1.a Le storyboard, une activité placée sous le régime de la flexibilité

Le régime d'intermittence du spectacle permet les storyboardeur.euse.s de contracter successivement avec une multiplicité d'employeur.euse.s. Chaque relation d'emploi cesse dès que la prestation, ou la série de prestations répétées, pour la réalisation de sa mission est accomplie. Cette forme d'emploi illustre une forme d'hyperflexibilité du travail puisque ces « travailleurs mobiles » (Castel, 2003) sont embauchés souvent pour des durées qui peuvent s'étendre aussi sur plusieurs semaines, voire plusieurs mois (Menger, 2003, p.59). Ayant le statut d'intermittent du spectacle, le.la storyboardeur.euse est considéré.e comme un.e travailleur.euse salarié.e engagé.e sous un CDDU. Ce contrat est utilisé dans certains secteurs

d'activité spécifique notamment l'audiovisuel en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. La fin de son contrat n'indique pas toujours la fin du projet.

Les épisodes de série d'animation se réalisent d'une manière successive en suivant des étapes répétitives. Cela signifie que lorsqu'un épisode est en phase d'animation, l'épisode qui le succède est déjà en phase de préproduction. De ce fait, les storyboardeur.euse.s restent sur la production d'une série jusqu'au dernier épisode. D'autre part, les storyboardeur.euse.s peuvent intervenir à n'importe quel moment lors d'un problème de découpage technique ou d'animation afin de trouver des solutions par le biais du storyboard.

IV.1.b Des opportunités d'emploi incertaines

La flexibilité de régime d'intermittence du spectacle s'accompagne également d'une forte incertitude quant à la possibilité d'obtenir des contrats : « Certaines années, il y a pas mal du boulot, certaines années il y en a moins. » (Storyboardeur, 34 ans, 10 ans d'ancienneté). Cette incertitude s'explique par le caractère aléatoire des projets d'animation et du financement de tels projet, poussant les storyboardeurs à entretenir les relations avec leurs anciens employeurs, ainsi que rechercher de nouveaux projets rémunérés.

L'alternance entre l'emploi pendant les périodes pleines de production et celles de non-emploi pendant les périodes vides, semble être une modalité de travail valorisée pour certains storyboardeurs dont l'agenda est prévu sur plusieurs mois. Ceux-ci bénéficient d'un portefeuille fourni de recruteurs réguliers leur assurant suffisamment de missions à l'année pour vivre de leur métier. À l'inverse, les storyboardeurs moins demandés peinent à obtenir des missions régulières et doivent composer avec une forte incertitude sur leur rémunération future. Cependant, pour la plupart, l'accumulation d'un grand nombre d'heures pendant quelques semaines puis la mise en retrait pour un repos pendant une période jusqu'à généralement, l'épuisement des droits aux allocations du chômage (trois mois) équilibre leur revenu mais aussi leur effort mobilisé pour le travail. L'incertitude inhérente à leur statut d'emploi « peut être synonyme de suractivité permanente ou quasi permanente » (Menger, 2011) du fait qu'ils acceptent tous les projets qui se succèdent sans savoir s'arrêter, de peur de ne pas avoir économisé suffisamment pour la période de non-emploi.

Ces différentes situations individuelles d'un seul régime sont liées à l'organisation du travail et/ou à la réclamation de mêmes storyboardeurs. Cela crée une inégalité interprofessionnelle au fil des ans malgré le rôle des indemnités de chômage pour compenser ses écarts. Ces indemnités de chômage sont perçues par le.la storyboardeur.euse :

> Lorsqu'il a atteint ou dépassé un seuil d'activité cumulée de 507 heures sur les 12 derniers mois [10 mois aujourd'hui], et qu'il connaît une période d'inactivité, il entre, pour un an, dans un épisode d'indemnisation qu'il peut néanmoins suspendre à tout moment pour reprendre une activité de courte durée, puis, dès la fin de ce contrat, retrouver son état de chômeur indemnisé. (Menger, 2003, p.62)

La situation de ces intermittents du spectacle présente des similitudes avec celle des intérimaires, où la mobilité professionnelle devient une caractéristique structurelle de la vie active. Comme les intérimaires, les storyboardeurs doivent composer avec des périodes d'emploi intense suivies de phases d'inactivité imposée, ce qui entraîne des trajectoires professionnelles marquées par des transitions incertaines et parfois des périodes prolongées de chômage (Glaymann, 2005, p.127-128). Cette alternance entre travail et non-travail ne conduit pas nécessairement à une précarisation généralisée, mais elle expose les professionnels à des formes d'instabilité qui peuvent, à terme, fragiliser leur ancrage dans la profession (*op.cit*, p.202).

De même, la comparaison entre les storyboardeurs et les comédiens, qui sont aussi des intermittents du spectacle, met en lumière des logiques similaires d'insécurité économique et de dépendance à des revenus complémentaires. Comme les acteurs du monde dramatique, les storyboardeurs doivent souvent cumuler des ressources annexes – qu'il s'agisse des allocations chômage, de petits emplois alimentaires ou du soutien de leur entourage – pour compenser la faiblesse structurelle de leurs revenus d'activité (Pilmis, 2013, p.36). Le renouvellement constant des projets d'animation rappelle ainsi l'instabilité liée aux vacations artistiques, où l'alternance entre des périodes de forte activité et de creux professionnels fait partie intégrante du métier. Cette incertitude n'est pas seulement une contrainte, elle est parfois perçue comme un élément constitutif des gratifications liées à l'exercice de la profession, bien au-delà de la simple logique du « prix à payer » pour faire un métier passion (*op.cit*, p.41).

De ce fait, certains storyboardeurs, notamment les moins demandés, qui sont souvent les nouveaux arrivant dans le métier dans la mesure où leur réputation n'est pas encore faite,

trouvent plus de difficulté à être recrutés, donc à accumuler un nombre d'heures de travail qui leur permet de profiter d'une indemnisation du chômage sur une longue durée. Ces storyboardeurs font donc l'expérience d'un rationnement du travail et d'une concurrence exacerbée (Menger, 2003). Ils se trouvent alors dans l'obligation d'accepter des offres avec des conditions de travail dégradées et dégradantes pour accumuler des heures de travail :

> « Donc quelqu'un vous appelle avec des conditions ridicules, vous lui dites c'est ridicule, il vous répond : Un tel a dit oui et tel autre a dit oui aussi, moi j'ai déjà travaillé avec des storyboardeurs (plus jeunes) qui acceptent de faire 300 images par jour pour un sandwich et vous, vous ne vous voulez pas ? Bah tant pis pour vous. » (Storyboardeur, 47 ans, 20 ans d'ancienneté)

Dans ce cas, la sécurité financière promise par le régime d'intermittence du spectacle fait de l'acceptation de la précarité une condition d'existence au sein du secteur d'animation. Les employeurs alimentent fortement les dynamiques d'un tel marché de l'emploi, marqué par la flexibilité de la main-d'œuvre et l'incertitude des missions, en orchestrant la mise en place de politiques salariales participant à des conditions d'emploi délétères. La concurrence entre storyboardeurs est particulièrement forte, certains n'hésitant pas à recourir au travail gratuit (Simonet, 2018) pour obtenir des opportunités futures et espérant être recrutés pour d'autres productions, une pratique qui s'observe également chez les comédiens. Cette logique est renforcée par le fait que les employeurs peinent à évaluer objectivement les qualités et les compétences des professionnels avant l'exécution effective du travail, les poussant à privilégier des critères subjectifs comme la réputation (Pilmis, 2013, p.65).

IV.1.c Circulation entre deux différentes formes d'emploi

La politique salariale et la gestion du personnel[178] a un impact sur la trajectoire professionnelle des storyboardeur.euse.s d'animation dans le sens où la durée de l'évolution de la trajectoire horizontale est allongée, ce qui retarde l'évolution de la trajectoire verticale et ralentit d'autant l'évolution de leur rémunération. Cela pousse les plus confiants à intégrer le marché

[178] Voir dans chapitre VI La politique salariale dans l'industrie des séries d'animation à l'ère numérique : un facteur techno-économique de la dégradation des conditions de travail des storyboardeur.euse.s

international pour combler leurs besoins économiques par l'obtention de revenus d'appoint grâce au marché international :

> J'ai travaillé pour l'Allemagne, l'Angleterre, les États-Unis et le Canada. Souvent les budgets ne sont pas du tout les mêmes. Les budgets français ont tendance à être beaucoup plus restreints. C'est particulièrement le cas aux États-Unis où les budgets sont fois dix. Ce qui veut dire qu'ils engagent beaucoup de gens parfois même plusieurs personnes sur les mêmes séquences pour essayer de voir différentes façons de faire. Les tarifs varient aussi en fonction de ça. En ce moment je travaille pour les États-Unis, et mon tarif *freelance* est le double, par exemple, pour ce que je ferai pour l'Angleterre ou d'autres pays [...]. Ça se fait de plus en plus, j'ai de plus en plus de demandes de l'étranger. [179]

Cependant, pour travailler sur des projets hors de France, les storyboardeur.euse.s sont contraint.e.s d'être inscrit.e.s sous le régime d'auto-entreprise pour avoir le statut de *freelance*. Ainsi, les storyboardeur.euse.s des séries d'animation sont conscients de la prise de risque impliquée par le statut de *freelance*, celui de ne pas générer suffisamment de revenu pour vivre correctement. Par conséquent, ils cumulent ces deux différents statuts pour bénéficier d'une protection en cas de difficulté à vivre sous l'un de ces deux statuts. Cette « hybridation » des formes de mise au travail (Azaïs, C., 2003) qui combine le « travail salarié » et les « activités indépendantes » font référence, dans cette situation au volet « sécurité » de la flexicurité, en soulignant l'impératif de garantir la sécurisation des trajectoires professionnelles face au risque inhérent à la précarisation engendrée par la flexibilisation du travail (Gazier, 2008 ; Pereira, 2010).

Dans ce cas, les storyboardeur.euse.s pratiquent ce qu'Emmanuelle Reynaud nomme le « bricolage institutionnel » (Reynaud, 2007), qui consiste à combiner divers statuts juridiques pour réaliser ses activités professionnelles (Maud, 2018), salariées et non salariées (Mouriaux, 2006 ; Vilette, 2008). Le bricolage institutionnel consiste en une démarche « qui permet au professionnel une sécurisation de son parcours professionnel par diversification des risques en même temps que la diversification de son réseau de partenaires et de commanditaires. (…) La

[179] Entretien réalisé avec Chloé le 03 août 2021.

pluriactivité et le bricolage institutionnel sont ici structurels et non transitoires » (Reynaud, 2007, p304). Néanmoins, cette volonté d'une sécurité économique mène à une mobilisation d'un travail supplémentaire qui se situe hors du contenu des tâches initiales de leur métier.

IV.1 La poly-activité comme rempart à la précarité dans les deux secteurs

Malgré le développement des effets spéciaux dans la production de films ces dernières années en France, les storyboardeur.euse.s de prise de vues réelles interviewé.e.s estiment que la demande de storyboardeur.euse sur un film en entier est en diminution malgré l'évolution positive de la demande. Lors de notre entretien avec Luc Desportes, ce dernier nous dévoile :

> Ils ne m'appellent plus pour un film en entier, plus jamais. Ils ne m'appellent jamais pour trois quarts de film. Ils m'appellent pour une séquence là, une séquence là et une séquence là. C'est comme ça. Dans le scénario, une séquence au début dans l'ouverture parce qu'il faut que ça ait de la pêche, une séquence un peu compliquée ou ¾, d'une séquence où on doit travailler un peu les déplacements, une séquence d'un accident de voiture là. C'est une mosaïque de séquences, plus qu'une histoire entière […].[180]

De ce fait, les storyboardeur.euse.s se trouvent dans l'obligation d'être poly-actif.ve.s même si le storyboard reste leur activité dominante. Ainsi, d'autres activités secondaires viennent alimenter leurs ressources financières « heureusement je travaille dans d'autres domaines qui me permettent de gagner ma vie sinon ce n'est pas la peine ». La majorité des storyboardeur.euse.s des films de prises de vues réelles travaille également en publicité « Si on ne fait que du cinéma maintenant et qu'on a la chance de faire de la publicité, on peut en vivre parce que ça vous permet de travailler et gagner votre vie »[181]. D'autres réalisent la conception de costumes « Je travaille quelques fois pour les créateurs de costumes. », la bande dessinée « Je fais de la BD quand j'ai un peu du temps. »)[182], et même dans l'enseignement « Parfois,

[180] Entretien réalisé avec Luc Desportes le 18 avril 2019.

[181] Entretien réalisé avec Maxime Rebière le 21 mai 2019.

[182] Entretien réalisé avec Luc Desportes le 18 avril 2019.

j'ai fait un peu d'enseignement. »[183]. Le cumul des différents statuts d'emplois offre donc aux storyboardeur·euse·s la possibilité de cumuler leurs revenus.

Ce « bricolage des précaires » (Lejeune, 2019) leur donne la possibilité de compléter leurs faibles salaires. D'après Maxime Besenval, cette situation de poly-activité, c'est-à-dire le fait d'avoir plusieurs activités de manière stable, est surtout représentée par des *Cadres et Professions Intellectuelles Supérieures* (53,3 % des emplois exercés en parallèle de celui de scénariste). Parmi ces professions, on trouve souvent des métiers liés à la production audiovisuelle d'animation, comme les producteur.rice.s, les réalisateur.rice.s ou les responsables de production, notamment les chef.fe.s storyboard (Besenval, 2019).

D'autre part, nonobstant le développement du marché de production d'animation, la situation des storyboardeur.euse.s est de plus en plus précaire. D'après la lettre syndicale de SNTPCT publiée en 2015, les salaires minimums en animation ont chuté de 22,31 euros par jour pour le.la chef.fe storyboard, de 20,61 euros par jour pour le.la storyboardeur.euse et de 3,23 euros par jour pour l'assistant.e storyboard entre 2004 et 2015. La convention collective de 2020 a revalorisé les salaires minima de 8,39 euros, par jour, pour le.la chef.fe storyboard, de 7,55 euros par jour pour le.la storyboardeur.euse et de 11,6 par jour euros pour l'assistant.e storyboard. En 2024, les salaires minima sont désormais de 173,25 euros par jour pour les chefs storyboard et de 156,21 euros pour les storyboardeur.euse.s. À la suite de la signature de l'accord du 23 janvier 2024 entre le SNTPCT et les trois syndicats de producteur.rice.s (UPC, SPI, API), les salaires minima garantis pour une base de 39 heures ont été uniformément revalorisés de 23 euros, entraînant une hausse de toutes les grilles salariales. Toutefois, ces augmentations ne concernent que les producteur.rice.s membres de l'un des trois syndicats signataires.

Malgré la revalorisation des salaires minima depuis 2015, l'évolution des salaires dans le département de storyboard d'animation reste négative, sauf celui de l'assistant.e storyboard. Même si le salaire minima de ce dernier évolue positivement, il est encore loin par rapport à l'augmentation progressive du cumul de l'inflation. En effet, selon le SNTPCT, il faudrait une revalorisation de 10% afin de rattraper la courbe de l'inflation. Par conséquent, ce syndicat a refusé de signer la convention collective qui fixe les revalorisations des salaires des

[183] Entretien réalisé avec Agob Besson le 11 juin 2019.

professionnels d'animation de 2020, car : « il demeure que ces minima sont encore bien inférieurs à ceux qui sont effectivement pratiqués et accusent toujours un écart important par rapport à l'évolution du coût de la vie selon les fonctions, pour la plus grande partie, de - 3%, et pour certaines de - 4% à - 8% »[184].

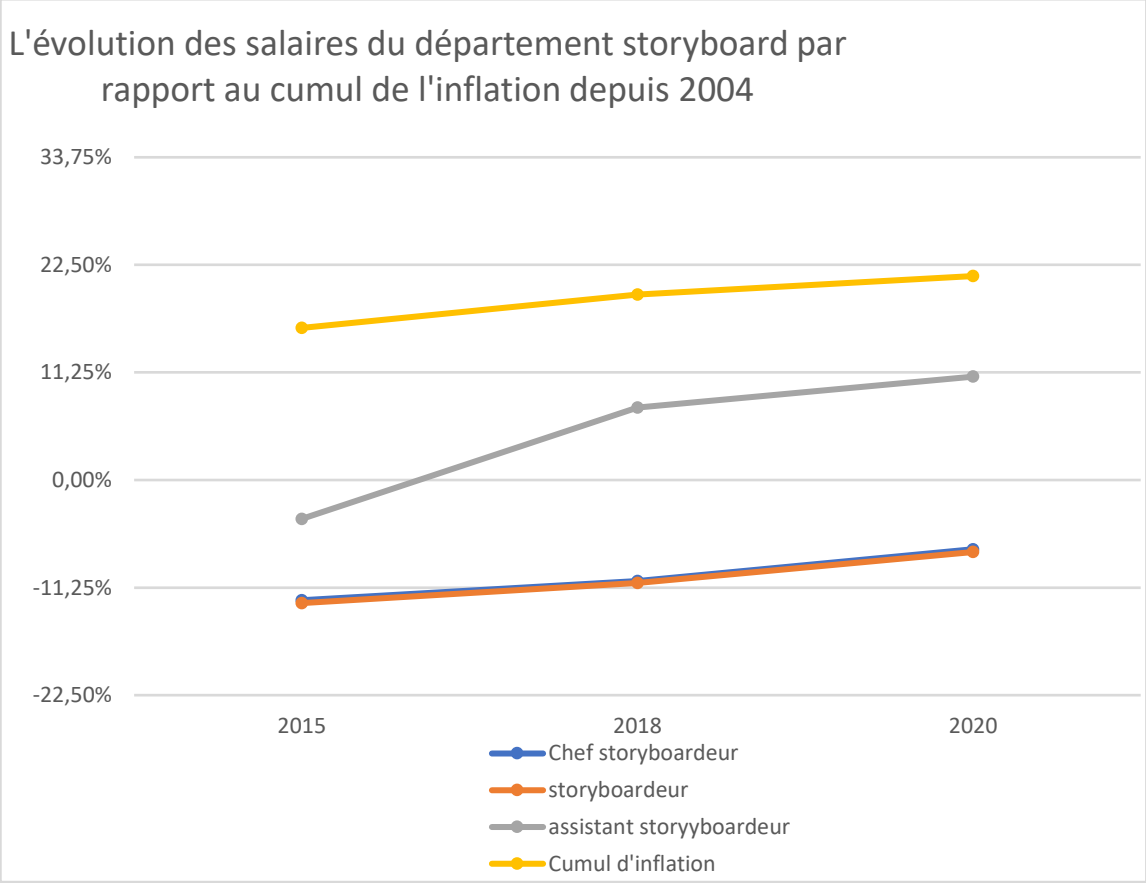


Figure 88 L'évolution des salaires du département storyboard par rapport au cumul d'inflation depuis 2004

Faute d'un salaire minima qui ne correspond pas au coût de la vie actuelle, les storyboardeur.euse.s des films d'animation acceptent souvent des postes d'assistant.e.s storyboard ou de storyboardeur.euse *junior*, par peur de rester sans revenus et sans allocations chômage. D'autres se réfugient dans leurs spécialités initiales dans le but d'assurer leurs subsistances économiques. La pluriactivité devient alors un moyen de survie.

[184] Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de la Télévision (SNTPCT). (2020, novembre–décembre). *Lettre syndicale SNTPCT*, (101), 4.

IV.2 La poly-activité, une nouvelle forme de travail

Toutefois, malgré le caractère souvent subi de la poly-activité (Pérez, 2016), celle-ci présente également certains aspects positifs, en particulier sur le plan du capital technique et symbolique. Les storyboardeur.euse.s accumulent, au fil de leurs diverses expériences, des compétences variées et valorisées dans différents secteurs professionnels. Cette capacité à naviguer entre plusieurs domaines, tels que le cinéma, la publicité, le théâtre ou même occuper d'autres rôles comme des designers de personnages, auteurs de bande dessinée, ou illustrateurs, leur permet de diversifier leur capital technique, c'est-à-dire leur savoir-faire professionnel. Cette diversité renforce leur capital symbolique, en leur offrant une reconnaissance sociale et professionnelle plus large. En effet, les storyboardeur.euse.s poly-actif.ve.s développent une expertise qui s'étend au-delà de son domaine d'adoption, acquérant une légitimité dans d'autres secteurs, où les contraintes narratives et visuelles sont différentes. Cette diversification est une forme de capacité d'adaptation aux conditions du marché du travail, qui évolue constamment en fonction des innovations technologiques et des changements de demande. En ce sens, la poly-activité, bien que souvent subie, permet aux storyboardeur.euse.s de maintenir une forme de compétitivité professionnelle.

D'autre part, la poly-activité crée une pluralité qui enrichit l'identité professionnelle, en se présentant non plus comme des spécialistes d'un domaine unique, mais comme des travailleur.euse.s créatif.ve.s polyvalent.e.s, capables de répondre à des demandes diversifiées. Cette diversification peut devenir une source de revalorisation professionnelle, en particulier dans un secteur où l'adaptabilité et la capacité à maîtriser différents médias visuels sont très appréciées. Cela forme des possibilités infinies de destins professionnels.

De plus, la poly-activité peut aussi être perçue comme une forme de « […] liberté d'entreprendre : liberté dans le choix de l'activité, liberté de la dimension utilitaire à donner ou pas au projet, liberté dans le choix de s'associer ou pas pour réaliser cette activité, liberté de moyens, etc. » (Pérez, 2016, p.64). La flexibilité, bien que souvent associée à la précarité, peut également offrir une autonomie et liberté relatives aux travailleur.euse.s créatif.ve.s, comme les storyboardeur.euse.s. En s'engageant dans différentes activités, les storyboardeur.euse.s ne sont pas dépendant.e.s d'un seul secteur, ce qui leur offre la possibilité de choisir des projets qui correspondent à leurs aspirations personnelles et professionnelles.

Cette poly-activité est une conséquence directe de régimes autonomes, tels que l'intermittence du spectacle ou l'auto-entrepreneuriat. Elle devient un mode de travail alternatif pour ceux qui évoluent dans ces régimes. De plus en plus de voix s'élèvent pour dire que l'intermittence du spectacle et la poly-activité pourraient devenir le mode de travail dominant à l'avenir[185]. Par exemple, l'économiste Jacques Attali [186] affirme : « Le statut de demain, c'est le statut d'intermittent du spectacle ». Le propos de l'entrepreneur américain Seth Godin illustre bien cette transformation : « Mon grand-père a fait le même travail toute sa vie, mon père a eu sept emplois différents tout au long de sa carrière, et moi, j'ai sept emplois en même temps » [187].

Finalement, cette poly-activité, plutôt qu'un mode de travail et de vie créatif et choisi, semble être une réponse compensatoire aux défaillances du modèle salarial classique. Il s'agit moins d'une liberté choisie que d'une adaptation forcée, parfois illusoirement perçue comme désirée (Pérez, 2016, p.66). La poly-activité offre aux storyboardeur.euse.s une forme d'équilibre professionnel, leur permettant de choisir les rôles qu'ils souhaitent exercer, dans le secteur et au moment qui leur conviennent, tout en assurant une source de revenus. La possibilité de naviguer entre différents domaines et de collaborer avec diverses personnes génère une satisfaction chez les storyboardeur.euse.s, malgré leurs conditions de travail.

[185] Les tribunes parues dans la presse en ligne à ce sujet : « Demain, tous intermittents ? », *Slate.fr*, publié le 4/05/2014, http://www.slate.fr/story/86483/intermittents ; « Huit scénarios extrêmes pour imaginer comment nous travaillerons demain » (expédition Digiwork), *latribune.fr*, publié le 17/10/2014, http://www.latribune.fr/carrieres/20141017tribf52bdbf6a/ huit-scenarios-extremes-pour-imaginer-comment-nous-travaillerons-demain. html ; « Quel travail dans 20 ans », *aravis.com*, http://www.queltravaildans 20ans.com/produire-hors-emploi-157 ; « 9 scénarios pour le marché de l'emploi de demain », blog-emploi.org, publié le 7/02/2015, http://www.blog-emploi.com/ 9-scenarios-pour-le-marche-de-lemploi-de-demain/

[186] Propos tenu dans un entretien en tant qu'invité du Club de la presse d'Europe 1, émission radiophonique du 24/05/2015.

[187] Propos rapporté par A. Tang et D. Touré, « Vers une société sans emploi », *Méta-media*, publié le 1er mai 2015, [en ligne] http://meta-media.fr/2015/05/01/ vers-une-societe-sans-emploi.html.

V. Déploiement des normes du secteur d'animation dans le champ de prises de vues réelles : une étape vers la reconnaissance de storyboardeur.euse comme professionnel du cinéma de prise de vues réelles

V.1 Le.la storyboardeur.euse du cinéma de prise de vues réelles : une identité instable ?

L'identité professionnelle des travailleur.euse.s de l'audiovisuel implique l'assemblage de plusieurs éléments (Feigelson, 2011, p.101) : « Une communauté nouvelle, sauf cas exceptionnel, n'est pas une belle construction cohérente. Elle utilise les pièces et les morceaux hérités du passé, elle retisse comme elle peut le tissu des liens communautaires. Elle est un ravaudage ou un bricolage, réutilisant à des fins nouvelles des morceaux de charpente anciens » (Reynaud, 1997, p.86). L'identité des travailleur.euse.s de l'audiovisuel qui se situe à l'intersection entre l'identité collective et l'identité individuelle, est un élément intégré dans la construction sociale de leurs métiers. Ces métiers demandent la mobilisation de compétences techniques et des compétences artistiques comme pour le chef.fe décorateur.rice ou l'ingénieur.e du son. Ces compétences forment une identité spécifique de chaque travailleur qui se base sur l'art et la technique. D'après Kristian Feigelson, certain.e.s travailleur.euse.s doivent mobiliser plus de compétences à caractères artistiques comme dans le département du décor, d'autres ont des activités de qualité plus technique, notamment les scriptes. La construction de l'identité professionnelle « peut-être hybride à mi-chemin entre l'artistique et la technique » (Feigelson, 2011, p.101) comme pour les storyboardeur.euse.s du cinéma de prise de vues réelles, souvent considérés comme « the director's hand »[188]. Cette identité professionnelle paraît souvent floue selon les storyboardeur.euse.s interviewé.e.s. Certains comme Névil se positionnent davantage en tant que technicien : « je ne me sens pas artiste […] c'est un métier technique »[189]. D'autres comme Maxime Rebière, ont adhéré à la Maison Des Artistes.

[188] Expression utilisée par les professionnels du cinéma états-uniens pour décrire le rôle du storyboardeur.

[189] Entretien réalisé avec Nevil le 14 février 2020.

De plus, l'identité professionnelle de ces storyboardeur.euse.s se partage entre une culture hollywoodienne axée sur les productions de films à grands budgets et celle issue du cinéma français profondément influencé par la culture de la Nouvelle Vague. Le.la storyboardeur.euse, en tant que métier d'origine hollywoodienne, a tenté d'intégrer l'industrie du cinéma français et a été souvent perçu par les réalisateurs de la Nouvelle Vague comme un métier étranger, dépourvu de légitimité culturelle cinématographique française. Cette perception critique à leur égard a engendré leur marginalisation vis-à-vis du cinéma, conduisant ainsi à une forme d'isolement professionnel.

En outre, les storyboardeur.euse.s pratiquant dans la production de prise de vues réelles, occupent souvent d'autres postes notamment illustrateur, designer de décor ainsi que designer de costumes, ou ils interviennent en tant que storyboardeur.euse.s sur d'autres types des vidéos publicitaires et des vidéos clips. Cette pluriactivité offre à ces storyboardeur.euse.s la possibilité d'avoir des salaires d'appoint afin de combler leurs besoins économiques dans le sens où « faire du cinéma » ne permet pas d'en vivre[190]. Cette pluriactivité forme une identité modulaire et rarement stable avec des contours professionnels flous. Cette situation nous conduit à plusieurs questionnements : En quoi la pluriactivité des storyboardeur.euse.s contribue-t-elle à la formation d'une identité modulaire et instable ? Comment les contours professionnels flous affectent-ils la stabilité de cette identité chez les storyboardeur.euse.s ? Peut-on considérer l'idée d'une « identité rêvée » (Feigelson, 2011, p.14) comme un moteur pour les storyboardeur.euse.s dans leur quête de reconnaissance en tant que groupe professionnel ? Dans quelle mesure les storyboardeur.euse.s s'accrochent-ils à cette « identité rêvée » pour surmonter les défis liés à la précarité de leur métier ?

[190] Voir dans le chapitre II La poly-activité comme rempart à la précarité.

V.2 « Je suis déclaré comme illustrateur » : le défi institutionnel pour reconnaitre les storyboardeur.euse.s de prise de vues réelles

La question de la protection des droits des storyboardeur.euse.s de *prise de vues réelles* est un sujet souvent oublié. En effet, les storyboardeur.euse.s exerçant dans l'industrie cinématographique ne sont pas considérés comme des intermittents du spectacle et ne sont donc pas inclus sur la grille salariale de la convention collective. Par conséquent, ils ne peuvent pas adhérer aux syndicats qui représentent les travailleur.euse.s de cette industrie, car ils ne sont pas reconnus comme tels. Selon le secrétaire du SNTPCT Jean-Luc Ballester, faire adhérer les storyboardeur.euse.s de *prise de vues réelles* au syndicat semble difficile vu leur statut. Ceci a mis en lumière l'abondance des instituts syndicaux, comme les instituts symboliques notamment le CNC, de ces travailleur.euse.s. L'absence de reconnaissance de ce métier en tant que métier du cinéma par ces instituts, met les storyboardeur.euse.s en difficulté pour défendre leurs droits.

Par ailleurs, créer une association peut être l'unique solution pour faire entendre sa voix, mais cela n'a pas toujours été pertinent. L'échec de la Fédération Nationale des Storyboardeurs Français (FNSBF) témoigne de la difficulté qu'une association affronte pour défendre les droits des travailleur.euse.s devant les instituts dominants, comme nous l'avons expliqué dans la partie précédente. À cause de cette situation, les storyboardeur.euse.s se retrouvent seuls, perdus, sans réponses devant les problèmes qu'ils rencontrent pendant leur travail. Nos échanges avec eux sur le syndicalisme et l'appartenance à une association professionnelle soulignent toujours une volonté d'y adhérer afin de résoudre ces problèmes :

> **Chercheuse** : - *Faites-vous partie d'une association professionnelle ?*
> **Loïc Fontimpre** : - Non, mais s'il en existe une, je veux bien le savoir. Depuis 3 ans, quand je suis déclaré en salarié en long métrage, je ne peux pas avoir l'intitulé de poste storyboardeur, ce n'est pas possible, donc je suis déclaré comme illustrateur. L'intitulé était retiré et ce qui est étrange c'est que si je travaille sur une prod d'animation, je dois être déclaré comme un storyboardeur salarié, si je travaille en publicité je peux être déclaré comme un storyboardeur salarié et si je travaille en série je peux être déclaré en storyboardeur salarié et si je travaille en cinéma je ne

> peux plus être déclaré comme un storyboardeur salarié mais sur le générique je reste storyboardeur.

La rémunération en tant que salarié du cinéma a été souvent mise sur table lors de nos entretiens. Marie Eynard a aussi mis en cause leur statut qui ne leur permet pas d'être payé en tant que storyboardeuse :

> Ce n'est pas un métier qui existe vraiment, on n'a pas vraiment de statut. Donc on essaie de se débrouiller pour être payé. Avant quand j'ai débuté, on ne pouvait même pas mettre storyboardeur sur une fiche de paie, ça n'existe pas. Donc on met assistant réalisateur ou ils nous trouvaient des mentions qui n'avaient rien à voir.

D'après ces deux témoignages, l'identification du storyboardeur.euse sur la fiche de paie n'est pas possible vu que ce métier n'est pas affiché dans la grille salariale des travailleur.euse.s du cinéma. Pour remédier à cela, il est proposé que les storyboardeur.euse.s soient recruté.e.s en tant qu'autre intervenant.e reconnu.e par la convention collective et qui partage avec eux.elles certaines compétences et certaines tâches. Ceci présente une solution possible pour les storyboardeur.euse.s de prise de vues réelles, ce qui leur offre des avantages sociaux tels que les allocations de chômage pendant les périodes creuses. De plus, se présenter en qu'illustrateur.rice ou assistant.e réalisateur.rice leur donne la possibilité d'adhérer aux syndicats et d'avoir leur protection afin de défendre leur droit d'être reconnus en tant que professionnels de l'industrie cinématographique.

V.3 Les storyboardeur.euse.s de prise de vues réelles : Dans le cas de s'inscrire dans types de régime salariale

Certain.e.s storyboardeur.euse.s interviewé.e.s comme Nevil préfèrent le statut *freelance* parce que, selon ce dernier, la grille salariale impose un salaire minimal, ce qui risque de faire chuter leur rémunération. D'un autre côté, le statut d'intermittent du spectacle peut protéger les storyboardeur.euse.s *juniors* grâce aux avantages sociaux. La position de Nevil dévoile un certain individualisme surtout quand il exprime cela par ces mots : « qu'ils se débrouillent comme nous nous sommes débrouillés avant ». Lorsque nous avons questionné la possibilité

de travailler avec les deux statuts : le *freelance* pour les projets publicitaires et l'intermittent du spectacle pour les projets cinématographiques, afin que chaque storyboardeur.euse puisse équilibrer ses revenus sur toute l'année, Nevil a été contre cette idée. D'après lui, avoir deux statuts ajoutera un temps du travail administratif supplémentaire.

En effet, si l'accumulation des statuts d'intermittent du spectacle et d'auto-entrepreneur est susceptible d'offrir plus d'autonomie financière, elle risque une mobilisation d'un taux de travail administratif important qui s'additionne au travail principal du *storyboarding*. La comparaison entre la situation des storyboardeur.euse.s des films d'animation et celle des storyboardeur.euse.s du cinéma de prise de vues réelles[191], qui bénéficient uniquement du statut d'auto-entrepreneur, (puisque leur métier n'est pas inscrit dans la convention collective du cinéma), confirme la charge administrative supplémentaire :

> En moyenne, une grosse semaine c'est 60 ou 70 heures, comme tous les *freelances* j'imagine. Après il y a le boulot du storyboard, la mise à jour du site, la comptabilité, les mailings, la communication. *Freelance* ce n'est pas seulement dessiner. Ce n'est pas genre, ils m'appellent, je dessine et hop. Il y a beaucoup de choses à faire en plus. D'ailleurs, je pense que ce n'est pas toujours bien expliqué pour les gens qui veulent être des *freelances*. En gros 70% du temps c'est dessiner et 30% c'est les démarches et la comptabilité.[192]

Déjà surchargé.e de nouvelles tâches techniques et esthétiques, l'alourdissement du temps de travail de storyboardeur.euse de prise de vues réelles par des tâches de gestion et de comptabilité, semble, dans ce témoignage, constituer le quotidien de ces professionnel.le.s travaillant en *freelance*. Par ailleurs, l'intensification des tâches administratives, engendrée par le cumul des statuts d'intermittent du spectacle et d'auto-entrepreneur, requiert la mise en place d'une organisation de travail complexe. L'équilibre de la répartition de toutes ces tâches, de manière à ce que le temps investi au travail administratif non rémunéré, soit compensé par le coût du travail artistique, est essentiel. Cependant, la nature passionnante du travail de

[191] Nous avons également étudié dans notre thèse le groupe professionnel des storyboardeurs de prise de vues réelles afin d'analyser et comparer les différentes conditions de travail chez les storyboardeurs exerçants dans l'industrie d'animation et celles de prise de vue réelles.

[192] Entretien réalisé avec Nevil le 14 février 2020.

storyboardeur.euse est contradictoire avec cet équilibre de répartition des tâches. Être plongé des heures dans la réalisation de planches de storyboard, peut produire une amélioration des revenus de storyboardeur.euse, mais la perpétuation de cette situation sur une longue durée augmente le risque de *burn-out* déjà présent chez les storyboardeur.euse.s d'animation ne disposant que d'un seul statut. Ainsi, accroître en parallèle, du temps et du stress lié à l'exécution de tâches administratives, pourrait aggraver ce risque. La passion, qui domine le libre arbitre, pousse aux excès productifs devient une menace qui détruit le plaisir et l'engagement de ce travail (Loriol, Leroux,2015, p.118).

De plus face à la dégradation des conditions de travail, certain.e.s storyboardeur.euse.s optent pour l'auto-entreprenariat pour lutter contre la précarisation du régime d'intermittence du spectacle. La circulation entre ces deux formes d'emplois semble une solution pertinente pour ces storyboardeur.euse.s, mais elle peut générer l'intensification des tâches administratives. De ce fait, cette mobilisation entre ces deux formes d'emploi qui se caractérisent également par une hypermobilité entre les projets, nécessite plus de temps à consacrer au travail. « Ce travailleur 'léger', 'mobile', 'nomade', inséré dans des réseaux et passant de projets en projets au gré des rencontres et des opportunités, est la nouvelle figure idéale de la société capitaliste » (Maud, 2018, p.43) dont l'objectif principal est d'effectuer des gains sur le dos de ses subalternes. La confluence de deux régimes juridiques caractérisés par leur flexibilité et leur incertitude suscite des interrogations quant à l'impact potentiellement contraire de ce choix professionnel, qui se manifeste par une prolifération du sentiment d'insécurité et le développement de détériorations des conditions de travail.

Néanmoins, l'accumulation des régimes d'intermittence du spectacle et d'auto-entreprenariat est suivie par certain.e.s storyboardeur.euse.s d'animation. L'exemple de la storyboardeuse Chloé témoigne de sa pertinence. À des fins économiques, elle s'est inscrite sous le régime d'entrepreneuriat afin de pouvoir travailler sur des projets à l'étranger. Son alternance entre ces deux statuts selon les périodes creuses en France et celles à l'étranger lui a permis à son jeune âge de devenir propriétaire d'une maison et surtout avoir le confort de choisir les projets sur lesquels elle veut travailler.

V.4 Vers une reconnaissance institutionnelle

Par ailleurs, la reconnaissance institutionnelle de storyboardeur.euse comme professionnel.le du cinéma de prise de vues réelles sera une réalité tôt ou tard. En effet, les effets spéciaux occupent une place croissante dans les films de prise de vues réelles. D'un autre côté, ces effets visuels et l'animation sont deux domaines qui ont tendance à se mêler de plus en plus (Marcel, 2006, p.19). Les techniques d'animation utilisées pour créer des effets visuels ne sont pas une fin en soi, mais un moyen d'intégrer parfaitement des éléments issus de la prise de vue réelle et générés par ordinateur dans un même plan. Bien que nous puissions encore distinguer un film à effets spéciaux d'un film d'animation en CGI[193] à 100 %, l'animation devient progressivement une voie esthétique à part entière. Des films comme *Avatar* de James Cameron (2009) ou *Gravity* d'Alfonso Cuarón (2013) illustrent cette tendance, chacun étant majoritairement composé d'éléments CGI, à hauteur de 60 % pour *Avatar* et de 80 % pour *Gravity* (Hamus-Vallée, Renouard, 2018, p.253).

Les techniques utilisées dans le champ de l'animation se déploient alors progressivement dans celui du *live-action*. Cette extension génère des changements au niveau de l'organisation du travail, avec l'émergence de nouveaux métiers comme le data manager/DIT et le superviseur VFX, ainsi qu'un retour vers des métiers traditionnels du cinéma d'animation qui s'imposent avec plus d'importance dans la hiérarchie du cinéma de prise de vues réelles, notamment le concept artist[194], le production designer[195] et le.la storyboardeur.euse.

---

[193] CGI « Désigne la création d'un contenu animé ou visuel immobile, à l'aide de logiciels d'images de synthèse. Les effets spéciaux sont utilisés dans de nombreux domaines : réalité virtuelle, architecture, design, jeu vidéo, cinéma, ingénierie. Par ordinateurs, plusieurs méthodes permettent de créer des effets spéciaux numériques. » ESMA - École Supérieure des Métiers Artistiques

[194] « Le concept artist est un créateur visuel essentiel au cœur de la pré-production de projets créatifs tels que les jeux vidéo, le cinéma et l'animation. Chargé d'imaginer et de concrétiser visuellement des idées abstraites, le concept artist façonne l'esthétique globale en créant des illustrations détaillées de personnages, d'environnements et d'objets. » (Ecole Emile Cohl)

[195] « À la fois artiste et technicien, le production designer participe à toutes les étapes d'un projet audiovisuel. Il œuvre à garantir la création d'un univers esthétique fictionnel, cohérent aux besoins techniques du projet, tout en respectant les contraintes budgétaires et de production. Le production designer veille à la pertinence de chaque élément disposé face à la caméra, et coordonne le bon fonctionnement des pôles sous sa direction : décors, accessoires, costumes, coiffure et maquillage. » (EICAR - École de Cinéma)

La demande de storyboardeur.euse.s dans le domaine du cinéma de prise de vues réelles, déjà en tension dans le secteur de l'animation, connaitra une croissance considérable dans les années à venir. De ce fait, le.la storyboardeur.euse en prise de vues réelles se trouvera face à divers scénarios déjà vécus par ses pairs en animation.

Devant l'augmentation de l'offre d'emploi, il y a une faible demande en raison du nombre limité de storyboardeur.euse.s dans le secteur de prise de vues réelles. Cela pourrait entraîner une hausse des salaires et une amélioration des conditions de travail pour attirer les meilleurs storyboardeur.euse.s. D'un autre côté, cette pression pourrait également pousser les écoles de cinéma à investir davantage dans la formation de nouveaux storyboardeur.euse.s pour répondre aux besoins des studios, comme cela s'est déjà produit dans le secteur de l'animation.

La reconnaissance du rôle essentiel des storyboardeur.euse.s dans la production cinématographique et l'accroissement du nombre de professionnels dans ce domaine devraient conduire à leur inclusion dans les grilles salariales de l'industrie. Cette démarche participerait à la légitimation du métier en tant que profession à part entière du cinéma, comme c'était le cas pour les monteur.euses qui ont acquis une reconnaissance professionnelle grâce à leur inscription dans ces cadres réglementaires (Zarka, 2023, pp.100-101). Ce processus de professionnalisation repose sur la formalisation des rémunérations et la régulation des pratiques, qui sont des étapes importantes pour structurer les métiers artistiques et les protéger contre la précarité (Menger, 2009). La mise en place de ces régulations salariales contribue ainsi à mieux valoriser et stabiliser les conditions de travail dans l'audiovisuel.

VI. Chez les storyboardeur.euse.s : entre le travail passionné et le sale boulot, des frontières invisibles

VI.1 Storyboardeur.euse : un travail passionné

Dans les récits de vie des storyboardeur.euse.s interviewé.e.s, les mots « passion », « liberté » et « envie » se répètent souvent afin de décrire les sentiments qui les ont poussés à suivre cette carrière, révélant également la sociogenèse de l'adhésion vocationnelle dans le cas des métiers artistiques. Selon les témoignages des storyboardeur.euse.s, « un rêve d'enfant » revient toujours pour expliquer l'origine de leur choix professionnel. D'après, Agob Besson : « C'est une passion qui vient depuis mon enfance, depuis que j'étais petit, j'ai envie de dessiner, de créer des bandes dessinées et travailler dans l'animation. Cela me semblait être un rêve impossible […]. ». Les différents discours de storyboardeur.euse.s rencontré.e.s dévoilent que le choix de travailler dans le domaine artistique ne fut pas le fruit du hasard, mais un cheminement de processus qui évolue depuis l'enfance. En effet, le cadre familial et surtout la profession de leurs parents ont souvent joué un rôle influent dans la naissance de la passion du dessin. Leurs familles possèdent un certain capital culturel et éducatif vu les formations qu'ils ont suivies par exemple en architecture, en médecine ou en enseignement. Lors d'un entretien avec Jean-Luc Ballester, animateur et storyboardeur, il nous a dévoilé les coulisses du développement de son amour du dessin et notamment les dessins animés :

> **Chercheuse** : - *D'où vient ce talent ?*
>
> **Jean-Luc Ballester** : - J'ai été influencé par mes parents, je suis né en Algérie et mon père était clown (rire), donc c'était un métier artistique, j'avais deux frères. Il ne nous a jamais empêché de faire des métiers artistiques et notamment j'ai un frère qui fait de la bande dessinée et moi je me suis lancé dans le dessin animé. Mon père […] était artiste dans l'âme, il dessinait beaucoup. C'est certainement lui qui nous a influencé, mon frère et moi. Moi j'ai des souvenirs quand j'étais petit, mon père dessinait des personnages de Disney au pinceau et à l'encre de Chine sur un cahier, il nous dessinait Mickey, Donald, etc. Et de le voir dessiner j'ai le souvenir que j'étais fasciné de voir qu'il arrivait à dessiner les personnages qu'on voyait dans les dessins animés. Ma mère ne travaillait pas, elle était à la maison. On est venu en

> France en 1962, donc j'avais 7 ans, j'ai été un peu à l'école en Algérie et on est venu en France au moment de l'indépendance.

Bien que leur passion soit souvent apparue dès leur jeune âge, aucun des storyboardeur.euse.s interviewé.e.s n'a choisi de s'orienter professionnellement dès le début vers l'animation et surtout de travailler en tant que storyboardeur.euse. Beaucoup d'entre eux ont découvert l'existence de ce métier plus tard ou se sont lancés dans le storyboard après la poursuite d'une autre formation professionnelle dans le secteur de l'animation. Le témoignage d'Agob Besson, storyboardeur depuis vingt ans, illustre une grille de processus qui est commune chez tous les storyboardeur.euse.s interviewés :

> **Chercheuse** : - *Pourquoi avez-vous choisi d'être storyboardeur ?*
> **Agob Besson** : - Ça s'est fait naturellement. En fait, je n'ai pas choisi de travailler dans l'animation en tant que storyboardeur, j'ai choisi de travailler dans l'animation au départ. J'ai d'abord commencé en faisant des créations d'objets, des personnages secondaires pour les séries et après j'ai travaillé comme assistant animateur […]. Quand j'étais aux Beaux-Arts, j'étais vraiment passionné par la bande dessinée mais c'était une époque où il ne fallait surtout pas faire de bande dessinée ou de figuration donc j'ai essayé de m'intégrer dans ce qu'on nous demandait mais c'était vraiment aux antipodes de ce que je voulais faire. En parallèle, il y avait un atelier de cinéma d'animations à Nice dans la cinémathèque où j'allais et où j'ai pu me frotter à des expériences en volume, en montage de vidéos ou en essayant de faire de la pixellisation. Et puis quand j'ai entendu parler de ce concours, j'ai tenté ma chance et ça s'est fait un peu comme ça. Ça me semblait mystérieux, obscur de faire du dessin animé. Et après quand j'ai commencé à travailler dedans, je ne me suis plus arrêté.

Ailleurs, d'après les entretiens que nous avons menés, la motivation principale qui a guidé les storyboardeur.euse.s vers ce choix professionnel ne fut pas souvent basée sur un raisonnement rationnel lié à une matérialisation importante de gain monétaire. Elle se manifeste à travers une sorte de spiritualité comme si le travail dans ce secteur était leur seul et unique destin, ce qui est également le cas des acteurs de théâtre (Karakioulafis, 2015) ou des plasticiens (Oughabi, 2015). En théorie, rien n'est plus propice pour le bien-être que de faire un métier qui passionne, de s'investir dans son travail avec jouissance et sans inquiétude. Cependant, cette passion

domine les storyboardeur.euse.s d'une manière telle qu'ils deviennent souvent les prisonniers de leur propre métier. Ceci cause des difficultés, comme en témoignent les plaintes des storyboardeur.euse.s concernant le manque de reconnaissance, les tâches mal définies, les conflits interpersonnels, le *turn-over* et les problèmes de santé tels que le *burn-out*. De ce fait, « la passion est diagnostiquée comme un problème » (Loriol, Leroux, 2015, p.118), qui peut transformer rapidement le métier de storyboardeur.euse en un métier sans plaisir.

La possible destruction de la passion dans ce métier ne peut pas être uniquement la faute d'un régime de production dominé par des producteur.rice.s n'ayant que des objectifs économiques. Les storyboardeur.euse.s jouent également un rôle dans la protection de leur passion. L'appartenance à un groupe professionnel sans que les individus ne soient d'accord sur les règles qu'ils doivent respecter eux-mêmes et les imposer à la hiérarchie, crée une fracture au sein de ce collectif professionnel. Cette condition est affirmée par les sociologues Marc Lionel et Line Spielmann : « Le mythe de la passion au travail, de la totale complémentarité entre l'épanouissement et la réalisation de soi dans le travail et les contraintes organisationnelles ou extérieures, perdure à la seule condition que le collectif de travail puisse entretenir la valorisation des tâches réalisées et protéger l'idéal professionnel des remises en cause par l'environnement. » (Loriol, Leroux, 2015, p.p118-119).

VI.2 Être storyboardeur.euse demande-t-il la mobilisation d'un travail émotionnel ?

La sociologue Arlie Hochschild a souligné l'importance de l'investissement des émotions des travailleur.euse.s passionné.e.s dans la réalisation de leur travail. Dans le cadre de certains emplois, notamment le travail de *care*, les travailleur.euse.s sont contraint.e.s de réaliser du travail émotionnel, c'est-à-dire une régulation et une gestion de leurs émotions pour répondre aux attentes de leurs employeurs.

Cette mobilisation émotionnelle requiert des individus une « transmutation »[196] de leurs émotions, afin de les adapter aux normes et aux valeurs de l'entreprise. Selon Hochschild, ce travail émotionnel est souvent pratiqué dans le contact avec le client au point qu'il devient une sorte de « marchandisation des émotions » comme dans l'exemple des hôtesses de l'air. Ce type d'emplois autorise l'employeur « à travers la formation et la supervision, à exercer un certain contrôle sur les activités émotionnelles des employés » (Russel Hochschild, 2017, p. 167). Ainsi, la mobilisation du travail émotionnel ne se limite pas à la régulation des émotions personnelles des employés, mais exige également que ces derniers mettent en œuvre des stratégies émotionnelles pour influencer les émotions des autres, notamment les clients ou les collègues.

Le travail de storyboardeur.euse peut s'inscrire dans ce type d'emplois non pas vis-à-vis du contact avec « le.la client.e traditionnel.le », mais avec « le.la client.e hiérarchique ». Dans cette situation, le travail des storyboardeur.euse.s est une prestation de service vendue aux producteur.rice.s. L'employeur.euse devient alors un.e client.e. Montrer des émotions d'agacement ou de colère contre les conditions qu'il.elle impose, ou refuser la réalisation de certaines attentes considérées hors de son droit, dégrade l'image de storyboardeur.euse. Par conséquent, ce dernier risque de perdre des client.e.s par la diffusion de son fait via le bouche à oreille et donc être *blacklisté*. Le contrôle des sentiments s'apprend par le.la storyboardeur.euse depuis son intégration au marché du travail. Travailler sous quelle n'importe condition imposée par le.la client.e hiérarchique devient l'une des valeurs de son entreprise afin de continuer de gagner sa vie par sa passion. L'exploitation de ses émotions pour mieux vendre

[196] Terme utilisé par Arlie Russel Hochschild dans *Le prix des sentiments. Au cœur du travail émotionnel*, La Découverte, Paris, 2017.

sa réputation d'un travailleur « cool »[197] en enterrant toute émotion considérée négative par le client hiérarchique, se transforme progressivement en un fardeau psychologique qui dégrade leur santé mentale et physique. Le prix de l'exploitation de ses sentiments lui coûte la métamorphose de son travail passionné en un sale boulot.

VI.3 Du travail passionné à un sale boulot ?

Le cinéma, ce domaine fascinant cache derrière ses coulisses une hiérarchisation de sales boulots pailletés qu'on voit seulement par leurs côtés passionnants.
Le métier de storyboardeur.euse est généralement considéré comme un travail créatif et passionnant, ce qui le distingue des emplois souvent désignés comme sales boulots. En effet, d'après Hughes, le « sale boulot » est caractérisé par la réalisation de tâches « physiquement dégoûtantes ou symbolisant quelque chose de dégradant et d'humiliant » (Hughes, 1996, p.81). Cependant, ce type du travail correspond également « à ce qui va à l'encontre de nos conceptions morales les plus héroïques » (*ibid,*.). Si certains métiers contiennent plus de sale boulot que d'autres qui ont moins de reconnaissance et de prestige, Hughes ne nie pas que dans chaque métier il y a un part de sale boulot, qui se manifeste à travers la réalisation des tâches désagréables et dévalorisées. Ceci est le cas du métier de storyboardeur.euse.

La dégradation des conditions de travail de ces travailleur.euse.s que nous avons abordées dans le chapitre précédent participe à la déformation de ce travail passionné à un sale boulot. En effet, la réalisation de toutes les tâches additionnelles demande un temps supplémentaire important qui n'est pas accordé aux storyboardeur.euse.s et une rémunération complémentaire qui n'est pas effectuée. Par peur d'être *blacklisté.e.s*, ils.elles sont souvent astreint.e.s d'accepter de finaliser leur travail lors de leur temps de repos ou en début de la période de chômage. Cependant, continuer de travailler après la fin des contrats sans une déclaration ou remise de bulletin de paie est considéré comme un travail dissimulé[198]. Les conditions mises par la hiérarchie poussent alors les storyboardeur.euse.s à ne pas respecter la loi afin d'effectuer

[197] Expression utilisée par la storyboardeuse H lors de notre entretien.

[198] Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion. *Les sanctions liées au travail illégal*,https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/lutte-contre-le-travail-illegal-10802/article/les-sanctions-liees-au-travail-illegal.

ce travail. Une pratique hors de leur volonté mais aussi hors de leur conception morale. La peur d'être marginalisé.e par les recruteur.euse.s semble plus importante que la peur de ne pas respecter la loi. Cependant, travailler dans la peur et sous pression affecte psychologiquement les storyboardeur.euse.s.

Par ailleurs, leur travail est souvent minimisé par la hiérarchie. Ils.elles sont toujours à la recherche de la reconnaissance symbolique par l'indication de leurs noms sur les génériques des films ou par l'intégration de leur métier dans la convention collective de travailleur.euse.s du cinéma (un problème qui concerne les storyboardeur.euse.s de prises de vues réelles), mais aussi à la recherche de la reconnaissance économique par la rémunération de leur travail à sa vraie valeur. Le prestige social que les storyboardeur.euse.s peuvent avoir hors de leurs cercles professionnels ne correspond pas à la reconnaissance de la valeur de leur travail par leurs hiérarchies. Ce paradoxe illustre l'exemple d'un travail passionné qui perd son prestige à cause de sa dévalorisation par les dominants de ce système. Richard Sennett a exploré les conséquences de la dévalorisation du travail sur les travailleur.euse.s passionné.e.s. Selon ce sociologue, la logique économique du nouveau capitalisme a créé une culture qui promeut la flexibilité et la mobilité, mais qui dévalue également symboliquement et économiquement le travail (Senett, 2006, p.160). Dans cette nouvelle logique économique, Sennett affirme que les travailleur.euse.s passionné.e.s sont particulièrement vulnérables à cette culture, car ils.elles ont investi énormément de temps et d'énergie dans leur travail. Cette dévalorisation du travail a par conséquence des répercussions défavorables sur leur vie professionnelle et personnelle. En effet, Sennett explique que la précarité de l'emploi, la déréglementation du marché du travail et la réduction de la protection sociale ont un impact sur les travailleur.euse.s passionné.e.s, qui sont souvent plus exposés aux changements économiques et aux pressions de l'employeur qui exige de résultats à court terme, ce que Benett Harrison appelle le « capital impatient ».

Toutefois cette logique économique capitaliste existe déjà dans l'industrie cinématographique depuis les années soixante par la création du statut d'intermittent du spectacle. Ce statut qui aurait pour but de protéger les travailleur.euse.s de l'audiovisuel, devient d'après Menger un statut « flexible » et « incertain », et fait de l'acceptation de la précarité une condition normale d'existence au sein de ce secteur, aux conditions de travail dégradées (Sinigaglia, 2007, p.30). Par conséquent, le reflet de ce travail passionné, celui de storyboardeur.euse, dévoile l'ombre d'un sale boulot pailleté à cause de conditions de travail dégradées et dégradantes et d'une reconnaissance économique et symbolique absente. Bien que la critique des conditions de

travail soit toujours présente dans les témoignages des storyboardeur.euse.s interviewé.e.s, quelles sont les raisons pour lesquelles ils continuent à exercer ce métier ?

Les témoignages des storyboardeur.euse.s montrent plusieurs raisons pour lesquelles ils continuent d'exercer leur métier, malgré des conditions souvent difficiles. Beaucoup de storyboardeur.euse.s sont animé.e.s par une véritable passion pour leur travail. Comme le mentionne Nevil, travailler en tant que storyboardeur est souvent un rêve d'enfance : « Je fais un truc que j'ai toujours voulu faire ». Cette dimension passionnelle transcende les aspects stressants ou pénibles de leur métier. Agob, de son côté, insiste sur l'importance de se ressourcer après de longues productions et sur le besoin de retrouver un style personnel, illustrant ainsi son profond attachement à l'aspect créatif de son travail.

Un autre facteur important est la liberté et l'autonomie que le métier peut offrir. Marie Eynard évoque cette liberté, expliquant qu'elle choisit ses projets en fonction de ses intérêts et de son emploi du temps : « Je choisis mes conditions. Je dis oui seulement quand le film m'intéresse ». Cette liberté de choix permet à certain.e.s storyboardeur.euse.s de mieux équilibrer leur vie professionnelle et personnelle, ce qui atténue la pression qu'ils peuvent ressentir dans leur travail. Luc Desportes partage un avis similaire en soulignant qu'il travaille principalement de chez lui et seul « Les autres travaillent en équipe, en équipe c'est plus tendu, nous on travaille tout seul ». Il peut aussi adapter son emploi du temps selon ses besoins. Cette autonomie dans l'organisation du travail est un facteur de motivation important, même si cela vient parfois avec une charge de travail imprévisible et des délais stressants.

Au-delà de cette passion, la motivation des storyboardeur.euse.s réside dans le plaisir de contribuer à la fabrication d'un film. Ils.elles prennent satisfaction à collaborer avec un.e réalisateur.rice, à s'intégrer dans une équipe de production et à participer au processus de création. Ce côté relationnel contribue à ressentir une forme d'accomplissement professionnel. Le plaisir provient du sentiment de faire partie intégrante de la chaîne de fabrication d'un film, où chaque storyboard contribue à la vision d'ensemble du projet.

Par ailleurs, le storyboard, bien qu'il n'ait pas pour vocation d'être vu par le grand public, trouve sa raison d'être dans la satisfaction de compléter le projet. Pour beaucoup, l'importance réside moins dans la reconnaissance de leur nom que dans la qualité de leur travail et son intégration au film. Le fait que le storyboard reste un outil interne à l'équipe de production crée une forme

de satisfaction intrinsèque, celle de savoir que leur travail a permis d'orienter et de concrétiser une œuvre cinématographique. C'est ce plaisir de « faire du cinéma » qui motive de nombreux storyboardeur.euse.s à poursuivre cette voie, même s'ils.elles restent dans l'ombre des coulisses de fabrication filmique.

Malgré la précarité inhérente à ce métier, les storyboardeur.euse.s parviennent souvent à se constituer une certaine stabilité financière, surtout lorsqu'ils sont poly-actifs. Certain.e.s, comme Marie Eynard, qui est également scénariste, ne dépendent pas exclusivement du storyboard pour vivre et peuvent ainsi choisir leurs projets en fonction de leurs intérêts. Nevil, quant à lui, continue dans ce métier tant qu'il reste bien payé : « Je vais continuer tant que ça paye ». Cette perspective financière, bien qu'elle ne soit pas toujours idéale, permet à certain.e.s storyboardeur.euse.s de trouver un équilibre entre les contraintes du métier et leur rémunération.

De plus, l'absence d'alternatives viables est un autre facteur qui explique pourquoi certain.e.s storyboardeur.euse.s poursuivent cette voie. Loïc Fontimpre mentionne que, bien qu'il ait envisagé de se reconvertir, il ne voit pas d'évolution possible dans ce métier : « Il n'y a pas vraiment une progression… si je change de métier, je dois recommencer à zéro ». Cela montre que certain.e.s storyboardeur.euse.s continuent dans cette voie par défaut, faute de meilleures options, d'autant plus que les compétences acquises dans le storyboard ne sont pas facilement transférables à d'autres métiers du cinéma, comme réalisateur.rice ou monteur.euse.

Conclusion du chapitre

Ce chapitre a exploré les multiples dynamiques qui façonnent la profession de storyboardeur.euse en France, en mettant en lumière les caractéristiques sociodémographiques et les parcours professionnels de ces artistes. Les données révèlent que les storyboardeur.euse.s proviennent de milieux socio-professionnels diversifiés, allant des professions libérales aux emplois publics et privés. Cette diversité témoigne de l'accessibilité du métier à des individus issus de différentes classes sociales, avec une majorité de parents offrant une stabilité financière qui permet à leurs enfants de s'engager dans des carrières moins conventionnelles.

La profession de storyboardeur.euse présente des disparités notables entre le secteur de l'animation et celui des prises de vues réelles. Les storyboardeur.euse.s d'animation sont généralement plus jeunes et bénéficient d'une meilleure mixité de genre par rapport à leurs homologues des prises de vues réelles, où la population est moins nombreuse, plus âgée et majoritairement masculine. Cette différence s'explique en partie par l'influence des formations spécifiques en animation qui favorisent une représentation plus équilibrée des sexes et attirent un public plus jeune.

L’insertion professionnelle des storyboardeur.euse.s en France se caractérise par un parcours souvent sinueux, marqué par l'auto-formation et la construction de réseaux professionnels. Les écoles de cinéma, malgré la reconnaissance historique et numérique de ce métier, n'ont pas encore intégré de formations spécialisées en storyboard, ce qui contraint les aspirants storyboardeur.euse.s à acquérir des compétences sur le terrain. Cette absence de structuration formelle se traduit par une professionnalisation basée principalement sur l'expérience pratique et le bouche-à-oreille.

Dans le secteur de l'animation, des écoles comme les Gobelins et l'École Émile Cohl ont commencé à offrir des cours de storyboard, facilitant l'intégration des diplômés dans le marché du travail. Cependant, dans le cinéma de prises de vues réelles, la reconnaissance institutionnelle du métier de storyboardeur.euse reste limitée. Les storyboardeur.euse.s doivent souvent se contenter de parcours autodidactes et de formations non spécialisées, ce qui limite leur reconnaissance et leur intégration dans des productions de grande envergure.

La profession de storyboardeur.euse dans le cinéma de prises de vues réelles souffre également de l'absence de statut officiel dans les conventions collectives, ce qui empêche d'intégrer le régime d'intermittence du spectacle. Par conséquent, de nombreux storyboardeur.euse.s optent pour le régime de micro-entrepreneur, ce qui implique une gestion administrative importante et une instabilité financière due à l'irrégularité des contrats.

Le marché de l'animation montre une évolution plus favorable, avec une demande croissante pour des storyboardeur.euse.s qualifié.e.s, notamment en raison de l'importance des effets spéciaux numériques qui nécessitent une planification visuelle détaillée. Certains storyboardeur.euse.s parviennent à se distinguer grâce à leur talent et à leur persévérance, en construisant des réseaux professionnels solides et en capitalisant sur des opportunités de stages et de travaux non rémunérés pour acquérir de l'expérience et se faire connaître. Le travail gratuit, bien que controversé, demeure une porte d'entrée fréquente pour établir des contacts et prouver ses compétences.

Alors les storyboardeur.euse d'animation essaient de former un groupe professionnel unie, le métier de storyboardeur.euse.s de prise de vues réelles n'est pas encore reconnu dans leur secteur. Cependant, la convergence croissante entre les techniques d'animation et les effets visuels dans le cinéma ouvre de nouvelles perspectives pour ce métier, qui gagne en visibilité et en légitimité.

Face aux difficultés financières, alterner entre le régime d'intermittence du spectacle et celui de l'auto-entrepreneuriat d'un côté, et être polyactif.ve de l'autre, apparaît comme une solution de survie pour de nombreux.euses storyboardeurs.euses. En combinant plusieurs activités et régimes professionnels, ils.elles parviennent à diversifier leurs sources de revenus et à compenser les faibles salaires du storyboard. Cette stratégie, bien que nécessaire, témoigne de l'instabilité économique et sociale. D'autre part, cette solution s'avère être une stratégie d'adaptation efficace pour les storyboardeur.euse.s, leur permettant de diversifier leurs secteurs d'intervention, leurs compétences et d'étendre leur reconnaissance professionnelle. Elle offre une certaine autonomie et flexibilité, malgré les risques de précarité qui y sont associés. Cette pluralité de fonctions et de régimes reflète une transformation des modes de travail, où l'adaptabilité devient essentielle pour réussir dans les métiers créatifs. Les storyboardeur.euse.s, initialement motivé.e.s par une passion pour le dessin et le cinéma, se retrouvent souvent pris.es dans une dynamique complexe où leur travail est à la fois exaltant et épuisant. Cette dualité est marquée par des frontières invisibles qui transforment un métier passionné en un sale boulot.

Ce dernier chapitre répond à la problématique en étudiant comment les innovations numériques redéfinissent le rôle et les conditions de travail des storyboardeur·euse·s, mais elles soulèvent aussi des défis en termes de reconnaissance professionnelle et de stabilité économique. Alors que les storyboardeur·euse·s s'efforcent de s'adapter à un paysage cinématographique en constante évolution, la dualité entre passion et précarité met en évidence la nécessité de repenser les structures de soutien et de reconnaissance dans cette profession. Cette dynamique de changement peut également être interprétée comme une illustration de la lutte pour la légitimité professionnelle et la valorisation des compétences au sein d'un marché de plus en plus compétitif.

Chapitre 3 Le rôle du.de la storyboardeur.euse à l'intersection des enjeux du storyboard, des relations professionnelles et des mutations des pratiques de travail

Dans le chapitre précédent, nous avons analysé le profil socio-professionnel du groupe de storyboardeur.euse.s et expliqué leurs différents parcours d'insertion professionnelle, dont la professionnalisation est un outil de reconnaissance d'un métier non reconnu dans le secteur de la prise de vues réelles ou de la segmentation vis-à-vis des diplômes dans le secteur d'animation.

Dans le troisième chapitre de cette thèse, nous montrons les enjeux de son travail : le storyboard et les différents types de storyboard (partie 1). Pour cela, nous nous appuyons sur des exemples et des témoignages qui affirment le rôle opérationnel de cet outil dans la préparation et l'organisation d'un film pour déconstruire les idées préconçues sur le rôle de storyboardeur.euse. Ensuite, nous décrivons également les différentes compétences nécessaires pour réaliser un storyboard pertinent, ainsi que l'impact de l'intervention d'un.e storyboardeur.euse sur les projets filmiques (partie 2).

Nous examinerons ensuite la place du.de la storyboardeur.euse au sein de l'industrie cinématographique, en analysant d'abord la diversité de ses interventions selon les genres filmiques, puis en mettant en lumière les relations qu'il.elle entretient avec les producteur.rice.s, les réalisateur.rice.s, l'équipe de tournage et ses pairs. Nous étudierons également son rôle dans le cinéma français à travers sa contribution aux films récompensés par le César du Meilleur Film depuis 1990 (partie 3). Enfin, nous analyserons le rôle des effets spéciaux dans l'essor progressif des storyboardeur.euse.s au sein de l'industrie cinématographique, une profession dont les modes de travail se sont transformés sous l'effet de la mutation numérique (partie 4).

I. Les enjeux du storyboard

I.1 Un outil opérationnel

> Mon esprit, dans ses opérations ordinaires, est une galerie de tableaux passablement complète -pas de tableaux finis, mais de notations impressionnistes. Chaque fois que je lis ou entends dire que quelqu'un a fait quelque chose discrètement, gravement, orgueilleusement, humblement ou courtoisement, je vois une indication visuelle de la discrétion, de la gravité, de l'orgueil, de l'humilité ou de la courtoisie. (Arnheim , 2001, p.114)

Le théoricien du cinéma Rudolf Arnheim confirme que les êtres humains ne pensent pas avec les mots et que la pensée doit emprunter un médium (*ibid*., p.109). Ceci ne peut être qu'un medium visuel. Cela veut dire que la construction du film dans la tête de réalisateur.rice s'effectue à travers une pensée visuelle, puis elle est traduite en mots. Cette pensée visuelle est riche des images rencontrées durant des expériences de vie, personnelle et professionnelle, ou mémorisées pendant la création de références cinématographiques et graphiques. En s'appuyant sur la théorie de Rudolf Arnheim, le film ne peut être à l'origine qu'un montage cérébral de tableaux incomplets. Le.la réalisateur.rice développe ce montage visuel en mots pour construire les pensées finales. Ces mots forment le scénario, puis le découpage technique, mais ils limitent, pour certain.e.s réalisateur.rice.s, leur projection dans le temps et dans l'espace. De ce fait, Rudolf Arnheim affirme que seuls les dessins peuvent aider à simplifier la résolution de problèmes (*ibid*,.p.136). Ce constat est partagé avec le storyboardeur Bruno de Dieuleveult :

> De l'écriture du scénario jusqu'au premier "Moteur !", que de mots ! Des mots, des mois… et des chiffres. Et toujours pas une seule image ! Un storyboard, c'est tout de suite les images. Il permet de "pré-voir" le film... Dessiner comme vous filmez, c'est mon métier. Alors, le film que vous avez en tête, parlons-en. Images à l'appui. (De Rancourt, 2012, p.3)

Le budget prévisionnel, le scénario et le découpage technique ne suffisent pas pour créer un projet montrant le résultat attendu. Sans storyboard, la vision de réalisateur.rice reste limitée à

des mots (le scénario) et à des chiffres (le budget prévisionnel) : c'est un univers abstrait. Il a donc besoin d'un intervenant qui matérialise visuellement les déterminations de la mise en scène. Cet.te intervenant.e, le.la storyboardeur.euse, doit vivre « dans son intimité » (Saint-Vincent, 2005, p.125), celle de réalisateur.rice , pour comprendre tous les détails et désirs intimes de celui-ci. Faire appel à un.e storyboardeur.euse, pendant la préproduction, est donc un acte participant à la genèse du film. C'est une prise de conscience, à partir du scénario, d'une complexité ou d'une insuffisance dans la façon de prévoir le projet audiovisuel. Cet acte vise à montrer la réflexion du réalisateur.rice, notamment vis-à-vis de ses supérieurs et subalternes. Le storyboard apporte un outil de coordination au sein de l'organisation cinématographique.

Le rôle principal de storyboardeur.euse est de « transcrire un scénario en image » (D.Katz, 2009, p.62) permettant de visualiser le film avant le tournage. Son travail représente la toute première matérialisation du projet audiovisuel facilitant la vérification des choix du réalisateur, ainsi que la découverte ou l'amélioration d'idées concernant la mise en scène, l'enchaînement des plans et le rythme de l'action, *ipso facto* « avoir un aperçu de ce à quoi pourrait ressembler le film qu'il a en tête, et qui est jusqu'alors totalement virtuel » (De Rancourt, 2012, p.4).

Chaque projet audiovisuel se base sur une étape de préparation suivie par des démarches de réalisation. Le storyboard ; en tant qu'outil de préparation, oriente ces démarches et disparaît par moment, lors de l'avancée de la mise en œuvre pour réapparaître de nouveau face à d'autres difficultés dans la réalisation. En effet, le storyboard propose le chemin prévu par le.la réalisateur.rice pendant l'étape de préparation. Ce chemin peut être modifié sur le tournage par le.la réalisateur.rice. Le storyboard n'est pas le produit final du projet filmique. Dire que cet outil limite la liberté de réalisateur.rice sur le tournage peut sembler réducteur. Chaque réalisateur.rice peut choisir d'utiliser ou non cet outil selon ses besoins et sa vision, sans que cela n'entrave nécessairement sa créativité ou son autonomie. C'est ce qu'explique Jean-Jacques Annaud pour la réalisation de son film *L'Ours* (1988) :

> À propos de story-board, de cette façon de dessiner chaque plan et de prévoir la manière dont il sera tourné, je voudrais préciser qu'elle ne limite en rien le directeur de la photo ou le réalisateur. Philippe savait que pour un tournage en extérieur, en cinémascope avec trois caméras et avec des animaux comme acteurs principaux, position des caméras, angles de prise de vues en cadrages, etc., doivent être réglés à l'avance afin de pouvoir faire comprendre à toute l'équipe ce dont on a besoin et, le cas échéant, affronter les impondérables sans paniquer. (Annaud, Leclere, 2018)

Le scénario fournit souvent des descriptions courtes. Charge alors à l'équipe de production de comprendre les indices de ce texte et d'imaginer les envies de réalisateur.rice en s'appuyant sur des échanges avec les chef.fe.s opérateur.rice.s. Parfois, les envies des réalisateur.rice.s sont exprimées dans un style singulier dont l'interprétation est délicate pour l'équipe de production. L'incompréhension d'une idée peut provoquer un dysfonctionnement dans la chaîne de fabrication filmique. Ce dysfonctionnement peut être rapidement résolu, mais il peut également causer un retard considérable qui déstabilise par la suite l'organisation du travail de l'équipe pendant le tournage.

Un.e réalisateur.rice, souhaitant clarifier ses idées, cherche également à organiser le travail de son équipe. L'existence d'un projet audiovisuel ne peut se faire qu'à travers un travail d'équipe. En effet, le film est un espace de « confrontation des imaginaires » (Comolli, 1986), où le.la réalisateur.rice et l'équipe contribuent à la construction de l'œuvre finale. L'équipe représente le corps. Le.la réalisateur.rice est le cerveau. Afin que le corps se mette en action, il faut que le cerveau lui transmette un message. Ce message peut être réalisé par des mots ou des images. Les mots sont abstraits, laissant une large part d'interprétation. L'image, par contre, est concrète : elle reflète la signification de l'objet d'une manière simple et visible (Arnheim, 2001, p.136). Cependant, les incompréhensions restent souvent possibles même par les images. Leurs réappropriations par l'équipe autour du réalisateur font naître des nouvelles idées, dans le cadre du hasard ou d'un échange réflexif.

Michel Marie et Laurent Jullier (2007) démontrent que la réalisation d'un film implique une série de médiations entre les intentions initiales de réalisateur.rice et la réalité du tournage. Ces médiations, qu'elles soient techniques, artistiques ou sociales, permettent au film d'évoluer et de s'adapter aux circonstances du tournage. En cela, le film final n'est jamais une simple transposition de ce qui était dans la tête de réalisateur.rice , mais le fruit d'une série de réajustements, d'interprétations et d'imprévus qui enrichissent l'œuvre. De ce fait, les décalages entre les images et le film final ne doivent donc pas être perçus comme des erreurs, mais comme des étapes naturelles du processus de création.
Le storyboard, qui est composé par ces images, est souvent perçu comme une « bible visuelle » qui fixe les images du film avant le tournage. Cependant, le storyboard n'est pas une représentation figée mais un outil de communication qui doit s'adapter aux contingences du tournage. Il facilite à clarifier la vision de réalisateur.rice , mais cette clarification reste ouverte

aux ré-interprétations et aux imprévus qui peuvent surgir sur le plateau. L'image que se fait le.la réalisateur.rice du film est alors en constante évolution et se transforme au contact de la réalité du tournage. Mais même si l'image cinématographique est toujours en mouvement (Deleuze, 1983), le.la réalisateur.rice a besoin d'avoir le contrôle sur le tournage de son film.
De ce fait, traduire l'information dans ces trois codages (en images, en textes et en symboles) diminue le risque d'incompréhension du message de réalisateur.rice par l'équipe. Le storyboard est souvent composé de ces trois codages comme nous le montrons ci-dessous. L'absence de l'un de ces codes peut brouiller un message complexe. Le storyboard rend le message de réalisateur.rice plus clair et plus compréhensible dès le début du tournage. Cela permet d'éviter les multiples reprises d'une scène du fait d'une incompréhension. Le storyboard est donc un outil de communication interne. Important au départ, le storyboard devient secondaire au fur et à mesure de l'avancement de la réalisation : il représente seulement l'une des étapes de départ et pas une fin en soi.

Dans l'exemple de la séquence d'ouverture du film *Normandie nue* (2018), le storyboardeur Maxime Rebière a employé les trois formes de codage. Cette séquence, qui dépeint un paysage, se compose de deux actions principales : la chute des feuilles d'un arbre et la présence d'un vautour en vol. En général, ce genre de scène, avec une complexité réduite des mouvements de personnage et de caméra, ne demande normalement pas un recours au storyboard. Cependant, en raison de l'implication des effets spéciaux dans la réalisation de cette scène, l'usage du storyboard est devenu impératif. L'absence d'un moyen de communication clair et explicite pourrait entraîner des incompréhensions entre l'équipe de tournage et l'équipe de post-production, notamment en ce qui concerne la direction des mouvements des éléments mobiles. Les trois modes de codification employés dans ce storyboard se complètent mutuellement. Chacun d'entre eux apporte un élément de précision à la description du plan. En l'absence de l'un de ces modes de codification, un détail serait omis. Dans une telle situation, le message deviendrait incomplet, créant ainsi un risque d'incompréhension entre les différents intervenants.

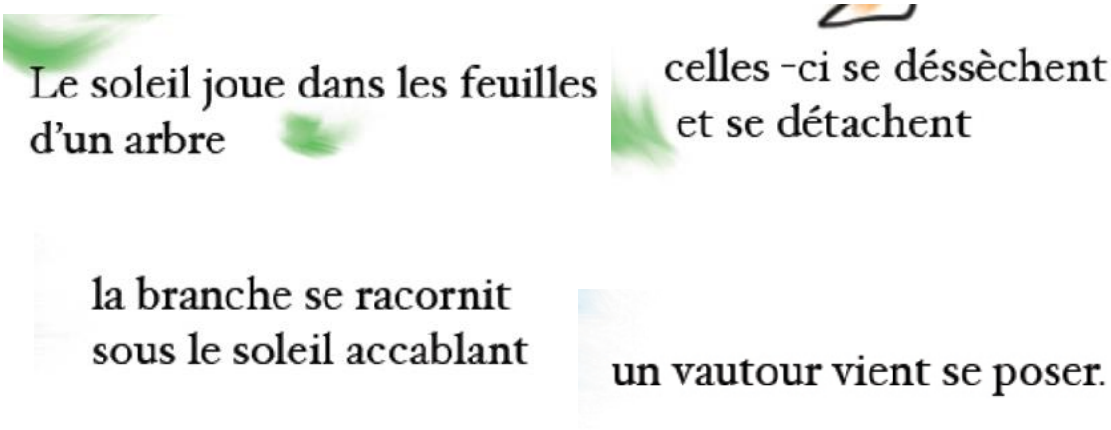


Figure 66 Extrait d'inscription écrit sur le storyboard du film *Normandie nue* (2018) de Philippe Leguay. (Source : site officiel de Maxime Rebière)

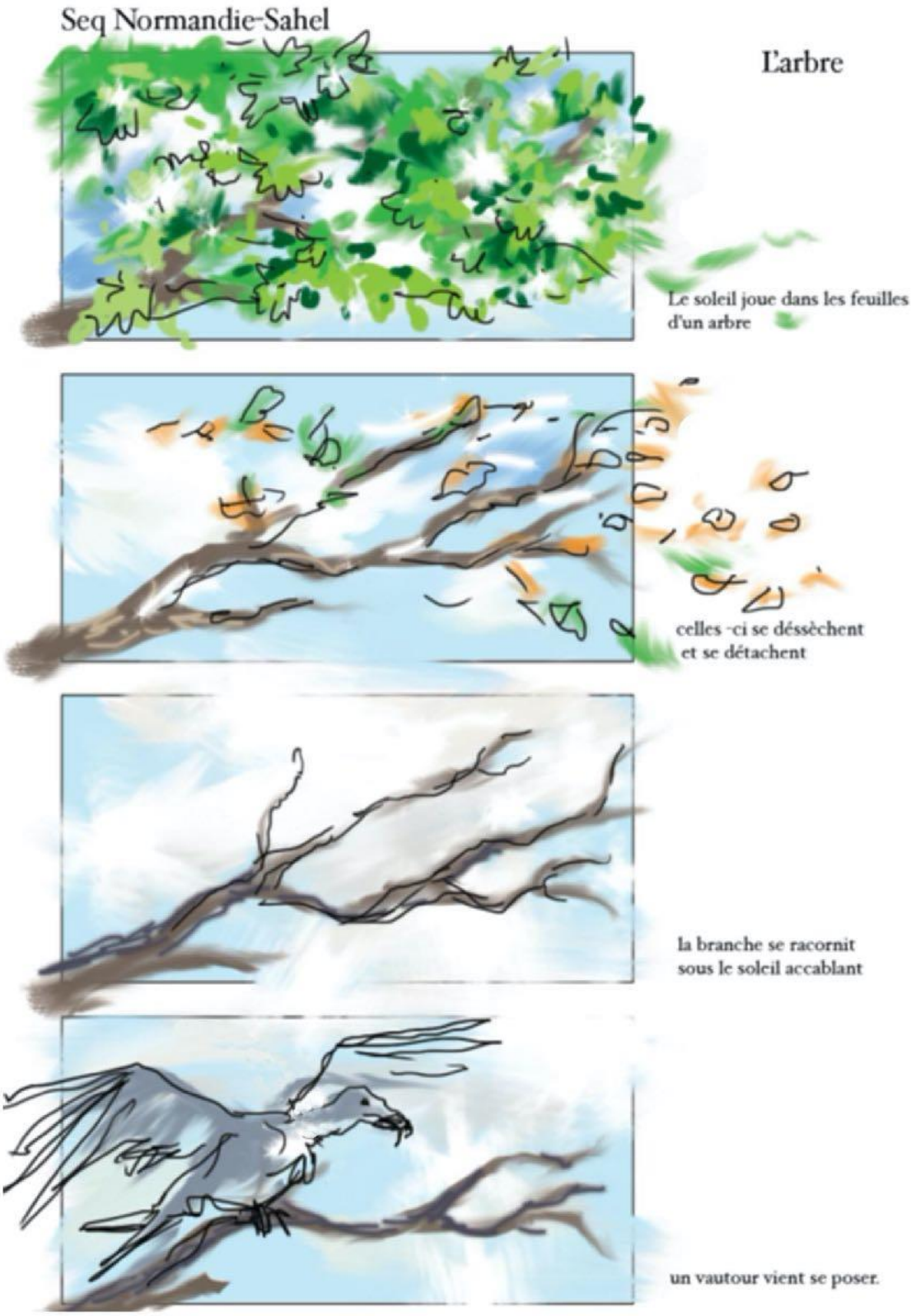


Figure 67Extrait du storyboard : Texte+image du film *Normandie nue* de Philippe Leguay. (Source: site officiel de Maxime Rebière)

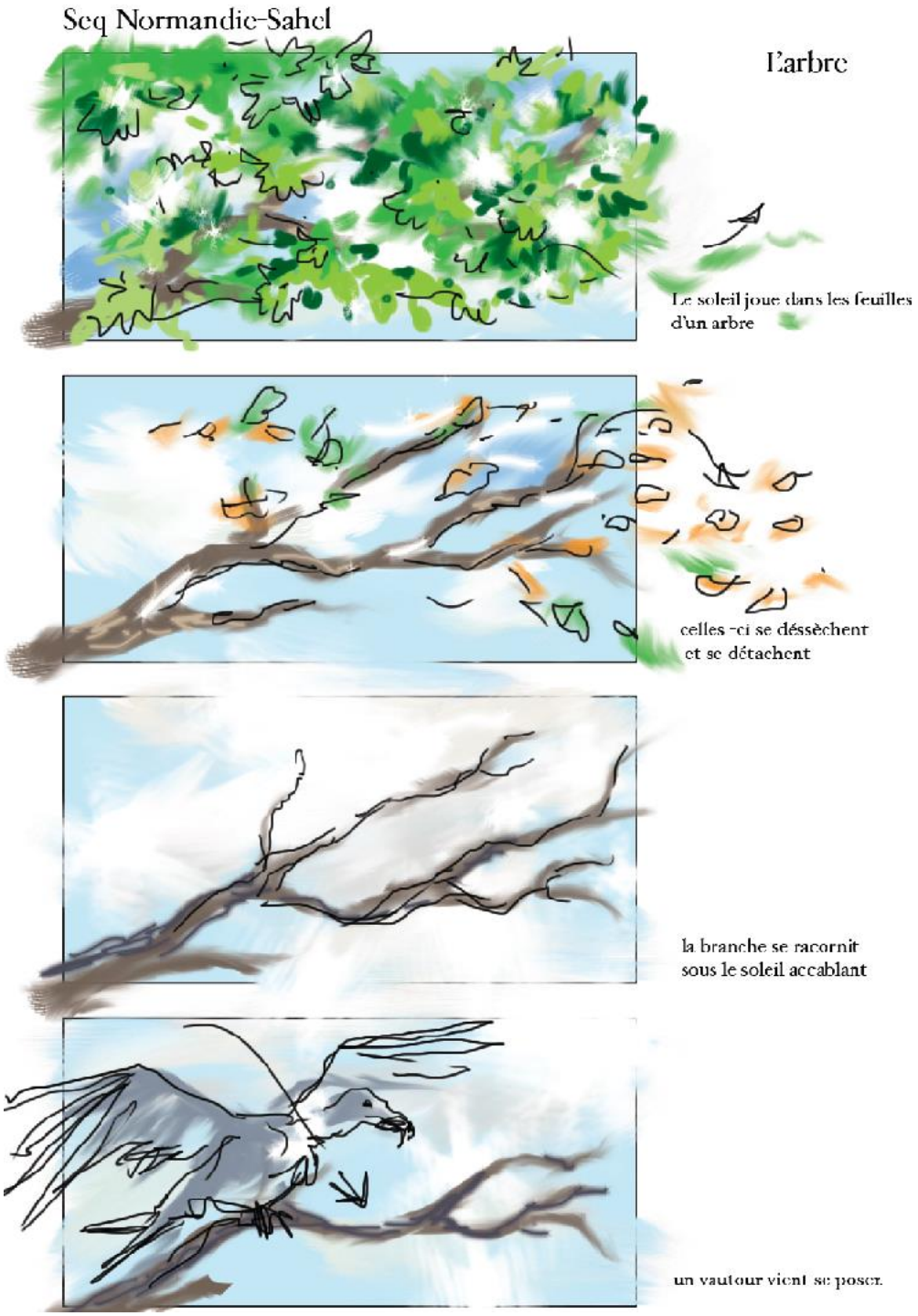


Figure 68 Extrait du storyboard : Texte+image du film *Normandie nue* de Philippe Leguay. (Source: site officiel de Maxime Rebière)

I.2 Enjeux techniques et esthétiques

L'importance du métier de storyboardeur.euse est visible pour la préparation et la fabrication du projet filmique. C'est un outil aide à matérialiser la pensée du maître d'œuvre, à travers une représentation du monde, celle de storyboardeur.euse. D'après Orson Welles :

> Quand vous arrivez sur le plateau, vous devez savoir où vous allez placer votre caméra. Sinon, vous pouvez être sûr que vous allez être attaqué par tous ces petits démons maléfiques et intérieurs, et que vos doutes se verront à l'écran. (De Rancourt, 2012, p.118)

De ce fait, certain.e.s réalisateur.rice.s ont besoin de cet instrument préparatoire, car il est un élément fédérateur et un médium de communication entre lui et son équipe de tournage. Le storyboard permet de jouer ce rôle de définition des angles de caméra, de positionnement d'un sujet et de réglages des éclairages sur des plans ou à travers un diagramme. En outre, le storyboard illustre les raccords délicats entre différentes séquences prises dans différents lieux. Le storyboard aide également à préparer les scènes de cascades en identifiant les positions des acteurs, à marquer la mise en place des trucages, à mettre en place les dispositifs de sécurité et à prévisualiser les plans qui seront réalisés plus tard par les graphistes des effets visuels durant la postproduction. Lors de la réalisation du film *Sept ans au Tibet* (1997), Annaud utilise la storyboard sur le lieu du tournage, au Tibet, pour indiquer les mouvements des acteurs, comme il l'explique ensuite : « j'ai évidemment indiqué au préalable, et en suivant le story-board, la position des personnages et le sens dans lequel ils doivent se déplacer. » (Annaud, Leclere, 2018)

De l'écriture du scénario à l'étape de montage, le storyboard est l'un des outils qui facilite, d'un côté, la description de la continuité visuelle du film et, de l'autre, la définition de son esthétique.

> […] Où commence le personnage, quel est le point de vue, comment celui-ci évolue, et quelle est la conclusion apportée à la fin du film. Lorsqu'un accessoiriste me demande : quel type de verre voulez-vous : celui avec Peggy la Cochonne ou

> l'autre, en Pyrex ?", c'est qu'il a saisi les orientations plastiques du film […]. (Begleiter,2004, p.45)

Bruno de Dieuleveult trouve notamment que son rôle consiste à dessiner au plus près l'esprit du film et son environnement. Il précise le rythme et l'intensité de la scène exigée par le réalisateur, à travers l'enchaînement des plans dessinés.

Dans l'exemple ci-dessous (figure 69) de la scène « Under Water » du film *Harry Potter et la coupe de feu* (2005), la storyboardeuse Jane Clark illustre un rythme accéléré par le biais de la multiplication de dessins, du déplacement d'acteurs et des traits de mouvements dans chaque plan. Elle se libère des limites qui sont mises par les rectangles habituels du storyboard, pour créer des dessins de personnages en mouvement qui dépassent parfois les vignettes ou en créant un autre cadre qui leur est propre. Ainsi, elle donne aux dessins une fluidité qui non seulement montre que les raccords entre les plans 3, 4, 5 et 6 et les plans 7, 8 et 9 se feront par des panoramiques horizontaux et verticaux, mais elle règle également la question de l'échelle des plans et de la profondeur de champs selon les déplacements du personnage Harry Potter.

Le deuxième storyboard présenté (figure 70) semble proche du premier, au niveau des enchaînements des plans. Néanmoins, les scènes réalisées sont techniquement totalement différentes. En effet, la scène du film *Mon bébé* (2019) ne contient ni effets spéciaux ni action de cascade comme dans *Harry Potter* (2005). Cette scène de *Mon bébé* semble si simple à réaliser qu'elle rend le storyboard inutile pour certain.e.s réalisateur.rice.s. Cependant, la réalisatrice Lisa Azuelos a préféré prévoir le choix esthétique adopté pour cette première scène de son film au moyen du storyboard. Elle fait donc appel à Maxime Rebière. Ce dernier dessine un rythme fluide en utilisant des flèches entre les plans et en se libérant des limites de cadres comme l'a fait Jane Clark pour le storyboard de la scène « Under Water » du film *Harry Potter*. Avec Maxime Rebière, le storyboard est utilisé pour prévisualiser la douceur de cette scène en s'appuyant sur un mouvement de caméra lent et un travelling de bas vers le haut entre les plans 1, 2, 3 et les plans 5 et 6. Par ailleurs, il a dessiné tous les détails importants mentionnés dans le scénario pour décrire, comme la réalisatrice l'a souhaité, la relation intime et proche entre la maman et son bébé au moyen de gros plans et de plans rapprochés.

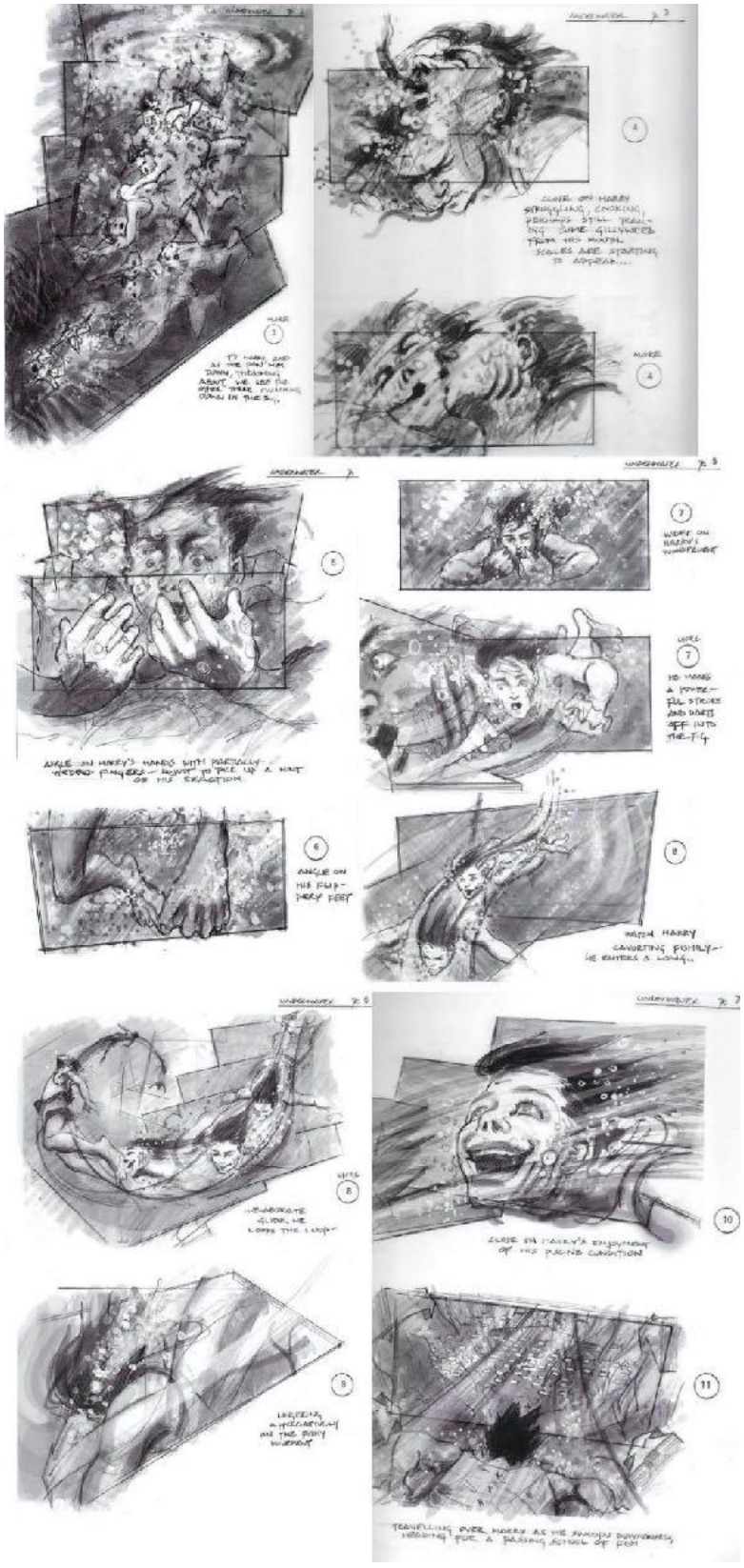


Figure 69 Storyboard de la scène « Under Water » du film *Harry Potter et la coupe de feu* réalisé par Jane Clark (Source : *Story-Boards La genèse des chefs-d'œuvre du cinéma* de Fionnuala Halligan)

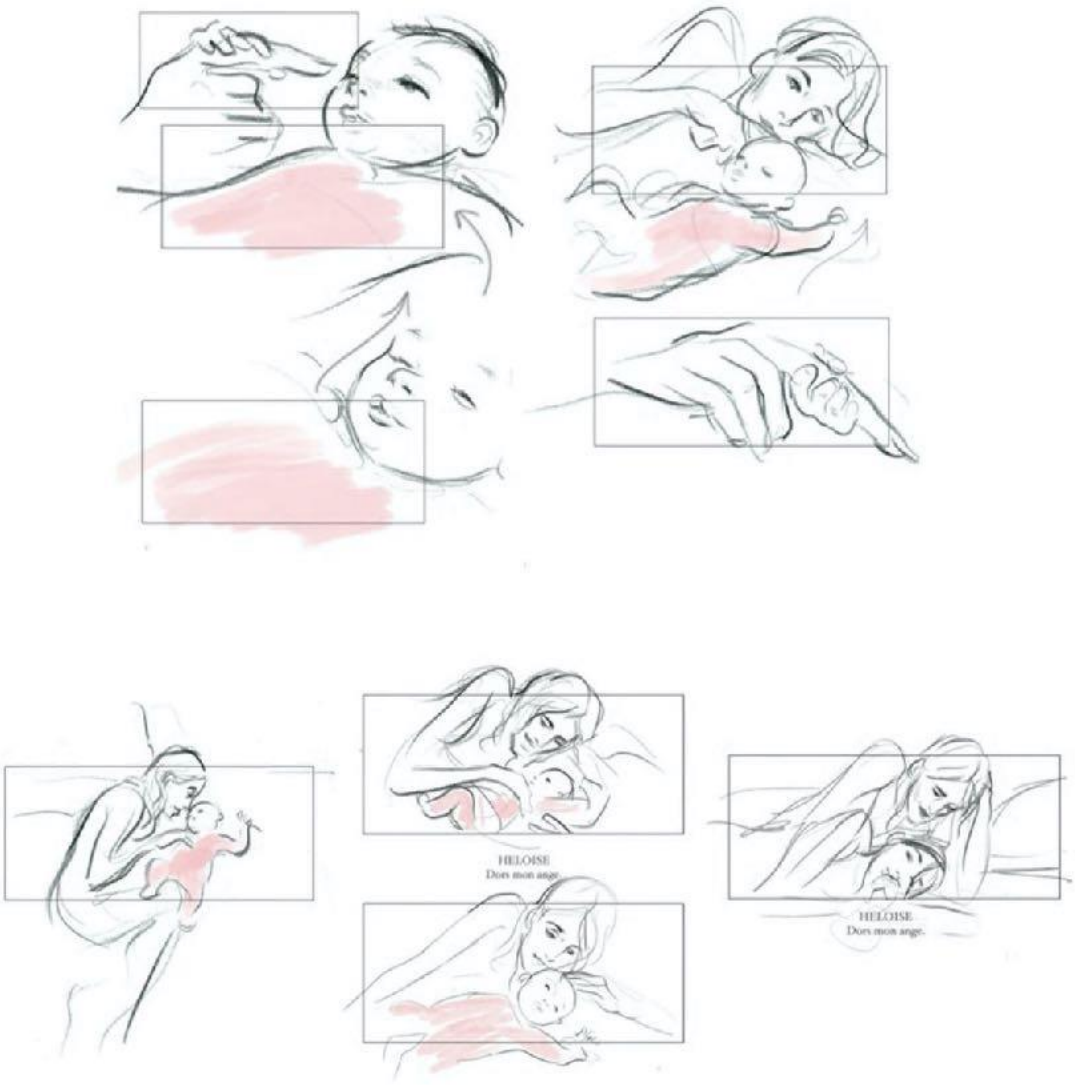


Figure 70 Storyboard de la première scène du film *Mon bébé* (2019) réalisé par Maxime Rebière. (Source : site officiel de Maxime Rebière)

I.3 Enjeux financiers

I.3.a Un outil pour convaincre

Chaque réalisation cinématographique nécessite un budget relativement différent selon le type de film. Les entreprises de production et les partenaires financiers vérifient le budget avant d'engager leur argent pour financer un projet.

Le storyboard est l'un des moyens pour convaincre un producteur.rice en répondant aux questions suivantes : « Ton film, ça va me coûter combien ? Ton film, ça va me rapporter combien ? » (De Rancourt, 2012, p.8). Le.la storyboardeur.euse doit « montrer aux producteurs ce à quoi ressemblerait le film »[199] afin d'apporter une réponse rassurante aux questions précédentes. Cet outil montre la faisabilité et la rentabilité du projet filmique car il apporte la preuve d'une longue recherche anticipée par le réalisateur, mais également un document tangible d'accord des producteur.rice.s sur les lignes principales du projet. De ce fait, cela favorise le contrôle des producteur.rice.s sur la fabrication du projet filmique. Néanmoins, ce contrôle ne plaît pas toujours aux réalisateur.rice.s. Hitchcock a réussi à retourner ce contrôle dans son intérêt comme nous l'avons expliqué dans la partie *Le storyboard : une démarche de travail sur les tournages d'Alfred Hitchcock.*

Le storyboard aide également à séduire les investisseur.euse.s qui ne lisent pas forcément le scénario, mais qui s'intéressent au visuel, car il leur permet de se projeter plus facilement dans l'univers du projet. De ce fait, les producteur.rice.s peuvent continuer à obtenir du financement en s'appuyant sur les planches du storyboard : « De temps en temps un peu d'argent tombait de quelque part et […] et on faisait des storyboards, non pas pour les effets spéciaux mais pour qu'ils puissent être employés à récolter de l'argent. »[200]

Prenons l'exemple de *Star Wars* (1977) pour lequel George Lucas engagea Joe Johnston en tant que storyboardeur en lien avec le designer Ralph MacQuarrie. Le storyboard a été présenté à la direction du studio 20th Century Fox afin qu'elle visualise l'esthétique de ce film et en perçoive

[199] Expression de Christopher Hobbs, chef décorateur de film *Caravaggio* (1986) citée dans l'ouvrage de Ettedgui, P. (1999). *Production design and art direction*. Brighton : Rotovision.

[200] « Every now and then a bit of money would come in from somewhere […] and do storyboards, not for special effects but so that they could be used to raise money ». Christopher Hobbs, entretien avec Jane Barnwell tenu à Londres en 2000, au sujet du film *Caravaggio* (1986) de Derek Jarman. Extrait de *Production Design – Architects of the Screen*, op. Cit. p. 67.

sa gestion technique (effets spéciaux, décors, etc..). Le storyboard a été utilisé pour le marketing de ce film.

En effet, la qualité esthétique du storyboard ne doit donc pas être négligée, car il est une étape de création cinématographique dorénavant exposé au monde extérieur à des fins commerciales. Mais il devient aussi un produit d'autopromotion que les storyboardeur.euse.s utilisent en le publiant sur leurs sites officiels, tels que ceux de Maxime Rebière, Luc Desportes ou Névil.

L'exploitation marketing des storyboards s'est renforcée au fil des années, transformant cet outil interne de production en un véritable objet culturel. Des expositions comme celle dédiée à Caro et Jeunet à la Halle Saint-Pierre à Montmartre (de septembre 2017 à juillet 2018) illustrent cette évolution, en mettant en avant le rôle fondamental du storyboard dans le processus créatif. Plus encore, l'ouverture en 2012 de l'exposition permanente « The Making of Harry Potter » aux studios Warner Bros à Leavesden montre comment le storyboard s'est imposé dans la présentation des coulisses des grandes franchises cinématographiques. Cette exposition a mis en lumière le potentiel des storyboards en tant qu'objets de collection et supports de réédition (Pallant, Price, 2015, p.21).

Les studios se sont rapidement emparés de cette opportunité pour recycler les storyboards sous de nouvelles formes, comme les livres, les expositions ou les bonus DVD/Blu-ray. Cette démarche s'inscrit dans une stratégie de marketing reposant sur la nostalgie, où chaque réédition devient une nouvelle opportunité commerciale. Les studios parviennent ainsi à prolonger la durée de vie de leurs films tout en capitalisant sur l'attachement émotionnel des fans.

Les grandes productions, comme *Star Wars*, illustrent parfaitement cette exploitation marketing. Les storyboards y sont présentés non seulement comme des outils créatifs, mais aussi comme des objets de collection, que l'on retrouve dans des éditions spéciales ou des livres dédiés. Cette mise en avant du storyboard transforme le consommateur en un véritable « collectionneur » d'éléments issus des coulisses du film.
En raison de la propriété et des coûts associés à ces supports imprimés, l'œuvre elle-même devient le principal argument de vente. Ces publications deviennent un ouvrage d'art grand format, richement illustré, destiné à un marché plus large que celui associé aux spécialistes du cinéma. Dans les cas où le storyboard est reproduit, cela prend souvent la forme de croquis

individuels, plutôt que de pages complètes de storyboards, comme dans *A.I. Artificial Intelligence : From Stanley Kubrick to Steven Spielberg: The Vision Behind the Film*, édité par Jan Harlan et Jane M. Struthers en 2009 (Pallant, Price, 2015, p.21). Dans de nombreuses interviews promotionnelles, Spielberg a souligné son désir de maintenir des continuités avec la vision originale de Kubrick, un objectif facilité par l'utilisation des storyboards de Chris Baker, qui ont servi de pont entre le travail initial de Kubrick sur le film et l'achèvement du projet par Spielberg. Le livre permet au lecteur de saisir toute l'étendue de la collaboration et le rôle de Baker dans celle-ci.

Les publications des ouvrages sur le sujet du storyboard montrent deux objectifs principaux. Le premier est la préservation, la diffusion et l'exploitation commerciale de ces documents, autrefois peu accessibles comme nous avons vu précédemment. Le deuxième objectif, moins courant, est de nourrir des discussions savantes sur la place des storyboards dans le processus de production, la collaboration artistique, et leur potentiel comme nouvelle forme d'art légitime – similaire aux débats sur les scénarios en tant que « littérature » (Vermeesch, 2004).

D'autres concepts de vente se sont développés grâce à la mutation des outils numériques notamment le *pitch viz* (visual pitch), qui est devenu un élément clé dans la vente de projets audiovisuels, particulièrement dans le domaine de l'animation et de plus en plus dans les productions en prise de vues réelles. Ce concept désigne une méthode de présentation visuelle, où une idée de film ou de série est illustrée à travers des pilotes, animatiques, ou courtes scènes, souvent accompagnés d'un scénario ou d'un storyboard. Cette approche permet aux créateur.rice.s de donner une représentation concrète de leur projet et d'en faciliter la vente aux producteur.rice.s, diffuseurs ou plateformes de streaming.

Dans le domaine de l'animation, le *pitch viz* est devenu une méthode incontournable pour présenter un projet en phase de développement. Cette pratique est largement utilisée lors des séances de pitch organisées lors du Festival international du film d'animation d'Annecy, en particulier pendant les Pitchs Mifa. Ces sessions visent à promouvoir les meilleurs projets de films d'animation en développement, qu'il s'agisse de courts ou longs métrages, d'expériences numériques, ou de séries animées, et les financer. Les techniques de réalisation, qu'elles soient traditionnelles ou nouvelles, doivent inclure au moins 50 % d'animation, et le mode de narration est totalement libre : fiction, documentaire, pédagogique, ou même expérimental. Par exemple, le film d'animation *Ernest et Célestine* (2012) a été présenté sous forme d'animatique lors d'une

de ces séances de pitch à Annecy, avant même d'avoir trouvé un financement et une distribution. Cette présentation visuelle a permis aux créateurs de montrer l'univers graphique unique et l'ambiance délicate du film, séduisant ainsi les producteur.rice.s et distributeurs.

Dans les productions en prise de vue réelle, bien que le *pitch viz* ne soit pas encore systématique, il commence à prendre de l'ampleur. De plus en plus de créateurs et de réalisateurs proposent des pilotes ou des scènes de démonstration pour convaincre les financeurs du potentiel visuel et narratif de leur projet. Cette approche est particulièrement prisée dans les genres comme la science-fiction, le fantastique, et les films d'action, où la mise en scène et les effets spéciaux peuvent jouer un rôle décisif dans la faisabilité et la séduction du projet. Le film *Deadpool* (2016) a connu un chemin similaire. Son réalisateur Tim Miller raconte son échange avec la production pour financer son projet :

> La raison pour laquelle cela a été fait ainsi est parce que c'était un type différent de réalisation de film. Lorsque j'ai d'abord lancé cette idée à Fox, j'ai dit : « Hé, nous pouvons faire un film de super-héros à gros budget avec cette méthodologie. » Ils ont répondu : « Montrez-nous ! »[201].

Miller a reçu un budget pour réaliser une bande-annonce conceptuelle de deux minutes en 2011, qui visait à présenter non seulement le personnage de Deadpool, mais aussi le style visuel. Malgré ces efforts, les dirigeants de Fox, notamment Tom Rothman, alors président, n'étaient pas convaincus par le projet : « Non. Nous ne comprenons pas. J'aime votre passion, mais je n'aime pas le scénario »[202]. Rothman avait de nombreuses réserves sur la faisabilité de ce film en exprimant son désaccord avec le scénario. Cependant, le destin du projet change radicalement lorsque la séquence test fuit.

[201] 20th Century Studios. (2024). *Original test footage of Ryan Reynolds as Deadpool | Making of a new superhero* [Vidéo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=R7ucujFgGbA

[202] Lambie, R. (2024, juillet 30). Deadpool: How two minutes of leaked footage changed the Marvel Cinematic Universe forever. *Film Stories*. https://filmstories.co.uk/news/deadpool-how-two-minutes-of-leaked-footage-wound-up-changing-the-marvel-cinematic-universe-forever/.

I.3.b Outil économique

Scène 3 « Paris Images Production forum 2020 »

Lors de Paris Images Production forum 2020, nous avons passé un après-midi à évoluer d'un stand à l'autre pour récolter des informations sur l'utilisation du storyboard dans la préparation des projets audiovisuels. En arrivant devant le stand des assistant.e.s-réalisateurs, nous nous sommes présentées à une assistante-réalisateur, qui tenait ce stand et qui m'a montré son intérêt pour mon sujet de thèse.

Chercheuse : *Est-ce que vous travaillez avec des storyboardeur.euse.s ?*

Assistante-réalisateur.rice: Non c'est rare, surtout dans les téléfilms, le budget est très limité.

Chercheuse : *Pensez-vous que le storyboard soit un coût supplémentaire dans le budget ?*

Assistante-réalisateur.rice : Je ne pense pas, car pour moi le storyboard m'a beaucoup aidée pour la préparation des tournages. Je me rappelle quand j'avais accès à cet outil, j'ai fait des copies des planches, puis j'ai découpé les plans et je les ai réordonnés selon les lieux de tournage. Donc ça m'a permis par la suite d'organiser plus facilement le calendrier du tournage et la disponibilité des acteurs. Ça veut dire, au lieu de louer le décor une semaine et faire intervenir les techniciens plusieurs fois, on a tourné toutes les scènes dans ce décor en deux jours. Donc en limitant les jours de tournage on limite aussi les dépenses, c'est pour ça que le storyboard n'est pas une dépense supplémentaire pour moi.

Le témoignage de l'assistante-réalisateur.rice met en lumière la place du storyboard dans l'organisation du travail avant le tournage : son rôle non seulement créatif mais aussi managérial dans la gestion des tournages. Contrairement à la perception courante qui voit le storyboard comme un coût supplémentaire, ce retour d'expérience révèle qu'il peut être un véritable outil d'optimisation, notamment dans la planification des tournages. Ce témoignage montre un décalage entre la perception du storyboard comme une dépense et sa réalité comme

un investissement potentiellement rentable, surtout dans les productions où chaque jour de tournage peut peser sur le budget final. Comme l'explique Gwenaële Rot :

> Pour des raisons de gestion des décors, du matériel et de disponibilité des comédiens, il est rare qu'un film soit tourné dans une continuité du récit. Des séquences situées dans différents lieux mais censées se dérouler le même jour peuvent être filmées à plusieurs semaines d'intervalle. […] même si le tournage est précédé d'un important travail de préparation destiné à planifier les différentes étapes de fabrication. […]. (Rot, 2019, p.311).

Le storyboard offre donc au réalisateur.rice et à son assistant.e une facilité dans le contrôle des événements tout au long de la pré-production, que ce soit au niveau de la gestion des décors et du matériel ou de celle de la disponibilité des comédiens à chaque étape du calendrier. Ainsi, notre assistante-réalisateur.rice a réussi grâce au storyboard à limiter le risque de dépassement budgétaire et de jours supplémentaires de tournage.

D'après ce témoignage, le storyboard a donc un caractère vital : non seulement il peut convaincre les partenaires financiers, mais il contribue également à construire un budget précis en aidant à organiser le calendrier du tournage et les emplois du temps des acteurs et des équipes techniques.

Par un autre aspect, le développement des outils numériques, leur perfectionnement et leurs prix réduits entraînent progressivement de nouvelles pratiques de tournage. Il est de moins en moins coûteux de fabriquer des extensions de décor en image de synthèse, même si « les chefs décorateurs conservent d'importantes prérogatives sur la base du décor et en particulier tout ce qui relève de la surface de la zone occupée par l'acteur » (Rot, 2019, p.278).

Le storyboard permet de représenter ces scènes numérisées telles qu'elles seront visibles pour les spectateurs. Il facilite la visualisation des éléments à ajouter pendant la postproduction et évite la fabrication de décors superflus, le storyboard se concentrant uniquement sur les éléments que la caméra capturera durant le tournage. De ce fait, il provoque « un gain de temps appréciable, qui engendrera un gain d'argent » (Saint-Vincent, 2005, p.112).

L'aspect financier du storyboard se manifeste également lors de l'évaluation des coûts des scènes comportant des effets spéciaux, ce qui ne peut pas être déterminé uniquement à partir du

scénario. Le réalisateur Thomas Cailley confirme ceci suite au travail sur son film *Le Règne animal*, sorti en 2023 :

> En écrivant, on ne se sait jamais combien ça coûte ! C'est ça qui est génial : on écrit « un homme-oiseau s'envole » et ce n'est pas plus compliqué que ça. Pour chiffrer, il faut savoir comment on va s'y prendre. J'ai travaillé avec un dessinateur de bande dessinée, Frederik Peeters, et développé tout un bestiaire, puis je suis passé à des dessins plus anatomiques faits par des *character designers*, et, enfin, j'ai commencé à en discuter avec ceux qui sont devenus nos partenaires de création sur le film : les ateliers MFX, en charge du maquillage, des costumes, de la sculpture et des animatroniques, c'est-à-dire tous les effets « réels, et les ateliers de VFX, en charge des effets spéciaux numériques. ». A commencé un ping-pong d'à peu près un an, où l'on évaluait le prix de chaque séquence, en parallèle du dialogue qu'on pouvait avoir avec les financiers. Le travail du storyboard avec Sylvain Despretz, un des grands storyboardeurs internationaux, a été essentiel. Il est resté à demeure à la production pendant plusieurs semaines, à tomber des milliers de pages qui concernaient nos scènes fantastiques. On les a étudiées image par image, avec tous les membres de l'équipe, notamment les superviseurs d'effets spéciaux, en nous demandant pourquoi tel plan coûtait si cher, si on pouvait le faire autrement, etc. Et l'équation est tombée sur le chiffre de 16 millions. Tout ce processus a été très, très long – une préparation de film classique, c'est quatre à six mois, sur ce film-ci, elle a duré un an et demi, des dessins aux tournages, à discuter non-stop, créer en atelier […]. [203]

D'après ce témoignage, nous pouvons constater d'abord que le storyboard sert dans ce film à un mécanisme de « transformation symbolique » en convertissant les concepts abstraits décrits par des mots en représentations visuelles tangibles. Dans ce contexte, le storyboard facilite la concrétisation des idées narratives en séquences visuelles en favorisant la coordination interdépendante entre le réalisateur et les expert.e.s en effets spéciaux afin de préparer le budget

[203] Franck-Dumas, É. (2023, octobre 4). Interview Thomas Cailley, réalisateur de *Règne animal* : « En écrivant un film, on ne sait jamais combien ça coûte, c'est ça qui est génial ». *Libération*, p. 19.

du film et limiter les dépenses inutiles. Il fonctionne alors comme un dispositif de médiation qui facilite à négocier et à avoir une idée précise sur les coûts des séquences selon les choix artistiques. Le storyboard devient un outil de rationalisation budgétaire en décomposant le film en « milliers » d'unités de travail spécifiques formant les plans. Cette granularité permet une allocation des ressources plus précise, notamment le temps de réalisation des scènes fantastiques réparties entre les ateliers de VFX (deux studios différents impliqués) et de MFX.

Ainsi, la durée prolongée de la préparation est le résultat d'une prise de décision collective complexe qui a pour objectif de créer des scènes fantastiques en respectant les conditions artistiques exigeantes de réalisateur.rice . Le storyboard est un instrument de reconstruction visuelle du découpage technique qui aide l'équipe à faire d'autres choix plus économiques, sans perdre ni l'aspect esthétique de la scène, ni la continuité logique des évènements.

I.2 En prise de vues réelles : Deux types de storyboard, divers enjeux

Les enjeux du storyboard varient en fonction de l'objectif qu'il doit servir dans un projet filmique. Ainsi, deux types de storyboards émergent, répondant chacun à des besoins spécifiques.

I.2.a Modèle américain

Le modèle américain se compose d'une série de dessins, chacun représentant un plan distinct, ce qui lui donne une apparence proche de celle d'une bande dessinée. Ce type de storyboard est principalement utilisé pour visualiser ou vendre un concept ou une idée. Bien qu'il ne soit pas le plus adapté aux aspects techniques du tournage, il trouve sa place en amont du projet, notamment dans les phases de préproduction, pour donner une vision globale des scènes et préparer le tournage en illustrant les moments clés à filmer.

Le modèle américain, ou *client board*, est fréquemment utilisé dans la publicité. Dans le domaine du cinéma et de l'animation, il sert à capter l'attention des investisseurs et à obtenir des financements. Il se distingue du modèle « plan par plan » par son nombre plus restreint d'images et son absence de détails techniques. Il ne vise pas à garantir les raccords entre les plans, mais plutôt à définir l'ambiance esthétique et le ton général du projet. Il est souvent plus soigné, voire en couleur, comme l'illustre le storyboard de *Spartacus de Stanley Kubrick* (1960),

réalisé par Saul Bass. Pour ce film emblématique, Bass a traduit les idées de Kubrick en des dessins vivants et précis qui, bien qu'exempts de détails techniques, ont permis de visualiser avec clarté l'atmosphère des scènes.

I.2.b Modèle plan par plan

Contrairement au modèle américain, le modèle « plan par plan » se distingue par sa précision technique et son rôle dans la continuité des plans. Chaque page du storyboard se consacre à un seul plan, incluant parfois l'image de début et de fin, avec des cadres intermédiaires pour les séquences plus complexes. Ce modèle inclut également un plan au sol, indiquant la disposition des éléments du décor, les mouvements des personnages, ainsi que les angles et déplacements de la caméra.

Le modèle « plan par plan » vise à traduire concrètement l'idée de réalisateur.rice et à garantir une communication fluide avec l'équipe de tournage. Il contribue à prévoir la continuité des séquences en intégrant les détails techniques nécessaires, tels que les raccords entre les plans. Un exemple de ce modèle est le storyboard de *Retour à Cold Mountain* (2003), réalisé par Temple Clark et Tony Wright. Clark, inspiré par des documents historiques et le travail du photographe Sebastião Salgado, a produit des dessins simples et précis, accompagnés de descriptions textuelles et de symboles pour garantir une compréhension fluide des scènes à tourner. Ce modèle, bien que graphiquement plus épuré, met en avant l'aspect technique du storyboard. Le temps alloué à la création des vignettes est souvent limité, et bien que le désir de produire quelque chose d'esthétique soit naturel, l'objectif reste avant tout de créer un document technique que tous les membres de l'équipe pourront comprendre et utiliser efficacement.

II. Un.e storyboardeur.euse compétent.e pour un storyboard utile

II.1 Des compétences seulement artistiques ?

Scène 4 « Être rapide et se faire comprendre »

18 avril 2019, lors de mon entretien avec lui, le storyboardeur Luc Desportes m'a montré ses storyboards originaux. Ils étaient réalisés en respectant tous les codes du dessin académique : perspective, proportions et lumière. Puis, il a ouvert un dossier sur son Mac pour m'expliquer comment il travaille avec Photoshop pour affiner ses dessins par un rendu plus propre et une accentuation des couleurs afin de bien visualiser le reflet de la lumière sur les éléments de chaque plan.

Chercheuse : - Le travail de storyboardeur.euse.euse demande-t-il seulement des compétences artistiques ?

Desportes : - Faire comprendre une idée très vite aussi, ça c'est pour le moment où vous êtes en train de discuter avec le réalisateur, pouvoir d'une façon très très rapide faire une petite image de ce qu'il a dans la tête. Donc maîtriser un petit peu la perspective, les plongées, les contres plongées, les valeurs de cadres, les amorces… Même s'ils sont des croquis très rapides, ils doivent être lisibles que tout le monde lise de la même façon. […] Voilà, être très rapide et faire des dessins lisibles.

La réalisation d'un storyboard nécessite des compétences artistiques telles que la facilité d'imaginer une scène puis la projeter sur un papier, la maîtrise du dessin sous tous les angles d'une manière rapide, la figuration et la création d'un mouvement, la composition d'un plan équilibré, le coup de crayon qui souligne le contraste entre l'ombre et la compréhension du montage et le respect de ses règles de base.

Cependant, la véritable compétence de storyboardeur.euse réside dans sa capacité à traduire visuellement les intentions de réalisateur.rice de manière suffisamment claire pour être comprises par l'ensemble de l'équipe de tournage. Pour cela, le.la storyboardeur.euse utilise des dessins et des symboles universels, comme par exemple les flèches larges qui sont situées au bord des vignettes indiquant les mouvements de caméra, ainsi que les flèches simples se

trouvant à l'intérieur des vignettes à côté des objets ou des personnages et expliquant leurs mouvements devant la caméra. En outre, le.la storyboardeur.euse doit maîtriser le langage cinématographique. Cela lui permet de comprendre le.la réalisateur.rice quand il.elle explique son découpage technique et quand il.elle exprime ses idées à propos de l'échelle des plans, de la profondeur du champ, des angles de prises de vue et du cadrage, des mouvements de caméra et enfin du rythme de scène. La maîtrise du langage cinématographique facilite alors l'interprétation des désirs de réalisateur.rice. L'absence de ces compétences peut entraîner des erreurs qui coûteraient cher lors du tournage, que ce soit au niveau du rendu, du temps et donc du budget. Le.la storyboardeur.euse doit comprendre également les contraintes de chaque projet filmique dans le but d'éviter de proposer au.à la réalisateur.tice des plans compliqués qui créeront plus tard des tensions avec l'équipe de production. Le.la storyboardeur.euse doit savoir ce qui se passe derrière la caméra aussi bien que ce qui se passe devant. Il doit donc avoir une idée de toutes les phases de la chaîne de fabrication filmique pour pouvoir se projeter dans les rôles des autres professionnel.le.s et percevoir le niveau de complexité de ses propositions déjà validées par le réalisateur. Ses compétences artistiques et techniques sont renforcées par des compétences culturelles cinématographiques, acquises grâce à son caractère cinéphile ou pendant sa formation initiale au cinéma. Ses compétences culturelles donnent au storyboardeur.euse une sorte de légitimité vis-à-vis de réalisateur.rice , car il partage avec lui les mêmes connaissances cinématographiques. Ceci est confirmé par le storyboardeur Sylvain Despretz :

> Quand le réalisateur parle d'un autre réalisateur, on découvre un monde qui s'ouvre devant nous, on découvre des films extraordinaires qui changent notre vie parfois […]. Les réalisateurs aiment bien rencontrer des cinéphiles, ce sont des gens eux-mêmes obsédés par du micro détail et quand ils rencontrent quelqu'un qui a une cinéphilie développée, ils sont contents parce qu'ils ont l'impression de vibrer en harmonie, d'avoir des références communes, ils font découvrir des choses aussi. [204]

[204] Entretien avec Sylvain Despretz en mai 2019.

II.2 L'impact du storyboard sur un projet filmique : un support multivalent

Nous avons vu dans le premier chapitre que certains réalisateurs français et américains réalisent leurs propres storyboards avant de rencontrer les storyboardeurs. Nous nous demandons alors pourquoi les réalisateurs ont-ils besoin de storyboardeur.euses s'ils.elles savent faire des croquis ?

Jean-Pierre Jeunet explique : « Je me souviens de la séquence de l'échelle dans *Alien*, qui était particulièrement complexe. Je n'arrivais pas à la dessiner. Je l'ai faite à côté du dessinateur, presque pour lui guider sa main. Même mes habituels gribouillis, je ne parvenais pas à les faire ». (Jeunet, 2018). Ainsi, même si quelques réalisateur.rice.s dessinent les croquis préparatoires de leurs films, la complexité de certaines scènes exige les compétences de storyboardeur afin de faciliter la démarche de leur réalisation. De plus, cette pratique permet au réalisateur.rice de mieux exprimer ses idées au storyboardeur.euse, car il.elle est habitué.e à réfléchir visuellement en formant des images dans sa tête. Le dessin devient donc une manière d'échanger des idées entre le.la réalisateur.rice et le.la storyboardeur.euse. Ces derniers prennent les croquis de réalisateur.rice comme point de départ afin de les améliorer esthétiquement pour les utiliser comme base de découpage technique visuel. De fait, même si le.la réalisateur.rice peut traduire son découpage technique avec des croquis, la qualité du dessin de storyboardeur.euse a une influence certaine sur la motivation de l'équipe de production, comme l'affirme Sylvain Despretz lors de notre entretien :

> **Chercheuse** : - *Est-ce que le storyboard doit-être beau ?*
>
> **Sylvain Despretz** : - Oui ! Certains réalisateurs vont vous dire : « Prends ton temps, je préfère avoir une image bien dessinée parce que ça a un impact sur toute l'équipe ». Quand on distribue le storyboard à toute l'équipe et que tous les jours les gens voient les storyboards et les scènes arrivent les unes après les autres, cela lève le niveau pour tout le monde, tout se lève d'un coup, c'est comme une bouffée d'air frais, les gens s'excitent, ils voient des images, ils disent « oh lalalalala, comme c'est beau le travail là-dessus, regardez cette lumière ». Or le film n'existe pas. Donc il y a une beauté prestidigitatrice dans ce travail. Quand il est bien fait, il peut apporter à tout le monde de l'énergie, alors que si les dessins sont tous pourris, tous minables, dépressifs, ce n'est pas la même énergie qu'il va apporter pour toute l'équipe. Donc

> il y a le mérite à communiquer avec les réalisateurs, un mérite à échanger, à distribuer l'énergie et ça se fait avec beaucoup de patience, avec beaucoup d'enthousiasme […].

Au niveau technique, un storyboard mal réalisé génère des problèmes sur les lieux du tournage pour les films de prises de vues réelles ou dans la phase d'animation pour les films de dessins animés. Dans les deux secteurs, ces problèmes touchent souvent les raccords des plans ou la position et le mouvement de caméra dans l'espace. Par conséquent, les scènes contenant ces plans demandent un temps supplémentaire de tournage. Le storyboard perd alors ses intérêts principaux : le gain du temps et d'argent.

La réussite du storyboard est vraiment liée à ses qualités esthétiques et techniques. Ces qualités ne peuvent être atteintes que grâce aux compétences de storyboardeur.euse. Ces compétences sont acquises suite à une formation spécialisée ou une expérience dans ce domaine.

III. La place de storyboardeur.euse dans l'industrie cinématographique : entre réalités, implication et reconnaissance

III.1 Faire un appel au storyboardeur.euse : pour quel film ?

III.1.a Les storyboardeur.euse.s interviennent seulement sur les productions à grands budgets : vérité ou préjugé ?

Afin d'effectuer une étude statistique qui nous permette d'étudier l'évolution de l'intégration des storyboardeur.euse.s dans le secteur cinématographique, nous avons souhaité visionner les génériques de 397 films sortis en France entre 2017 et 2019. Cette étude statistique est basée sur la présence de noms de storyboardeur.euse.s dans les génériques de ces films. Nous avons commencé cette étude en 2020. Nous avons accédé à la collection numérisée du Centre national de la cinématographie (CNC) au département son, vidéo, multimédia de la Bibliothèque François-Mitterrand (Bnf). Nous avons pu trouver un nombre important des films sortis en 2017, mais beaucoup moins de ceux sortis les deux années suivantes. De ce fait, nous nous sommes retrouvés avec une base de données insuffisante qui ne nous a pas permis d'obtenir des résultats détaillés et pertinents.

L'absence de beaucoup de ces films dans la collection du CNC à la Bnf est due au délai minimum de diffusion des films en VOD et en édition physique (DVD et Blu-ray), après leur sortie en salles de cinéma. Ce délai est de trois mois pour les long-métrages qui ont fait moins de 100 000 entrées et de quatre mois pour les films ayant fait plus de 100 000 entrées selon *la chronologie des médias* de 2019. En outre, à ce délai s'ajoute un deuxième délai, « plus long » selon un des responsables du département Son, vidéo, multimédia. Ce deuxième délai est dû aux démarches administratives entre le CNC et la Bnf, démarches comprenant la réception des éditions physiques (DVD et Blu-ray), puis leurs numérisations pour les intégrer dans la collection numérique et enfin leurs classifications dans les archives. De plus, certain.es producteur.rice.s choisissent de ne pas faire d'éditions physiques de leurs films faute de budget, mais également à cause de la chute de ce marché suite à l'arrivée des plateformes en ligne telles que Netflix et Amazon bien qu'elles aient le droit de diffuser les films sortis en salle seulement

15 mois après leurs sorties. Par ailleurs, les films produits ou co-produits par Canal+, le financeur historique du cinéma français, sont diffusés sur la chaine télévision, 6 mois après leurs sorties au cinéma.[205]

Nous avons réussi à trouver finalement 315 films sur les 397 sortis en salles de cinéma entre 2017 et 2019, soit 79,37% de la totalité : 94,95% de réalisations trouvées pour 2017, 86,66% de réalisations trouvées pour 2018 et 65,95% de réalisations trouvées pour 2019. Ces chiffres dépassent amplement la moitié des productions pendant cette période, ce qui nous a permis d'analyser un échantillon largement représentatif de ces films. Il faut noter également que les noms de storyboardeur.euse.s ne sont pas toujours mentionnés sur les génériques des films[206].

En 2018, la proportion d'intervention des storyboardeur.euse.s dans les films a diminué selon notre étude statistique : leurs noms ont été mentionnés seulement dans 24,29% des films. Leur participation est donc assez faible. Le budget moyen des films auxquels les storyboardeur.euse.s ont participé est de 14.37 millions d'euros, montant 2,25 fois supérieur au budget moyen des films sans storyboardeur.euse.s sortis au cours de cette année de 2018. Cependant, l'importance de ce chiffre est dû à la réalisation de deux films à grand budget *Astérix : Le Secret de la potion magique* et *Les frères Sister*, le budget de chacun dépassant largement les 30 millions d'euros. En excluant ces deux films, le budget moyen redescend à 8 millions d'euros. Néanmoins, quelques scènes de *Shéhérazade*, un film de drame social avec un budget de seulement 2.17 millions d'euros, ont été storyboardées par Maxime Rebière, alors qu'il est considéré comme l'un des storyboardeur.euse.s « les plus cher.e.s » de France. Le storyboard n'est donc pas seulement réservé à de « grandes » productions.

En 2019, la participation des storyboardeur.euse.s est tombée à 20,8% : seulement 1/5 des films ont été storyboardés selon les génériques. Le budget moyen des films storyboardés cette année est bien moins important que celui des films des deux années précédentes. Seulement deux films sortis cette année-là disposent d'un budget dépassant les 20 millions d'euros : *Le Chant du loup* avec un budget de 20 millions d'euros (action) et *Playmobil, le film* réalisé avec 75

[205] France Inter. (2022, janvier 24). Des films plus rapidement des salles de ciné aux plateformes : voici la nouvelle « chronologie des médias ». *France Inter*. https://www.radiofrance.fr/franceinter/des-films-plus-rapidement-des-salles-de-cine-aux-plateformes-voici-la-nouvelle-chronologie-des-medias-2079596>.

[206] Voir dans le chapitre III : La position des storyboardeurs sur les génériques des films de prise de vues réelles, Reconnaissance oubliée

millions d'euros (animation). Cela confirme le résultat de notre analyse des données de 2018 : le storyboard n'est pas uniquement destiné aux films à grand budget.

Enfin, le budget moyen des films dans lesquels les storyboardeur.euse.s sont intervenu.e.s est de 7,61 millions d'euros, somme proche de celle du budget moyen des films non-storyboardés, 7,28 millions d'euros. Ainsi, comme le confirme notre étude statistique présentée dans l'annexe : 64% des films storyboardés ont un budget inférieur au budget moyen des films non storyboardés. Les films non storyboardés désignent ceux dont les génériques ne mentionnent pas les storyboardeur.euse.s. Dans certains cas, nous avons remarqué que certains génériques omettent les noms de ces professionnel.le.s[207].

L'intervention des storyboardeur.euse.s et les genres des films

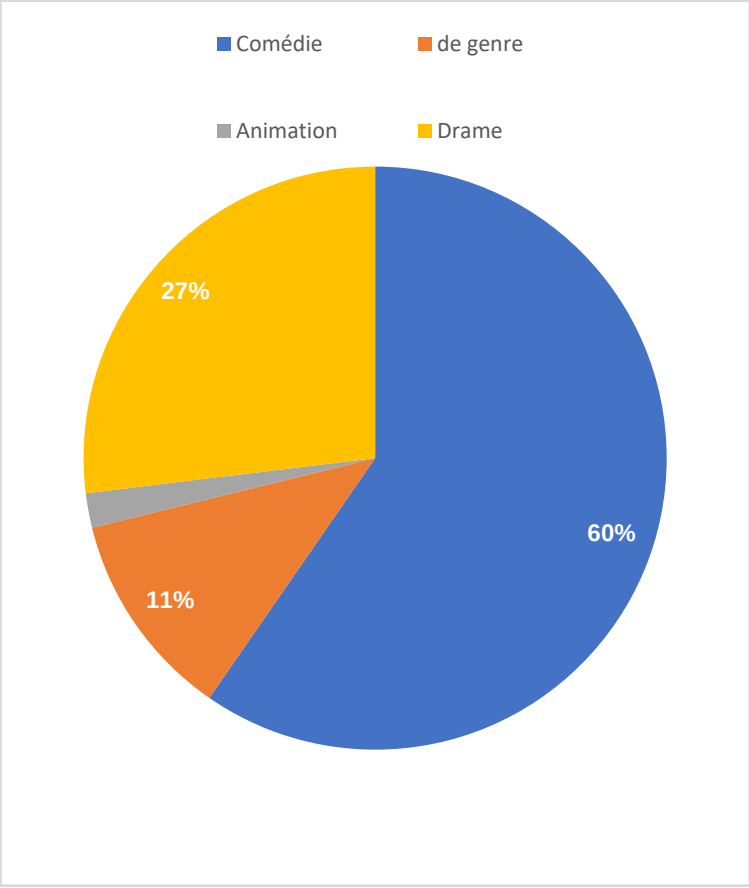


Figure 71Le taux de films produits selon les genres (%)

[207] Voir dans chapitre III : La position des storyboardeurs sur les génériques des films de prise de vues réelles, Reconnaissance oubliée

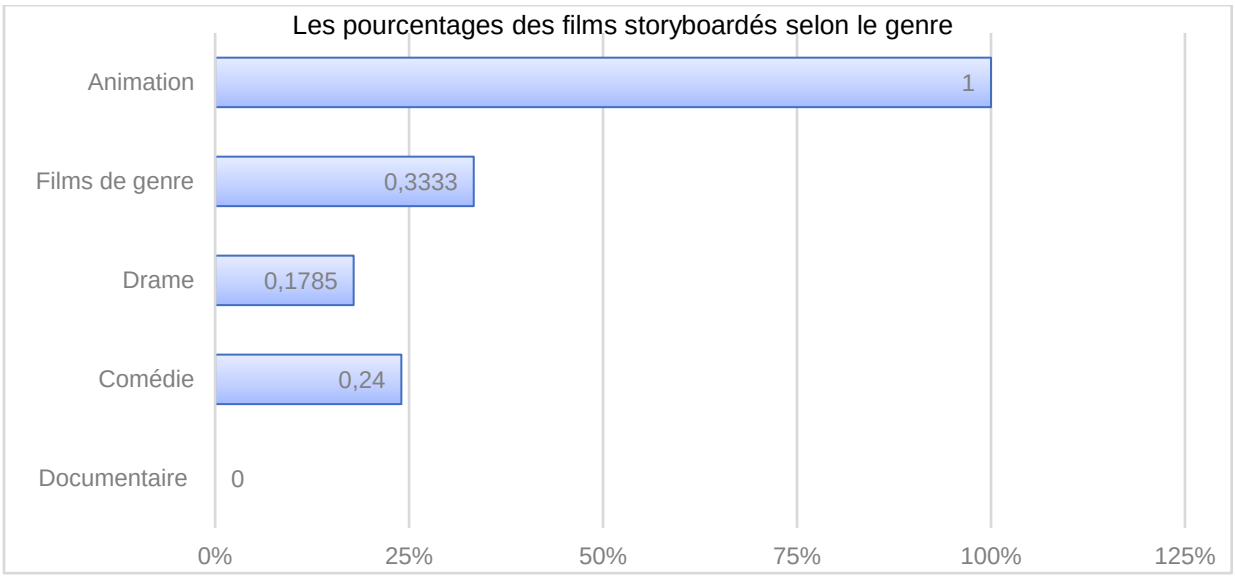


Figure 72 Les pourcentages des films storyboardés selon le genre, produits en 2018.

Un quart des films de comédie, qui dominent la production cinématographique française (54% du marché), mentionnent dans leurs génériques des noms de storyboardeur.euse.s. Ce sont les films incluant des scènes d'action comme *Taxi 5* de Franck Gastambide, *Normandie nue* de Philippe Le Guay, *MilF* de Axelle Laffont et *Les Aventures de Spirou et Fantasio* d'Alexandre Coffre. Par ailleurs, seuls les drames, comme *Un amour impossible* de Catherine Corsini et *Les Filles du soleil* de Eva Husson, contenant des scènes d'action sont storyboardés (ils sont moins de 20%).

Bien que les effets spéciaux aient été utilisés dans la totalité des films de genre sortis en 2018, les storyboardeur.euse.s sont crédité.e.s dans les génériques de seulement 33% de ces films. Ce pourcentage ne représente donc pas le réel taux de participation de storyboardeur.euse.s, car la fabrication de certaines scènes avec des effets spéciaux demande souvent l'utilisation du storyboard, voire de la *Previz*.

Dans l'univers de la production cinématographique animée, les crédits attribués aux storyboardeur.euse.s revêtent une grande importance en raison de leur rôle central dans cette industrie. En revanche, nous remarquons que dans le contexte des films documentaires, les storyboardeur.euse.s sont souvent absent.e.s des génériques. Cependant, cette absence ne doit pas être interprétée comme une négation de leur contribution, car dans certains de ces films, l'utilisation d'effets spéciaux ou d'animations en 3D dans quelques séquences nécessite

l'intervention de storyboardeur.euse.s comme dans le documentaire *Zéro phyto 100 % bio* (2019) de Guillaume Bodin où le storyboard a aidé à préparer les scènes d'animation, tandis que dans le documentaire *L'Empereur* (2017) de Luc Jacquet où le storyboard a permis de planifier les scènes difficiles dans des conditions extrêmes et à structurer la narration visuelle.

D'après la figure 71, les films de drame et de comédie représentent la plus grande part du marché, car ce sont les plus vendus en France. *Les Tuches 3* d'Olivier Baroux, une comédie réalisée avec un budget de 13 millions d'euros, a eu une rentabilité de 151% grâce à ses 5,6 millions d'entrées en salle [208] (sans storyboardeur.euse sur le générique). En termes de rentabilité, ce film est suivi par *Tout le monde debout* de Franck Dubosc, une comédie romantique d'un budget de 10 millions d'euros et d'une rentabilité de 84 % grâce à ses 2,4 millions d'entrées (sans storyboardeur.euse sur le générique). Puis, le drame romantique *Mademoiselle de Joncquières* d'Emmanuel Mouret, d'un budget de 3,6 millions d'euros et d'une rentabilité de 79% grâce à ses 823 000 entrées en salle (sans storyboardeur.euse sur le générique). Ensuite, *Le Grand Bain* de Gilles Lellouche, une comédie dramatique d'un budget de 18 millions d'euros et de 78 % de rentabilité grâce à ses 4,2 millions d'entrées en salle (sans storyboardeur.euse sur le générique). Enfin, *La Ch'tite Famille* de Dany Boon, une comédie qui a dépassé largement les 70 % de rentabilité avec 5,6 millions d'entrées en salle (storyboardeur : Michel Doré).

Sur ces cinq films les plus rentables, un seul crédite un nom de storyboardeur sur son générique. Nous pouvons comprendre alors que la faible collaboration avec les storyboardeur.euse.s est due surtout au choix du genre (films de drame et de comédie), choix pris pour des raisons de rentabilité financière.

[208] Hauguel, B. (2019, février 19). Le top 10 des films français les plus rentables de 2018. *Le Point*. https://www.lepoint.fr/pop-culture/le-top-10-des-films-francais-les-plus-rentables-de-2018--19-02-2019-2294452_2920.php.

III.2.b La participation des storyboardeur.euse.s dans les productions cinématographiques

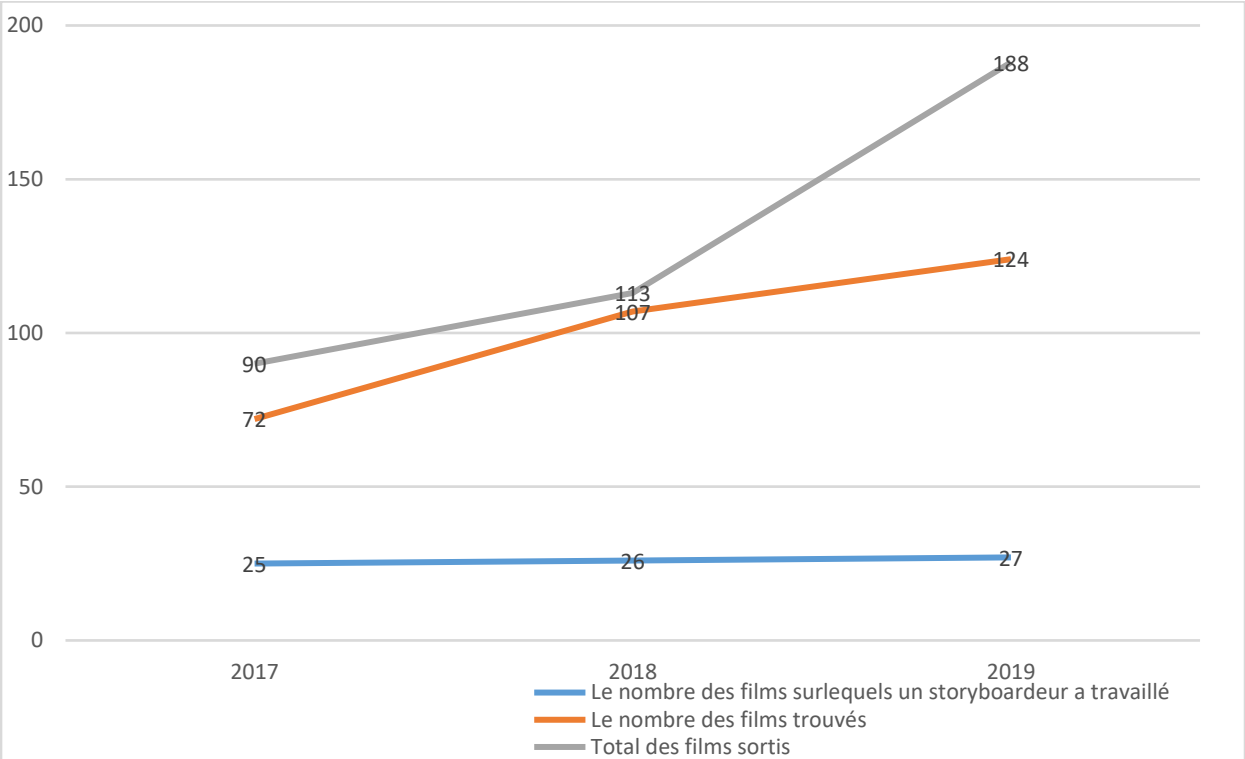


Figure 73 L'évolution du nombre de films sur lesquels un.e storyboardeur.euse a travaillé

Selon les analyses effectuées dans la partie précédente, nous avons démontré que le pourcentage de films storyboardés, entre 2017 et 2019, ne fait que diminuer. Cependant, d'après la figure 73, nous remarquons en premier lieu, que le nombre de films sur lesquels des storyboardeur.euse.s ont travaillé dans la même période est stable et même en légère augmentation. Puis, nous nous apercevons que le nombre de films sortis en cours de ces années a doublé. Nous constatons donc que la diminution relative des films storyboardés n'est pas due à une baisse de la présence des storyboardeur.euse.s mais plutôt à l'augmentation des films dont le genre ne requiert pas forcément la contribution d'un.e storyboardeur.euse.

Dans la suite de cette étude statistique, nous avons identifié les noms des storyboardeur.euse.s apparu.e.s plus d'une seule fois pendant la période étudiée, de 2017 à 2019. Nous avons trouvé dix noms qui dominent le secteur. Maxime Rebière est présent en 2017, 2018 et 2019 avec huit films storyboardés, dont deux réalisés par Liza Azuelos. Puis Éric Gandois est présent également durant ces trois années avec cinq films dont deux produits par Luc Besson. Enfin, nous trouvons Michel Doré avec trois films dont deux réalisés par Dany Boon et produits par

Jérôme Seydoux en 2017 et 2018. Par ailleurs, 8 films sur 10 produits par Pathé Production, entre 2017 et 2018, ont crédité des noms de storyboardeur.euse.s sur leurs génériques. D'après nos chiffres, elle est la société de production qui travaille le plus sur des films storyboardés : quatre films en 2017, trois films en 2018 et un film en 2019. *Ipso facto*, nous constatons que la stabilité de la place de storyboardeur.euse.s dans le champ cinématographique est due au maintien d'une démarche de travail suivie par certaines hiérarchies : sociétés de production, producteur.rice.s et réalisateur.rice.s.

De plus, nous trouvons d'autres noms de storyboardeur.euse.s qui ont travaillé dans plusieurs productions et avec différents réalisateur.rices durant cette période de 2017 à 2019. Ainsi, Névil et Loïc Fontimpe ont réalisé chacun les storyboards de cinq films. De même, Thierry Segur a storyboardé deux films sortis en 2018 et 2019 et Marie Eynard a travaillé sur deux films sortis en 2017 et 2018 dont un où elle était également scénariste. Enfin, Jonathan Delerue et Fred Remuzat ont illustré les planches de cinq films, sortis ces mêmes années. Ces storyboardeur.euse.s ont été recrutés pour 25 films, apparemment sans aucun lien direct entre eux. Ce nombre de films est deux fois supérieur à celui des films réalisés avec la même hiérarchie (même réalisateur.rice et/ou producteur.rice et/ou société de production). Selon notre étude statistique, dans la plupart des cas, cette hiérarchie a fait appel pour la première fois à des storyboardeur.euse.s entre 2017 et 2019. Nous pouvons alors confirmer que le choix de travailler avec un.e storyboardeur.euse est en train de se développer progressivement dans le champ cinématographique français.

Storyboardeurs 2019	nombre de films storyboardés	Réalisateurs, producteurs, productions en communs
Maxime Rebière	2	Lisa Azuelos
Eric Gandois	1	
Névil	4	
Loic fontimpe	4	
Thierry Ségur	1	
Storyboardeurs 2018	**nombre de films storyboardés**	
Maxime Rebière	3	
Eric Gandois	2	Luc Besson PROD
Marie Eynard	1	
Dominique Carrara	1	
Thierry Ségur	1	
Jonathan Delerue	1	
Fred Remuzat	1	
Michel Doré	2	Dany Boon REAL, Jérôme Seydoux prod, Pathè production
Storyboardeurs 2017	**nombre de films storyboardés**	
Maxime Rebière	3	Lisa Azuelos
Eric Gandois	2	Luc Besson REAL PROD
Névil	1	
Loic fontimpe	1	
Marie Eynard	1	
Dominique Carrara	1	
Fred Remuzat	2	
Michel Doré	1	Dany Boon REAL et prod, Jérôme Seydoux prod, Pathè production
Jonathan Delerue	1	

Figure 74 Noms des storyboardeur.euse.s apparus plus d'une fois entre 2017 et 2019

III.3.c La position des storyboardeur.euse.s dans les génériques des films de prise de vues réelles, Reconnaissance oubliée

L'absence des storyboardeur.euse.s sur plusieurs génériques de films pendant ces années dissimule leur vraie participation dans la réalisation de ces projets. En effet, les storyboardeur.euse.s interviennent très tôt dans la chaîne de production d'un film, quand les premières idées du découpage technique commencent à naître dans l'esprit de réalisateur.rice. De ce fait, les noms des storyboardeur.euse.s se perdent dans cet espace de temps entre la genèse des idées et leur fabrication sur les plateaux du tournage et dans les sociétés de postproduction. Marie Eynard constate cet oubli : « Mon nom était oublié un paquet de fois, je ne me rappelle pas combien de fois mais c'était assez fréquent […]. Ma première expérience en tant que storyboardeuse sur un film c'était sur *Underground* d'Emir Kusturica, mais je n'étais même pas au générique »[209].

Or, d'après Bourdieu, « être, c'est être perçu »[210]. Poussé.e.s par un désir de reconnaissance, ces storyboardeur.euse.s oublié.e.s ont besoin de voir leurs noms sur les génériques où devraient défiler tous les intervenant.e.s qui ont participé à la réussite du projet filmique. La question de la reconnaissance est ici liée au fait d'être perçu. Les storyboardeur.euse.s essaient parfois de contacter les producteur.rice.s pour leur rappeler d'ajouter leurs noms sur les génériques, mais la réponse est souvent : « Ce n'est pas moi qui m'en occupe, c'est l'assistant […] »[211]. D'autres fois, certain.e.s storyboardeur.euse.s mentionnent sur leurs factures l'obligation pour les productions de les créditer à la fin des films. Cette requête écrite noir sur blanc n'est pas souvent suivie d'effet selon les storyboardeur.euse.s interviewé.e.s. Enfin, ils sont peu à songer à faire un procès, la peur d'être *blacklisté.e.s* les empêchant toujours de suivre cette démarche. Par conséquent, ils abandonnent ce droit à la reconnaissance, en se persuadant qu'être crédité est seulement « une histoire d'ego »[212].

---

[209] Entretien réalisé avec Marie Eynard le 6 octobre 2020.

[210] Recension thématique de Pierre Bourdieu. Bourdieu, P. (2013). *Manet : Une révolution symbolique. Cours au Collège de France, 1998–2000* (P. Casanova, P. Champagne, C. Charle, F. Poupeau & M.-C. Rivière, Éds.). Paris : Raisons d'Agir / Éditions du Seuil. *(Collection « Cours et Travaux », 776 p.)*

[211] Entretien réalisé avec Névil le 14 février 2020.

[212] Expression utilisée par Névil lors de l'entretien.

L'apparition du nom de storyboardeur.euse sur le générique du film sur lequel il a travaillé devrait être un acte de reconnaissance de son travail cinématographique. Le raisonnement narcissique, « histoire d'ego », tenu par certain.e.s storyboardeur.euse.s s'oppose à l'analyse d'Emmanuel Renault qui explique que « Quant aux attentes de reconnaissance clairement indépendantes du travail, elles fourniraient un point de vue critique trop fragile, en raison de la variété et de la puissance des investissements narcissiques dont elles font l'objet » (Renault, 2007). Cela n'est pas le cas des storyboardeur.euse.s qui utilisent ce raisonnement afin de se protéger du sentiment d'injustice.

Par ailleurs, lorsque les storyboardeur.euse.s sont présent.e.s sur les génériques, ils ne sont pas toujours mentionné.e.s dans le même département. Ils sont rarement crédité.e.s dans la mise en scène avec le.la réalisateur.rice, son.sa assistant.e et le.la scripte-girl.boy, et sont situé.e.s plus souvent dans le département artistique avec le.la directeur.rice artistique, son.sa assistant.e et le.la graphiste, parfois tout seul.e à la fin du générique. Cette disparité d'affichage illustre la reconnaissance instable du travail des storyboardeur.euse.s et fait apparaître leur position hiérarchique fragile dans l'industrie cinématographique française. Sur cette question, lors de notre entretien, Luc Desportes a répondu :

> C'est marrant parce qu'à la fois je suis très proche du réalisateur, je vais chez lui, je connais son chien, ses poissons rouges, sa bibliothèque, j'aime bien regarder les livres qu'il a, je trouve ça vachement intéressant mais en même temps, on est au bout du générique, au milieu, ou vraiment quelque part, on ne sait jamais où. Pour les directeurs de la production, moi j'ai l'impression qu'on est juste une dépense mais à peine plus qu'une dépense. On est transparent jusqu'au jour où ils nous payent, on les embête, on les enquiquine. Je pense donc qu'on est juste la toute petite pyramide à côté de la grande. [213]

En effet, dans la lutte pour la reconnaissance dans le champ cinématographique de prise de vues réelles, la valeur des storyboardeur.euse.s n'est pas liée à leurs compétences et qualités, mais à une lutte entre les départements pour faire reconnaître la valeur sociale de leurs compétences et spécificités. Cependant, la question de la reconnaissance ne se limite pas aux storyboardeur.euse.s. Dans le contexte des génériques contemporains, notamment avec l'essor

[213] Interview réalisé avec Luc Desportes le 18 avril 2019.

des effets visuels (VFX), la visibilité des technicien.ne.s est également remise en question. Les productions tendent de plus en plus à raccourcir les génériques, les jugeant trop longs et susceptibles de perturber les horaires de projection. Cette volonté de réduction a un impact direct sur la reconnaissance des équipes techniques, dont la visibilité s'en trouve diminuée. Dans le domaine des VFX, par exemple, il arrive que les noms des technicien.ne.s soient tirés au sort pour décider de ceux qui seront crédités, ou encore que des erreurs intentionnelles, telles que l'attribution d'un prénom à un nom erroné, soient introduites afin de limiter le nombre de personnes mentionnées.

En se référant à Pierre Bourdieu, Axel Honneth explique que « les rapports d'estime sociale sont, dans les sociétés modernes, l'enjeu d'une lutte permanente, dans laquelle les différents groupes s'efforcent sur le plan symbolique de valoriser les capacités liées à leur mode de vie particulier et de démontrer leur importance pour la vie commune » (Renault, 2007). En mobilisant cette analyse, nous posons l'hypothèse suivante : l'estime sociale de storyboardeur.euse, que nous constatons par les analyses que nous avons présentées, ne semble pas à la hauteur de l'importance reconnue de leur travail. Cette hypothèse paraît contradictoire au regard des multiples compétences exigées pour le recrutement d'un.e storyboardeur.euse. L'étude des rapports professionnels des storyboardeur.euse.s peut-elle confirmer notre hypothèse ?

Nous nous sommes appuyés sur les témoignages des storyboardeur.euse.s pour comprendre la nature de leurs rapports professionnels, donc le niveau de leur estime sociale au regard de la prise en compte effective de leur travail.

III.2 Les storyboardeur.euse.s et les producteur.rice.s : besoin ou obligation

III.2.a Dans le cinéma de prise de vues réelles

Nous avons déduit, grâce à l'étude statistique précédente, que le.la storyboardeur.euse français.es est devenu.e bien présent.e dans les projets cinématographiques. Cependant, cette présence est limitée à certains besoins techniques et esthétiques des films. D'après Luc Desportes qui a commencé sa carrière en tant que storyboardeur de prise de vues réelles à la fin des années 1980 :

> Moi j'aimais bien faire les histoires entières, je dis ça parce qu'il y a plus de temps de travail et puis financièrement parlant c'était mieux. Il y a des réalisateurs qui préfèrent storyboardeur tout le film, mais les producteurs leur disent qu'ils n'ont pas d'argent. Donc, à ce moment-là, les réalisateurs doivent choisir certaines séquences.[214]

Le témoignage de Desportes montre l'influence des producteur.rice.s sur l'évolution du métier de storyboardeur.euse. Leur objectif économique, comme nous l'avons vu dans la partie précédente, ne les conduit pas seulement à ralentir l'intégration des storyboardeur.euse.s, mais également à limiter leur présence sur les projets. Sylvain Despretz nous révèle cette situation qu'il a vécue dans plusieurs productions :

> Ça m'est arrivé d'avoir des producteurs qui étaient dans le ressentiment parce que j'étais avec un réalisateur puissant qui me gardait, je suis resté sur certains film un an, c'est lent un an, 8 mois de pré-production, 3 mois ou 4 de tournage et j'étais encore là en postproduction encore en train de dessiner pour les effets spéciaux. Comme ça les producteurs me haïssent au bout d'un moment. Une fois, ils m'ont dit : « T'es encore là toi ?! Qui te paye ? T'es encore là ? C'est moi qui te paye ?! » C'est du harcèlement, parce que je n'ai jamais demandé à rester sur un film, si je suis sur un film c'est parce qu'ils me demandent de rester. Ces gens-là viennent me coincer dans un couloir et ils me disent : « Tu pars quand ? Dans pas longtemps ? ». Ça m'est arrivé plein de fois, plein de fois. […] Je n'exagère pas.

[214] Interview réalisé avec le storyboardeur Luc Desportes le 18 avril 2019.

> Non seulement ça, j'ai raconté ça à d'autres storyboardeur.euse.s qui ont éclaté de rire en me disant : « Ça t'arrivait aussi ! ». (Rire)

Certain.e.s producteur.rice.s vont jusqu'à minimiser l'importance de ce métier. Les travaux de storyboardeur.euse.s ne seraient que des « petits dessins » et une « dépense inutile », même si ceux-ci ont une longue expérience dans ce domaine et ont travaillé sur des films « bien vendus ». C'est le cas de Maxime Rebière :

> Je me souviens des réflexions : « Attendez, ça va, c'est que des petits dessins quoi ! ». C'est des petits dessins, c'est gentil mais on ne verra pas sur les images le taux du travail qu'on réalise. C'est difficile d'expliquer que derrière ces dessins il y a un travail, une réflexion, quelques fois d'apports, d'idées, d'échanges, de permettre au réalisateur de mûrir certains points de vue. Et ça je ne pense pas que les gens comprennent, et s'ils comprennent, ça les arrange que ça se passe comme ça.

Un tel point de vue adopté par les producteur.rice.s ne peut être qu'un choix volontaire dans le but de diminuer les dépenses, non pour des raisons artistiques comme celles données par la Nouvelle Vague[215]. Ce choix semble « rationnel » de leur point de vue car ils considèrent que le storyboard est inutile pour la réalisation d'un film. Cependant, ce choix purement économique pris par certain.e.s producteur.rice.s n'exprime que leur méconnaissance de l'intérêt de cet outil pour cartographier les risques des projets cinématographiques, sujet que nous avons abordé dans le troisième chapitre. De ce fait, le storyboarding de films de prise de vues réelles est considéré comme une tâche facultative dont les réalisateurs peuvent se passer.

III.2.b Dans le cinéma d'animation

La mention des noms de storyboardeur.euse.s au début des génériques de films d'animation, au contraire de leurs collègues de films de prise de vues réelles (pas toujours mentionnés et rarement au début), affirme l'importance de leurs rôles dans la chaîne de production. En effet, dès le début de la formation dans les écoles d'animation, le storyboard est présenté comme une étape clé dans la réalisation d'un projet filmique à tous les étudiant.e.s, tous futur.e.s

[215] Voir dans le chapitre I « L'après Nouvelle Vague ».

professionnel.le.s, d'où la reconnaissance importante des storyboardeur.euse.s d'animation. D'après Jean-Luc Ballester, animateur et enseignant en animation :

> Le storyboard dans les projets d'animation, c'est vraiment la clé de la réussite du projet. […]. C'est vraiment un élément très important. Dans la chaîne de production, le storyboardeur est un poste très important.

De ce fait, le storyboard a des conséquences directes sur la mise en scène et le déroulement de l'histoire, donc sur la qualité et le résultat final du projet. Et comme les producteur.rice.s veulent atteindre un nombre de vente qui leur permet de gagner une somme importante, il leur est nécessaire de réaliser un projet solide, techniquement et esthétiquement. *De facto*, ils « savent l'importance du storyboard sur la production, c'est pour ça qu'ils apprécient d'avoir des bons storyboardeurs »[216]. Les producteur.rice.s sont conscient.e.s qu'un storyboard bien réalisé leur permet de gagner énormément de temps pendant la phase d'animation et ainsi réduit le coût du projet. C'est pourquoi, ils « ont toujours besoin des storyboardeurs »[217].

De plus, le poste qu'occupe le.la storyboardeur.euse d'animation exige également la maîtrise d'autres compétences, tel que le découpage technique, tâche dévolue au.à la réalisateur.rice, et l'animatique, travail de l'animateur. Ces multiples compétences, ajoutées à celle principale de storyboardeur.euse, sont exigées lors de son recrutement, mais ne sont pas imposées aux autres professionnel.le.s d'animation comme l'assistant.e réalisateur.rice ou le dessinateur.rice. Cette multi-compétence rend ce poste économique pour les producteur.rice.s car ils rémunèrent uniquement les tâches de storyboarding et non celles supplémentaires relatives au découpage et à l'animatique.

La reconnaissance au travail devrait être corrélée à l'estime sociale chez les storyboardeur.euse.s. Ce manque de reconnaissance peut se manifester de différentes manières : d'un point de vue économique, avec un salaire insuffisant ; socialement, par un manque d'estime et de respect ; ou encore sur le plan organisationnel, par une insécurité d'emploi et des perspectives limitées de promotion (Vézina, 2008, p.123). Cela n'est pas le cas de ces professionnel.le.s qui travaillent dans le secteur d'animation pour des raisons que nous allons aborder dans le chapitre suivant.

---

[216] Interview réalisée avec Agob Besson le 11 juin 2019.

[217] Interview réalisée avec la storyboardeuse H

Enfin, suite à cette analyse, nous pouvons comprendre à quel point la reconnaissance du travail de storyboardeur.euse varie selon les objectifs économiques des producteur.rice.s. Du fait que son travail n'est pas reconnu par certains dominants du secteur cinématographique, notamment les producteur.rice.s, la construction de leur estime sociale semble compliquée pour les storyboardeur.euse.s.

III.3 « Director's hand »

III.3.a Une soumission pour une reconnaissance

Le rapport réalisateur.rice-storyboardeur.euse change selon les secteurs, les productions, mais également selon les personnalités des réalisateurs de films. Souvent, le.la storyboardeur.euse est « bien vu et bienvenu »[218] par un réalisateur, car il lui permettra de prévoir l'efficacité des choix techniques et esthétiques de son projet filmique. En effet, d'après Luc Desportes :

> Les réalisateurs de cinéma aiment beaucoup les images, ce qu'on a tous en commun, c'est bien d'aimer l'image […]. Les réalisateurs aiment bien les gens qui dessinent généralement. Quand on fait un dessin de ce qu'ils ont dans leurs têtes […] ils sont assez contents […]. Le fait de faire un dessin sur un bout de papier avec un crayon c'est tout. J'avais toujours donc le sentiment que les réalisateurs aiment les dessinateurs.[219]

En outre, le.la storyboardeur.euse est surnommé « Director's hand », la main de réalisateur.rice. Cette expression reflète sa position par rapport à ce collaborateur. Ils consacrent parfois des heures à échanger des idées et des pensées. Le.la storyboardeur.euse vit dans « l'intimité du réalisateur » (Saint-Vincent, 2005, p.125) afin de comprendre ses envies. La première rencontre se situe souvent dans un lieu familier de réalisateur.rice , par exemple « dans sa cuisine en prenant un café ou ailleurs »[220]. Pendant cette rencontre, le.la storyboardeur.euse écoute le.la réalisateur.rice afin de comprendre dans quelle phase de projet il intervient. Le travail de storyboardeur.euse lors de ce face à face est donc relationnel et technique : il note et dessine sur papier ce que le.la réalisateur.rice veut précisément. Si ce dernier est encore en phase de découpage technique, le rôle de storyboardeur.euse est dans ce cas d'aider le.la réalisateur.rice à effectuer des recherches en lui dessinant des croquis pour trouver le rythme des séquences et déterminer les valeurs des plans (ex : gros plan, plan d'ensemble) et leurs raccords. Sur ces

[218] Entretien réalisé avec Loïc Fontimpe le 13 février 2020.

[219] Entretien réalisé avec Luc Desportes 18 avril 2019.

[220] Entretien réalisé avec Luc Desportes 18 avril 2019.

points-là, le.la storyboardeur.euse doit savoir poser des questions précises qui lui donnent les moyens de cadrer les envies de réalisateur.rice sans mettre plus de pression sur son dos : « parce que les réalisateurs ce sont des gens à qui on pose mille questions à la seconde, donc quand quelqu'un peut dessiner sans faire ça, ils sont assez satisfaits : - « oui c'est ça ce que je veux ouf ! ». Ils vous aiment bien quand vous le faites facilement, sans leurs prendre la tête, sans leurs poser 50 questions […] »[221].

Cependant, le.la réalisateur.rice est parfois à court d'idées. Dans cette situation, certain.e.s storyboardeur.euse.s, comme Luc Desportes, interviennent afin de stimuler la créativité de ce supérieur hiérarchique :

> […] Ils le prennent bien quand je donne une idée. C'est un échange. C'est un vrai échange. Après l'idée on ne l'a pas comme ça, on l'a parce que la personne a dit une phrase avant et ça a fait un écho : - Ah ! ça me fait penser à quelque chose ! Donc il va regarder un livre et moi ce livre-là je l'ai déjà vu dans une autre circonstance. Les idées ont un historique. Elles ne viennent pas comme ça. Elles ne sont pas spontanées. Je n'ai pas une idée comme ça qui vient de nulle part et qu'elle est géniale. [222]

Cette suggestion doit être faite d'une manière délicate, pour que le.la réalisateur.rice ne pense jamais que son collaborateur veuille prendre le contrôle sur son travail ou qu'il sous-estime ses compétences. La réalisation du storyboard est un travail en commun pendant lequel le.la réalisateur.rice et le.la storyboardeur.euse mobilisent leurs connaissances culturelles, artistiques et techniques. De ce fait, la contribution de storyboard ne peut pas être attribuée uniquement au storyboardeur.euse, car *in fine* c'est le.la réalisateur.rice qui décide du résultat, ce que Sylvain Despretz confirme :

> Je dis toujours que le storyboard est un outil du réalisateur quelle que soit la personne qui trouve l'idée au final. Le réalisateur fait la même chose avec nous, il fait la même chose qu'avec, c'est lui qui décide, c'est lui qui découpe, ça c'est oui,

[221] Entretien réalisé avec Luc Desportes 18 avril 2019..

[222] *ibid.*

ça c'est non, ça c'est oui, ça c'est non. [223]

Dans la même veine, Bruno de Dieuleveult est le storyboardeur qui a inventé une méthode de travail relative au comportement de storyboardeur.euse, qu'il nomme « le psychanalyste du réalisateur ». D'après de Dieuleveult, la priorité de storyboardeur.euse est de « désangoisser » le.la metteur.euse en scène, sans oublier le fait que le.la storyboardeur.euse n'est pas un.e conseiller.e artistique et qu'il ne monopolise pas la création du découpage technique. Ainsi, le.la storyboardeur.euse devient un.e interlocuteur.rice de confiance à qui le.la réalisateur.rice dévoile ses pensées le plus intimes, « car n'oublions jamais que tout l'art du storyboard réside dans l'intelligence de la pensée du metteur en scène » (Saint-Vincent, 2005).

En animation, certain.e.s réalisateur.rice.s n'accordent pas d'attention à la division du travail. Ils se libèrent du poids du découpage technique en le confiant aux storyboardeur.euse.s : « Parfois vous vous retrouvez avec le script et on vous laisse vous débrouiller un peu »[224]. Dans ce cas, les storyboardeur.euse.s n'ont aucune information ou consigne à propos des résultats attendus par leur collaborateur.rice. D'après Chloé : « C'est hyper rare qu'on me dise on prend ça et ça comme références, voici une séquence type, essayez de comprendre comment elle est fabriquée, ça n'est quasiment jamais arrivé […] »[225]. Ce flou, englobant même les premières réflexions qui auraient pu orienter le.la storyboardeur.euse, entraîne une incompréhension entre ces deux acteur.rice.s, avec le risque d'une mise en scène qui ne correspond pas au souhait du réalisateur.rice . Dans ce cas, le.la storyboardeur.euse est obligé.e de refaire les planches, ce qui entraîne des retards et des jours supplémentaires de travail. Cela crée par la suite une tension qui ne permet pas au duo réalisateur.rice-storyboardeur.euse d'évoluer dans un environnement apaisé. De ce fait, dans ce genre de production, production d'animation, il est important que le.la réalisateur.rice soit disponible afin d'éclaircir ses idées et d'expliquer ses attentes au storyboardeur.euse pour que celui.celle-ci puisse s'immerger dans l'identité graphique du projet et comprendre l'ambiance de l'histoire.

[223] Entretien réalisé avec Sylvain Despretz le 20 mai 2019.

[224] Entretien réalisé avec Agob Besson le 11 juin 2019.

[225] Entretien réalisé avec Chloé le 03 août 2021.

La reconnaissance réside ici dans la relation intime nouée entre le.la réalisateur.rice et le.la storyboardeur.euse. Si ce.tte dernier.e gagne la confiance de son supérieur hiérarchique, il obtient également l'estime sociale dans son groupe de travail.

Comment pouvons-nous expliquer cela ? Il faut insister pour commencer sur l'exemple de Sylvain Despretz : une seule rencontre lui a permis d'être reconnu :

> La rencontre avec Ridley Scott, c'était un truc majeur mais ce n'était pas le pur fruit du hasard, c'était planifié. J'avais repéré que c'était un réalisateur qui m'intéressait beaucoup parce que j'ai déjà vu ses deux premiers films *Alien* et *Les Duellistes* […]. À cette époque, je travaillais dans une agence qui s'appelle B vidéo […]. Il y avait une soirée je crois, une soirée pour Noël, avec des invitations qui traînaient sur le bureau, et j'ai reconnu le logo de sa société. Donc je suis allé tchatcher avec une jeune secrétaire très charmante et puis j'ai dit « c'est quoi ça ? ». Elle m'a dit « Ah c'est une invitation, tu veux y aller ? » et j'ai dit « Comment ? », donc elle a dit : « On ira ensemble ». J'ai alors réussi à infiltrer la soirée de Ridley Scott et là je me suis présenté et ça marchait.

En mobilisant Bourdieu, nous pouvons dire que ce storyboardeur a intégré d'une manière légitime un groupe supérieur à l'aide d'une personne de ce groupe en formant une « mésalliance » (Bourdieu, 1980) lors d'une soirée rassemblant les dominants de ce secteur. Cet acte lui a permis de s'entretenir avec un acteur important, représentatif de la hiérarchie cinématographique hollywoodienne. Par la suite, Sylvain Despretz a réussi à travailler à côté de Ridley Scott et gagner sa confiance grâce à ses compétences en tant que storyboardeur sur le film *Gladiator* (2000), de sorte qu'il l'a rappelé un an plus tard pour *La Chute du faucon noir*. Cette collaboration a permis à Despretz d'être associé à d'autres grands noms, ce qui a développé son estime sociale au travail. Il a donc pu acquérir la reconnaissance du groupe dominant de ce secteur aux États-Unis et en France.

La seconde manière de développer l'estime sociale au travail grâce au rapport réalisateur.rice-storyboardeur.euse est illustrée par l'exemple de Luc Desportes. Sa collaboration avec Jean-Pierre Jeunet sur le film *Le Fabuleux destin d'Amélie Poulain* (2001) qui a été récompensée dans plusieurs festivals et a fait reconnaître son nom mentionné sur le générique. Dans ce cas,

la participation à la réalisation d'un projet filmique à succès a permis à Desportes d'avoir une estime sociale, d'autant qu'il a storyboardé le film en entier. Suite à cette réussite dans le secteur cinématographique, le nombre de contrats qu'il a signés a presque doublé. En effet, en douze ans, depuis le début de sa carrière en tant que storyboardeur du cinéma de prise de vues réelles jusqu'à 2001 lors de la sortie du film *Le Fabuleux destin d'Amélie Poulain*, Desportes a travaillé sur seulement 16 films dont un court-métrage et cinq avec le même réalisateur : Cédric Klapisch. Le film de Jean-Pierre Jeunet a marqué sa trajectoire professionnelle car douze ans après, il est intervenu sur 27 longs-métrages de 20 réalisateurs différents. Cela montre une augmentation significative des opportunités professionnelles et de la diversité des collaborations, suggérant que le succès d'un projet peut avoir un effet catalyseur sur la carrière d'un professionnel en développant son estime sociale.

III.3.b Les différents rapports professionnels entre les storyboardeur.euse.s et les réalisateurs

La manière de travailler des réalisateur.rice influence énormément le type de rapport qui peut être conçu avec le.la storyboardeur.euse. Certains d'entre eux consacrent des heures d'échange avec leurs collaborateur.rice.s, démontrant leur compréhension de l'importance du rôle de storyboardeur.euse.s dans la fabrication filmique. De ce fait, ils tissent une relation humaine, qui peut évoluer en une relation amicale grâce à des affinités ou une vision artistique commune à l'image de Maxime Rebière et Lisa Azuelos, ou Luc Desportes et François Ozon.

D'autres réalisateur.rice.s préfèrent garder leur distance. De ce fait, ils apparaissent aux storyboardeur.euse.s comme froids ou « moins sympathiques »[226]. Dans cette situation, il n'y a pas d'interactions ou de communication d'idées. Le rapport est vertical, extrêmement professionnel et même parfois inexistant. Névil a vécu ce rapport avec plusieurs réalisateurs tel que Philippe Lacheau pendant la préproduction de son film *Nicky Larson et le Parfum de Cupidon,* « J'ai fait 4 ou 5 heures de réunion de 'prod' et lui, je ne l'ai vu qu'une demi-heure », puis avec Michel Leclerc sur son film *La lutte des classes*, « Je l'ai croisé dans un couloir et après je ne l'ai jamais revu ». C'est également le cas avec Gilles de Maistre sur la préparation de son film *Le lion et le loup* : « je n'ai vu que l'assistant réal. Après, lui c'était plus une question de planning. Il n'était pas là parce qu'il n'a pas le temps mais je pense que ça ne l'intéresse pas non plus. À la limite, ce qui l'intéresse c'est de voir les résultats ».

Ensuite, il ajoute :

> Certains réalisateurs de long-métrages, je ne les vois quasiment jamais. Je pense que ça les fait chier de dire au storyboardeur, je veux tel plan et tel plan. Le mec discute avec son chef op, après son chef op c'est lui qui transcrit ça au storyboardeur. Ça l'emmerde d'être devant le.la storyboardeur qui fait ses petits dessins, il ne voit pas que le storyboard est une transcription du découpage technique en dessins. Il voit ça comme un truc technique, comme l'électro qui débranche les câbles, il se

[226] Expression utilisée par Luc Desportes.

dit : - Je ne vais pas voir ce que le mec fait dès que j'ai ma lumière sur le plateau [227].

Afin de comprendre les différents rapports entre les storyboardeur.euse et les cinéastes, il est possible de poser l'hypothèse suivante : la formation ou la carrière initiale d'un.e réalisateur.rice identifie le type de relation qu'il entretiendra avec le.la storyboardeur.euse. Une telle hypothèse semble relativement cohérente au regard de l'histoire de l'intégration de storyboardeur.euse dans l'industrie cinématographique que nous avons évoquée dans le premier chapitre. Cependant, il faut analyser ce rapport en se basant sur une étude empirique récente, afin de comprendre si la formation est/ou la profession initiale de réalisateur.trice.s influence ensuite leurs rapports avec le.la storyboardeur.euse.

De ce fait, dans le but d'étudier cette hypothèse, nous nous sommes appuyés sur notre étude statistique précédente afin de filtrer les noms des réalisateurs qui ont travaillé avec des storyboardeur.euse.s. Puis, nous les avons classés selon leurs spécialités initiales. Enfin, nous avons obtenu les résultats suivants :

[227] Entretien réalisé avec le storyboardeur Névil.

Tableau 2 Métiers/ Formations initiaux de réalisateurs de 2017 et de 2019

Métier/formations initiaux des réalisateurs qui n'ont pas utilisé le SB	**Nombre de réalisateurs par métiers/formations**	**Pourcentage (%) par rapport la totalité des réalisateurs**
Acteur	34	25.19%
Réalisateur	57	42.22%
Scénariste	8	5.93%
Autre métier dans le cinéma	5	3.70%
Publicitaire	2	1.48%
Écrivain littérature	13	9.63%
Autre	16	11.85%
Métier/formations initiaux qui ont utilisé le SB	**Nombre de réalisateurs par métiers/formations**	**Pourcentage (%) par rapport la totalité des réalisateurs**
Acteur	24	32,43%
Réalisateur	24	32,43%
Scénariste	5	6.76%
Autre métier dans le cinéma	8	10.81%
Publicitaire	4	5,41%
Animation	6	8.11%
Autre	3	4.05%

D’après le tableau 2, l'étude des résultats montre que les réalisateur.tice.s ayant commencé leur carrière comme acteur.rice.s sont plus enclins à utiliser des storyboardeur.euse.s, avec 32,43 % d'entre eux faisant appel à ces professionnel.le.s contre 25,19 % de ceux n'y ayant pas recours. Cette tendance pourrait s'expliquer par leur familiarité avec la visualisation des scènes et le besoin d'une représentation graphique pour mieux communiquer leur vision. Les acteur.rice.s, ayant souvent une compréhension intuitive de la mise en scène visuelle, peuvent trouver dans les storyboards un outil précieux pour traduire leurs idées. Selon Bordwell et Thompson, « la prévisualisation des scènes est cruciale pour les acteurs devenus réalisateurs car elle permet de traduire leur compréhension intrinsèque de la performance en une vision cinématographique cohérente » (Bordwell, Thompson, 2013, p. 190).

En revanche, les réalisateur.rice.s de formation sont moins représenté.e.s parmi ceux travaillant avec des storyboardeur.euse.s : 32,43 % d'entre eux les employant contre 42,22 % de ceux qui ne le font pas. Cela peut indiquer une certaine confiance dans leurs compétences visuelles et une moindre dépendance aux storyboardeur.euse.s. Ces réalisateur.rice.s, ayant une formation spécifique en réalisation, pourraient se sentir plus aptes à concevoir et à communiquer leurs visions sans l'aide intermédiaire d'un.e storyboardeur.euse. Comme le souligne Monaco, « les réalisateurs de formation possèdent souvent une vision cinématographique bien développée, ce qui réduit leur besoin d'assistance externe pour la visualisation » (Monaco, 2009, p. 85).

Les publicitaires devenu.e.s réalisateur.tice.s sont plus nombreux.ses à utiliser du storyboard, représentant 5,41 % des utilisateurs contre seulement 1,48 % de ceux n'y ayant pas recours. Cette tendance s'explique probablement par leur habitude de travailler avec des storyboards dans la publicité, où cet outil est clé pour planifier et vendre des concepts visuels. Selon Cook, « le storyboard est un élément central dans la publicité pour le développement et la communication d'idées visuelles » (Cook, 2016, p. 104).

Les scénaristes devenu.e.s réalisateurs montrent une légère inclinaison à utiliser du storyboard, avec 6,76 % d'entre eux faisant appel à des storyboardeur.euse.s contre 5,93 % de ceux qui ne le font pas. Cette préférence peut être due à leur approche narrative nécessitant une traduction visuelle précise. En tant que créateurs de l'histoire, les scénaristes peuvent apprécier l'aide d'un.e storyboardeur.euse pour visualiser et organiser leur récit de manière plus cohérente. En effet, « les scénaristes devenus réalisateurs utilisent souvent des storyboards pour structurer visuellement leurs récits complexes » (Bordwell, Thompson, 2013, p. 210).

Pour les réalisateur.rice.s venant d'autres professions, comme le journalisme ou la littérature, ils semblent moins enclins à travailler avec des storyboardeurs. Parmi eux, les écrivains représentent 9,63% de ceux n'ayant pas recours aux storyboardeur.euse.s, et d'autres métiers comptent pour 11,85 %. Cette réticence pourrait s'expliquer par une approche différente de la visualisation cinématographique, plus verbale ou conceptuelle que graphique. Les écrivain.e.s, par exemple, pourraient privilégier une approche narrative et littéraire plutôt qu'une représentation visuelle détaillée. Comme le souligne Stam, « les écrivains devenus réalisateurs peuvent préférer se concentrer sur la narration verbale plutôt que sur la prévisualisation graphique » (Stam, 2000, p. 55).

Nous constatons alors que la formation et la profession initiale des réalisateur.rice.s ont une influence sur leur recours aux storyboardeur.euse.s. Les réalisateur.rice.s issu.e.s de domaines où la visualisation graphique est primordiale, comme la publicité, sont plus enclins à collaborer avec des storyboardeur.euse.s. À l'inverse, ceux ayant une formation plus théorique ou narrative, comme les écrivains et les réalisateur.rice.s de formation, semblent moins dépendants des storyboardeur.euse.s, probablement en raison de leur confiance en leurs compétences visuelles ou en leur approche conceptuelle du cinéma. Ces observations confirment l'hypothèse selon laquelle le métier initial influence la perception et la collaboration des réalisateur.euse.s avec des storyboardeur.euse.s, impactant ainsi leurs relations professionnelles lors de la réalisation de projets spécifiques. Cependant, ceci ne peut pas être généralisé car nous identifions l'utilisation du storyboard chez des réalisateur.rice.s provenant de différentes formations et métiers initiaux, même si le pourcentage varie.

III.4 Le rapport des storyboardeur.euse.s avec leurs collègues

III.4.a Le la storyboardeur.euse et ses pairs :

III.4.a.i En Animation : Souvent en groupe mais à distance

> **Chercheuse** : - *Avez-vous travaillé en groupe avec d'autres storyboardeur.euse.s ? Si oui, comment vous organisez-vous entre vous ?*
>
> **Agob Besson** : - Oui. Souvent ça change selon les productions. Je travaillais souvent sur des séries en groupe mais à distance. Parfois, on communiquait par mail. Quand je travaille sur une série classique, on est souvent à 5, 6 storyboardeurs, mais on ne va pas travailler ensemble.

Le rapport storyboardeur.euse-storyboardeur.euse lors de la réalisation d'un projet est plus présent dans le secteur de l'animation. D'après les génériques des films qui sont sortis entre 2017 et 2019, deux tiers des productions ont recruté deux storyboardeur.euse.s et plus pour travailler sur le même projet. Cela s'explique par le taux élevé de travail dit de storyboarding à effectuer sur ce genre de films.

D'un autre côté, selon les témoignages durant le meeting « des storyboardeurs en colère », une équipe de storyboardeur.euse.s est toujours recrutée pour travailler sur un projet d'animation. Dans le cas où un chef.fe storyboard n'est pas mis au-dessus de cette équipe par la production, afin qu'il soit l'intermédiaire entre le.la réalisateur.rice et les storyboardeur.euse.s, fournissant des solutions face à des complexités lors du pré-découpage et du découpage, c'est au.à la réalisateur.rice de superviser le travail de cette équipe.
Le travail des storyboardeur.euse.s peut être effectué sur place, dans un studio s'ils habitent dans la même ville, ou chez eux s'ils résident dans d'autres régions ou d'autres pays. Logiquement, la relation storyboardeur.euse-storyboardeur.euse diffère dans ces deux cadres du travail, mais cela ne concerne pas toujours un travail commun. D'après la storyboardeuse H : « Il y a 52 épisodes en général dans une série d'animation. Donc ces 52 épisodes sont divisés par le nombre de storyboardeurs dans l'équipe. Un storyboardeur va gérer un épisode à la fois.

Mais on ne travaille pas en équipe […] ».

Même si les storyboardeur.euse.s travaillent dans une même pièce, une coupure entre eux.elles peut exister et créer une certaine sphère d'isolement. Ce qui semble alors un travail à la chaîne où chacun s'occupe d'une partie pour réaliser le projet, est finalement un travail solitaire même s'il se déroule dans un atelier en commun. Les échanges entre eux.elles pendant la réalisation du projet consistent uniquement en des demandes d'informations sur le style artistique ou le rythme de l'histoire lorsque le.la réalisateur.rice oublie de les détailler lors du *briefing*. Mais cette situation se passe rarement car « pour une cohésion et une harmonie artistique, on lui montre toujours les animatics des épisodes pilotes pour qu'il se cale sur le style qui était établi »[228]. De ce fait, cette pratique nourrit encore plus le travail solitaire dans le département de storyboard. L'isolement de ces storyboardeur.euse.s, dessinateur.rice.s, de nature souvent timide d'après les observations que nous avons pu effectuer notamment lors de leurs meetings, leur fait perdre leur estime sociale au sein de la production. Chacun.e réalise ses planches de son côté sans oser se concerter avec d'autres storyboardeur.euse.s de peur d'être jugé et vu en tant que storyboardeur.euse incompétent.e. Cela crée alors un état amorphe entre les storyboardeur.euse.s et donc une organisation du travail entre eux souvent inefficace en l'absence d'une harmonie technique (le rythme et l'enchaînement des plans par exemple).

III.4.a.ii En prise de vues réelles : « Je ne l'ai même pas rencontré »

> **Chercheuse** : - *Est-ce que vous avez travaillé sur le même projet avec d'autres storyboardeur.euse.s ?*
> **Marie Eynard** : - Effectivement, sur *La promesse de l'aube*, il y avait un autre storyboardeur qui s'occupait des scènes techniques d'avion parce qu'il faisait ça sur un logiciel avec un peu de prévisualisation et des effets spéciaux de l'avion précis. Mais moi je ne l'ai même pas rencontré.

En prise de vues réelles, la relation storyboardeur.euse avec ses pairs est semblable à celle du secteur d'animation et est quasi-inexistante. En effet, les producteur.rice.s recrutent souvent un.e seul.e storyboardeur.euse pour réaliser un film, mais dans le cas où les scènes des effets

[228] Entretien avec la storyboardeuse H réalisé le 6 août 2021.

spéciaux demandent de réaliser un animatique, ils.elles sont obligé.e.s de faire appel à un second.e storyboardeur.euse qui maîtrise cette technique. Chaque storyboardeur.euse travaille alors de son côté chez lui.elle, sans avoir de contact avec son pair. Ce dernier ne reste pas longtemps sur la production par rapport au premier car son travail coûte beaucoup plus cher pour les producteur.rice.s. Par conséquent, le temps est insuffisant pour qu'une relation entre ces deux professionnel.le.s soit développée. D'autre part, plusieurs storyboardeur.euse.s sont recruté.e.s pour travailler sur une même série. Or, ce qui diffère ici par rapport à l'animation, c'est que chaque storyboardeur.euse n'illustre qu'un épisode. Cette organisation de travail est présente par exemple dans la série *Osmosis*. Celle-ci est composée de huit épisodes dont la direction est accordée à trois réalisateurs. Chaque épisode est considéré comme un projet autonome avec son propre directeur.rice d'images et son.sa propre storyboardeur.euse. Les échanges se déroulent alors en haut de la hiérarchie entre les producteur.rice.s et les réalisateur.rice.s pour maintenir une certaine cohésion artistique et rythmique de la série. Ces derniers transmettent les informations chacun de leur côté à son.sa storyboardeur.euse. Les dessinateur.rice.s n'ont alors pas besoin d'échanger sur le style artistique de la série. Cette organisation de travail élimine tout rapport entre les storyboardeur.euse.s travaillant sur un même projet.

III.4.b Storyboardeur - équipe de tournage : Empiéter sur leur espace créatif

> **Chercheuse** : - *Avez-vous des contacts directs avec l'équipe de tournage ?*
> **Luc Desportes** : - En fiction c'est plus fréquent. C'est surtout avec l'assistant réalisation, les directeurs de production. Les chefs opérateurs, là, c'est plus délicat, je ne fais pas de généralité, mais parce que parfois il y a des chefs op qui ont l'impression que le storyboardeur va venir empiéter sur leur espace créatif. Effectivement, quand on prépare un storyboard, il faut faire des choix artistiques, que quelque part le chef opérateur a des choix artistiques à faire pendant son tournage et il n'aime pas trop qu'on intervienne sur son image, mais finalement c'est le choix du réalisateur. De toute façon, le storyboard n'est pas la version finale d'une fiction, ça n'empêche jamais le chef opérateur de ramener des choses ensuite sur le tournage.

Même si le rapport professionnel avec l'équipe de tournage n'est pas habituel, les storyboardeurs ne sont pas toujours appréciés par les chef.fe.s opérateur.rice.s du fait qu'ils « empiètent sur leur espace créatif ». Ce témoignage n'est pas le seul qui dévoile cette tension entre ces deux parties. D'après Éric Gandois, il a été critiqué dans certaines productions où on lui reprochait de « voler le travail du chef décorateur ou du chef costumier ». Cependant l'intervention du storyboardeur en amont du découpage technique ou lorsque la préparation des éléments décoratifs et costumiers a bien avancé, peut changer son rapport avec ces intervenants. Dans la première situation, le.la dessinateur.rice est dans l'obligation d'imaginer les décors, les costumes et les cadrages en s'appuyant sur la description de réalisateur.rice afin d'avancer sur le storyboard. Cette phase d'imagination et de création est une tâche qui revient aux chef.fe.s opérateur.rice.s, aux décorateur.rices et aux chef.fe.s costumier.e.s dans un cinéma qui peut ne pas connaître le métier de storyboardeur.euse. Parfois, ce.tte dernier.e s'embarque avec le.la réalisateur.rice dans un imaginaire sans se rendre compte de la complexité de la fabrication de ces éléments, ce qui accentue encore plus la tension envers le.la storyboardeur.euse, même s'il.elle a seulement suivi les consignes de son supérieur hiérarchique. Luc Desportes nous a ainsi raconté cette situation à laquelle il a été confronté lors de la réalisation d'un film :

> **Chercheuse** : - *Quel type de rapport partagiez-vous avec l'équipe de production ?*
> **Luc Desportes** : - Avec le temps ça se passe bien. Mais je sais qu'avec certaines personnes, au début, c'était un peu compliqué. Mais je peux comprendre, je comprends complètement… Je ne sais pas. Il y a l'exemple de l'escalier, le décorateur est emmerdé quand je fais un escalier avec 50 marches et qu'il ne les a pas, il est obligé de dire c'est un dessin et que c'est moi qui vais le lui fabriquer... Donc je comprends que je l'embête un peu quand je fais 50 marches dans un escalier […]. Si je fais 50 marches dans un escalier, c'est pour que le personnage ait le temps pour réfléchir parce qu'il sait que quand il sera arrivé en bas, il devra prendre une décision. C'est l'histoire. Et ça, ça plaît au réalisateur parce que justement ça prend du temps, qu'on a le sentiment que la descente est longue, pour qu'il réfléchisse, pour qu'il se prenne la tête et pour qu'il ne sache pas quoi faire. Et le décorateur n'avait prévu que 3 marches, donc je l'ai emmerdé, je l'ai embêté.

Dans la seconde situation où la préparation des éléments est en avance par rapport à l'intervention du storyboardeur, ce dernier se met en liaison avec le.la chef.fe décorateur.rice et le.la chef.fe costumier.e dans le but de demander des informations et des images de leurs créations. Cela lui permet de s'appuyer sur leurs travaux afin de réaliser ses dessins. Dans ce cas, la tâche de l'imagination et la conception du décor et de costumes ne revient pas au storyboardeur.euse. Cette organisation de travail peut alors résoudre les problèmes entre ces départements et mettre le.la storyboardeur.euse dans une position convenable vis-à-vis des autres intervenant.e.s qui ne comprennent pas encore les enjeux de son travail. De ce fait, il.elle peut obtenir l'estime et le soutien de ses collègues qui ne le regardent plus, dans ce cas, comme un danger pour leur travail mais comme un.e médiateur.rice pour faciliter la transition du film entre les différents départements. Le storyboardeur.euse aurait donc la possibilité de gagner la reconnaissance de son travail par le soutien et l'estime de la part de ses collègues et ses supérieur.e.s hiérarchiques.

III.5 Le rôle du storyboard dans le cinéma français : une analyse à travers les lauréats du césar du meilleur film depuis 1990

La question du rapport entre les films primés et l'utilisation du storyboard nous a toujours été posée lors de nos rencontres informelles avec des responsables de mission dans le ministère de la culture, ou par les storyboardeur.euse.s eux-mêmes. Cette question dévoile une volonté de connaître le niveau de réussite institutionnelle d'un film storyboardé. Nous avons alors décidé de nous pencher sur l'étude de ce rapport en analysant l'évolution de l'utilisation du storyboard dans les films lauréats du César du Meilleur film français depuis 1990. Pour se faire, nous avons examiné les génériques afin d'identifier les films sur lesquels des storyboardeur.euse.s ont travaillé.

D'après le tableau 3, nous avons observé une évolution progressive de l'utilisation du storyboard dans les films primés au cours de ces années. En effet, au début des années 1990, aucun.e storyboardeur.euse n'a été mentionné.e sur les génériques des films comme pour d'autres intervenants. Ceci explique que l'utilisation du storyboard n'était pas encore une pratique courante pendant ces années. Cependant, il faut toujours noter que souvent certains noms de collaborateurs sont oubliés sur les génériques.

Alors que le storyboardeur Maxime Rebière collabore avec Mathieu Kassovitz pour préparer la scène finale de son film *La Haine*, lauréat du César en 1996, son nom comme beaucoup d'autres collaborateurs, n'a pas été affiché sur le générique[229]. Cependant, selon le tableau 1 « La présence des storyboardeur.euse.s sur les génériques des films lauréats du César de 1990 au 2023 », l'année 1996 marque le début de l'émergence progressive des storyboardeur.euse.s dans le processus de réalisation cinématographique post-Nouvelle Vague. Cette présence dans les coulisses dévoile le début d'une évolution dans la collaboration avec les storyboardeurs.

En 2002, la victoire de *Le Fabuleux destin d'Amélie Poulain* de Jean-Pierre Jeunet est un point de bascule pour la reconnaissance du rôle de storyboardeur dans le processus de réalisation filmique. Depuis cette période, environ un tiers des films récompensés ont été préalablement storyboardés, alors qu'auparavant, avant 2002, aucun film n'indiquait le nom d'un.e storyboardeur.euse sur son générique. La mention de Luc Desportes en tant que storyboardeur sur le générique de ce film, qui a eu un succès international, a contribué à mettre en avant l'efficacité de l'outil storyboard dans la préparation filmique. En mettant en lumière la collaboration réussie avec le storyboardeur, Jean Pierre-Jeunet a créé un effet d'entraînement qui a inspiré plusieurs réalisateurs dans une période où le développement de l'utilisation des effets spéciaux a favorisé la collaboration avec les storyboardeurs.

Durant la période entre 1990 et 2023, des noms de storyboardeur.euse.s notamment Maxime Rebière, Luc Desportes et Marie Eynard, sont apparus sur plusieurs génériques des films ayant remporté le César. Nous pouvons constater un impact significatif sur la visibilité du rôle des storyboardeur.euse.s dans la préparation des scènes des films récompensés dont l'influence a développé les carrières de ces storyboardeurs.

Malgré la mention de storyboardeur.euse.s sur certains génériques des films, leur présence reste faible. En effet, sur 37 films qui ont remporté le César du meilleur film, seuls 7 films ont indiqué des noms de storyboardeur.euse.s sur les génériques. Ce résultat ne confirme pas l'absence du recours au storyboard sur ces films. Il est notable que plusieurs films primés après 2002 ne mentionnent toujours pas de storyboardeur.euse.s. Cela s'explique par une préférence d'une approche plus spontanée de la mise en scène, préférant l'improvisation et l'expérimentation

[229] Voir dans le chapitre I : La culture du refus du storyboard

directe sur le plateau, ou d'un genre du film qui ne demande pas un travail de prévisualisation ou d'un budget restreint qui limite les interventions des collaborateurs.

Nous pouvons comprendre alors que l'inclusion de storyboardeur.euse.s dans les génériques des films ayant remporté le César du Meilleur film français depuis 1990 illustre une évolution significative dans la manière dont les réalisateurs abordent la planification visuelle et la mise en scène. Le storyboard est devenu un outil de plus en plus reconnu pour préparer le tournage, notamment des films primés, bien que la réussite d'un film n'ait pas de rapport avec son utilisation, selon les résultats.

Tableau 3 La présence des storyboardeurs sur les génériques des films lauréats du César de 1990 au 2023

Année	**Film**	**Réalisateur**	**Nom de Storyboardeur sur le générique**
1990	Trop belle pour toi	Bertrand Blier	non
1991	Cyrano de Bergerac	Jean-Paul Rappeneau	non
1992	Tous les matins du monde	Alain Corneau	non
1993	Les Nuits Fauves	Cyril Collard	non
1994	Smoking/No Smoking	Alain Resnais	non
1995	Les Roseaux sauvages	André Téchiné	non
1996	La Haine	Mathieu Kassovitz	Non mais Maxime Rebière a réalisé le storyboard
1997	Ridicule	Patrice Leconte	non
1998	On connaît la chanson	Alain Resnais	non
1999	La vie rêvée des anges	Erick Zonca	non
2000	Vénus beauté (institut)	Tonie Marshall	non
2001	Le goût des autres	Agnès Jaoui	non

2002	Le Fabuleux destin d'Amélie Poulain	Jean-Pierre Jeunet	Luc Desportes
2003	Le Pianiste	Roman Polanski	Maxime Rebière
2004	Les Invasions barbares	Denys Arcand	non
2005	L'esquive	Abdellatif Kechiche	non
2006	De battre mon coeur s'est arrêté	Jacques Audiard	pas trouvé
2007	Lady Chatterley	Pascale Ferran	non
2008	La Graine et le mulet	Claude Berri	non
2009	Séraphine	Miléna Poylo , Martin Provost , Gilles Sacuto	non
2010	Un prophète	Jacques Audiard , Pascal Caucheteux , Marco Cherqui , Grégoire Sorlat	Marie Eynard
2011	Des hommes et des dieux	Xavier Beauvois , Etienne Comar , Pascal Caucheteux , Grégoire Sorlat	non
2012	The Artist	Michel Hazanavicius	non
2013	Amour	Michael Haneke	Film non trouvé
2014	Les Garçons et Guillaume, à table !	Cyril Colbeau-Justin , Edouard Weil , Guillaume Gallienne	Lionel Pouchard
2015	Timbuktu	Etienne Comar , Sylvie Pialat	non
2016	Fatima	Philippe Faucon , Yasmina Nini-Faucon	non
2017	Elle	Paul Verhoeven	Marie Eynard
2018	120 battements Par Minute	Robin Campillo	non
2019	Jusqu'à la Garde	Xavier Legrand	non
2020	Les Misérables	Ladj Ly	non
2021	Adieu Les Cons	Albert Dupontel	Philippe Burel
2022	Illusions Perdues	Xavier Giannoli	Fred Remuzat
2023	La Nuit du 12	Dominik Moll	non

IV. La mutation numérique et la transformation des pratiques professionnelles des storyboardeur.euse.s

IV.1 La nouvelle organisation du travail des storyboardeur.euse.s

Au début des années 1990, le cinéma français s'intéresse de plus en plus aux effets spéciaux. *Les visiteurs* (1993) et *Les anges gardiens* (1995) de Jean-Marie Poiré, *Grosse fatigue* (1994) de Michel Blanc et *Fantômes avec chauffeur* (1995) de Gérard Oury, sont des films dans lesquels l'intervention par ordinateur s'est faite pour truquer quelques scènes. En 2010, l'utilisation de cette technique s'est intensifiée : les effets visuels sont omniprésents. Désormais, tous les genres de films intègrent des plans truqués, des scènes de voiture tournées sur fond vert, des retouches beauté et des aides au jeu d'acteur (Hamus-Vallée, Renouard, 2018, p.244). En raison de l'utilisation massive de ces effets visuels, il est devenu essentiel de porter une attention particulière au storyboard dans la création cinématographique. En effet, les procédures de réalisation des effets visuels et l'animation sont identiques au niveau de plusieurs phases de création, notamment la prévisualisation, la modélisation 3D et l'animation d'objets ou de personnages modélisés. Pour cette raison, nous trouvons plusieurs compagnies qui travaillent sur les effets visuels et l'animation comme par exemple la société BUF créée par Pierre Buffin : le pionnier de l'image de synthèse. Les images de synthèse sont utilisées aussi bien dans les films d'animation que dans les films en prises de vues réelles. Par conséquent, la prévisualisation des scènes devient essentielle pour leur création, ce qui explique le besoin croissant de storyboardeur.euse.s dans le deuxième genre des films.

D'autre part, la mutation numérique a également modifié les outils de travail de storyboardeur.euse jusqu'alors basés sur le crayon et le papier. Afin de conserver sa fonction et perduré, le.la storyboardeur.euse s'est adapté.e à ces nouvelles conditions en adoptant une nouvelle compétence : l'infographie. Certains d'entre eux ont ainsi choisi de dessiner d'abord sur papier, puis de retoucher leurs dessins à l'aide de logiciels tels que Photoshop. Toutefois, les pratiques des storyboardeur.euse.s de prise de vues réelles ont été bouleversées par cette vague numérique, comme expliqué par Maxime Rebière lors de notre entretien :

Encadré n°3 : Pierre Buffin : le Pionnier de l'image de synthèse

En janvier 2017, Pierre Buffin, fondateur de la société BUF, a reçu un Génie d'Honneur lors du Paris Images Digital Summit (PIDS). Ce prix récompense une personnalité pour sa créativité, son sens de l'innovation et sa vision qui ont fait évoluer l'industrie du cinéma et de l'animation. Pionnier de l'image de synthèse, Pierre Buffin a créé BUF en 1984. Son entreprise a introduit de nombreuses innovations dans les effets visuels et l'animation numérique, faisant de lui une figure incontournable dans le domaine des effets numériques à l'échelle mondiale

(source : *Les effets spéciaux au cinéma. 120 ans de créations en France et dans le monde*).

Né et élevé en France, Pierre Buffin , a étudié l'art et l'architecture avant de se consacrer à l'animation numérique et aux effets visuels. Sa vision d'allier des compétences avancées en motion design à une gestion artistique rigoureuse sur des projets d'envergure a été adoptée par des réalisateurs renommés tels que David Fincher, Ang Lee, Christopher Nolan, Marc Forster et Denis Villeneuve, pour n'en citer que quelques-uns.

BUF est largement reconnue pour ses prouesses techniques et artistiques, notamment pour l'effet « bullet time" vu dans *The Matrix*, initialement développé pour les clips vidéo de Michel Gondry, et les techniques de "camera mapping" qui ont permis à David Fincher d'introduire un nouveau langage visuel dans *Fight Club*. À ce jour, BUF est l'une des rares entreprises du secteur à utiliser exclusivement son propre logiciel propriétaire, de la prévisualisation au rendu final.

(source : buf.com)

Séquence n°2 : « On s'adapte aux techniques »

Le 21 mai 2019, nous obtenons un rendez-vous avec Maxime Rebière dans son atelier parisien. Cet endroit est le parfait refuge pour un storyboardeur. À l'entrée, contre le mur, se trouve un long bureau, sur lequel sont posés deux écrans – celui d'un ordinateur et l'autre d'un Mac –, une tablette graphique, une grande imprimante multifonctions et une lampe. Plus loin, une autre table est recouverte de papiers, de croquis, de dossiers, de pinceaux et de crayons. Installée au milieu de l'atelier, une grande bibliothèque contient des livres d'arts, de cinéma, de design et d'histoire. Les murs sont décorés par des dessins faits à la main, des peintures et des sculptures. Chaque détail dans cet atelier présente une étape du parcours de ce storyboardeur. Après un accueil chaleureux, nous plaçons notre caméra devant une grande table où Maxime Rebière s'assoit. Ainsi commence l'entretien.

Chercheuse : - *Comment avez-vous vécu l'évolution numérique dans votre métier de storyboardeur.euse ?*

Maxime Rebière : - Moi je fais partie des gens qui ont connu l'avant et l'après. C'est-à-dire, au début je travaillais, il n'y avait pas d'ordinateur, quasiment pas. Le travail de dessin, c'était des dessins originaux qu'on présentait en tout cas pour la publicité et on faisait reproduire les images dans différents formats parce qu'on avait besoin de les représenter en différents formats. La photocopieuse est arrivée avec de plus en plus de perfection et qui grandissait, de fait qu'on pouvait reproduire de plus en plus d'images facilement sans passer par des étapes de photographie qui étaient très coûteuses à l'époque. J'ai suivi l'évolution de tout ça jusqu'à l'arrivée de la photocopie couleur avec toutes ses modifications techniques. Pour le storyboard, évidemment le côté direct du travail de papier et de crayon était toujours là parce que l'échange d'idées passe par le croquis et le croquis rapide donc à ce niveau-là, cela n'a pas évolué. D'ailleurs ça m'est arrivé de travailler avec des réalisateurs dont Jean-Pierre Jeunet par exemple, où on travaillait côte à côte avec une tablette et le stylet. Je dessinais au fur à mesure les croquis comme ça d'ambiance, sous les yeux de Jean-Pierre qui ne savait pas ce que je dessinais. Même par session quelquefois de Skype, pour travailler à distance en partageant l'écran et il me voyait dessiner. Donc on s'adapte aux techniques. Effectivement ça apportait une facilité totale de communication et d'échange beaucoup plus rapide.

> Aujourd'hui tout est à faire maintenant, c'est-à-dire les choses sont beaucoup plus simples car avant il y avait des étapes, en publicité par exemple, il fallait attendre que la société qui fabrique les textes vous envoie le travail, il faut commander ça la veille au soir et attendre le lendemain, après il faut mettre ça sur le film, il y avait des étapes de fabrication qui faisaient que pour présenter une image il fallait 3 jours, alors que maintenant avec l'ordinateur on fait ça en 3 secondes, c'est plus du tout le même rapport au temps.

L'entretien avec Maxime Rebière offre un aperçu intéressant de l'évolution des pratiques de travail des storyboardeur.euse.s, en mettant en lumière l'impact des technologies numériques. Il souligne également les changements dans la manière dont les professionnel.le.s collaborent et communiquent. D'après ce témoignage nous constatons des changements au niveau de l'organisation du travail et les rapports professionnels.

D'abord, l'introduction des outils numériques dans le métier de storyboardeur.euse a considérablement simplifié ses tâches. Ceci a un impact sur l'organisation du travail, avec une transition des méthodes traditionnelles (papier/crayon) vers des outils numériques plus efficaces. Cette transition a marqué un changement significatif dans la méthodologie de travail des storyboardeur.euse.s. Le témoignage met en évidence la réduction du nombre d'étapes de production grâce à l'informatique et aux outils numériques. Les étapes manuelles, telles que la reproduction des planches, ont été largement numérisées. Cela a considérablement accéléré la production et la diffusion des données. Cette simplification des processus demande une mobilisation de savoir-faire techniques liés à l'informatique. Cette transition du papier aux outils numériques a transformé des pratiques d'autres métiers du cinéma, notamment l'assistant.e réalisateur.rice. Morgane Cholet a étudié la démocratisation de l'utilisation des outils numériques dans son travail. Elle a constaté que ces outils imposent une grande transformation des gestes et pratiques du travail (Cholet, 2019).

L'adaptation du storyboardeur Maxime Rebière aux nouvelles technologies numériques a alors modifié son organisation du travail, lui permettant de gagner du temps dans certaines tâches. La numérisation des processus a alors radicalement modifié la perception du temps dans le travail créatif. Cependant, cela intensifie la pression du temps sur les storyboardeur.euse.s et met davantage l'accent sur leur capacité à répondre rapidement aux demandes des clients.

De plus, l'évolution des outils numériques a modifié les différents rapports entre le.la storyboardeur.euse, les agences publicitaires et les réalisateurs. Au départ, l'interaction directe était essentielle afin d'échanger les données. Aujourd'hui, le mailing et la télécommunication ont modifié ce rapport, permettant une communication instantanée et la création de contenu visuel en temps réel, indépendamment de la distance géographique. L'exemple de travail avec le réalisateur en utilisant une tablette et Skype démontre ce changement de rapport dont la prise de contacts et les échanges paraissent plus faciles et surtout plus efficaces. L'utilisation de ces outils numériques favorise également le sentiment de contraction du temps : la transmission des données notamment, le scénario, le découpage technique et le storyboard sans se déplacer, donne l'impression de gagner du temps. Par conséquent, ce rapport professionnel numérique crée un nouveau rapport au temps, qu'A. Semprini a mis en évidence avec la notion de « société de flux » (Semprini, 2003). Le temps de flux change la façon qu'ont les individus d'attribuer un sens à leur expérience. Cette transformation de la relation au temps rend possible la multiplication des plans de réalité professionnelle (Nelson, 2022).

Nous trouvons aussi le même phénomène chez les photographes professionnel.le.s. L'évolution des nouvelles relations de travail a été analysée par le sociologue Sylvain Maresca. Il confirme que les photographes rencontrent de moins en moins souvent les éditeur.rice.s, avec qui ils travaillent d'ailleurs de moins en moins régulièrement. Grâce aux facilités de communication offertes par internet, ces derniers passent moins souvent dans les rédactions. Cependant, la rapidité des échanges a développé une pression supplémentaire qui s'illustre dans l'exigence des clients qui veulent avoir leurs images le plus vite possible (Maresca, 2014). Ces changements témoignent de l'impact de l'évolution numérique sur le temps de travail des storyboardeur.euse.s.



Figure 75 Un coin du bureau, que nous avons pris en photo, contenant les outils numériques utilisés par Maxime Rebière

Bien qu'ils aient débuté leurs carrières des années après Maxime Rebière, tous les storyboardeur.euse.s de prises de vues réelles que nous avons interviewé.e.s suivent la même démarche du travail : ils dessinent des croquis sur papier puis réalisent des modifications avec Photoshop. Désireux.euses de perpétuer les pratiques traditionnelles du storyboarding, les storyboardeur.euse.s de prise de vues réelles restent attaché.e.s à cette étape initiale. Savoir dessiner est primordial quel que soit sur papier ou sur tablette graphique. Cette compétence permet de distinguer les « bons » storyboardeur.euse.s d'après les professionnel.le.s que nous avons interviewé.e.s :

> C'est ce que doit avoir en tête un bon storyboardeur : un univers de choix, de possibilités, d'intelligence, et en plus de cela, une capacité à dessiner en trois traits quelque chose de façon rapide, sans détails, en plaçant un avant-plan, un arrière-plan, et à réaliser un visuel graphique vraiment beau. Avoir tout cela en tête, aucun programme ne peut le faire. (Sylvain Despretz)

Selon la théorie de la distinction de Pierre Bourdieu, les individus cherchent à se distinguer socialement en développant des compétences spécifiques et en adoptant des pratiques qui les

différencient des autres. Cette forme de distinction « n'est pas une différenciation, elle est une domination » (Glevarec, 2021). Autrement dit, la distinction est une forme de différenciation verticale (*ibid*,.). À cet égard, les storyboardeur.euse.s peuvent considérer le dessin sur papier comme une marque d'excellence professionnelle, qui les distingue des « mauvais.ses » storyboardeur.euse.s. Ces mécanismes sociaux de construction du jugement contribuent à préserver une « éthique » professionnelle protégeant les normes d'adhésion de leur profession. Les témoignages suivants confirment ceci : « pour être un storyboardeur il faut avoir du talent pour le dessin »[230] (Sylvain Despretz), « une bonne formation du dessin, sinon un bon niveau autodidacte » (Jonathan Delure) (Coffineau, Saint-Vincent, 2014, p.19), « première règle, c'est savoir dessiner » (Bruno de Dieuleveult) (*ibid*,p.45).

Par ailleurs, la notion de « compétence » est définie comme un « ensemble de savoirs et savoir-faire construits socialement par un travail d'argumentation du groupe et reconnu comme indispensables à la production d'un bien ou d'un service » (Paradeise, 1987). Considéré comme une compétence essentielle, la maîtrise du dessin est indispensable pour les storyboardeur.euse.s professionnel.le.s , malgré les logiciels graphiques qui existent, afin de produire un storyboard qui correspond à ses normes. Son absence ne permet pas d'intégrer ce groupe professionnel et d'être reconnu par ses pairs. Ainsi, savoir dessiner fait partie de l'identité professionnelle des storyboardeur.euse.s.

D'après Howard S. Becker les individus construisent leurs identités en adoptant les normes d'un groupe social pour s'y intégrer (Becker, 1985). Dans le cas d'adaptation complète de la technologie numérique, cette compétence passe au deuxième plan et devient une norme secondaire. Par conséquent, l'identité professionnelle des storyboardeur.euse.s risque de se transformer de telle façon que la nouvelle identité ne correspondrait plus aux normes initiales de ce métier. Ce changement entraînera une nouvelle définition de compétence en écartant les storyboardeur.euse.s qui refusent d'adopter la nouvelle technologie.

Ces motifs explicitent la résistance au changement contre l'intégration complète de la technologie numérique dans les pratiques professionnelles des storyboardeur.euse.s. La volonté de maintenir la technique traditionnelle en utilisant le crayon sur papier durant la phase du découpage, même si l'usage du numérique est devenu incontournable dans la réalisation de leur

[230] Entretien avec Sylvain Despretz réalisé le 20 mai 2019.

travail, semble avoir pour but de préserver l'expertise et le statut professionnel. Cependant, cette situation cache également une peur de changement. Nous pouvons prendre l'exemple de Marie Eynard, qui a confié lors de notre entretien de ne pas être parfaitement à l'aise à l'idée de dessiner en regardant un écran devant elle. Elle réalise donc ses dessins sur son carnet puis elle les scanne sur Photoshop pour ajouter des annotations et des flèches ou retravailler la finition des images pour rendre un travail plus propre. Ne pas être « à l'aise » avec les outils numériques est une conséquence d'une habitude du travail qui s'est enracinée pendant de longues années. Les pratiques classiques sont ainsi indispensables, même face à de nouvelles alternatives numériques qui semblent pourtant plus efficaces aux yeux de la nouvelle génération de storyboardeur.euse.s. Cette méthode de travail est également partagée avec les storyboardeur.euse.s d'animation. Lors de notre rencontre, Agob Besson nous a expliqué sa démarche :

> **Chercheuse** : - *Est-ce que vous utilisez la méthode du travail classique de dessiner sur papier ou vous êtes-vous reconverti en numérique ?*
> **Agob Besson** : - Un peu les deux, j'ai travaillé au début de ma carrière avec la manière classique sur papier, je continue maintenant d'une manière classique sur une tablette numérique. Finalement l'outil a changé mais c'est vrai quand même j'ai le plaisir de faire mes prédécoupages, de recherche d'idées, de composition, soit directement sur mon scénario imprimé, soit sur papier dans un petit carnet ; ça me permet d'être plus fluide. Après cela dépend des studios avec qui je travaille, il y en a qui aiment bien voir le prédécoupage le plus propre possible et le plus lisible possible […] En tout cas pour moi, quand j'ai assez de temps, je préfère faire mes petits croquis sur le scénario ou sur mon carnet et après je les reprends sur un logiciel de storyboard, qui permet d'avoir quelques outils assez appréciables pour un storyboardeur. En dehors de tout ce qui est calque, des outils de dessin différents, avoir la possibilité de voir qu'est-ce que ça peut rendre un mouvement de caméra ou d'agrandir votre plan. Si vous travaillez sur papier par exemple, quand vous avez fini votre vignette, et s'il fallait recadrer, il fallait faire cela soigneusement car quand vous loupez il faut tout redessiner.

Ainsi, ce storyboardeur d'animation a commencé sa carrière avec la méthode classique, avant d'adopter les outils numériques, contrairement à la nouvelle génération des storyboardeur.euse.s qui ont appris à dessiner directement sur des logiciels numériques et des

tablettes graphique[231]. Toutefois, ce recours n'est pas systématique : la méthode classique est seulement utilisée en cas de délais suffisants pour réaliser un prédécoupage. Sinon, Agob Besson préfère travailler directement sur une tablette graphique. L'utilisation de cet outil numérique permet de dessiner sur plusieurs calques les différents éléments du plan. C'est-à-dire que chaque élément participant à la composition d'une vignette est séparé sur un calque qui lui est propre : par exemple le décor est réalisé sur un calque, le personnage 1 sur un deuxième calque et le personnage 2 sur un troisième. Cette méthode de travail facilite la copie des calques par les storyboardeur.euse.s pour les réutiliser sur d'autres vignettes, évitant ainsi de redessiner chaque élément nécessaire. Cela leur fait gagner du temps pour illustrer davantage de vignettes, ce qui réduit la durée de réalisation d'une planche de storyboard.

Tandis que les storyboardeur.euse.s pré-numériques ont choisi de développer leurs compétences pour garder leurs places sur le marché, une nouvelle génération de storyboardeur.euse.s est apparue. Ces storyboardeur.euse.s ont une double compétence : ils sont à la fois graphistes numériques et auteurs de storyboard. Ivan Gomez Montero fait partie de ces professionnel.le.s ayant débuté leur carrière avec les tablettes numériques. Sa première expérience en tant que storyboardeur se fit sur le film d'animation *Renaissance* (2006) de Christian Volckman. Pour ce film, il utilise la tablette graphique, mais il n'était pas convaincu par les rendus de celle-ci puisque la technologie n'était pas assez au point au début des années 2000. Quelques années plus tard, Gomez Montero storyboarde des séquences de la série télévisée d'animation *Galactik Football* avec une nouvelle génération des tablettes plus développées. Il constate finalement que la tablette lui a permis de réaliser un storyboard poussé au niveau de la finition du dessin. Néanmoins, il souligne : « je travaille sur papier pour l'exécution de rapides croquis, dans le seul cadre de prédécoupages » (Coffineau, Saint-Vincent, 2013, p. 151.). Bien qu'il appartienne à la nouvelle génération, Ivan Gomez Montero s'autorise tout de même une méthode plus classique dans le cadre du prédécoupage, en raison de la simplicité de son exécution. Suite à cela, il redessine les vignettes du storyboard sur sa tablette graphique qui lui facilite les retouches de ses illustrations. Ce choix de pratiques de travail nous renvoie à celles d'Agob Besson. Cependant, dessiner sur les tablettes graphiques avec les logiciels est devenu incontournable dans les productions d'animation, voire une condition de recrutement[232].

---

[231] Voir dans le chapitre IV « Deux générations, deux pratique s ».

[232] *Ibid,.*

Bien que les tablettes numériques se soient imposées en tant qu'outils facilitant les pratiques des storyboardeur.euse.s, la création des logiciels comme *FrameForge Storyboard Studio* autorise aussi des personnes qui ne maîtrisent pas le dessin à réaliser des storyboards grâce à un programme intégré : ce dernier contient une liste de personnages, de décors, de symboles, d'angles de vues ainsi que différents types d'éclairage. Contrairement aux autres outils numériques, ces logiciels de storyboard sont refusés par les storyboardeur.euse.s professionnel.le.s pour plusieurs raisons. C'est ce qu'explique Sylvain Despretz lors de notre entretien.

> **Chercheuse** : - *Que pensez-vous des logiciels de storyboard ?*
>
> **Sylvain Despretz** : - Les logiciels de storyboard, ça ne vaut rien, ça ne vaut absolument rien. Je ne dis pas cela car je me sens menacé, loin de là. Tous les ans, je vois des gens qui me montrent leurs logiciels pour essayer de m'impressionner, c'est ridicule ! Mais c'est normal, qu'est-ce que cela dirait d'un métier si des programmeurs quelque part pouvaient créer un programme qui remplace le type d'intelligence qui est nécessaire, le type de savoir qui est nécessaire pour faire un storyboard compétent ? Alors un logiciel d'informatique peut faire un storyboard complètement incompétent. Cela, c'est très facile. Ce n'est pas difficile de remplacer un mauvais storyboard avec un logiciel, c'est même très simple. Il suffit d'avoir un programme qui a une espèce de bonhomme qu'on peut placer dans l'espace, on l'éclaire comme on veut, avec des pubs, des machins […]. Vous ne pouvez rien faire avec cela. Le storyboard est un métier de réflexion, c'est un métier qui nécessite de l'expérience, de la connaissance du cinéma, de la connaissance et du repérage pour savoir lire des plans. Il faut voir à quoi ça ressemble dans un autre angle, il faut pouvoir projeter le film dans la tête et le dessiner. Aucun programme ne peut faire cela. C'est un gaspillage de temps total.

Ici, le refus d'utilisation des logiciels du storyboard ne s'exprime pas par la peur d'être remplacé ou jugé dispensable, mais se formule plutôt au travers d'un rejet du format simpliste des storyboards réalisés de cette manière : ces logiciels font abstraction du savoir-faire et du travail de recherche nécessaires aux storyboardeur.euse.s pour réussir un storyboard « compétent ». La réalisation d'un découpage technique avec des éléments neutres et non-personnalisés que

propose ce genre de logiciels, rend le storyboard « insupportable à regarder »[233]. Dans ce cas, le côté créatif et analytique du storyboard disparaît, ce qui fait rompre ce dernier avec ses enjeux, et donc, avec son utilité[234]. Le recours aux logiciels peut également être interprété comme un moyen de « démocratiser » l'accès au métier, en rendant la tâche plus accessible aux personnes sans formation poussée ou sans des années d'expérience. Ce processus peut être perçu par les storyboardeur.euse.s traditionnels comme une dévaluation de leur savoir-faire unique. En effet, leur expertise ne réside pas seulement dans l'utilisation d'outils techniques, mais surtout dans leur capacité à traduire des idées abstraites en images claires et dynamiques qui soutiennent la narration visuelle d'un projet. Par conséquent, le refus d'utilisation des logiciels est en partie une protection de ce statut d'expert, en opposition à une approche perçue comme trop standardisée et dénuée de nuances créatives.

Parallèlement, un nouveau logiciel de storyboard, « Storyboard Pro », dédié aux storyboardeur.euse.s d'animation, est créé par l'entreprise de logiciels canadienne Toon Boom, spécialisée dans les logiciels de production d'animation et de scénarimage. Ce logiciel contient des programmes plus poussés, afin de faciliter le travail des storyboardeur.euse.s tout en respectant leur créativité et leur sens de réflexion. Ce logiciel propose deux groupes d'outils : le premier groupe concerne le côté artistique qui est composé par des outils de dessin vectoriel, des crayons, des pinceaux, une vaste palette de couleurs. Le deuxième groupe propose des outils techniques tels qu'une caméra intégrée, une chronologie afin de contrôler la synchronisation, des outils audios et un ensemble d'outils 3D en cas de projet filmique en 3D. Ce type de logiciel permet également de mettre en mouvement les différents éléments qui composent le storyboard, mais aussi le rythme des plans, afin de mesurer l'efficacité de la narration visuelle et le raccord entre ces plans. Ce type de storyboard est en fait un « animatique » ou « storyboard animé ». En France, l'animatique est devenu incontournable au sein des studios d'animation. Tous les storyboardeur.euse.s de ce secteur doivent maîtriser Storyboard Pro et la réalisation de storyboards animés afin d'être recruté.e.s. Au contraire, en cinéma de prises de vues réelles, la maîtrise de ce logiciel est facultative en raison de ses fonctionnalités non-nécessaires pour ce genre de production.

[233] Expression utilisée par Louis de Rancourt pour décrire le storyboard fait par des logiciels

[234] Voir dans le chapitre III « Enjeux et compétences ».

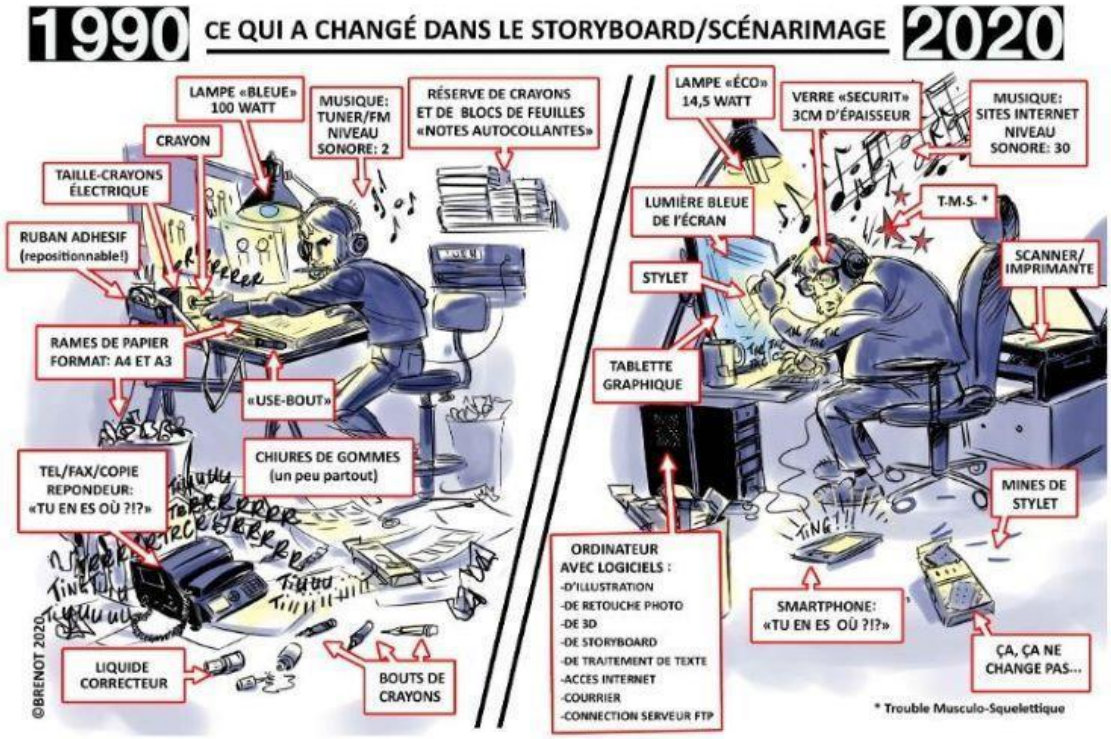


Figure 76 Illustration du storyboardeur Remy Brenot. (Source : Gobelins)

La figure 76 dessiné par le storyboardeur Remy Brenot représente les transformations que le son métier a vécu suite à la transition numérique.

Selon la figure, en 1990, le storyboardeur évolue dans un environnement où chaque élément de son travail est tangible. Les ramettes de papier au format A4 et A3, les crayons qu'il faut tailler régulièrement, le taille-crayon électrique, le liquide correcteur pour masquer les erreurs : autant d'outils qui rythment son quotidien et façonnent son espace de travail. Mais cet univers, bien qu'ancré dans une approche artisanale, impose son lot de contraintes : bouts de crayons éparpillés, chiures de gomme envahissant la table, stockage considérable des planches terminées. La communication avec les équipes et les clients repose sur des moyens plus rudimentaires : téléphone, fax, répondeur, chacun véhiculant des messages insistants du type « Tu en es où ?!? ». Le rythme de travail est dicté par ces sollicitations incessantes, et si la pression est bien réelle, l'environnement sonore reste relativement paisible, bercé par une musique diffusée à faible volume via un tuner/FM (niveau sonore : 2).

Cette époque, bien que marquée par un effort physique et une organisation rigoureuse, offre néanmoins une relation directe et organique au dessin. Chaque trait, chaque correction est ressentie sur le papier, et la construction du storyboard est un processus où le geste manuel occupe une place centrale.

Trente ans plus tard, en 2020, le cadre de travail du storyboardeur a été profondément bouleversé par le passage au numérique. Les feuilles de papier disparaissent au profit des écrans, les crayons laissent place au stylet, et l'artiste s'appuie désormais sur une tablette graphique et un ordinateur équipé de logiciels spécialisés. Chaque aspect du métier est optimisé par des outils numériques permettant d'illustrer, de retoucher des images, d'intégrer des éléments 3D, d'éditer du texte et de partager instantanément son travail via des plateformes en ligne. Cette transition a facilité les corrections et accéléré les échanges, mais elle a aussi introduit de nouvelles contraintes techniques : les mines de stylet remplacent les crayons et nécessitent des remplacements réguliers, tandis que les scanners et imprimantes deviennent des outils incontournables pour adapter les fichiers aux besoins de production. Sur le plan de la communication, le smartphone a remplacé le fax et le répondeur, mais la pression reste la même : « Tu en es où ?!? » continue de résonner, désormais amplifiée par la connectivité permanente et l'instantanéité des échanges. L'environnement sonore a lui aussi évolué : les musiques diffusées en streaming prennent une place plus importante, atteignant un niveau sonore de 30, bien loin du calme relatif des années 90.

Qu'il soit en 1990 ou en 2020, le storyboardeur fait face au même impératif : livrer son travail dans les temps. Le stress des échéances, les attentes des studios et des réalisateurs, la nécessité d'être réactif et adaptable : autant d'éléments qui n'ont pas disparu avec le passage au numérique. Le "Tu en es où ?!?" hante toujours les esprits, et si la technologie a allégé certaines tâches, elle a aussi accéléré le rythme de production, rendant les délais encore plus exigeants.

IV.2 Le télétravail des storyboardeur.euse.s : une vieille forme d’organisation du travail

Le concept de télétravail est né aux États-Unis dans les années 1950, grâce aux recherches de Norbert Wiener sur la cybernétique. Il s'est ensuite répandu au début des années 1970, en raison de l'automatisation et de la possibilité de travailler à distance. De nos jours, le télétravail fait référence à la capacité de recréer un environnement de travail virtuel grâce aux technologies modernes, permettant aux employés de s'affranchir des contraintes géographiques habituellement associées au lieu de travail (Gillet, Tremblay, 2023).

Le télétravail, en tant que forme d'organisation du travail, a été largement étudié bien avant la pandémie de Covid-19, avec des recherches se concentrant sur ses avantages et inconvénients. L'idée que les télétravailleur.euse.s pourraient être moins productif.ve.s en raison d'un risque accru de dispersion, car ils pourraient réaliser diverses tâches domestiques et autres en parallèle. Cependant, de nombreuses études menées dans des pays comme les États-Unis et le Canada ont démontré que la productivité et la qualité du travail étaient maintenues, voire améliorées (Cefrio, 2001 ; Tremblay, 2001). Certaines recherches ont même mis en lumière des effets positifs sur le bien-être des télétravailleur.euse.s (Anderson et al., 2015) : une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, des gains de temps souvent importants, grâce à la réduction des temps de trajet. D'autres recherches ont souligné les risques de cette forme d'organisation du travail, tels que l'isolement (Bartel, Wrzesniewski & Wiesenfeld, 2012), qui a donc des conséquences négatives sur la productivité et la performance au travail, le bien-être (Laborie, Bernard & Monnier, 2023), ainsi que les effets du télétravail sur l'engagement au travail (Davis, Cates, 2013).

La pandémie de Covid-19 a brutalement imposé le télétravail à cause des confinements, alors que seuls 3 % des personnes actives télétravaillaient en 2019[235], contre 49 % en juin 2020 (Paula C. et al, 2023). Ces chiffres montrent une augmentation du télétravail depuis la crise sanitaire. Bien que cette tendance ait été particulièrement marquée en 2020, elle a diminué à 18,8 % en 2023 selon l'Insee[236], sans toutefois revenir au niveau très bas d'avant le Covid-19.

De côté des storyboardeur.euse.s de différents secteurs, le télétravail est la forme d'organisation du travail la plus pratiquée depuis des dizaines d'années. D'abord, dans les années 1980 avant la démocratisation d'internet, Maxime Rebière explique dans notre entretien que la majorité du travail de storyboardeur.euse se fait chez soi. C'est-à-dire que le concept de travailler à domicile existait déjà avant la pandémie. Cette forme du travail a été différenciée du télétravail, car ce dernier requiert l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC).

Le télétravail et le travail à domicile révèlent des différences fondamentales lorsqu'on les analyse sous le prisme de la technologie et de l'organisation du travail. Le télétravail, rendu possible par l'essor des technologies de l'information et de la communication, se distingue par

[235] INSEE. (2019). *L'économie et la société à l'ère du numérique* (Éd. 2019). https://www.insee.fr/fr/statistiques/4238573?sommaire=4238635.

[236] Pénicaud, É. (2024). *Une photographie du marché du travail en 2023*. INSEE. https://www.insee.fr/fr/statistiques/7936590#onglet-1.

sa dépendance aux outils numériques tels que les plateformes de visioconférence, les réseaux intranet d'entreprise et les logiciels collaboratifs (Largier, 2001, p.207). Ce modèle nécessite une connexion constante à l'environnement de l'entreprise et impose des cadres organisationnels plus stricts (Fernandez, Guillot, Marrauld, 2014, p.108).

À l'inverse, le travail à domicile, bien plus ancien, n'exige pas nécessairement l'usage de ces technologies et peut inclure des activités artisanales, créatives ou indépendantes. Il s'agit d'une forme de travail plus flexible, souvent moins encadrée par des accords formels, et existant bien avant la révolution numérique (Rey, 2001, p173). Bien que ces deux modalités couvrent des réalités distinctes, les défis qu'elles posent en termes de gestion, et notamment de gestion des ressources humaines, sont similaires (Taskin, 2006,p.2).

Le mode de travail dans le secteur audiovisuel est principalement basé sur des projets. Le.la storyboardeur.euse a une tâche spécifique à accomplir à un moment précis. Cela signifie que ce n'est pas le temps de travail qui compte, mais le produit du travail. Ainsi, l'intervention des storyboardeur.euse.s se situe au début de la chaîne de création et s'arrête à cette phase, sauf pour quelques exceptions [237] . Cela fait en sorte que leur travail est principalement lié aux réalisateur.rice.s et aux producteur.rice.s, avec qui ils entretiennent des rapports directs et des échanges indispensables, tout en étant détachés des autres intervenants, avec lesquels il n'y a pas de nécessité d'échanger. De ce fait, les storyboardeur.euse.s travaillent souvent d'une manière autonome.

De plus, le travail de storyboard repose principalement sur des outils de dessin et de conception (crayons, papiers, acryliques...) qui peuvent facilement être installés à domicile. Avec l'avènement du numérique et la démocratisation d'internet, ces outils ont été remplacés par des ordinateurs avec des logiciels de graphisme, offrant encore plus de flexibilité pour répondre aux demandes et envoyer instantanément le travail sans avoir besoin de se déplacer.

Ces caractéristiques du travail de storyboardeur.euse ne demandent pas les formes de contrôle traditionnel que Lallé structure en trois unités : le lieu, le temps et l'action (Lalle., 1999). En effet, le poste de storyboardeur.euse demande un niveau d'autonomie élevé afin de réaliser les tâches demandées, d'où la facilité de réaliser ce travail à distance. « Rester chez soi » est perçu

[237] Par exemple, le storyboardeur peut intervenir pendant le tournage car le réalisateur veut modifier des actions dans la scène ou la remplacer par une nouvelle.

par certain.e.s storyboardeur.euse.s et même leurs hiérarchies comme une forme de privilège[238], d'autres sont conscients de ses conséquences après des années de travail « déspatialisé »[239] (Taskin, 2006).

L'accomplissement du travail des storyboardeur.euse.s est toujours contraint par des délais variables et serrés en raison de la durée limitée des projets et des types de contrats [240]. Le télétravail offre alors une gestion plus flexible des horaires, permettant aux storyboardeur.euse.s de travailler à des moments où ils sont le plus productifs. Ceci contribue à individualiser les horaires de travail ainsi qu'à les rendre plus irréguliers (Taskin, Schots, 2005). Le témoignage de Nevil décrit cette organisation du travail :

> Généralement, le samedi, je travaille quand il y a beaucoup de boulot. Le dimanche, en général, je passe du temps avec la famille, on sort, on va voir des expositions ; je bosse rarement le dimanche. Après, je suis tout seul la journée, donc il faut que je fasse des trucs. De 8h à 20h, il y a déjà 12 heures. De 21h à 3h, il y a encore 6 heures. Le truc, c'est que ce n'est jamais à fond tout le temps. […] J'ai des délais à respecter, c'est le plus important pour les productions. Quand ils demandent un truc à un storyboardeur pour mercredi, il faut que ça soit livré mercredi midi, sinon c'est de la merde.

Dans son témoignage, le storyboardeur affirme que cette organisation du travail n'a pas d'impact sur l'équilibre de sa vie personnelle, allant jusqu'à la qualifier de « paradis ». Cependant, nous observons dans ses propos une irrégularité des horaires, ce qui perturbe souvent la frontière entre « travail-hors travail » (Gillet, Tremblay, 2023), et donc elle brouille les frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle (Vayre, 2019). Dans ce sens, Agob Besson explique :

[238] Voir dans le chapitre VI La rémunération des heures supplémentaires et le contrat au forfait

[239] « La déspatialisation renvoie à la distance physique et psychosociologique induite par la pratique du télétravail ».

[240] Voir dans le chapitre VI Le forfait : une pratique ancrée dans les productions françaises

> Quand vous travaillez seul chez vous, vous avez tendance à mélanger le travail et la vie personnelle, surtout lorsque vous êtes en charrette. Ainsi, durant les moments où vous êtes censé ne pas travailler, vous continuez à le faire, ce qui peut être difficile à gérer.

En effet, le déplacement du travail du cadre professionnel au cadre privé élimine la séparation entre le temps du travail et le temps personnel. De ce fait, il y a risque qu'un cadre prend l'ascendant sur l'autre. Dans le cas des storyboardeur.euse.s, le temps de travail déborde souvent sur leur vie privée, et engendre en outre des heures de travail supplémentaires :

> Dernièrement, j'ai eu l'occasion de travailler à Angoulême et j'ai réalisé à quel point j'avais perdu l'habitude de travailler en studio. Là-bas, tout le monde travaille seulement six heures par jour. On arrive le matin, on travaille jusqu'à midi, puis on fait une pause avant de finir vers 17 ou 18 heures. C'est incroyable, j'avais vraiment perdu l'habitude de ce rythme. J'avais l'impression que c'était impossible dans notre métier. La dynamique de travail n'est pas la même quand on cherche des idées et quand on les partage. C'est pourquoi j'apprécie de travailler en atelier ou en studio. Travailler à distance peut être pratique, mais rester seul chez soi peut appauvrir la recherche d'idées, le partage avec les autres, et l'apprentissage de leurs techniques et de leur regard.

Ce témoignage souligne l'importance de la collaboration et de l'interaction directe avec les pairs pour stimuler la créativité et favoriser l'apprentissage. Dans le même sens, Benoit Serre, Vice-président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), affirme que le télétravail a un effet dévastateur sur la créativité[241]. De ce fait, le télétravail demande la mobilisation du temps supplémentaire vu l'absence d'échanges qui permettent de partager des solutions plus pertinentes. En outre, nous constatons à partir de ce témoignage que le cadre de travail structuré, avec des horaires fixes et des pauses régulières, améliore la productivité et le bien-être des travailleur.euse.s. Néanmoins, le télétravail n'est pas la cause principale de

[241]De Rocquigny, T. (2021, février 8). Télétravail : l'épreuve de confiance. *Entendez-vous l'éco ?* [Épisode de podcast]. *Radio France – France Culture*. https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/entendez-vous-l-eco/teletravail-l-epreuve-de-confiance-8798397.

dysfonctionnement entre travail-hors travail. Plusieurs facteurs rentrent dans cette équation, notamment la politique salariale[242] et la nature passionnée de ce travail[243].

Avant la démocratisation d'internet, les storyboardeur.euse.s étaient obligé.e.s de se déplacer à chaque fois pour rencontrer le.la réalisateur.rice, même si la plupart de son travail se faisait seul à domicile. Grâce au télétravail, ces dépassements sont devenus très limités, ce qui fait gagner du temps personnel supplémentaire. Mais d'un autre côté, ces déplacements permettent de mobiliser un « temps social » (Marx, 1872) pour produire un produit : le storyboard. Ceci rend le travail « abstrait » (*ibid*,.)[244]. Le travail abstrait « crée » la valeur du produit, il est le contenu ou la substance de sa valeur (Roubine, 1923, p.65).

En outre, le déplacement physique fréquent donne un aspect réel sur le « pourquoi, pour qui et avec qui » le.la storyboardeur.euse travaille. Ceci donne alors un sens à son travail car selon Danièle Linhart, le travail est une activité éminemment socialisatrice qui fait qu'on travaille avec les autres pour satisfaire leurs besoins[245]. Quand le déplacement physique diminue, même parfois disparaît, ceci implique une séparation physique avec les autres intervenant.e.s. Selon Golden, Veiga et Dino (2008), la séparation physique avec les collègues de travail entraîne une séparation psychologique et un sentiment d'exclusion de l'organisation de travail. Cependant, le travail de storyboardeur.euse était depuis « toujours » un travail solitaire. Cette solitude s'est accentuée en raison du télétravail, qui a engendré un isolement encore plus marqué. L'isolement causé par le télétravail participe à l'affaiblissement du sentiment d'appartenance à un groupe professionnel et à une distanciation entre les salarié.e.s et leurs représentant.e.s (Dupuy, Simha, 2021), une situation déjà présente chez les storyboardeur.euse.s à cause du travail à domicile[246].

---

[242] Voir dans le chapitre IV « La politique salariale »

[243] Voir dans le chapitre IV « Chez les storyboardeurs : entre le travail passionné et le sale boulot, des frontières invisibles ».

[244] « Le travail abstrait est, sous cette forme, social : Marx caractérise souvent ainsi la forme sociale du travail dans une économie marchande. Nous pouvons aussi citer la célèbre phrase du Capital d'après laquelle, dans la production marchande, « le caractère social des travaux les plus divers consiste dans leur égalité comme travail humain » (Le Capital. L. I, t. 1, p. 86).

[245] De Rocquigny, T. (2021, février 8). Télétravail : l'épreuve de confiance. *Entendez-vous l'éco ?* [Épisode de podcast]. *Radio France – France Culture*. https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/entendez-vous-l-eco/teletravail-l-epreuve-de-confiance-8798397.

[246] Voir dans le chapitre IV « Les conséquences de la politique salariale sur les conditions de travail des storyboardeurs d'animation ». Et Voir : « La politique salariale et la gestion du personnel de l'industrie des séries

Conclusion du chapitre

L'analyse des enjeux techniques, esthétiques et financiers du storyboard dans la production cinématographique met en lumière son rôle essentiel, souvent méconnu, dans la réussite des projets filmiques. Le storyboard transcende sa fonction initiale de simple outil de préparation pour devenir un outil de la coordination et de la communication au sein des équipes de production.

D'un point de vue opérationnel, le storyboard est indispensable pour traduire les pensées visuelles de réalisateur.rice en un langage compréhensible par toute l'équipe. En transformant les idées abstraites en images concrètes, cet outil clarifie la vision du réalisateur ou de la réalisatrice et anticipe les défis techniques et créatifs à venir. Comme le confirment les témoignages de professionnel.le.s tels que Bruno de Dieuleveult et Jean-Jacques Annaud, le storyboard facilite non seulement la prévisualisation du film mais aussi la résolution des problèmes rencontrés lors du tournage, sans pour autant limiter la créativité de réalisateur.rice.

Sur le plan financier, le storyboard joue un rôle stratégique en aidant à la fois à convaincre les investisseurs et à optimiser les coûts de production. En permettant une meilleure planification des scènes et en limitant les imprévus, le storyboard contribue à réduire les dépenses superflues et à respecter les contraintes budgétaires. De plus, le storyboard peut être utilisé pour évaluer et rationaliser les coûts des scènes complexes, tout en assurant une continuité esthétique et narrative. D'autre part, l'importance du storyboard se manifeste également dans sa capacité à renforcer la communication interne au sein de l'équipe de production. En combinant des éléments visuels, textuels et symboliques, le storyboard diminue les risques d'incompréhension et permet une meilleure synchronisation des efforts de chacun.

Pour que ces enjeux soient présents, le storyboard doit être bien réalisé par un.e storyboardeur.euse compétent.e. Les qualités techniques des storyboards ont un impact significatif sur la motivation de l'équipe de production et peuvent même jouer un rôle dans la commercialisation du film. Un storyboard bien dessiné et attrayant peut inspirer et énergiser l'équipe. Le.la storyboardeur.euse ne doit pas être seulement un.e bon.ne dessinateur.rice mais aussi il doit maîtriser les compétences artistiques, le langage cinématographique, avoir une

d'animation : des pratiques qui modèlent les carrières des storyboardeurs

connaissance approfondie des contraintes de production et posséder une capacité à communiquer rapidement et efficacement les idées du réalisateur.rice. Cette création de communication visuelle permet de s'assurer que toute l'équipe de tournage comprend les intentions du réalisateur.rice , évitant ainsi des erreurs coûteuses et des retards. Malgré ces enjeux importants, la place du storyboard dans la production cinématographique française reste limitée. Malgré cela, l'évolution de la présence et de l'importance des storyboardeur.euse.s dans le cinéma français a révélé des tendances notables au fil des années. Notre étude, basée sur l'analyse des films sortis entre 2017 et 2019 et l'examen des lauréats du César du Meilleur Film depuis 1990, met en lumière plusieurs points clés.

Tout d'abord, l'intervention des storyboardeurs dans les productions cinématographiques françaises n'est pas exclusive des films à gros budget. Ensuite, la participation des storyboardeurs varie en fonction des genres cinématographiques et des années, mais surtout par rapport l'utilisation des effets spéciaux dans certaines scènes.

La collaboration avec les storyboardeur.euse.s dépend fortement des choix et des préférences des producteur.rice.s et des réalisateur.rice.s. Les producteur.rice.s, soucieux de maîtriser les coûts, peuvent limiter l'intervention des storyboardeur.euse.s, tandis que les réalisateur.rice.s formé.e.s dans des domaines où la visualisation graphique est centrale (comme la publicité) sont plus enclins à les utiliser. De plus, la mutation numérique du cinéma a influencé également la fréquence et les conditions de collaboration entre les storyboardeur.euse.s et les équipes de production, en fonction des exigences des genres cinématographiques et de l'importance accordée aux effets visuels.

Cette mutation numérique a également transformé l'organisation du travail des storyboardeur.euse.s, modifiant à la fois leurs pratiques, leurs outils et leurs relations professionnelles. Alors que le métier reposait historiquement sur l'usage du papier et du crayon, l'émergence des technologies numériques a introduit de nouveaux outils comme les tablettes graphiques et les logiciels spécialisés, facilitant la production et accélérant les échanges. Cette transition a permis une simplification des processus, une meilleure réactivité face aux demandes des clients et une réduction des délais de fabrication.

Toutefois, cette numérisation ne s'est pas faite sans résistances. Nombreux sont les storyboardeur.euse.s qui continuent de privilégier une approche hybride, combinant techniques traditionnelles et outils numériques, dans le but de préserver un certain savoir-faire et d'assurer une qualité artistique propre à leur métier. La maîtrise du dessin reste ainsi un critère

fondamental de distinction et d'expertise, malgré la montée en puissance des logiciels de storyboard automatisés.

Par ailleurs, l'accélération du rythme de production et la multiplication des sollicitations ont contribué à une pression accrue sur les storyboardeur.euse.s, mettant en lumière une évolution paradoxale : si le numérique permet un gain de temps dans certaines tâches, il intensifie également l'exigence de réactivité et la pression des délais. La question de la gestion du temps et de l'équilibre entre rapidité et créativité demeure donc centrale dans cette nouvelle organisation du travail.

D'autre part, le télétravail, bien qu'il ne soit pas un phénomène récent, a connu une expansion significative à la suite de la pandémie de Covid-19, modifiant durablement les dynamiques organisationnelles et les pratiques professionnelles. Si cette modalité de travail présente de nombreux avantages, notamment en matière de flexibilité et de gestion du temps, elle n'est pas sans défis, notamment en ce qui concerne l'isolement, la gestion des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que l'impact sur la créativité et l'interaction sociale.

Dans le cas particulier des storyboardeur.euse.s, le télétravail s'est naturellement imposé comme une extension du travail à domicile, une pratique déjà ancrée dans leur métier. La numérisation des outils et l'essor des technologies de communication ont permis d'optimiser leur autonomie, mais ont aussi renforcé l'éloignement du cadre collectif et les risques d'isolement. Si cette indépendance constitue un avantage pour certains, elle peut également limiter l'enrichissement mutuel et la stimulation créative qu'offre le travail en studio ou en atelier.

Ainsi, le télétravail dans le secteur du storyboard souligne une tension entre flexibilité et structuration, autonomie et appartenance, efficacité individuelle et dynamique collaborative. Il apparaît alors essentiel de trouver un équilibre entre ces éléments afin de préserver la productivité et le bien-être des professionnel.le.s du secteur. Plutôt que d'opposer télétravail et travail en présentiel, il s'agit d'envisager des modèles hybrides qui permettent de concilier les bénéfices de chaque approche et d'assurer une organisation du travail plus soutenable à long terme.

Ce chapitre réponde à la problématique en expliquant que la place des storyboardeur.euse.s dans le cinéma français de prise de vues réelles est marquée par une progression lente mais notable de leur intégration et de leur reconnaissance. Bien que des défis persistent, notamment

en termes de visibilité et de perception de leur rôle, les storyboardeur.euse.s continuent de jouer un rôle essentiel dans la création cinématographique, offrant des outils précieux pour la prévisualisation et la réalisation des films.

Chapitre 4 Vers une (re)définition du métier de storyboardeur.euse à l'ère du numérique ?

La position et le rôle des storyboardeur.euse.s ont évolué dans l'organisation du travail de l'industrie du cinéma, que ce soit dans la prise de vues réelles ou l'animation, suite à la mutation numérique. Dans ce chapitre, nous examinerons d'abord comment cette mutation a transformé les pratiques professionnelles des storyboardeur.euse.s et modifié leur organisation du travail (Partie I). Nous nous concentrerons ensuite sur les storyboardeur.euse.s travaillant dans l'animation, car leur métier y est plus reconnu que dans les prises de vues réelles. Cela nous permettra, dans le cinquième chapitre, d'établir une comparaison afin de mieux comprendre les mécanismes de reconnaissance de cette profession dans le secteur de l'animation et d'envisager leur application dans le domaine des prises de vues réelles. Ensuite, nous analyserons comment les nouveaux outils utilisés dans l'animation ont contribué à la dégradation des conditions de travail, en transférant des tâches supplémentaires aux storyboardeur.euse.s. Cette situation a redéfini leur métier ainsi que les frontières avec les autres collaborateurs (Partie II). Nous nous appuierons sur l'enquête du SNTPCT pour comprendre l'origine de cette dégradation, en étudiant plusieurs facteurs identifiés lors d'observations et d'entretiens. La politique salariale au sein de l'industrie de l'animation joue un rôle central dans le maintien de ces nouvelles frontières, souvent au profit d'intérêts divers. Cela a entraîné un conflit entre les syndicats patronaux et ceux des travailleur.euse.s du cinéma, suivi d'une mobilisation des storyboardeur.euse.s. Nous analyserons l'évolution de ce conflit et ses résultats.

La politique salariale se manifeste particulièrement à travers les contrats « au forfait », qui s'appliquent hors de la convention collective et obligent les storyboardeur.euse.s à effectuer des heures supplémentaires non rémunérées (Partie III). Cette situation précarise encore davantage les storyboardeur.euse.s d'animation, déjà soumis aux contraintes du régime d'intermittence du spectacle. Les travailleur.euse.s qui s'opposent à cette politique se retrouvent souvent *blacklistés*. Face à cette situation, former une unité parmi eux devient une nécessité pour lutter contre ces conditions. Cependant, les storyboardeur.euse.s d'animation manquent d'une culture syndicale et, surtout, manifestent un refus d'adhérer à cette forme de lutte. Dans cette optique, nous décrivons leurs propositions afin de mieux comprendre leurs raisons de s'opposer au syndicalisme (Partie V).

I. L'impact de la mutation numérique sur le secteur de l'animation : analyse des conditions de travail des storyboardeur.euse.s.

I.1 Définition syndicale de la fonction de storyboardeur.euse : abstraction terminologique et confusion entre travail réel et travail prescrit

La redéfinition des tâches de storyboardeur.euse, par la convention collective, a été effectuée dans le but de s'adapter à l'évolution liée à l'utilisation d'outils numériques au sein de l'industrie des films d'animation sans prendre en compte la charge de travail supplémentaire que cela impliquait pour le.la storyboardeur.euse. En effet, d'après la convention collective de la production des films d'animation, le.la storyboardeur.euse « assure l'adaptation graphique, le développement du découpage et le *timing* du storyboard sous la direction de réalisateur et/ou de chef.fe storyboard. Assure la mise au net du storyboard. » Cette définition, encore mentionnée dans la dernière convention collective de 2021, est toujours critiquée par le SNTPCT. En effet, depuis 2015, le syndicat essaie d'effectuer des modifications en supprimant les deux tâches supplémentaires qui y sont identifiées, sous prétexte que le *timing* est une tâche qui devrait être effectuée par le réalisateur.rice et la mise au net est la tâche principale et unique de l'assistant.e storyboard.

Loin de la position du syndicat qui se concentre sur les tâches qui sont mentionnées dans la définition, nous nous intéressons aux choix terminologiques utilisés pour définir la fonction de storyboardeur.euse. D'abord, nous remarquons l'absence d'indication du support à partir duquel le.la storyboardeur.euse assure son adaptation graphique. Ceci laisse la liberté au réalisateur.rice de fournir au storyboardeur.euse n'importe quel type de support pour réaliser son travail. Entre le découpage technique qui contient tous les éléments nécessaires pour comprendre l'histoire, les dialogues des personnages et les descriptions techniques des plans ; ou un scénario qui détaille les évènements, les échanges entre les personnages et l'histoire narrative de façon plus vague ; le temps que consacre le.la storyboardeur.euse pour interpréter ces supports varie. Ainsi, l'absence de l'un des détails qui doit être fourni par le.la réalisateur.rice entraîne une confusion dans l'interprétation des idées de celui-ci par le.la storyboardeur.euse. Par conséquent, ce dernier perd un temps important, notamment dans la

modification des plans et peut, dans ce cas, dépasser le temps initialement accordé pour finaliser son travail.

En outre, dans cette même définition, le type de découpage que le.la storyboardeur.euse doit développer n'est pas indiqué. En effet, il existe deux types de découpage dont la réalisation relève de deux groupes professionnels différents. Théoriquement, le découpage technique est l'une des tâches du réalisateur.rice et même la plus importante de ses fonctions car à travers le découpage, il explique à ses collaborateurs l'orientation artistique qu'il veut suivre de manière détaillée. Or, le découpage visuel, autrement dit le storyboard, est une traduction en images du découpage technique. De ce fait, si le découpage technique n'est pas effectué par le.la réalisateur.rice, le.la storyboardeur.euse se retrouve alors dans l'obligation d'effectuer cette tâche non par des mots écrits, mais par une réflexion visuelle. Cette réflexion se déroule dans la tête de storyboardeur.euse afin d'évaluer la faisabilité des choix techniques, puis elle est transmise sur un support par des dessins et des symboles. Dans cette situation, travailler ne consiste pas uniquement à exécuter les normes antécédentes, mais cela demande également de la part des storyboardeur.euse.s une mobilisation de l'intelligence, de la création, de la prise de décision pour pouvoir avancer la situation et affronter « la résistance du réel », en appliquant non seulement les savoirs de leur métier, mais en produisant eux-mêmes des savoirs qui ne leur appartiennent pas. Selon le psychanalyste Christophe Dejours, « ici, c'est le travail qui produit l'intelligence et non l'intelligence qui produit le travail » (Dejours, 2016).

D'un autre côté Jobert, explique que la manière dont les travailleur.euse.s « se débrouillent » dans certaines situations, inventent des solutions pour accomplir leurs tâches et réussissent à « tenir » est une véritable énigme (Jobert, 1999). Ce « débrouillardise » malgré les contraintes techniques et temporelles imposées par les productions aux storyboardeur.euse.s représente un enjeu organisationnel dont la hiérarchie minimise les conséquences.

Pour assurer l'avancement de la production, les storyboardeur.euse.s ne se limitent pas aux tâches préscrites pour diverses raisons [247]. Cependant, ces tâches supplémentaires sont effectuées dans une certaine clandestinité, dans la mesure où elles ne sont pas reconnues par la convention collective, mais sont favorisées par la hiérarchie.

Revenons à la définition de la convention collective : celle-ci contient une abstraction terminologique qui laisse un certain flou dans la compréhension de la fonction de

[247] Voir dans chapitre IV « La pratique de minorité : entre reconnaissance et étiquetage ».

storyboardeur.euse. Le choix d'un vocabulaire technique imprécis et l'omission de détails importants entraînent une flexibilité dans l'interprétation de la première partie de cette définition : « assure l'adaptation graphique, le développement du découpage ». Ceci laisse la possibilité aux supérieurs hiérarchiques de modeler les tâches de storyboardeur.euse, même si les organisations patronales acceptent la demande des syndicats représentatifs de storyboardeur.euse.s de supprimer la deuxième partie de la définition contenant les tâches du timing et de la mise au net.

En 2021, le SNTPCT a proposé lors des réunions de négociations une nouvelle définition de la fonction de storyboardeur.euse : « le storyboardeur : assure l'adaptation graphique, et le développement du découpage d'un script ou d'un scénario (ou plus généralement d'une histoire) sous la direction du réalisateur. » Cette définition fut ensuite modifiée après la demande des storyboardeur.euse.s adhérents au SNTPCT, pour qu'elle apparaisse dans la lettre syndicale de 2022 sous cette forme : « le storyboardeur assure l'adaptation graphique et le développement du découpage du storyboard sous la direction de réalisateur.rice et/ou du chef storyboard. Peut assurer la mise au net du storyboard. »

En comparant ces deux définitions, nous remarquons une prise de conscience par les storyboardeur.euse.s de la confusion potentielle engendrée par la première proposition au niveau de son application. De fait, comme dans la convention collective, elle n'identifie pas le type de découpage, mais elle détermine les supports à partir desquels le.la storyboardeur.euse peut réaliser le découpage. Toutefois, les supports qui sont indiqués comme le scénario ou l'histoire impliquent pour le.la storyboardeur.euse un temps supplémentaire de travail comme nous l'avons expliqué précédemment. De ce fait, dans la seconde proposition, les storyboardeur.euse.s ont modifié le mot « découpage » par « storyboard » pour limiter les différentes interprétations de l'application de ce dernier terme. Ainsi, le.la storyboardeur.euse réalise uniquement la découpe visuelle.

En outre, contrairement à la première proposition, le.la chef.fe storyboard garde sa place pour diriger le.la storyboardeur.euse en cas d'intervention sur un projet. Son absence dans la définition ne facilite pas au directeur du département storyboard l'acquisition d'une certaine légitimité et ne le place pas comme l'intermédiaire entre le.la réalisateur.rice et l'équipe de storyboardeurs et storyboardeuses. Cela installe une certaine incompréhension dans l'organisation du travail de ce département, et cela peut créer une rupture formelle dans la chaîne de fabrication du storyboard. Dans ce cas de figure, le poste du.de chef.fe storyboard pourrait disparaître dans la pratique et être remplacé par un.e storyboardeur.euse. Ce qui

permettrait pour les productions, d'effectuer des économies sur leur budget en payant le salaire d'un.e storyboardeur.euse pour réaliser les tâches d'un.e chef.fe storyboard. Ce surclassement des missions de storyboardeur.euse ne génèrerait pas un surclassement de son statut. La question de la mobilité hiérarchique est déjà présente au sein de ce département pour des raisons économiques que nous détaillerons dans le chapitre suivant.

Enfin, dans la seconde proposition du SNTPCT, il y a le maintien de la tâche de mise au net du storyboard comme dans la convention collective. Toutefois, l'ajout du terme « peut » devant « assure la mise au net du storyboard », fait comprendre que cette tâche n'est pas obligatoire contrairement à ce que laisse entendre la convention collective. La mise au net est le travail principal de l'assistant.e storyboard. Cependant dans certains projets, notamment à petit ou moyen budget, ce poste n'est pas présent. Dans ce cas, le.la storyboardeur.euse s'occupe de cette tâche comme s'il s'agissait de son travail. L'interprétation de cette définition laisse donc la possibilité de réaliser le travail d'un.e autre professionnel.le, gratuitement, mais risque également d'effacer avec le temps le poste d'assistant.e storyboard.

Les modifications accomplies par le SNTPCT suite à la consultation des storyboardeur.euse.s syndiqués précisent certains points qui sont restés évasifs dans la convention collective à cause de l'utilisation de termes abstraits. On peut cependant noter, concernant la tâche de la mise au net, que celle-ci doit être complétée par une mesure qui prend en compte le temps supplémentaire de travail que, dans ce cas, le.la storyboardeur.euse passe pour l'effectuer.

La définition du rôle de storyboardeur.euse laisse alors un flou entre le travail « prescrit » par la convention collective et le travail « réel » effectué dans les productions. La comparaison entre les prescriptions officielles et les situations quotidiennes de travail démontre que les règles mises en place suite à des accords entre les différents syndicats ne sont pas forcément appliquées. Autrement dit « les jeux de pouvoir » (Crozier, Friedberg,1977) continuent à déformer les règles pour les intérêts de qui a le plus de pouvoir[248].

Ainsi, l'automatisation de certaines tâches effectuées par les storyboardeur.euse.s, via l'utilisation de logiciels, se manifeste à différentes étapes de leur travail, notamment lors de la réutilisation de plans précédemment créés. Cela contribue à l'automatisation l'alignement des éléments graphiques ainsi que leurs mouvements par rapport aux repères définis au début du processus de création. Les différentes manipulations et interventions effectuées par les

[248] Voir dans le chapitre IV : « Conflit ».

storyboardeur.euse.s sur les plans s'alignent toujours sur un point prédéfini sur les surfaces du travail du logiciel. Jérôme Denis, dans son travail sur l'automatisation des tâches chez les graphistes, explique que par cette opération, le repère change de statut : d'un simple outil, il devient une source d'action, agissant au même titre que les graphistes ou les monteur.euses à qui ils délèguent une part de leur travail (Denis, 2007).

Cette automatisation permet une « action autonome » (Naville, 1960) qui se déroule sans intervention directe des storyboardeur.euse.s, donnant ainsi à la prescription un statut particulier. Elle crée une grande dépendance entre ces opérateurs et les logiciels, une « association des hommes et des choses dans une marche commune » (*ibid,*. p.282). Dans ce travail commun, l'automatisation évoquée crée une situation où les storyboardeur.euse.s ne sont plus impliqués dans l'exécution de chaque étape. Au lieu de cela, le logiciel applique automatiquement les instructions prescrites au préalable, ce qui introduit une distinction entre le « travail réel » (le travail manuel direct) et le « travail prescrit » (le travail planifié et codifié, mais réalisé par des machines). C'est-à-dire que la réalisation de certaines actions n'est plus un travail réel mais c'est le résultat d'un travail prescrit.

Une autre forme d'automatisation se manifeste par la délégation technique des règles fréquemment utilisées dans le processus de création du storyboard, souvent de manière inaperçue. Elle consiste par exemple à reproduire automatiquement des éléments déjà existants sur d'autres plans comme le décor ou les personnages, ou ce qui est appelé « copier/coller ». Cette action peut être réalisée grâce à des raccourcis sur le clavier. La rapidité de cette action contribue à un gain de temps conséquent dans la réalisation des plans du storyboard.

I.2 La nouvelle pratique professionnelle d'une minorité de storyboardeur.euse.s : entre reconnaissance et étiquetage.

En France, la mutation numérique dans l'industrie de l'animation a permis d'optimiser la qualité des storyboards mais a également conduit à une augmentation de la charge de travail. Le rôle de storyboardeur.euse ne consiste plus seulement à assurer l'adaptation graphique d'un scénario et le développement du découpage technique sous la direction de réalisateur.rice. Des tâches supplémentaires se sont additionnées à son rôle initial de telle sorte qu'aujourd'hui, il est contraint d'accomplir certaines tâches qui devraient être assurées par d'autres groupes professionnels. Cette charge supplémentaire demande une compréhension et une maîtrise du travail de ces autres groupes professionnels. Cette délégation des tâches n'est pas dictée par la hiérarchie, mais elle a intégré avec fluidité les studios d'animation, ce qui nous laisse nous interroger sur l'origine de cette pratique.

D'après l'enquête du SNTPCT, lorsqu'ils sont interrogés sur les raisons pour lesquelles ils acceptent de faire des tâches supplémentaires non rémunérées, 19,32% des storyboardeur.euse.s affirment qu'ils acceptent de le faire par amour du travail bien fait ; 18,3% d'entre eux le font par crainte d'être mal vus et donc par inquiétude de ne pas être recrutés pour les prochains projets ; 16,27% des storyboardeur.euse.s interrogés acceptent ces conditions parce qu'ils estiment être lents dans la réalisation de leurs tâches ; 16,94 % pensent que leurs collègues font la même chose et croient par conséquent qu'il est rationnel d'accepter les mêmes conditions de travail ; 9,49% pensent qu'il s'agit là d'une situation normale ; 8,81% n'osent pas protester et demander à être rémunérés pour ce travail supplémentaire ; 5,79% ont peur d'être licenciés ; enfin 5,08% acceptent la demande de leurs responsables sans réfléchir à la normalité ou non de la situation.

Certaines réponses de storyboardeur.euse.s partagent les mêmes causes. Nous classons alors ces causes selon trois moteurs d'action basés sur l'origine de leurs choix de se soumettre à ces conditions : la passion du travail, l'appréhension de l'étiquetage et la méconnaissance de leurs droits professionnels[249].

Le premier moteur d'action est l'appréhension de l'étiquetage. Il regroupe « la crainte d'être mal vu », « estimer être trop lent », « ne pas oser protester », « peur d'être licencié ». Tous ces

[249] Voir figure 77 Moteurs d'action.

motifs sont liés à la crainte et la peur de sortir des normes d'un « bon employé » dont la responsabilité et l'orientation vers l'action sans protester font partie. Le deuxième moteur d'action est la méconnaissance des droits professionnels. Les motifs tels que « les autres font la même chose », « penser que c'était normal », « un responsable l'a demandé », sont classés sous cette catégorie car ils dévoilent tous une ignorance de la fonction de storyboardeur.euse dans la convention collective, ce qui est dû d'après les storyboardeur.euse.s adhérent.e.s au SNTPCT à l'absence d'une « éducation sur leurs droits, ou sur la gestion administrative de leurs métiers. Ils arrivent dans le monde du travail sans comprendre son fonctionnement. »[250] Et enfin, le dernier moteur d'action est la passion du travail qui pousse les storyboardeur.euse.s à effectuer des tâches supplémentaires sans être rémunéré.e.s.

Selon la figure 77, ci-dessous, le moteur d'action dominant qui pousse les storyboardeur.euse.s à réaliser des tâches supplémentaires est l'appréhension de l'étiquetage dans 49% des cas, suivi par la méconnaissance des droits professionnels à 32%, et enfin la passion du travail avec 19%.

D'après ces résultats, nous pouvons constater un taux élevé lié à l'appréhension de l'étiquetage et donc du fait que les storyboardeur.euse.s veulent garder une bonne image devant leurs supérieurs hiérarchiques en acceptant la réalisation de travaux supplémentaires. Pour ces storyboardeur.euse.s, cet acte est évident, voire rationnel. Autrement dit, les storyboardeur.euse.s essaient de ne pas sortir de normes conventionnelles afin de garder une bonne réputation et donc de conserver leur travail.

[250] Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de la Télévision (SNTPCT). (2014, mai). *Lettre syndicale*, (64), Spécial animation.

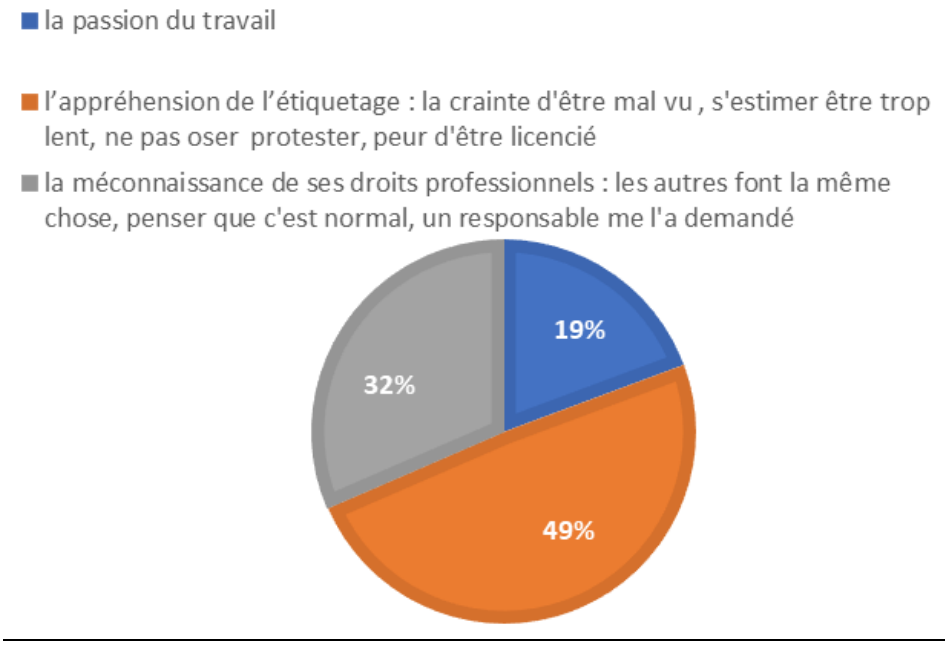


Figure 77 Moteurs d'action : Classement des causes de réalisation de la tâches supplémentaires que nous avons effectué, basé sur les choix des storyboardeurs.euses, d'après les résultats de l'enquête du SNTPCT

I.2.a Les tâches supplémentaires

I.2.a.i Les tâches supplémentaires : une pratique systématique sans trace juridique

Les différentes tâches autrefois externalisées sont désormais intégrées dans la fonction de storyboardeur.euse, grâce à l'essor des logiciels de storyboard. En effet, ces outils offrent depuis quelques années tous les dispositifs qui permettent de réaliser en un seul lieu les différentes tâches de storyboardeur.euse, de l'animateur et du layout-man.woman.

Le.la storyboardeur.euse s'est alors retrouvé.e dans l'obligation de devenir polyvalent afin d'obtenir un profil compétitif sur le marché du travail. Cependant le storyboard, le layout et l'animatique sont trois étapes de fabrication complètement différentes et qui nécessitent chacune une durée du travail importante.

La mutation des outils numériques a profondément modifié les pratiques de travail des storyboardeur.euse.s. Bien que cette évolution ait été censée améliorer leur situation, elle a, en réalité, ajouté davantage de tâches et de travail, à réaliser dans un temps plus restreint, sous couvert d'une prétendue efficacité apportée par ces nouveaux outils. Pourtant, ces tâches supplémentaires sont rarement identifiées sur le contrat du travail.

Scène 5 : Réunion de négociation 1 :
« Ce n'est jamais indiqué »

Pendant la réunion de négociation et après des longs moments d'attente afin de trouver une astuce pour bien afficher le document sur ZOOM, nous nous sommes trouvées devant les résultats de l'enquête sur les « Tâches additionnelles ».

Chloé la storyboardeuse : - Ici, si vous permettez, je veux intervenir. On ne m'a pas demandé la même chose d'une prod à une autre. Parfois, ils demandent des tâches qui sont demandées au monteur et dans d'autres prods, seulement une série d'images. Mais intégrer les dialogues c'est souvent demandé.
F.C Animfrance : - Je ne comprends pas ces mots techniques timer et pré-timer ? ça veut dire quoi ?
Chloé la storyboardeuse : - Le pré-timing c'est placer le dialogue de façon rapide et le réalisateur fait le reste du travail. Or le timing c'est faire tout le travail du montage
CFDT : - Est-ce que ça arrive de préciser les tâches supplémentaires dans les contrats ?
Chloé la storyboardeuse : - Non ce n'est jamais indiqué.

D'après le témoignage de Chloé, les tâches des storyboardeur.euse.s sont flexibles selon les besoins des productions. Toutefois, la convention collective détermine les tâches de storyboardeur.euse en laissant une marge d'interprétation[251]. Celle-ci, malgré un flou de lecture qu'elle révèle sur certains points, ne mentionne clairement pas la plupart des tâches supplémentaires demandées aux storyboardeur.euse.s. Par ailleurs, les représentant.e.s des producteur.rice.s ne semblent pas au courant de la pratique de leurs représentés. Au cours de cette scène qui se déroulait pendant la réunion de négociation, le délégué d'AnimFrance a lu brièvement la partie de l'enquête sur les « Tâches additionnelles » sans attendre le retour et les

[251] Voir dans le chapitre IV « Définition de la fonction du storyboardeur : Abstraction terminologique et confusion entre le travail réel et le travail prescrit ».

analyses des résultats des autres délégués représentant les storyboardeur.euse.s, comme cela avait été fait pour les parties précédentes. Pourtant, cette partie dévoile des informations importantes qui permettent de comprendre d'un côté les raisons principales de la dégradation des conditions de travail des storyboardeur.euse.s, et de l'autre de saisir l'origine de la baisse de la performance et de la qualité de leur travail soulignée par les producteur.rice.s à maintes occasions.

La volonté du délégué d'AnimFrance de dépasser rapidement cette partie de l'enquête peut s'expliquer par deux raisons. D'abord, il s'est retrouvé embarrassé par la pratique de ses représentés sans pouvoir présenter des réponses qui légitiment leurs actes. Ensuite, sachant que cette réunion de négociation a été imposée par le SNTPCT suite à des années d'insistance, le délégué d'Animfrance veut montrer, à travers la participation à cette réunion, que ce syndicat essaie d'améliorer le rapport avec les syndicats des salariés et de faire oublier son image dure, celle du SPIAC. Cependant, d'après notre observation de sa méthode de négociation, la lecture rapide des résultats sans essayer de les comprendre ou de les analyser, révèle une certaine indifférence dans la recherche de solutions.

I.2.a.ii Les tâches supplémentaires : acceptation ou refus des storyboardeur.euse.s

D'après les témoignages des storyboardeur.euse.s anonymes reçus par le SNTPCT durant ces dernières années, huit tâches se sont additionnées au travail initial de storyboardeur.euse. Ce sont les suivantes : placer des fichiers voix, ajouter des bruitages et/ou musiques témoins, *timer*, *pré-timer*, mettre des notes et des actions, dessiner des plans layoutés en production 2D, utiliser le décor 3D pour dessiner le storyboard et dessiner un plan au sol pour chaque séquence en production 3D. Le SNTPCT a consacré une partie importante de son questionnaire aux tâches additionnelles, en se basant sur les témoignages recueillis. Les questions proposent des réponses préétablies par le SNTPCT, à savoir : « la plupart du temps », « parfois », « jamais », et « non, je le fais de ma propre initiative ».

Afin d'étudier le résultats perçus sur la figure ci-dessous, nous avons regroupé les pourcentages de « toujours », « la plupart du temps » et « parfois » dans une seule réponse « oui », c'est-à-dire dans les productions où la demande de la réalisation des tâches supplémentaires est plus au moins présente, puis nous considérons « jamais » en tant que deuxième réponse et « non je le fais de ma propre initiative » comme la troisième réponse.

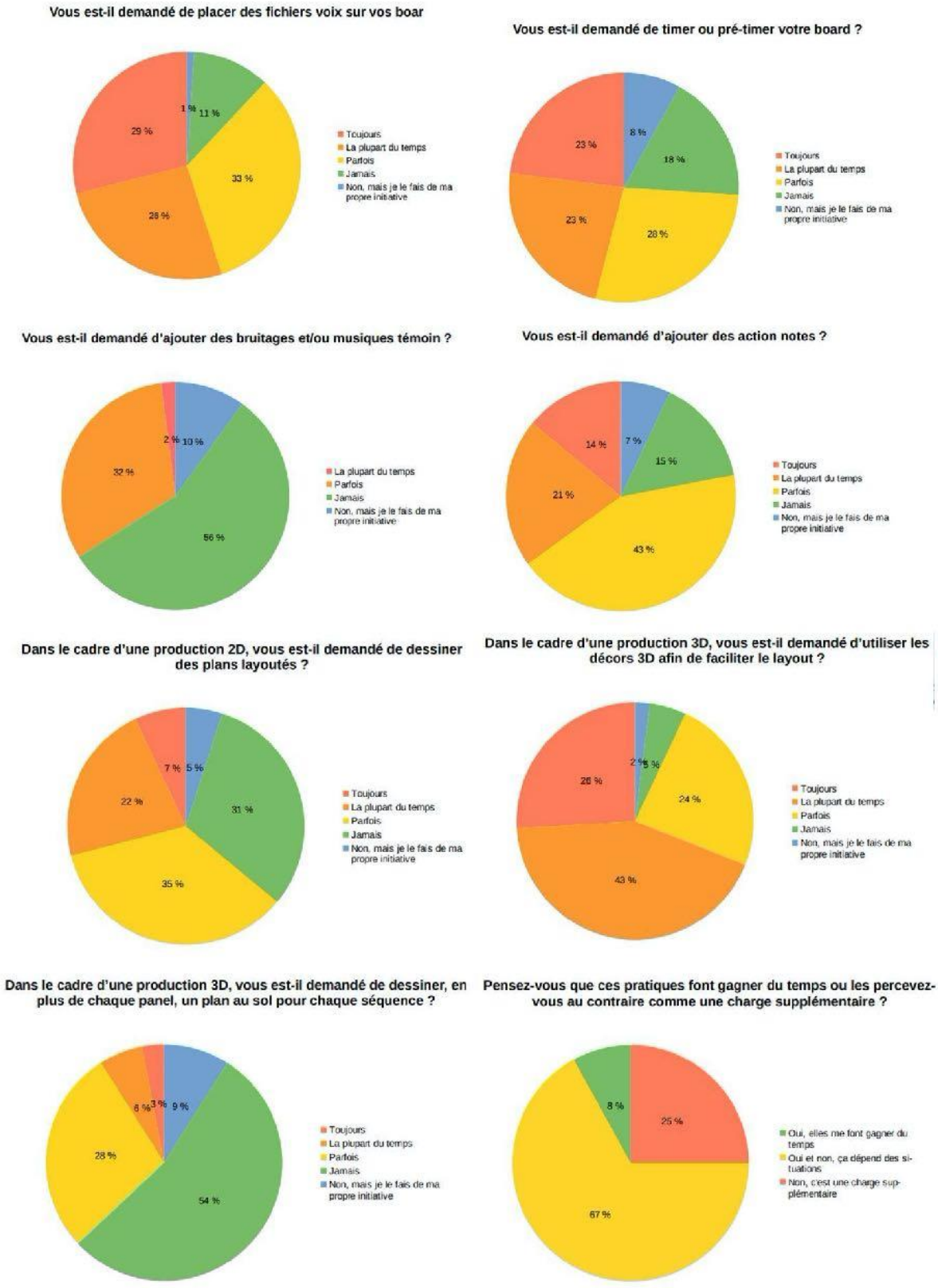


Figure 78 Tâches supplémentaires : Résultat de l'enquête du SNTPCT

Tableau 3 Les résultats de l'enquête du SNTPCT concernant les tâches supplémentaires

	Oui	Jamais	Non je le fais de ma propre initiative
Placer des fichiers voix	88%	11%	1%
Ajouter des bruitages et/ou musiques témoins	34%	56%	10%
Timer, pré-timer	74%	18%	8%
Mettre des notes et des actions	78%	15%	7%
Dessiner des plans layoutés en production 2D	64%	31%	5%
Utiliser le décor 3D pour dessiner le storyboard	93%	5%	2%
Dessiner un plan au sol pour chaque séquence en production 3D	37%	54%	9%

D'après le tableau 1, quand le pourcentage de réponse « oui » est supérieur à 80%, le pourcentage de la réponse « non je le fais de ma propre initiative » est inférieur ou égal à 2%. Ce cas concerne les tâches « placer des fichiers voix » et « utiliser le décor 3D pour dessiner le storyboard ». Tandis que quand la réponse « oui » est inférieure à 40%, le pourcentage des storyboardeur.euse.s qui ont répondu « non je le fais de ma propre initiative » est supérieur ou égal à 9%. « Ajouter des bruitages et/ou musiques témoins » et « Dessiner un plan au sol pour chaque séquence en production 3D » se placent dans cette situation. De plus, quand le premier pourcentage se trouve entre 40% et 80%, le deuxième pourcentage se situe entre 5% et 8%. Nous trouvons dans cette position « *timer*, *pré-timer* », « mettre des notes et des actions » et « dessiner des plans layoutés en production 2D ». Nous pouvons constater de ces résultats que si la pratique des producteur.rice.s est moins forte pour certaines tâches, ce n'est pas parce qu'ils demandent moins, mais parce que l'initiative des storyboardeur.euse.s est relativement plus présente. En revanche, si l'initiative des storyboardeur.euse.s est très faible, ce n'est pas parce qu'ils ne proposent pas de faire cette tâche, mais parce que la demande des producteur.rice.s est beaucoup plus forte.

Les résultats affichés sur le tableau nous confirment que la réalisation des tâches supplémentaires, quel que soit leur type, est souvent une demande effectuée par la hiérarchie. Toutefois ces mêmes résultats excluent cette pratique pour ce qui concerne des tâches des bruitages et/ou musiques témoins » et « Dessiner un plan au sol pour chaque séquence en production 3D » car la réponse « jamais » est supérieure à « oui ». D'un autre côté, la réalisation de tâches supplémentaires par les storyboardeur.euse.s de leurs propres initiatives est faible mais relative selon les tâches. Pour certaines tâches, notamment « Dessiner un plan au sol pour chaque séquence en production 3D » et « Ajouter des bruitages et/ou musiques témoins », elle représente jusqu'au quart par rapport à la demande des producteur.rice.s.

Par ailleurs, il faut préciser que la moyenne des pourcentages de réponse « oui » est de 66,85% et les plus proches de cette moyenne sont « Dessiner des plans layoutés en production 2D », « *Timer*, *pré-timer* » et « Mettre des notes et des actions ». Selon notre travail sur le terrain, ce sont les tâches les plus critiquées dans les témoignages des storyboardeur.euse.s que nous avons rencontré.e.s et les plus discutées dans les négociations syndicales. Pourtant, elles ne sont pas considérées comme les tâches les plus demandées par la hiérarchie selon le tableau 1. Nous pouvons constater que la réalisation de ces tâches est normalisée dans les studios, bien que les storyboardeur.euse.s soient conscient.e.s de la charge de travail supplémentaire qu'elles impliquent.

En février 2015, le SNTPCT a adressé une lettre au président d'AnimFrance portant sur les conditions de travail des storyboardeur.euse.s. Il a mentionné dans celle-ci qu'il n'est pas prévu que le.la storyboardeur.euse mette ou crée des actions et des notes, ni qu'il dessine des plans layoutés ou fasse le timing et le *pré-timing*. Si le.la storyboardeur.euse accepte d'effectuer ces tâches, un délai supplémentaire doit être ajouté par la production, et sa rémunération doit être augmentée. Malgré l'accord entre ces deux syndicats en faveur des storyboardeur.euse.s, certaines productions continuent à ne pas le faire.
Ce travail supplémentaire correspond aux intérêts économiques de certaines productions. Ces dernières essayent de dissimuler leurs pratiques par le biais de contrats dans lesquels elles ne mentionnent jamais ces tâches, et en leur faisant croire que celles-ci relèvent des storyboardeur.euse.s[252]. Cependant, l'absence de déclaration de ce travail supplémentaire place

[252] Selon l'article L3121-60, l'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

les productions dans une situation assimilable à du travail dissimulé, selon les syndicats représentant les storyboardeur.euse.s dans les films d'animation.

Encadré n°4 : Les différentes tâches supplémentaires

Layouter : « *dissocier tous les plans du storyboard en éléments indépendants (qu'il s'agisse des personnages, des décors, des éléments fixes, des mouvements de caméra…) afin de faciliter le travail des animateurs, qui pourront ensuite fabriquer réellement l'image animée* ».

Cleaner : mettre les dessins du storyboard au propre, autrement dit travailler la finition.

Mettre des notes et des actions : écrire à côté des vignettes les remarques explicatives qui guident les animateurs.

Timer : définir la durée de chaque plan par l'identification du nombre de mouvements afin de réaliser chaque action.

Pré-timer : Estimer la durée des plans d'une séquence ou de l'ensemble de l'œuvre

Source : Petit lexique du cinéma d'animation, < https://www.cnc.fr/cinema/actualites/petit-lexique-du-cinema-danimation_1075612>, 28 mai 2021.)

Des définitions proposées par les représentants du SNTPCT lors d'une négociation syndicale.

I.2.b L'étiquetage : un effet pervers d'une « bonne » volonté :

D'après les résultats du sondage réalisé par le SNTPCT en 2021, nous avons identifié deux types de storyboardeur.euse.s. Les premiers accomplissent souvent un travail de leur propre initiative et non réclamé par la production, dans la majorité des cas sans être rémunérés, dans l'intention de présenter un rendu « complet ». Nous les appellerons par la suite les storyboardeur.euse.s type 1. D'un part, nous avons les storyboardeur.euse.s qui estiment qu'il faut uniquement réaliser leur travail sans effectuer de tâches supplémentaires de leur propre initiative. Nous les appellerons ultérieurement les storyboardeur.euse.s type 2.

La pratique de type 1 représente un faible pourcentage qui varie entre 1% et 10% selon les tâches. Ces types de tâches demandent une mobilisation de savoirs spécifiques maintenus par d'autres groupes professionnels comme par exemple l'animation et le storyboard layouté. Cette pratique demande alors une polyvalence qui est mobilisée par les jeunes storyboardeur.euse.s.

Toutefois, la continuité de cette pratique durant des années a transformé celle-ci d'un fait mineur à une coutume collective au sein des studios d'animation. Ce groupe, composé en majorité par les nouveaux arrivants sur le marché du travail selon le rapport du SNTPCT, essaie, à travers la mobilisation de ses savoirs spécifiques, d'affirmer son engagement personnel et professionnel dans l'emploi. Autrement dit, les storyboardeur.euse.s de type 1 cherchent à obtenir, à travers leur polyvalence, une reconnaissance sociale de leurs compétences, une certaine liberté créative dans l'application de leurs visions artistiques et plus particulièrement une estime professionnelle de la part de leur hiérarchie.

Cependant, ils ne sont pas forcément conscients des conséquences qu'implique cette charge de travail supplémentaire à laquelle certains de leurs pairs n'adhèrent pas. En effet, aujourd'hui, les recruteurs sur les petits et moyens projets comparent les profils des storyboardeur.euse.s type 1 et type 2, en s'intéressant plus à la polyvalence des savoirs, donc aux tâches supplémentaires qui peuvent être réalisées, qu'aux normes qualitatives liées à leurs storyboards. Le groupe majoritaire de storyboardeur.euse.s qui représente le type 2 se retrouve alors dans l'obligation de mobiliser ces savoirs spécifiques pour garder son travail au sein de cette industrie.

Cependant, cette pratique, qu'ils ont désormais adoptée, n'existait pas dans leur fonction initiale. Elle résulte plutôt d'une croyance chez les jeunes storyboardeur.euse.s, selon laquelle cet acte fait désormais partie intégrante des tâches qui leur sont attribuées. Il s'agit du résultat de la

crainte par ces derniers de l'étiquetage comme « mauvais travailleur », qui a eu pour conséquence de créer ce que les storyboardeur.euse.s majoritaires voulaient éviter : être non rémunérés pour la réalisation de tâches supplémentaires.

La mobilisation de savoirs spécifiques s'accorde aux intérêts économiques des producteur.rice.s. Cette pratique, qui date du début des années 2000 selon les données que nous avons pu trouver dans les archives du SNTPCT, a participé à la redéfinition du rôle des storyboardeur.euse.s au sein des studios d'animation sans obtenir l'accord des partenaires sociaux. Ce choix d'une minorité de storyboardeur.euse.s, craignant l'étiquetage, a provoqué la naissance d'une norme « fantôme », nécessaire pour être désormais recruté : cette norme est présente verbalement au sein des studios d'animation mais absente physiquement de la convention collective et des contrats de travail. Cette nouvelle pratique des producteur.rice.s s'est établie dans un cadre illégitime puisqu'elle est appliquée en dehors des accords signés de la convention collective. Cependant, cette pratique continue d'être appliquée comme une norme au sein des studios d'animation, ce qui pénalise les storyboardeur.euse.s qui expriment leur mécontentement. Ceux-ci risquent d'être marginalisé.e.s, voire *blacklisté.e.s*, pour avoir contesté cette pratique. En effet, une situation qui existe dans des diverses entreprises où « la subordination organisationnelle est ainsi instituée. La domination s'inscrit dans la définition des tâches. Soit les ouvriers acceptent ces conditions, soit ils quittent l'entreprise. » (Linhart, 2016,p.227).

I.3 La transformation numérique du métier de storyboardeur.euse : tensions intergénérationnelles et redéfinition des pratiques professionnelles

I.3.a Deux générations, deux pratiques

Ce que les storyboardeur.euse.s type 2 essaient de maintenir se perd en raison de la pratique des nouveaux arrivants sur le marché du travail. Cette situation a installé un rapport de « tension silencieuse » entre ces storyboardeur.euse.s. Ce rapport est une conséquence de deux systèmes de fonctionnement constitués à des périodes différentes liées aux étapes de l'évolution des outils numériques. En effet, cette évolution a engendré le développement de logiciels de storyboard où chaque nouvelle version offre de nouvelles options. Celles-ci facilitent la réalisation d'un storyboard poussé dont les effets devraient être réalisés par d'autres groupes professionnels. Néanmoins, les storyboardeur.euse.s type 1, qui ont intégré plus tard le marché du travail, ont appris à utiliser ces options, pendant leurs formations, en pensant que la réalisation de ces effets faisait partie intégrante de leur fonction. Ceci démontre que les storyboardeur.euse.s type 1 ignorent la définition du rôle de storyboardeur.euse inscrite dans la convention collective. Cette ignorance est expliquée par la faible connaissance de cette convention qui ne dépasse pas 15% de répondants de l'enquête du SNTPCT.

La réalisation de ces effets exige l'acquisition de savoirs spécifiques qui sont enseignés dans le cursus de formation d'un.e storyboardeur.euse d'animation. En effet, avant de se spécialiser en storyboarding, ces professionnels suivent, pendant une période déterminée, une formation dans une branche commune, durant laquelle ils acquièrent tous les savoirs nécessaires pour former un professionnel du cinéma d'animation tels que le découpage technique et l'animation 2D et 3D[253]. S'ajoutant à la maîtrise de ces savoirs, la formation scolaire s'adapte aux évolutions des outils numériques pour produire des professionnels qui répondent aux critères du marché et dont la polyvalence est une norme nécessaire, voire primordiale. De ce fait, les storyboardeur.euse.s, qui ont déjà intégré le marché du travail depuis des années, doivent se former et acquérir les nouvelles compétences requises afin de pérenniser leurs places dans ce secteur.

[253] Voir dans le chapitre II « En animation : La professionnalisation par la formation est une forme de segmentation ».

L'évolution de la formation a créé un fossé entre les storyboardeur.euse.s qui ont appris que leur rôle ne dépasse pas la traduction de l'histoire de réalisateur.rice en une description visuelle fixe et les nouveaux arrivants sur le marché, qui sont formé.e.s sur l'utilisation des logiciels les plus développés et qui facilite la réalisation des storyboards poussés. Les premiers storyboardeur.euse.s sont les storyboardeur.euse.s de type 2. Ils ont une expérience importante et ils détiennent les statuts de storyboardeur.euse *middle* ou de storyboardeur.euse *senior*. Les deuxièmes sont les storyboardeur.euse.s de type 1. Ils ont moins d'expérience et détiennent le statut de storyboardeur.euse *junior*. Nous pouvons affirmer alors que les deux types de storyboardeur.euse.s appartiennent à deux générations différentes. La cause de la tension entre ces deux générations de storyboardeur.euse.s - pour continuer d'exister sur le marché du travail - ne semble pas une question de concurrence générationnelle (Flamant, 2005) mais une différence entre deux idées qui définissent le rôle de storyboardeur.euse.s et qui se sont constituées au cours de leurs formations.

Toutefois, l'idée développée par les storyboardeur.euse.s *seniors* évolue souvent le long de leurs carrières. En effet, la pratique de storyboardeur.euse type 1 (la réalisation de tâches supplémentaires de leur propre initiative) date du début des années 2000, alors que le passage du statut *junior* au statut *senior* demande souvent dix ans d'expérience. Ces données nous permettent d'affirmer qu'il y a une partie des storyboardeur.euse.s, de type 2 d'aujourd'hui, qui ont été des storyboardeur.euse.s de type 1 il y a quelques années. D'après notre observation du meeting « storyboardeurs en colère », ce changement d'idée est souvent le résultat d'une prise de conscience de la dégradation des conditions de travail liée à la réalisation de ces tâches supplémentaires, mais aussi une meilleure définition de la fonction de storyboardeur.euse dans la convention collective. Nous pouvons ainsi en déduire que les expériences professionnelles vécues par les storyboardeur.euse.s au sein de cette industrie éveillent une connaissance de la réalité du terrain et de ses enjeux économiques.

I.3.b La mutation numérique : l'origine de la dégradation des conditions de travail chez les storyboardeur.euse.s des séries et des films d'animation ?

La génération qui a appris à travailler avec la méthode classique (crayon sur papier), est désormais dans l'obligation de se reconvertir aux outils numériques pour continuer à exister sur le marché du travail. Toutefois, cette reconversion demande un temps d'apprentissage conséquent puisque les storyboardeur.euse.s de cette génération, bien souvent, ne maîtrisent

pas ces nouveaux outils. Le passage d'une méthode classique à une méthode numérique a été considéré par les storyboardeur.euse.s comme un obstacle les empêchant d'avancer dans leur travail comme ils le souhaiteraient. Cette situation a été confirmée par plusieurs témoignages de storyboardeur.euse.s anonymes reçus par le SNTPCT, comme celui-ci :

> Habitué à travailler sur papier et à respecter les délais de fabrication, je me suis retrouvé tel un débutant à devoir réapprendre à dessiner avec le logiciel Toon-Boom. C'était très contraignant. J'ai presque doublé mon temps de travail et je rencontre de réelles difficultés à faire mes 507 heures […]. [254]

D'après ce témoignage, nous observons que le temps d'apprentissage de nouveaux logiciels pour les storyboardeur.euse.s les plus ancien.ne.s, se réalise en parallèle du temps requis pour le travail commandé. Autrement dit, l'attribution d'un temps d'apprentissage lors d'une formation continue, comme dans les autres entreprises, semble absent. Par ailleurs, les rares initiatives individuelles des productions pour installer une organisation générale de dispositifs de formation continue se réalisent « sans vue d'ensemble ni anticipation, et par conséquent sans réflexion stratégique (pas de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Carrières, quand 80 % de la main d'œuvre est intermittente) » (Broca, 2009, p.139). D'après René Broca, l'accompagnement des « chocs technologiques » contemporains, l'intelligence des évolutions des marchés, la veille sur l'émergence de nouveaux savoir-faire, l'accès à des compétences techniques et artistiques de haut niveau sont absents de la formation professionnelle continue (Broca, 2009, p.140). Par conséquent, malgré l'importance de ce système de formation, voire son obligation par l'État, il reste inadaptable à ce secteur en raison du dynamisme extrême de la mobilité professionnelle des storyboardeur.euse.s vu le régime d'intermittence du spectacle.

Pareil pour les assistant.e.s réalisateur.rice.s de prise de vues réelles, l'encadrement de leurs pratiques et usages de des nouveaux logiciels n'était pas assuré, comme en témoigne Isabelle Henry lors de son entretien avec Morgane Cholet :

[254] Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de la Télévision (SNTPCT). (2014, mai). *Lettre syndicale*, (64), Spécial animation.

> J’ai appris à maîtriser ces outils sur le tas parce qu’à l’époque, il n’y avait pas le choix, il n’existait pas de formation comme on peut en trouver aujourd’hui. Après, ce n’est pas très complexe non plus, la manière de faire reste la même qu’avec du papier et un crayon. Mais j’ai appris à me servir des logiciels par moi-même ou grâce à des amis. Chacun se montrant à l’autre comment tel ou tel outil fonctionne. (Cholet,2019)

Aujourd'hui, des stages de formation sont proposés pour aider les assistant.e.s réalisateur.rice.s à maîtriser les logiciels. Par exemple, la société française MovieSolution et la start-up Melusyn offrent des formations sur leurs produits respectifs. Pour le logiciel SetKeeper, la formation coûte 500 € par personne et doit être demandée par la production. Le Centre International de Formation à l’Audiovisuel et de Production (CIFAP) propose des formations à l'utilisation de Movie Magic Scheduling. Ce logiciel est également inclus dans des formations d'assistanat à la réalisation, proposées par le CIFAP, le Centre Européen de Formation à la Production de Film (CEFPF) et l'université de Poitiers. Cependant ces formations se font souvent en parallèle de l’occupation d’un poste sur un projet, comme c’est le cas pour les ancien.ne.s storyboardeur.euse.s.

Ne maîtrisant pas les nouvelles compétences numériques, ces storyboardeur.euse.s continuent à accepter des projets pour sécuriser leurs parcours professionnels et essayer de s’autoformer en s’exerçant sur ces projets. Cependant, l’apprentissage lors d’un exercice professionnel nécessite davantage de temps du travail. De ce fait, ces storyboardeur.euse.s effectuent des heures supplémentaires sans être rémunéré.e.s puisque la majorité des recruteurs ne considèrent pas que ce temps d’apprentissage relève de leurs obligations mais uniquement de celles de storyboardeur.euse lui-même. En cas de retard dans le rendu du travail par les storyboardeur.euse.s, ils peuvent considérer que celui-ci est lié à l’incompétence des storyboardeur.euse.s à s’adapter aux nouveaux outils de travail.

L’intégration de plusieurs logiciels spécialisés dans le département du storyboard s’est confrontée à une résistance des storyboardeur.euse.s qui refusent l’utilisation de cet outil sous prétexte que le travail sur les logiciels est moins productif que le travail sur papier. Un sentiment partagé avec les animateurs du cinéma d’animation : « l’ensemble des témoignages donne à voir une problématique forte autour du geste manuel et du dessin, dont la virtuosité et l’authenticité peuvent paraître à leurs yeux remises en cause par les outils numériques. » (Pruvost-Delaspre, 2019,p.11)

Cependant, René Broca, l'ancien président du (RECA) critique cette prise de position de la part des storyboardeur.euse.s en expliquant que :

> Le storyboard est par ailleurs l'objet de changements profonds dans son effectuation même, liés la mise en œuvre progressive d'une chaîne de fabrication numérique complète […].Ces reproches sont recevables aujourd'hui – même si tous ne les formulent pas - mais n'ont de validité que transitoire. La continuité numérique est un argument fort en termes de productivité comme de confort de travail, voire de responsabilisation.[255]

La continuité numérique que Broca a discernée dans son témoignage est définie comme le processus qui relie un ensemble de données connexes liées à une série d'animation, sur l'ensemble de son cycle de vie (conception, production, diffusion), afin de les rendre accessibles facilement à tous les intervenants tout au long de ce cycle via un système unifié qui se manifeste à travers un langage numérique unique. Ici, le président du RECA met en avant l'impact du numérique sur la croissance du nombre de projets dans le secteur de l'animation, en particulier pour les séries animées, où la demande est en pleine expansion. Cette augmentation du volume de projets entraîne une hausse des recrutements dans l'industrie, y compris pour les storyboardeur.euse.s. La présence de plus de storyboardeur.euse.s sur un même projet devrait, en principe, réduire la charge de travail individuelle, améliorant ainsi leurs conditions de travail. Par conséquence, cela conduit à une restructuration des pratiques professionnelles, où la collaboration optimisée et « la responsabilisation » améliorent, à terme, leur qualité de vie professionnelle.

De ce point de vue managérial, Broca considère la responsabilisation comme un fait qui favorise l'initiative créative des storyboardeur.euse.s, en leur donnant plus d'autonomie et de contrôle sur leur travail.

Toutefois, la responsabilisation est utilisée par les producteur.rice.s comme un moyen de pression sur les storyboardeur.euse.s de sorte que chaque retard par rapport au délai final soit imputé non à un dysfonctionnement dans l'organisation du travail au sein des studios mais à l'inefficacité de ces professionnels. Ce processus est approuvé par le sociologue Danilo Martuccelli :

[255] Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de la Télévision (SNTPCT). (2014, mai). *Lettre syndicale*, (64), Spécial animation.

> La responsabilisation implique que chacun est responsable non seulement de ses actes – ce qui correspond au modèle de la responsabilité – mais de tout ce qui lui arrive. Les individus sont alors toujours responsables soit d'avoir fait quelque chose, soit d'avoir omis de faire quelque chose dans le passé. La responsabilisation est le fait d'être toujours renvoyés à nous-mêmes et aux conséquences de nos actes (De la Vega,2014, p.206).

Cette forme de domination pousse les storyboardeur.euse.s à mettre toujours en question leurs compétences, donc à prendre sur eux en réalisant davantage de tâches non rémunérées.
En effet, l'efficacité du logiciel du storyboard rend certaines tâches, comme la reproduction des personnages ou des décors, plus faciles grâce à l'option de copier/coller ou le coloriage des éléments en cliquant juste sur les surfaces. Ceci fait gagner du temps plus ou moins important selon le type du projet (2D ou 3D), le style d'illustration (cartoon, réel, …), le temps d'adaptation au style d'illustration et les compétences techniques de storyboardeur.euse.
Morgane Cholet a constaté les mêmes résultats de l'adoption des nouveaux outils numériques par les assistant.e.s réalisateur.rice.s sur l'espace temporel : accélération du temps de travail, rapidité d'exécution des traitements de données, etc. Si certain.e.s assistant.e.s estiment que cela nuit à la qualité du travail, d'autres apprécient le gain de temps que ces outils offrent. Cette accélération oblige toute l'équipe de s'adapter au rythme plus soutenu et d'atteindre le même niveau d'efficacité (Cholet, 2019). Une organisation du travail qui répond aux intérêts économiques des productions.

De plus leur rapidité relative, les logiciels numériques se caractérisent également par une polyvalence qui redéfinit les métiers : un outil de montage virtuel donne aujourd'hui accès à des fonctions d'étalonnage, d'effets visuels et de postproduction son (Barnier, Bonhomme, Kitsopanidou, 2019). Cette nouvelle condition imposée par les logiciels concerne également les storyboardeur.euse.s d'animation. En effet, les producteur.rice.s les incitent de plus en plus à effectuer des tâches intégrées aux logiciels du storyboard, qui, selon la convention collective, devraient être réalisées par d'autres professionnel.le.s. Cela illustre ce que Broca constatait :

« la fluidification des frontières entre les étapes de fabrication »[256]. Le témoignage suivant est révélateur de cet état de fait :

> La question sur le nombre de vignettes est faussée par le fait qu'elle n'est pas quantifiable dans les productions utilisant Flash comme support de travail. Certes, celui-ci n'est pas le logiciel le plus adapté, mais beaucoup de boîtes l'utilisent car elles peuvent de ce fait supprimer le poste d'animatiqueur, ou du moins l'alléger. Et on n'hésite pas à demander au storyboardeur d'y intégrer les voix, de remonter celles-ci pour rentrer dans une durée maximum. [257]

La réduction des tâches d'animatiqueur.euse entraîne une diminution du nombre d'heures travaillées, ce qui se traduit par un raccourcissement de la durée de son contrat. Ceci permet aux producteur.rice.s d'effectuer des économies, car d'un côté ils payent moins les animatiqueur.euse.s voire ils suppriment le poste et d'un autre, sa tâche devient gratuite puisqu'elle est transmise au storyboardeur.euse en l'incluant dans sa fonction.

Le développement rapide de logiciels ces dernières années a donné la liberté aux producteur.rice.s de transmettre de plus en plus de tâches aux storyboardeur.euse.s en essayant de redéfinir leur fonction selon les évolutions de ces outils. À chaque apparition d'une option, une nouvelle tâche est imposée aux storyboardeur.euse.s. Ici, les producteur.rice.s ont tendance à confondre l'outil et la fonction de storyboardeur.euse en considérant cela comme une évolution évidente de ce métier.

[256] Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de la Télévision (SNTPCT). (2014, mai). Lettre syndicale, (64), Spécial animation.

[257] *ibid*, p.14.

I.4 La concurrence au sein des studios d'animation : un reflet du système capitaliste

Le cinéma d'animation, comme le cinéma de prise de vues réelles, est un secteur artistique industrialisé depuis sa genèse. Il est l'un des terrains artistiques le plus favorable au système capitaliste car, d'un côté il y a un besoin important de capital pour sustenter les coûteuses nécessités de la création filmique, et d'autre part il y a une marge de profit que cet art peut garantir par différents moyens managériaux. Les profits qui sont effectués par l'accentuation de la concurrence, non pas celle entre les studios de production qui tiennent les capitaux, mais entre les storyboardeur.euse.s qui vendent leur force de travail, est la question traitée par la suite.

D'après les études du CNC sur le marché de l'animation de 2022, le coût moyen des films d'animation est de 7,17M € 2022[258]. Aucun film d'animation n'est produit avec un coût supérieur à 15 M€[259]. Quant à la production des séries, le coût horaire des programmes d'animation en 2017 s'établit à 761,9 K€/heure pour 353 heures en production[260].

De ce fait, les producteur.rice.s essaient souvent de trouver une main d'œuvre peu chère avec une productivité importante, ce qui amène de nombreux storyboardeur.euse.s à accepter ce jeu de concurrence. D'après le SNTPCT et le délégué général du Réseau des écoles françaises de cinéma d'animation (RECA), René Broca, les storyboardeur.euse.s sont les seuls intervenants dans la fabrication filmique qui sont encore payés à la tâche (Broca, 2009, p.94). Autrement dit, ils sont payés pour l'illustration du storyboard de chaque épisode contrairement aux autres

[258] Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC). (2024, mars 25). Le bilan de la production cinématographique 2023. https://www.cnc.fr/professionnels/actualites/le-cnc-devoile-le-bilan-de-la-production-cinematographique-2023_2159818.

[259] « L'absence de productions d'animation ambitieuses est davantage marquée au cours des dernières années, un seul film dépassant ce seuil (Astérix et le Secret de la potion magique, en 2019) depuis 2017, contre presque un par an (exception faite de l'année 2013) sur la période 2010-2016. En 2022, un film d'animation présentait des coûts compris entre 1 M€ et 2,5 M€, deux films entre 4 M€ et 5,5 M€ et trois films entre 7 M€ et 15 M€. » Les études du CNC mars 2023 Les coûts de production des films en 2022.

[260] D'après les études du CNC juin 2018 du marché de l'animation en 2017.

professionnel.le.s d'animation qui sont payé.e.s pour la durée du travail[261]. Le témoignage suivant est tranchant, mais il décrit cependant une réalité :

> « Donc quelqu'un vous appelle avec des conditions ridicules, vous lui dites c'est ridicule, il vous répond : « Un tel a dit oui et tel autre a dit oui aussi, moi j'ai déjà travaillé avec des storyboardeurs qui acceptent de faire 300 images par jour pour un sandwich et vous ne vous voulez pas ? Bah tant pis pour vous. » »

Ce genre de pression exercée par les producteur.rice.s en accentuant la concurrence par le marchandage, afin que ces technicien.ne.s acceptent le prix le moins élevé pour leur force de travail, est très réputé chez les storyboardeur.euse.s du secteur d'animation comme dans le secteur des prise de vues réelles. Les storyboardeur.euse.s les moins expérimenté.e.s de type 1 sont les plus atteints par cette pratique car ils.elles se comparent souvent avec leurs collègues/concurrents dont le niveau d'expérience est le même, et qui acceptent des conditions de travail plutôt basses par rapport aux storyboardeur.euse.s plus expérimenté.e.s type 2. Toutefois, ils.elles se retrouvent piégé.e.s dans une dynamique défavorable, où les recruteurs les comparent à des storyboardeur.euse.s moins expérimenté.e.s, qui acceptent des charges de travail plus importantes pour des tarifs inférieurs. De ce fait, quand le niveau d'acceptation d'un certain minimum baisse chez les moins expérimenté.e.s afin d'attirer les recruteurs, les plus expérimenté.e.s se retrouvent alors plus souvent dans l'obligation de suivre cette baisse et de se plier aux conditions du marché afin de continuer à exister en son sein.

L'individualisme trouve sa place dans le département des storyboardeur.euse.s. D'après le sociologue André-Yves Portnoff, l'individualisme désigne le repli sur soi du salarié qui cherche à progresser pour lui-même, sans se soucier des autres[262]. Ceci s'illustre dans le témoignage suivant de la storyboardeuse H :

> « On a parlé aux jeunes « est-ce que ça vous va de se réunir à 14h et on demande de parler au patron, tous ensemble, c'est moi et Olivier qui parlerons, mais il faudrait qu'on soit tous ensemble ». « Oui, oui on va venir », ils étaient tous remontés, tout le monde était d'accord et quand on est arrivés à 14h devant le bureau il n'y avait plus que moi et mon collègue. Les autres se sont tous défilés. »

[261] Voir dans le chapitre IV « La politique salariale au sein des studios d'animation ».

[262] Rodier, A. (2022, 16 février). Plus d'autonomie et de liberté d'organisation du travail : les managers jouent l'individualisation contre l'individualisme. *Le Monde*. <Plus d'autonomie et de liberté d'organisation du travail : les manageurs jouent l'individualisation contre l'individualisme>.

Ces travailleur.euse.s solitaires de nature sont aussi isolé.e.s du cadre physique de production car ils exercent souvent en télétravail, sous des contrats courts et un passage rapide d'un studio à un autre. Ce *turn-over* offre rarement la chance aux storyboardeur.euse.s de créer des relations professionnelles durables.

I.5 Ecole-studios d'animation : Un problème de communication

Alors que chaque année, les écoles d'animation forment durant une période des étudiant.e.s spécialisé.e.s en storyboard, les recruteur.euse.s élargissent leur zone de recherche afin de trouver le.la storyboardeur.euse *junior* qui correspond à leurs critères. Nous avons étudié précédemment, dans le chapitre « Qui sont les storyboardeur.euse.s », l'exemple de Chloé qui a suivi le design de personnages comme formation initiale, puis à sa sortie de l'école, a été recrutée en tant que storyboardeuse vu « le potentiel » perçu dans son travail. Tandis que Chloé s'est insérée directement sur le marché professionnel du storyboard, la storyboardeuse H, formée pour être animatrice, a effectué d'abord des expériences en design de personnages et de props (le design des accessoires dans les dessins animés). Contrairement à Chloé qui s'est laissée guider par le choix des recruteurs, la storyboardeuse H semble selon son témoignage avoir effectué un choix réfléchi car le marché de recrutement d'animateurs était fermé à sa sortie de l'école puisque c'était « la crise internet en 2001, pendant laquelle les boites se sont effondrées »[263]. La reconversion vers le storyboard est arrivée après différentes expériences dans l'animation. Son témoignage souligne sa démarche professionnelle :

> Je ne pensais pas faire du storyboard au début, mes études portaient sur l'animation, logiquement je m'apprêtais à faire soit de l'animation, soit de la création de personnages, des choses plus à la portée d'un étudiant quand il sort de l'école que le storyboard, une discipline très complète qui demande beaucoup de connaissances variées, je ne me disais pas : « je vais faire du storyboard tout de suite », je ne m'en sentais pas capable. [264]

Par ailleurs, selon René Broca (2009, p.139) la plupart des studios d'animation constate que les formations initiales dans les écoles « n'accordaient pas au storyboard dans leurs cursus toute l'importance qu'il devrait avoir ». Pour répondre aux besoins de compétences régulièrement exprimés par les studios d'animation, l'École Émile Cohl[265] crée à Angoulême le premier

[263] Entretien avec la storyboardeuse H réalisé le 6 août 2021.

[264] *ibid*.

[265] Voir dans le chapitre II : Formation des storyboardeurs.

parcours complet de formation en 2 ans en storyboard et layout. La formation de professionnel.le.s spécialisé.e.s en storyboard permettrait de « recruter de nouveaux entrants à la fois dotés d'une qualification reconnue et plus conforme au rôle qui leur est dévolu dans les nouvelles orientations de la politique salariale » (Soussi, 1998, p.75).

Cependant, l'absence de formation spécifique et approfondie a généré dans les années 2000 une « pénurie de bon.ne.s storyboardeur.euse.s » dans le secteur d'animation (Broca, 2009, p.139). Ceci peut alors expliquer la pratique de recrutement qui vise à ouvrir la porte à tous les profils diplômés en animation[266]. Toutefois, les échanges entre les écoles et les studios sont rares, faute de temps pour les producteur.rice.s. Lors de son entretien avec un responsable de studio, René Broca fut surpris par sa réponse suite à une demande d'un échange sur ce sujet : « Nous n'avons pas le temps de parler aux écoles. Qui peut se payer quelqu'un pour réfléchir à la formation ? » (Broca, 2009, p.139). L'ancien délégué général du Réseau des écoles françaises de cinéma d'animation a trouvé cette formule brutale, même si elle décrit une solution fonctionnelle pour améliorer le dialogue entre les institutions et les entreprises dans le but de répondre aux enjeux du marché. En effet, comprendre les contraintes du marché et élaborer une méthode de formation adaptée nécessite un dialogue continu entre ces deux acteurs. Cependant, il est souvent difficile de maintenir ce dialogue, car les producteur.rice.s sont rarement disponibles.

Néanmoins, « se payer quelqu'un pour réfléchir à la formation » peut être futile si dans certains cadres comme les Rencontres Animations Formation (RAF) des échanges pertinents se créent pour trouver des solutions. En effet, les RAF offrent aux représentants des écoles d'animation, aux dirigeants d'entreprises, aux studios et aux principaux acteurs institutionnels du secteur une occasion de se rencontrer et d'échanger sur la diversité des pratiques professionnelles dans l'animation, la situation de l'emploi, les besoins en formation, ainsi que les évolutions techniques du cinéma d'animation. La formation et la relation écoles/studios sont parmi les sujets principaux traités durant les RAF. En 2023 par exemple, la question de former des stagiaires dévoile en partie un problème de communication entre les écoles et les productions. Sophie Lagoutte, Responsable des Ressources Humaines au studio TNZPV :

> « […] Il faut qu'on communique mieux, différemment […]. Les interlocuteurs dans les écoles, ce n'est pas toujours évident nous de savoir qui fait quoi, vers qui nous

[266] La formation spécialisée en storyboard n'existait pas avant 2021, seules des formations courtes étaient disponibles. Les storyboardeurs ont souvent suivi d'autres cursus pour occuper différents postes, mais les productions les recrutent pour le département du storyboard lorsqu'elles perçoivent un potentiel de storyboardeur.euse.s chez eux.

> les RH, ou recruteurs ou directeurs de studios, parce qu'il n'y a forcément toujours des RH, vers qui on peut se tourner pour parler des stages, des jurys, de toute cette partie relation aux écoles »[267].

Pour résoudre ce problème de communication, grâce aux échanges durant les RAF en 2022, Sophie Lagoutte et Lucile Boileau, Responsable formation au Supamonks Studio ont eu l'initiative de créer un groupe des responsables de ressources humaines dans les studios d'animation pour parler des différents problèmes en commun, notamment les stages. Cette initiative a pour but d'offrir des solutions et de proposer aux étudiants des démarches à suivre pour se faire recruter.

Les écoles d'animation essaient de comprendre les besoins des studios d'animation par le biais des rares échanges entre eux pour former des storyboardeur.euse.s qui correspondent aux besoins techniques des studios, notamment la maîtrise des logiciels numériques utilisés dans leurs seins. Ces actions d'adapter des formations selon les besoins des recruteurs est « une réponse ponctuelle » (Broca, 2009, p.139) voire une décision d'urgence qui a un effet sur le court terme car elle répond uniquement aux besoins urgents du marché. Selon Bourdieu et Passeron (1970, p.19), les institutions éducatives transmettent des compétences et des savoirs jugés légitimes dans un contexte donné. Cependant, ces savoirs ne sont pas toujours directement adaptés aux exigences immédiates du marché du travail, qui évolue souvent plus rapidement que les cursus académiques. Dans le cas des écoles d'animation, cette situation est accentuée par la rapidité des changements technologiques et des besoins spécifiques des studios d'animation, notamment en matière de maîtrise des logiciels numériques qui diffèrent d'un studio à un autre.

De plus, la temporalité des entreprises, marquée par l'urgence et l'optimisation à court terme, s'oppose à celle des institutions éducatives, qui fonctionnent sur des cycles plus longs et structurés. Ce décalage dans les rythmes compliqué encore plus la mission des écoles pour répondre aux besoins des studios et crée par conséquent un décalage entre les attentes des recruteurs et les compétences développées au sein des écoles.

Ces dernières semblent n'avoir aucune autre manière de réagir car « les entreprises ont tendance à ne se préoccuper de formation que lorsqu'elles rencontrent une difficulté de recrutement. »

[267] 3DVF. (2023, décembre 12). *Stages des étudiants en animation : des progrès dans la relation écoles/studios ? [RADI-RAF 2023]* [Vidéo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=YOE-ylfpfkM.

(Broca, 2009, p.139). Encore en 2023, Fahim Boukhelifa, Vice-Président – RECA explique que ces écoles essaient toujours de trouver des accords pour adapter leurs formations au monde professionnel[268]. Ceci dévoile la continuité du problème de communication entre les écoles et les studios.

Ainsi, l'ouverture du recrutement du poste de storyboardeur.euse à tous les profils d'animation explique que le certificat de formation de storyboard n'a jamais suffi. L'accès à ce métier demande alors seulement un certain savoir-faire. L'hétérogénéité des profils qui candidatent pour occuper le poste de storyboardeur.euse augmente la concurrence. Ces candidats maîtrisent différentes connaissances spécifiques acquises lors de leurs formations initiales ainsi que pendant leurs expériences précédentes sur d'autres postes. Cette situation peut être renforcée par l'engagement des RECA à former des étudiants polyvalents, en accord avec les besoins des studios. Cette proposition concerne tous les métiers de l'animation. En effet, l'ouverture du recrutement à des profils variés et l'accent mis sur la polyvalence ont un impact notable sur ces métiers. D'une part, la formation polyvalente des étudiants, bien qu'augmentant leurs opportunités de recrutement dans divers postes, intensifie également la concurrence. Cette situation peut rendre difficile, pour les jeunes diplômés, de se démarquer, et peut exercer une pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail. Pourtant, le métier de storyboardeur.euse est considéré comme « un métier en tension »[269]. Par conséquent, le nombre de storyboardeur.euse.s formé.e.s est insuffisant par rapport à la demande sur le marché de l'emploi. Ainsi, les productions continuent de recruter des étudiant.e.s issu.e.s d'autres spécialités.

D'un autre côté, cette diversité de parcours peut entraîner une diminution de la qualité des jeunes diplômés. Les candidat.e.s, issu.e.s de formations diverses, peuvent ne pas avoir reçu une formation spécifique, entraînant des lacunes techniques et une compréhension incomplète des exigences du métier. Cependant, cela n'exclut pas la possibilité de former au sein des studios de bons storyboardeur.euse.s venant d'autres spécialités. Ce résultat est possible grâce à l'engagement des tuteurs, qui doivent désincorporer et transmettre les savoir-faire (Carnus, Alvarez, 2019 ; Fredy-Planchot, 2007) aux futurs storyboardeur.euse.s. Cependant, le travail de tutorat demande du temps, et ces tuteurs occupent également d'autres postes dans les studios.

---

[268] *ibid,*.

[269] 3DVF. (2023, décembre 12). *Stages des étudiants en animation : des progrès dans la relation écoles/studios ? [RADI-RAF 2023]* [Vidéo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=YOE-ylfpfkM.

Autrement dit, ces professionnel.le.s n'auront pas suffisamment de temps pour former et travailler sur les productions simultanément. Lucile Boileau, responsable formation à Supamonks Studio, explique lors de son intervention aux RAF que les studios doivent libérer les professionnel.le.s *seniors* pour qu'ils puissent exercer un rôle de tuteur, ce qui nécessite un financement adéquat. De ce point de vue, la culture du tutorat est une solution qui doit être appliquée dans les studios d'animation comme dans d'autres entreprises, car ce secteur repose essentiellement sur la transmission des savoir-faire. Les studios, comme n'importe quelle entreprise, se distinguent par leur objectif principal : ils ne cherchent pas à être un « lieu apprenant » (Amadieu, Cadin, 1996) non en tant qu'une fin en soi, mais comme un moyen de répondre à leurs besoins. Bien que l'entreprise (d'animation) puisse transférer des savoirs, ce n'est pas sa vocation principale (Fredy-Planchot, 2007, p.27).

II. La politique salariale dans l'industrie des séries d'animation à l'ère numérique : un facteur techno-économique de la dégradation des conditions de travail des storyboardeur.euse.s

II.1 La situation des storyboardeur.euse.s comme enjeu de négociation dans le conflit sur l'application de l'échelon junior

Le SNTPCT organise deux réunions d'information en 2013 à destination des professionnel.le.s des séries et des films d'animation, afin d'exposer les problèmes rencontrés dans ce secteur, liés en particulier à l'application de la convention collective et au respect des droits des professionnel.le.s au sein des productions. Selon le syndicat, ces réunions avec les techniciens montrent que les storyboardeur.euse.s sont les plus touché.e.s par ces problèmes[270].

Suite à ces réunions, de nombreux storyboardeur.euse.s adhèrent au syndicat[271] et créent une plateforme revendicative destinée aux storyboardeur.euse.s d'animation, mise en ligne sur le site internet du syndicat.

Lors de la réunion de négociation de revalorisation des salaires minima de 2014, cette plateforme est transmise au Syndicat des producteur.rice.s de films d'animation SPFA. Ce dernier repousse l'ouverture de la négociation concernant les storyboardeur.euse.s à plusieurs reprises faute de temps.

Parallèlement, à l'issue de ces réunions, un questionnaire est mené par le SNTPCT avec les storyboardeur.euse.s présent.e.s (adhérent.e.s ou non) pour évoquer leurs conditions de travail dont le niveau est en dégradation continue d'après la lettre syndicale n°64 publiée en mai 2014. Le secrétaire du SNTPCT constatent que le questionnaire est un moyen rigoureux pour comprendre la situation, avoir des résultats pertinents et trouver des solutions. Il reçoit près d'une centaine de réponses qui mettent en lumière les mécanismes entraînant une telle dégradation des conditions de travail. Les réponses à ces questionnaires sont accompagnées par des lettres de storyboardeur.euse.s témoignant de leurs situations professionnelles. Ces témoignages sont publiés dans la lettre syndicale n°64, tout en garantissant l'anonymat de ces

[270] Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de Télévision (SNTPCT). (2014, mai). *Story-board : Mettre un terme aux pratiques de travail dissimulé*. http://www.sntpct.fr/pdf/SNTPCT_Prod_Films Animation_Terme_Travail_dissimule_mai_2014.pdf.

[271] Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de Télévision (SNTPCT). (2016, septembre). *Lettre syndicale*, (76), 27.

professionnel.le.s. Au sein de leurs déclarations, les storyboardeur.euse.s affirment le rapport entre la dégradation de leurs conditions de travail et l'intégration des outils numériques dans le cinéma d'animation. En effet, depuis la généralisation de l'utilisation de ces outils dans toutes les productions d'animation, les storyboardeur.euse.s sont contraint.e.s de s'adapter aux nouvelles exigences de production.

Cette mutation professionnelle au niveau technologique donne l'impression aux employeur.euse.s que l'avancement du travail sur le storyboard sera plus rapide, vues les facilités techniques que ces outils numériques offrent. D'un côté, les producteur.rice.s diminuent le temps de travail des storyboardeur.euse.s, et, par conséquent, leurs rémunérations. De l'autre, s'additionnent aux tâches initiales des storyboardeur.euse.s des tâches supplémentaires sans temps additionnel ou revalorisation de leur rémunération. Selon un témoignage d'un des storyboardeurs adressé au SNTPCT : « Je constate comme beaucoup qu'avec l'arrivée de l'informatique je travaille plus pour moins. »[272]

En 2015, le SNTPCT s'adresse au Président du Syndicat des Producteur.rice.s de Films d'Animation dans une lettre afin de lui exposer - dans le cadre de négociations qui se sont ouvertes à propos de la revalorisation des salaires minima garantis – les demandes des technicien.ne.s de la Production des films d'animation membres du SNTPCT concernant leurs conditions de travail. Dans cette lettre, la situation des storyboardeur.euse.s est l'un des sujets principaux souligné par le syndicat. Dans un premier temps, le syndicat expose le lien de causalité entre la dégradation des conditions de travail et l'évolution des outils numériques. Puis, il propose d'une part une redéfinition des fonctions du.de chef.fe-storyboard, storyboardeur.euse et assistant.e-storyboard dans la Convention collective, afin de s'adapter au nouveau cadre de travail. D'autre part, il revendique une clarification détaillée - sur le contrat de travail de ces professionnel.le.s - des demandes techniques et esthétiques comme un storyboard cleané, layouté et animé, ainsi que de la durée de travail à respecter.

Un an plus tard, les négociations concernant la situation des storyboardeur.euse.s n'évoluent pas. La proposition de modification de la Convention collective du syndicat des producteur.rice.s des films d'animation - qui contient dans son avenant 10 la création de l'échelon *junior* - a déclenché un conflit entre les producteur.rice.s et les technicien.ne.s

[272] Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de Télévision (SNTPCT). (2014, mai). *Lettre syndicale*, (64), Spécial animation.

d'animation suivi par une mobilisation sociale au sein des écoles et des productions de ce secteur.

II.2.a Mobilisation contre l'échelon junior

Les mobilisations contre « l'échelon *junior* » ont marqué le secrétaire général du SNTPCT Jean-Luc Ballester. Pendant notre entretien, il nous a parlé triomphalement de ce mouvement car il a été parmi les premiers à dénoncer l'avenant 10.

Scène 6

« Blaster : Inacceptable »

Chercheuse : - *Comment les mobilisations contre l'échelon junior se sont-elles passées ?*

J.L Ballester : - Des négociations qui se sont ouvertes dans tous les secteurs qui emploient des CDDU pour revoir les conditions d'utilisation de ce contrat, et à cette occasion le syndicat des producteurs a fait une proposition par rapport à la crise des salaires, en instaurant pour certains nombres de fonctions l'échelon *junior* avec un salaire inférieur au salaire minimum de ces fonctions. Evidemment, pour les syndicats des salariés c'était inacceptable, en tout cas pour nous. C'était inacceptable pour nous d'abaisser le salaire *junior* qui est le salaire minimum de la fonction. Cela a donné lieu à une très forte mobilisation du secteur de l'animation. Personnellement, depuis que je travaille dans ce secteur, je n'avais jamais vu une telle mobilisation. Il y a eu une pétition qui a recueilli six mille signatures. Il y a eu une manifestation dans le festival d'Annecy à l'occasion de la première d'un des films. Il y a eu une mobilisation très forte du secteur de l'animation. Des assemblées générales se réunissaient à la place de la République. Jusqu'à maintenant, on n'était jamais mobilisé pour ces questions-là, mais là c'était l'échelon *junior* qui était proposé par les producteurs, ça a vraiment réveillé un petit peu le secteur.

D’après ce témoignage, l’avenant 10 génère plusieurs formes de protestations. La première est une pétition signée par des professionnel.le.s et des étudiant.e.s de films d’animation. Cette pétition, lancée le 18 mars 2016 par les étudiants des Gobelins est intitulée : « Signons contre la casse imminente des salaires ». Suite à cette mobilisation, le Syndicat des producteur.rice.s de films d'animation (SPFA) publie une note d’information refusant la pétition et mettant en cause le SNTPCT : « qui essaie depuis plusieurs mois de saborder les négociations que nous conduisons avec la CGT et la CFDT » selon la communication du SNTPCT publiée le 29 mars 2016.

Le 6 mai de la même année, les salarié.e.s intensifient la protestation en passant à la manifestation qui se déroule au sein du studio Illumination Mac Guff qui avait été racheté par Universal en 2011. Le même jour, Le Syndicat des Professionnels des Industries de l'Audiovisuel et du Cinéma (SPIAC-CGT) appellent, dans un communiqué du conseil national, le SPFA à « entendre ce qui s’exprime et participer par le dialogue social à redonner confiance à l’ensemble des salarié(e)s du secteur, qui sortent d’excellentes mais bien trop coûteuses écoles de formation, qui aiment leur métier mais qui veulent pouvoir en vivre. »[273]

Par conséquent, le 9 mai, le SPFA accepte de rencontrer le 17 mai dans ses locaux, l’association des Étudiants en Cinéma D’animation, avec une délégation de l’AECA et de quelques professionnel.le.s, afin de discuter de l’échelon *junior*. Néanmoins, cette rencontre creuse davantage encore le fossé entre les deux parties en « accusant » les étudiant.e.s d’être illégitimes car ils étaient « seulement un collectif d’étudiants » et en les « menaçant », en cas de non signature de la convention collective avant le 30 juin, de subir la décision du ministère de réduire le nombre de fonctions éligibles au CDDU et donc que cette décision serait « encore pire ».

Le 17 juin 2016, quatre cents professionnel.le.s et étudiant.e.s engagé.e.s participent à une mobilisation plus visible pendant la durée du Festival international du film d'animation d'Annecy. Dans le hall du palais Bonlieu avant la projection du film d’Illumination Mac Guff, arborant un accessoire vestimentaire orange en guise de signe de ralliement, les étudiant.e.s et les professionnel.le.s du cinéma portent les slogans « SPFA, arrête ton cinéma » et « Non à l’échelon *junior* ! ». Ce point d’orgue attire l’attention du public présent au festival sur les conditions de travail des professionnel.le.s du cinéma d'animation. D'autres protestations ont

[273] L’AEAC & Velma. (2017). *Résumé de la mobilisation contre l’échelon junior*. file:///C:/Users/Denis/Downloads/VELMA-AECA_R%C3%A9sum%C3%A9Mobilisation_EchelonJunior.pdf.

lieu pendant le festival, à l'occasion de la visite de François Hollande[274]. Selon les témoignages des étudiant.e.s qui sont présents, la sécurité présidentielle intervient de façon totalement violente, en confisquant les accréditations et en expulsant les personnes qui se présentent aux contrôles avec un autocollant de soutien au mouvement ou un accessoire orange, même s'elles ne participent pas à ce mouvement. Par conséquent, certain.e.s étudiant.e.s sont empêché.e.s de participer à des séances de recrutement avec les studios de production qui se passent pendant le festival, afin de décrocher leur premier emploi. La présence des médias pour couvrir la participation de Hollande à ce festival a permis aux étudiant.e.s et aux professionnel.le.s de films d'animation de donner de la visibilité à leur mouvement et de passer au journal régional de France 3.[275]

Tout au long de la mobilisation, les espaces de revendication (le studio Illumination Mac Guff, les locaux du SPFA et le Palais Bonlieu pendant le festival international du film d'animation d'Annecy), ne sont pas seulement le cadre de l'action protestataire, mais ils représentent l'enjeu même de la mobilisation. En se référant au champ bourdieusien, nous pouvons souligner le rapport entre les espaces de mobilisation et l'espace « social », « physique » et « réifié ». En effet, le studio Illumination Mac Guff, leader européen dans le secteur de l'animation, incarne l'idéal type de la structure hiérarchique au sein de cette industrie. Quant au second espace, les locaux du SPFA, il illustre également la structure du pouvoir patronal qui protège le positionnement des producteur.rice.s en tant que dominant.e.s de cette industrie. Ces espaces physiques ont un rôle important dans la structuration du pouvoir social, du fait de « l'effet de lieu » (Selimanovski, 2009, p.120). Nous ne pouvons pas alors séparer l'espace social et l'espace physique car au cœur de ce dernier espace se déroule le rapport de domination, instauré par une structure hiérarchique salariale et dirigé par les producteur.rice.s maintenant le capital économique. De ce fait, en mobilisant la théorie de Bourdieu dans ce champ du travail, nous pouvons affirmer que l'espace social dans l'industrie d'animation se structure autour de la dimension économique (Cabin, 2008).

Par ailleurs, le croisement du troisième espace physique du Palais Bonlieu avec l'espace temporaire du Festival international du film d'animation d'Annecy, donne naissance à un espace

[274] 3DVF. (2023, décembre 12). *Stages des étudiants en animation : des progrès dans la relation écoles/studios ? [RADI-RAF 2023]* [Vidéo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=YOE-ylfpfkM.

[275] Le Fil d'actu. (2017). *Manif interdite, Brexit et Fanzone* [Vidéo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=OWRH65spJk4.

symbolique « produit par les représentations collectives associées au champ des positions sociales et à la matérialité des lieux » (Selimanovski, 2009, p.121) et ce que Bourdieu (1993, pp. 159-167) appelle l'espace « social réifié ». En effet, dans cet espace les récompense sont destinées au travail global de l'équipe de production comme par exemple pour les longs métrages : Cristal du long métrage, prix du jury, prix contrechamp, Mention du jury Contrechamp et Prix Fondation Gan à la diffusion. Néanmoins, dans ce contexte, le travail de chaque département et de chaque intervenant est relégué à l'arrière-plan. En effet, les personnes mises en avant et recevant les récompenses ou les hommages, aux côtés des réalisateurs primés, sont une fois de plus les producteur.rice.s, figures dominantes de ce secteur et occupant le sommet de la hiérarchie sociale.

En outre, dans cet espace-temps, se déroule le recrutement des jeunes technicien.ne.s diplômé.e.s. Ces derniers se présentent aux stands des productions et exposent leurs travaux dans un « book », sans être sûrs que les postes proposés correspondent à leurs formations initiales. Cela peut sembler être une opportunité pour les nouveaux.elles arrivant.e.s de décrocher leur premier poste sur le marché. Cependant, cela représente également une forme de domination des producteur.rice.s, qui imposent leur rôle de décideur.euse.s quant à l'orientation des carrières des technicien.ne.s. Cet espace-temps devient alors le reflet des structures de pouvoir, influençant l'état d'esprit des acteurs en position dominante et dominée. Il s'agit d'une reproduction de l'habitus, défini comme « l'incorporation largement inconsciente de ces structures sociales spatialisées sous forme de divisions et d'oppositions. » (Ripoll, 2012, p.115). Ainsi, cet espace-temps, créé sous un prétexte festif, dissimule ce que Bourdieu désigne comme « la violence symbolique », car, en réalité, les producteur.rice.s dominent l'ensemble des espaces.

L'organisation des actions protestataires par les technicien.ne.s d'animation au sein de ces espaces physiques constitue un enjeu de lutte pour contrôler l'espace social approprié par les producteur.rice.s. Cela veut dire que « les lieux ne constituent pas seulement un cadre ou un décor mais bien un agent (agentic player) dans le jeu – une force dotée d'effets détectables et autonomes dans la vie sociale » (Gieryn, 2000, pp. 21-22).

II.2.b La négociation comme marchandage

Parallèlement à ces mouvements des techniciens et des étudiants d'animation, les négociations entre les syndicats de salariés, le SNTPCT et la SPIAC-CGT, et le syndicat patronal, le SPFA, autour de l'échelon *junior* deviennent une priorité. Les producteur.rice.s manifestent une vive volonté pour convaincre les syndicats en face à accepter l'avenant 10.

Scène 7

« Ballester : Le marchandage »

Chercheuse : - *Comment les discussions autour des storyboardeur.euse.s ont évolué pendant cette période ?*

J.L Ballester : - Par rapport à la négociation sur le champ junior, cela a mis un petit peu la discussion sur les storyboardeurs de côté pendant un temps. Mais en même temps, les producteurs ont fini par admettre qu'il fallait travailler sur le sujet des storyboardeurs, et c'était pendant un moment une espèce de marchandage : oui vous acceptez le champ *junior* et on discute des storyboardeurs.

Ici, le SPFA se déshabille de sa robe de dominant et propose un compromis en jouant la carte des storyboardeur.euse.s. Le syndicat patronal essaie alors de reformuler leur rapport de confrontation en un rapport de coopération pour inscrire autrement ses attentes. Cependant, le SNTPCT et la SPIAC-CGT rejettent cette proposition en considérant que cet acte est « une espèce de marchandage » bien que ce soit un type de négociation salariale dont le but est de partager les avantages. Dans le cas où le syndicat aurait accepté ce compromis, la confiance de ses adhérent.e.s serait brisée du fait qu'il aurait sacrifié les revendications d'un groupe majoritaire pour celles d'un autre groupe minoritaire sans pouvoir exposer des justifications qui explicitent ce choix. Par ailleurs, le SNTPCT et la SPIAC-CGT semblent se méfier du SPFA car « discuter des storyboardeurs » ne signifiera pas forcément accepter leurs revendications. De ce fait, ils ne veulent pas être engagés dans l'espoir d'un résultat incertain (Lichtenberger, 2013, p.16) peut-être rapporté pour plus tard, d'autant que l'échelon *junior* est un combat collectif qui touche tous les groupes professionnels de ce secteur, y compris les storyboardeur.euse.s.

Le SNTPCT et la SPIAC-CGT réfutent l'instauration de l'échelon *junior* et soutiennent cette mobilisation[276]. Cet acte renforce leur légitimité en tant que représentants des techniciens de l'animation, mais également leur poids face aux syndicats patronaux. Après des mois de mobilisation, les syndicats de technicien.ne.s réussissent à annuler l'instauration d'un échelon junior. Néanmoins, d'après Ballester, les producteur.rice.s trouvent un « subterfuge en redéfinissant la position d'assistant.e pour permettre aux assistant.e.s de faire le travail du poste supérieur mais à un tarif d'assistant »[277]. La redéfinition du rôle de l'assistant.e-storyboard leur aide alors d'atteindre le but initial voulu par l'instauration de l'échelon *junior* : effectuer des gains économiques.

En 2019, les négociations autour des conditions de travail des storyboardeur.euse.s débutent. Selon le SNTPCT, le seul objectif du SPFA est d'obtenir une définition de fonction de l'assistant.e storyboard qui, subrepticement, permette d'engager des storyboardeur.euse.s « non confirmés » au salaire des assistant.e.s, au prétexte que « cela se pratique déjà » et souhaite régulariser cette pratique. Cette proposition ne protège pas le département storyboard.

Cette proposition, toutefois, ne protège pas le département storyboard, puisqu'elle se concentre uniquement sur la fonction d'assistant.e storyboard, sans reconsidérer les tâches des storyboardeur.euse.s eux.elles-mêmes. Une telle redéfinition est pourtant nécessaire pour comprendre l'évolution de ce métier par rapport à la mutation numérique et les répercussions de cette transformation sur leurs conditions de travail.

Ces questions doivent être abordées et conclues avant le traitement du sujet de l'assistant.e de storyboard, car, d'une part, ce professionnel n'est pas toujours recruté dans les productions, du fait des limites budgétaires à la réalisation de films, et d'autre part, son rôle initial s'illustre à travers les tâches secondaires que son.sa supérieur.e hiérarchique, le.la storyboardeur.euse ou le.la chef.fe storyboard, lui confie.

Dans un courrier adressé au SNTPCT, le SPFA dévoile sa définition : « Sur base d'un pré-découpage rough (ou tumbnail) en totalité ou en partie, ou de précisons dessinées autres que la bible graphique, l'assistant storyboard participe à l'élaboration du storyboard sous la responsabilité de storyboardeur confirmé et/ou de chef storyboard ». La définition du rôle de

[276] Association des étudiants en cinéma d'animation, « Résumé de la mobilisation contre l'échelon junior », publiée le 12 février 2017 sur la page facebook de l'association, < https ://www.facebook.com/aecanimation>.

[277] Résumé de la rencontre avec le SPFA, réalisé par l'Association des étudiants en cinéma d'animation (AECA).

l'assistant.e-storyboard ne précise pas les tâches que celui-ci doit réaliser. Le choix de la formule : « participer à l'élaboration » laisse aux productions une interprétation large et libre du rôle de ce professionnel. En outre, cette proposition n'interdit en aucune façon de confier aux assistant.e.s-storyboard des tâches qui sont destinées aux storyboardeur.euse.s.

Etant donné que le rôle de ces derniers n'a pas été redéfini, cela brouille les limites des zones d'application de chaque niveau hiérarchique du département du storyboard (assistant.e-storyboard, storyboardeur.euse et chef.fe storyboard). La proposition du syndicat patronal peut, par conséquent, permettre aux producteur.rice.s d'engager des storyboardeur.euse.s *juniors*[278] et de les rémunérer au salaire minimum fixé pour les assistant.e.s storyboard. Ce choix qui semble être dicté par l'intérêt économique, a surtout pour but de remplacer la proposition de l'échelon *junior* dans le département storyboard par une nouvelle forme : l'assistant.e storyboard. Le témoignage suivant de la storyboardeuse H affirme la mise en pratique de cette politique :

> J'ai un collègue qui fait le travail d'un superviseur de storyboard (chef-storyboardeur), mais il est crédité dans sa boîte en tant qu'assistant storyboardeur, donc quelqu'un qui cleane des storyboards, alors qu'il fait largement le travail d'un assistant réalisateur. Il m'a dit récemment qu'il n'est pas crédité. Je lui dis : Tu te rends compte, tu fais ça depuis des années ? Tu te rends compte de l'injustice ? […]. Ça fait des années que tu fais ce travail et on ne te crédite pas, ce n'est pas les mêmes boîtes, mais il faut te poser la question. Il était extrêmement déçu, triste de savoir ça parce qu'il a travaillé essentiellement dans cette boîte-là. Il n'est pas allé voir ce qui se faisait ailleurs.

Le SNTPCT dépose une contre-proposition écrite afin de rejeter la redéfinition du rôle de l'assistant.e storyboard en proposant la définition suivante : « Sur la base d'un pré-découpage rough exécuté par un storyboardeur ou un chef storyboardeur, l'assistant storyboard complète le storyboard en effectuant si besoin la mise au net des roughs. Il peut également assurer auprès

[278] Les storyboardeurs *juniors* concernent ceux ayant une expérience de quelques mois à quelques années. Cette qualification d'expérience change d'une production à une autre.

de réalisateur, de l'assistant réalisateur ou de chef storyboard, et sous leur responsabilité, des corrections et/ou ajouts de poses ou de vignettes »[279].

Cette contre-proposition est accompagnée par une demande de négociation qui porte sur le paiement des heures supplémentaires, sur la durée du travail et sur la pratique du « forfait » considérée comme une pratique de travail dissimulé : « Le salaire dû au storyboardeur n'est pas un forfait et il doit être mis fin sans délai au système actuel qui aboutit à une pratique généralisée de travail dissimulé ! »[280].

Trois ans après l'ouverture des négociations, la situation des storyboardeur.euse.s ne s'améliore pas. Ceci est confirmé lors de nos entretiens avec les storyboardeur.euse.s. Le questionnement que nous avons pu effectuer lors d'entretiens au sujet des dégradations éventuelles des conditions de travail a fait l'objet de réponses relativement succinctes. Certain.e.s d'entre eux.elles ont libéré leur parole quand nous arrêtons la caméra, quand d'autres préfèrent rester anonymes par peur d'être repérés par leurs hiérarchies puis d'être « blacklisté.e.s ». Nous avons alors décidé de suivre des réunions syndicales organisées par le SNTPCT afin de mieux comprendre les problèmes que rencontrent les storyboardeur.euse.s, de suivre au plus près les négociations, qui semblent être mises en échec, afin de saisir la position du syndicat patronal et d'essayer de comprendre si celle-ci est bien la cause de la dégradation des conditions de travail comme le prétend le SNTPCT.

[279] Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de Télévision (SNTPCT). (2019, novembre). *Lettre syndicale*, (95), 15.

[280] Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de Télévision (SNTPCT). (2015, février). *Lettre au président de la SPFA*, 7.

Encadré n°5 : De SPFA à Anim France : un changement d'image

Créé en 1988, le Syndicat des Producteurs de films d'animation (SPFA) s'implique dans les négociations d'accords avec des diffuseurs et les soutiens publics, qui l'a conduit par exemple à la participation dans la construction des réformes du fonds de soutien du CNC en 2004, 2015 et 2016. Le SPFA a également participé à la création de crédits d'impôts et le plan cinéma de l'année 2019.

Ses champs d'action s'étendent également à la formation et l'emploi. Il a négocié en 2004 la convention collective qui s'applique aujourd'hui à toutes les entreprises du secteur après le combat du SNTPCT pour la créer. Le SPFA est un membre fondateur de la Poudrière école du film d'animation, du Réseau des écoles françaises de cinéma d'animation (RECA) et partenaire des Rencontres Animation Développement Innovation (RADI) et les Rencontres Animation Formation (Raf) à Angoulême. Le SPFA est aussi l'un des initiateurs culturels comme César du long et court métrage d'animation en 2001.

Les adhérents de ce syndicat ont voulu changer son nom pour qu'il soit plus représentatifs des enjeux de ses champs d'actions mais aussi à la diversité historique et économique des professionnels regroupés à son sein.

En 2020, Anim France devient la nouvelle dénomination, pour représenter une réalité d'une industrie « devenue beaucoup plus vaste et plus riche au fil des années » selon Perrine Gauthier productrice de La Cabane Productions dans le cadre d'une conférence de presse proposée pendant le Festival du Film d'Animation d'Annecy. Toutefois, ce changement a un motif beaucoup plus profond, est de changer l'image de ce syndicat qui a longtemps opposé à des revendications de développement et d'amélioration proposées par les syndicats représentatifs des techniciens d'animation ou les institutions de formation. Ceci est confirmé par le changement de leur politique de négociation qui semble aujourd'hui beaucoup plus souple selon le secrétaire général du SNTPCT.

Reference : KLIMBERG, Nathalie, « Le Syndicat des Producteur.rice.s de Films d'Animation devient Anim France », *in : Mediakwest*, publié le 8 juillet 2020, < https://mediakwest.com/syndicat-producteur.rice.s-anim-france/>.

II.2.c Le déroulement de la négociation

L'enquête menée par le SNTPCT auprès des storyboardeur.euse.s d'animation a servi de base aux discussions entre les syndicats représentant les storyboardeur.euse.s et les syndicats patronaux des producteur.rice.s. Cette enquête a été réalisée dans le cadre de l'ouverture des négociations visant à modifier les articles de la convention collective concernant les storyboardeur.euse.s. Cette enquête est composée de 47 questions partagées sur 6 modules : le panorama général, les tâches additionnelles, les quotas horaires, le forfait, le déclaratif de temps de travail et les droits. Selon le secrétaire général du SNTPCT, les réponses des storyboardeur.euse.s à cette enquête ont doublé, passant de 100 storyboardeur.euse.s en 2014 à 235 en 2021. Cette augmentation est dû principalement à l'évolution du nombre de professionnel.le.s travaillant dans le secteur d'animation liée à l'expansion de l'industrie de l'animation : En 2014, il y avait près de 5 300 salariés[281]. Ce chiffre double en 2021 et 2022, passant la barre des 10 000, à 10 172 emplois[282]. Ainsi l'augmentation des storyboardeur.euse.s engagé.e.s peut révéler une prise de conscience de l'importance l'importance de l'organisation collective.

En effet, depuis les mouvements des technicien.ne.s d'animation contre l'échelon *junior* en 2015, le SNTPCT a gagné en popularité car il a réussi à créer une communication qui était auparavant absente, avec les jeunes storyboardeur.euse.s et les étudiant.e.s. Cet acte des storyboardeur.euse.s peut être analysé comme une réaction à la dégradation de leurs conditions de travail, qui a généré, chez eux, une précarisation de leur situation économique.

[281] Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC). (2015). *Le marché de l'animation en 2015*. https://www.cnc.fr/cinema/etudes-et-rapports/etudes-prospectives/le-marche-de-lanimation-en-2015_204227.

[282] Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC). (2023). *Le marché de l'animation en 2023*. https://www.cnc.fr/professionnels/etudes-et-rapports/etudes-prospectives/le-marche-de-lanimation-en-2023_2205856.

Scène 8 : Réunion de négociation 1

« Restons entre nous »

Le 04 juin 2021, nous avons été invitées par le secrétaire du SNTPCT à une réunion de négociation en ligne avec les délégués d'Animfrance. Une forte tension a dominé la réunion dès les premiers échanges notamment du fait de notre présence ainsi que celle d'une autre storyboardeur.

F.C Animfrance : - On n'accepte pas de nouveaux intervenants à chaque fois, sinon je me retire la prochaine fois !

Co.Dir du SNTPCT : - Les storyboardeurs qui interviennent sont syndiqués, donc ils ont le droit de participer à ces réunions ;

Délégué du SNTPCT : - Vous avez raison. On aurait dû vous prévenir auparavant.

Secrétaire du SNTPCT : - Faire venir des gens dans des réunions de négociation c'est préférable, car ils sont les représentés.

SPIAC : - On est favorable aux réunions ouvertes. Il faut se sortir de l'entre soi car les films d'animation sont des champs complexes, donc il faut s'entourer par des professionnels.

Nous voyons d'après cette scène que le représentant du syndicat patronal F.C Animfrance, rejette la participation de la storyboardeuse Chloé pendant la réunion de négociation. Ici, le représentant du syndicat patronal joue son rôle de dominant car il est conscient que, sans sa présence, les négociations ne peuvent pas aboutir, un résultat qui pourrait être en faveur des producteur.rice.s. Ce geste, déstabilisant pour la partie d'en face, donne le sentiment que la présence de l'une de ses représentées est illégitime, donc elle trouble l'épreuve, dans cette situation, des négociations syndicales. Dans le même sens, Boltanski et Thévenot expliquent que : « pour contester la validité de l'épreuve et montrer qu'elle est affectée par la présence d'êtres étrangers à sa vraie nature il faut révéler la présence de ces êtres, simples machins dont on fait voir l'importance pour la dénoncer, que l'on porte au jour et que l'on identifie afin d'en exiger la mise à l'écart. » (Boltanski, Thévenot, 1997, p. 276)

Pourtant, Chloé va apporter pendant cette réunion, en tant que travailleuse dans des studios d'animation depuis des années, grâce à des anecdotes, un témoignage sur la fragilité des conditions de travail au sein des productions. Ces justifications crédibilisent les preuves du SNTPCT et mettent en lumière les préoccupations relatives aux conditions de travail précaires au sein de l'industrie. Notamment, elles exposent les failles dans le discours du syndicat patronal, ce qui pourrait expliquer le refus du F.C Animfrance d'accorder une place à la storyboardeur dans cette discussion. Cependant la contestation du F.C Animfrance peut sembler compréhensible si on s'appuie sur l'accord entre les différents syndicats concernés, à propos des noms des participants et de leurs rôles dans cette réunion de négociation. Par ailleurs, selon le témoignage du représentant du syndicat patronal, l'échange lors de la réunion de négociation précédente a été marqué par de fortes tensions en raison de l'intervention des professionnels syndiqués au SNTPCT, venus discuter du télétravail. Cette réunion, qui s'était déroulée en ligne, a permis de créer un cadre au sein duquel des professionnel.le.s ont pu rester anonymes afin de pouvoir critiquer leurs conditions de travail au sein de productions sans avoir peur d'être black-listé.e.s.

Cette anonymisation du professionnel ou la validation de telle ou telle personne à une réunion illustrent le fait que la partie qui incarne le pouvoir et qui a le contrôle sur cette négociation, est celle du patronat. Cette dernière s'impose comme la partie qui donne la légitimité ou non des interventions. Ce geste est une forme de domination symbolique exercée par les employeurs sur les employés.

Lors de l'échange ci-dessus, le secrétaire du SNTPCT a fini par présenter ses excuses, qui étaient reliées par des justifications appuyées sur un raisonnement de critère pragmatique afin de défendre l'acte d'intégrer Chloé à cette réunion, une manière de calmer les tensions en acceptant l'avis de l'autre partie dans le but de tirer les ficelles en sa faveur. À partir de cette scène nous pouvons affirmer que « les négociations agissent d'abord comme un révélateur des enjeux de pouvoir » (Odin, 2009, p.243).

Scène 9 : Réunion de négociation 1

« Une enveloppe fermée »

Chloé storyboardeuse : - Je travaille 35h par semaine mais je fais toujours 4 heures supplémentaires par semaine. Il y a des juniors qui affirment faire une semaine de travail supplémentaire. C'est quand même un temps supplémentaire important !

Délégué Général du SPIAC : - Quand on a négocié, il y a quelques années, on n'a jamais parlé du forfait. On a décrypté le réel problème du travail des salariés. On a le même problème sur ce type de métier à propos des heures supplémentaires. On a demandé à la CGT de présenter les 35 heures avec les 4 heures majorées. C'est l'assurance chômage qui paie les heures supplémentaires au lieu des producteurs.

M.P.J Animfrance : - Mais on a une enveloppe fermée pour le département storyboard !

Chloé storyboardeuse : - D'où est issu le fait qu'il y a une enveloppe fermée pour les storyboardeurs et pas pour les autres départements ?

M.P.J Animfrance : - La *prod* exécutive nous donne une enveloppe fermée, donc on essaie de partager sur les différentes lignes. Si on veut ajouter aux storyboardeurs, il faut enlever de l'animation par exemple. Le storyboard a évolué. Il est devenu la bible pour tout le monde. On est en discussion avec les diffuseurs pour augmenter le budget du storyboard. On a augmenté le nombre de jours minimaux d'une façon remarquable. Il y a 10 ans, pour 11 minutes, on donnait aux storyboardeurs entre 15 et 18 jours. Aujourd'hui, c'est entre 20 et 24 jours parce qu'on leur demande plus de tâches : les séries sont de plus en plus découpées, on demande plus de vignettes, de placer des paroles…

Chloé storyboardeuse : - La *prod* 2D est moins exigeante que la *prod* 3D. On m'a demandé de placer mes dessins sur le décor 3D et puis de placer les caméras, voire il y a des *prods* qui sont exigeantes au niveau de la qualité du dessin alors que les dessins vont être refaits par la suite.

M.P.J Animfrance : - Ce n'est pas une décision prise seulement par les *prods,* le chef *board* prend aussi les décisions avec nous. C'est à lui de défendre ce qu'il a pris comme décision avec la production. Le chef *board* a une responsabilité aussi.

Délégué SNTPCT : - Mais le chef *board* quand il se trouve devant une *prod* qui refuse complètement d'accorder plus de temps pour les storyboardeurs, il ne peut rien faire !

Au regard de cette scène, nous identifions deux problèmes principaux : les heures supplémentaires impayées par la production et le temps insuffisant accordé aux storyboardeur.euse.s pour réaliser leur travail. En effet, selon le témoignage du Délégué Général du SPIAC, les storyboardeur.euse.s continuent à travailler pendant leur période de chômage, afin de finaliser leur tâche. Durant cette période, ils reçoivent l'allocation chômage puisque leurs contrats sont achevés et non-renouvelés. Les producteur.rice.s profitent de cette situation pour ne pas transférer une paie supplémentaire aux storyboardeur.euse.s, en justifiant leur acte par le fait de la possession d'une « enveloppe fermée » mise par les producteur.rice.s exécutif.ve.s pour le département de storyboard. Autrement dit, la production exécutive décide d'un budget fixe pour rémunérer les storyboardeur.euse.s recruté.e.s. Par conséquent, chaque dépassement horaire, donc monétaire n'est pas pris en compte.

La négociation entre les différentes parties témoigne d'un échange qui paraît non productif. Des justifications basées sur la « grandeur » de leurs faits du côté de représentant.e.s du syndicat patronal et le refus de ces justifications du côté des représentants du syndicat des employé.e.s, rendent les négociations difficiles, en rejetant à chaque fois la responsabilité de la situation actuelle sur l'autre sans essayer de comprendre la cause du problème : le délai insuffisant pour réaliser le storyboard. C'est une manière pour s'imposer dans la discussion qui limite la « dispute » (Boltanski, 1990). Les dénonciations des représentants du syndicat des employés peuvent alors ne pas être complètement justifiées par le billet des témoignages de la storyboardeuse Chloé.

Cette manière de se justifier a créé un début de conflit pendant la réunion lorsque les représentants d'Animfrance ont dénoncé le fait que les chef.fe.s storyboard, représenté.e.s par les deux syndicats des employé.e.s, sont également responsables de cette situation puisqu'ils.elles acceptent les décisions de la production. Or, ces dernier.e.s sont rarement en capacité de négocier le temps nécessaire pour que les storyboardeur.euse.s finissent leur travail,

sachant que cette décision a déjà été prise par les producteur.rice.s par le biais de « l'enveloppe fermée ».

D'autre part, la demande de prolonger la durée de la réalisation d'un storyboard est-elle vraiment une question de négociation ou un besoin nécessaire pour les storyboardeur.euse.s ? Si les producteur.rice.s ont réalisé un pas en avant en élargissant le délai de la réalisation d'un storyboard, cela ne semble toujours pas suffisant. La présence de Chloé s'est révélée importante pour comprendre la cause de ce délai insuffisant pour finaliser un storyboard. Elle a exposé l'exigence de certaines productions qui incitent leurs storyboardeur.euse.s à effectuer un storyboard plus développé : « placer mes dessins sur le décor 3D et puis de placer les caméras, voire il y a des *prods* qui sont exigeantes au niveau de la qualité du dessin », ce qui demande par conséquent des heures supplémentaires pour effectuer ce travail. Grâce à son expérience acquise, elle a apporté des exemples concrets qu'elle a pu observer tout au long de de sa carrière et qui illustrent la difficulté de la réalisation dans un laps de temps restreint. Cela a également pu dessiner un fil conducteur lors de ces négociations, facilitant la discussion sur l'origine de ce problème, contrairement à ce qui aurait pu, probablement, se passer si elle n'était pas présente. Nous pouvons alors constater que ces organisations syndicales n'ont pas la capacité de concertation notamment du fait que les négociations à propos des conditions de travail des storyboardeur.euse.s s'éternisent depuis 2015.

III.2 Le forfait : une pratique ancrée dans les productions françaises

III.2.a Dans les studios de films d'animation : le.la storyboardeur.euse ne peut être payé qu'au forfait ?

Les storyboardeur.euse.s sont les seul.e.s employé.e.s du cinéma d'animation qui travaillent encore au forfait ou selon René Broca « payé à la tâche ». Ce dernier explique qu'un épisode de 26 minutes comptait 350 plans il y a encore quelques années, il peut aujourd'hui en compter 400 et parfois même beaucoup plus, à réaliser dans le même temps (de l'ordre de 6 semaines) sans que les rémunérations aient augmenté en proportion (Broca, 2009). Alors que le forfait permet de simplifier la gestion administrative de la paie en prévoyant de rémunérer systématiquement (avec les majorations) un nombre d'heures supplémentaires accomplies de

façon régulière par le salarié[283]. Ce qui n'est pas le cas que dans certaines productions car beaucoup n'appliquent pas un « forfait réel » mais un forfait symbolique, prescrit, d'arrangement[284].

« Cette idée, largement répandue chez eux, qui consiste à croire que le storyboard est obligatoirement payé au forfait, est une idée fausse » selon la lettre syndicale du SNTPCT publiée en mai 2014. Le syndicat continue à expliquer dans cette même lettre :

> Le paiement d'une durée forfaitaire pour ce travail sans décompte du temps réellement passé est parfaitement illégal. Les employeurs qui le pratiquent se rendent coupables de travail dissimulé, et s'exposent à des poursuites. Non seulement, ils spolient les salariés de leurs droits, mais ils les mettent en plus dans une situation de risque juridique inacceptable ! Il est urgent que chacun en prenne conscience pour ne plus accepter cette situation.

D'après le questionnaire du SNTPCT, des storyboardeur.euse.s n'ont signé aucun avenant supplémentaire de prolongation de la période de leur Contrat à Durée Déterminée d'Usage (CDDU). Ceci porte alors la robe du contrat forfaitaire sans demander l'accord de storyboardeur.euse. En effet, 65% des storyboardeur.euse.s enquêté.e.s ont répondu que le terme forfait n'apparaît pas sur leurs contrats. Or selon le ministère du travail, le forfait doit faire l'objet d'une clause ou d'une convention individuelle sur le contrat de travail. Le forfait ne peut donc être mis en place dans les productions que s'il a fait l'objet d'un accord entre les

[283] Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles. (2024, décembre 12). *Les conventions de forfait*. https://travail-emploi.gouv.fr/les-conventions-de-forfait.

[284] Les studios de production où le contrat au forfait s'applique, d'après les réponses des storyboardeurs au questionnaire du SNTPCT : 10e Ave Production, 2 Minutes, 4.21 Productions, Alphanim, Les Armateurs,Autour de Minuit, B-Water, The Big Company, Blue Spirit, Bobby Pills, LaCabane Production, Caribara, Cartoon Network, La Chouette Compagnie, Cottonwood Media, Cube Creative, Cyber Group Studios, Dandeloo, Digital Graphics, Double Mètre Animation, Dreamwall, Ellipse, La Fabrique d'Images, La Factorie Animation, Les Films du Poisson Rouge, Folimage, Folivari, The Fost Studio, Frogbox, Futurikon, Gaumont Animation, GoN Production, HLC, Je Suis Bien Content, Label Anim, Marathon Media, Master Images Programmes, Melting Prod, Method Animation, Miam! Animation, Millimages, MondoTV, Monello Production, Moving Puppet, Normaal, On Entertainment, OuiDO, Passion Paris, Planet Nemo Animation, Samka Productions, Silex Animation, Sip Animation, Something Big, La Station Animation, Studio 100, Studio 54 (Hachette), Studio Hari, Supamonks, Superprod, TeamTO, Technicolor Animation, Timoon, Ubisoft Motion Pictures, Unique Animation, Vivement Lundi, Watch Next Media, Xilam, Zagtoon, Zodiak Kids Studio.

deux parties (les producteur.rice.s et les storyboardeur.euse.s) parce qu'« aucune convention de forfait ne peut être imposée à un salarié »[285].

Cependant, nombreux sont les producteur.rice.s qui ne respectent pas le code du travail comme l'a dénoncé le secrétaire de SNTPCT. En effet, d'après l'enquête, 80% des storyboardeur.euse.s affirment que le système dit « au forfait » était présent dans les projets sur lesquels ils travaillaient. Seulement 16 % des enquêtés ont répondu que le terme forfait apparaît sur leurs contrats. D'un autre côté, 53 % ont témoigné que ce terme a été formulé verbalement par la production. Nous percevons alors que ce système forfaitaire dominant le département storyboard, qui doit en principe être le résultat d'un accord « établi par un écrit » entre les producteur.rice.s et les storyboardeur.euse.s, se déroule dans les faits souvent d'une manière verbale. Cette façon de procéder impose le forfait à des employés qui ne trouvent pas d'autres choix que d'accepter. Ce système n'est négociable que dans 2% des productions selon l'enquête du SNTPCT.

III.2.b Le forfait : une obligation dans les films de prise de vue réelle

Le salaire forfaitaire ne concerne pas seulement les storyboardeur.euse.s des films d'animation. Depuis l'émergence de ce métier dans l'industrie cinématographique prise de vues réelles, les storyboardeur.euse.s sont recruté.e.s souvent avant même d'avoir le budget pour la réalisation du film. Ils sont payés ultérieurement par une somme bloquée pour chaque semaine de travail. Si le temps de travail effectué correspond à la durée définie par la production, les storyboardeur.euse.s sont suffisamment gagnant.e.s. Alors que si le travail dépasse ce temps, ce qui est souvent le cas, ils se considèrent perdants parce que la majorité des producteur.rice.s refusent de rallonger la durée de leur contrat. Cependant dans le cas des storyboardeur.euse.s de prise de vues réelles, ils sont souvent recrutés en tant que *freelance.* Le contrat qu'ils signent est alors un contrat d'objet défini, afin de rendre un travail complet dans un délai prévu.

Or, en prise de vues réelles, le travail des storyboardeur.euse.s se base beaucoup sur leurs échanges avec les réalisateurs, ce qui demande également un temps important, Maxime Rebière confirme : « la semaine peut aller jusqu'au 3 mois ou même 4 mois […] parce qu'il y a la rencontre avec le réalisateur, le travail que je veux lui fournir, le temps après pour qu'on se

[285] Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles. (2024, décembre 12). *Les conventions de forfait*. https://travail-emploi.gouv.fr/les-conventions-de-forfait

revoit et qu'on modifie des trucs »[286]. Dans cette situation, quelques réalisateur.rice.s comme Lisa Azuelos pour son film *Mon bébé* (2019), gardent les storyboardeur.euse.s pour une durée supplémentaire, ce qui les contraint souvent à les rémunérer de leur propre poche.

En publicité, les storyboardeur.euse.s ne sont pas rémunéré.e.s pour le temps d'effectif, mais pour chaque vignette dessinée. Lors d'une réunion organisée par la Fédération Nationale des Storyboardeurs Français (FNSBF) au début des années 2000, le tarif minimum d'une vignette fut fixé à 40 euros. Ce tarif peut varier selon la finition du dessin (croquis / dessin détaillé) et le rendu final (noir et blanc / coloré), comme Névil nous l'a expliqué :

> J'ai des étapes, certes des fois ils (la production et le réalisateur) s'arrêtent à des images « tête à Toto », après je fais un premier crayonné sans les ombrages et tout et des fois ils me disent : « On s'arrête là », j'ai un tarif pour ça aussi. Après j'ai un tarif de 50 euros pour des images noir et blanc finalisées avec des ombrages et tous les détails. Après quand il y a des modifications sur ça, je facture tout. [287]

La pratique du forfait dans la publicité est également observée à travers la durée courte de travail (2 à 3 jours), fixée par la production. Par conséquent, afin de s'adapter aux conditions de la production publicitaire, les storyboardeur.euse.s dépassent souvent le nombre d'heures maximum par jour, déterminé par le code du travail, pour rendre le storyboard complet. Cela est le cas de Loïc Fontimpe :

> « Je pense que sur une publicité il n'y a pas vraiment une limite, ça peut être 15 heures d'affilée, après il y a les modifications qui doivent être faites. De toute façon, c'est plus de 10/11 heures plutôt que 8 heures par jour, ça c'est sûr. On a toujours des délais qui sont très courts. » [288]

[286] Entretien réalisé avec Maxime Rebière le 21 mai 2019.

[287] Entretien réalisé avec Névil le 14 février 2020.

[288] Entretien réalisé avec Loïc Fontimpe le 13 février 2020.

Scène 10 : Réunion de négociation 1

« Ce n'est pas légal ! »

Délégué Général du SNPTCT : - Le forfait ce n'est pas une pratique officielle.

F.C Animfrance : - Les storyboardeurs doivent comprendre qu'ils ont 35 heures forfaitaires. Donc notamment il y a des heures supplémentaires. Ce n'est pas des pratiques similaires avec le forfait.

Secrétaire du SNTPCT : - Le code du travail reconnaît le forfait, mais il est pratiqué d'une manière illégale qui ne respecte pas l'article du code du travail.

F.C Animfrance : - Les storyboardeurs ne négocient pas car ils acceptent ce qui est acquis sur les anciennes pratiques.

Délégué Général du SNTPCT : - Il n'y a pas de dialogue, la discussion est en sens descendant et pas remontant. Peut-être que les questions sont mal posées mais les résultats sont bien là.

Secrétaire du SNTPCT : - Les producteurs savent que ce qu'ils font ce n'est pas légal mais si on porte tout sur les salariés, ils vont se sentir blessés et battus. Il faut cesser cette pratique pour le bien des salariés et le bien des producteurs.

CEDT : Il y a un problème dans la convention collective dans les films d'animation. Ce n'est pas la faute à nous les associations et les syndicats. C'est un problème de la société. C'est une déloyauté au sens économique au niveau des employeurs. Il faut expliciter certaines notions comme le forfait et le quota. Ça se traduit sur le fond par la durée réelle pour finaliser un travail. Ça revient à faire travailler les salariés à la tâche, et ce que je sais en tant que syndicat, on n'est pas attaché au travail à la tâche.

L’apparition d’une pratique perverse au niveau de la politique salariale au sein du département storyboard a dégradé les conditions de travail de ces professionnel.le.s.

La notion perverse est utilisée par Raymond Boudon (2009, p.10), où il définit les effets pervers : « On s’accordera sans peine de qualifier de perverse l’action de l’esprit du mal, même si elle aboutit à la production d’effets individuellement et collectivement positifs. Mon deuxième argument est que les mécanismes pervers socialement les plus importants sont ceux qui aboutissent à la production d’effets indésirables, ceux que l’usage qualifie spontanément de pervers. Créant des déséquilibres sociaux non désirés et souvent non prévus, ils jouent un rôle essentiel dans le changement social. »

La pratique perverse au niveau de la politique salariale est due à une fausse interprétation du contrat « au forfait » de la part des producteur.rice.s. Elle consiste à l’origine à encadrer la durée du travail en prévoyant un forfait établi en heures ou en jours. En contrepartie, l’employeur garantit un nombre d’heures travaillées et payées, notamment les heures supplémentaires qui doivent être majorées de 25 % ou de 50 %. Cependant, le contrat « au forfait » est appliqué comme une prestation basée sur l'engagement de résultats et pas sur le nombre d’heures de travail[289].

La pratique des producteur.rice.s illustre parfaitement les effets pervers selon Boudon. La mise en place du contrat « au forfait » visait initialement à organiser et à encadrer les conditions de travail, garantissant une rémunération stable et équitable pour les storyboardeur.euse.s. Toutefois, l'interprétation de la définition de ce contrat par des producteur.rice.s aboutit à des effets contraires aux intentions d'origine : au lieu d'améliorer les conditions de travail, elle crée des déséquilibres et des injustices, notamment en ne rémunérant pas les heures supplémentaires comme prévu. Ces déséquilibres non prévus sont exactement ce que Boudon qualifie d'effets pervers, jouant un rôle dans le changement social en mettant en lumière des pratiques nuisibles qui, bien que légales en apparence, dénaturent l'intention de la loi ou du contrat.

Les storyboardeur.euse.s sont les seul.e.s employé.e.s de production des films d’animation

[289] Selon l’article L3121-59 du code du travail, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

payés pour le résultat final de leur travail : « Cette idée, largement répandue chez eux [les producteur.rice.s], qui consiste à croire que le storyboard est obligatoirement payé au forfait, est une idée fausse » selon la lettre syndicale du SNTPCT publiée en mai 2014.

En réalité, d'après l'article L3121-56 du code du travail, les contrats « au forfait » peuvent s'appliquer aux salarié.e.s dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, comme dans le cas des storyboardeur.euse.s.

L'application de cette pratique depuis le début des années 2000 [290] amène les storyboardeur.euse.s à penser que cette situation représente la réalité du fonctionnement salarial du département du storyboard. Elle a persisté à cause d'une absence relative de contestation donnant le droit aux recruteurs de l'employer systématiquement. Selon l'enquête du SNTPCT, 85% des storyboardeur.euse.s dépassent le temps du travail initialement alloué. Ce travail supplémentaire, d'une durée allant de quelques jours à plusieurs semaines, est le résultat d'un temps de travail de plus en plus insuffisant consacré à la phase du storyboard.

En effet, ces storyboardeur.euse.s sont toujours recruté.e.s sous un contrat « au forfait ». Il consiste à fixer en grande partie le nombre d'heures de travail que le.la storyboardeur.euse doit accomplir chaque semaine sans fixer la répartition de ces horaires. 79% des storyboardeur.euse.s qui ont répondu au questionnaire du SNTPCT, travaillent 35 heures par semaine. 17% sont répartis entre 38, 39 et 40 heures par semaine. Cependant, ce type de contrat conduit 73% des storyboardeur.euse.s à dépasser, systématiquement ou très souvent, le nombre d'heures hebdomadaires fixé dans leurs contrats afin de finir leur travail selon l'enquête du SNTPCT. Ces dépassements sont de 1 à 2 jours pour 24% d'enquêtés, de 3 à 4 jours pour 34% d'enquêtés et une semaine pour 30% d'enquêtés. Ayant quatre heures majorées d'après le délégué d'AnimFrance, ce temps supplémentaire est « loin d'être suffisant » pour les storyboardeur.euse.s.

Cette insuffisance temporelle est apparue suite à l'évolution numérique des logiciels de storyboard permettant aux employeurs d'accorder plus de tâches[291] aux storyboardeur.euse.s,

[290] La date de début de cette pratique n'est pas précise mais, selon les archives du SNTPCT, elle a été identifiée depuis une vingtaine d'années.

[291] Ces tâches supplémentaires se figurent dans le placement des fichiers voix, bruitages et/ou musiques témoins, timer, pré-timer, mettre des notes et des actions, dessiner des plans layoutés en production 2D, utiliser

au prétexte de la rapidité de ces outils, tout en les rémunérant aux mêmes salaires :

> J'en profite pour dire que j'étais évidemment payée au forfait, c'est quand même incroyable qu'on soit souvent l'unique poste payé de la sorte, pour un travail indispensable, clé. On nous demande de plus en plus de choses, l'animatique, voire le layout[292], bien souvent avec des scripts où les scènes d'action sont à peine développées : une phrase vague qui nous laisse le soin de résoudre les problèmes inhérents au script, le tout en rajoutant les gags. Pas de problème, j'ai envie de dire, si seulement nous touchions des droits d'auteur. Si nous étions davantage valorisés pour ce que nous apportons aux scripts que nous recevons. Si nous étions payés chaque jour travailler en conséquence de ce qu'on nous demande. Un animatiqueur[293] ça se paye, pourquoi pas nous ? Ce procédé se généralise et c'est inacceptable.[294]

Selon les résultats de l'enquête réalisée par le SNTPCT, il ressort que 91% des storyboardeur.euse.s ont connaissance de la pratique du contrat au forfait, dont 53% affirment que cette pratique leur a été expliquée par la production, et 28% ont dû personnellement consentir à des efforts pour en comprendre les implications. Ces résultats suscitent des interrogations quant à la manière dont les producteur.rice.s ont abordé cette pratique contractuelle lors de leur explication, mais la réticence des producteur.rice.s à témoigner sur ce sujet rend difficile une vérification approfondie. Toutefois, l'acceptation de certaines conditions de travail par les storyboardeur.euse.s résultant de la pratique du contrat au forfait, ainsi que la normalisation de cette pratique et ses répercussions au sein des studios d'animation, semblent confirmer que les explications fournies par les producteur.rice.s ne clarifient pas suffisamment

---

le décor 3D pour dessiner le storyboard et dessiner un plan au sol pour chaque séquence en production 3D. Ces tâches supplémentaires ont pour but d'avoir un storyboard poussé qui permet de prévisualiser tous les détails.

[292] « Dissocier tous les plans du storyboard en éléments indépendants (qu'il s'agisse des personnages, des décors, des éléments fixes, des mouvements de caméra…) afin de faciliter le travail des animateurs, qui pourront ensuite fabriquer réellement l'image animée.» Petit lexique du cinéma d'animation, <https://www.cnc.fr/cinema/actualites/petit-lexique-du-cinema-danimation_1075612>, 28 mai 2021.

[293] C'est un métier du cinéma d'animation qui consiste à animer les éléments dessinés dans le storyboard en suivant les actions du découpage technique et parfois, en ajoutant même une bande son afin de permettre aux réalisateurs de se faire une idée de la future séquence.

[294] Témoignage d'un storyboardeur anonyme publié dans la lettre syndicale n°64, mai 2014, Spécial animation, SNTPCT.

les règles régissant ce contrat au forfait, ni ne mettent suffisamment en évidence les droits des storyboardeur.euse.s.

D'un autre côté, la pratique du *forfait* employée par les producteur.rice.s est une solution qui leur aide à créer leurs projets avec un budget limité par une « enveloppe fermée », consacrée à chaque département et imposée par les producteur.rice.s exécutif.ve.s[295]. Conscients de la limite de leurs budgets, les producteur.rice.s n'hésitent pas à demander aux storyboardeur.euse.s un travail étayé qui nécessite la mobilisation d'un temps supplémentaire important. Le refus de certain.e.s storyboardeur.euse.s de réaliser ce travail « non rémunéré » entraîne leur mise à l'écart :

> J'ai déjà entendu des histoires de storyboardeurs même expérimentés qui disent : « voilà, c'est le dernier jour du contrat, je n'ai pas réussi à finir. Est-ce que vous me faites un avenant pour que je puisse finir l'épisode ou est-ce que j'enchaine sur un autre épisode ? » Mais on leur dit : « bah non, désolé ! salut ! on ne veut pas de toi sur le prochain épisode ». Du coup, on est un peu piégé. [296]

[295] « Il est la personne mandatée par la société de production pour prendre en charge la fabrication du film, sans nécessairement posséder les droits d'exploitation du film. Il encadre donc toute la production de l'œuvre, dans les limites du budget établi par la production. Il engage lui-même l'équipe, y compris le cinéaste, qui dépend très souvent directement de lui. Il établit les contrats, les signe et vérifie la plupart du temps leur bonne exécution. Il est souvent présent sur le plateau, afin de s'assurer du contrôle du budget ou du respect des délais impartis. Il est à ce titre le supérieur direct du directeur de production, et est en charge d'un contrôle plus global de la fabrication du film, quand ce dernier a une tâche plus concrète, liée à la gestion même du tournage et de la préparation. » Ecole Supérieure de Réalisation Audiovisuelle (ESRA).

[296] Entretien avec Chloé réalisé le 3 août 2021.

Le travail sans contrat et sans salaire est considéré comme un travail dissimulé[297] qui donne lieu à des sanctions contre les producteur.rice.s mais aussi contre les storyboardeur.euse.s comme l'interdiction de pratiquer directement ou indirectement leur métier[298]. Ceci génère chez les storyboardeur.euse.s un sentiment d'insécurité, qui est alimenté par l'existence d'un *turn-over* particulièrement élevé au sein des studios d'animation à cause du régime de l'intermittence du spectacle. La pratique des producteur.rice.s ne relève en aucun cas d'une simple incompréhension des différents types de contrats. En effet, même s'ils ne possèdent pas eux-mêmes une expertise juridique leur permettant de maîtriser les lois du code du travail et leurs modalités, les studios disposent généralement de responsables des ressources humaines compétents dans la gestion des contrats ou consultent régulièrement des avocats pour éclairer et résoudre ce type de problématiques.

Cependant, une fausse interprétation du contrat « au forfait » semble être une source de profit pour les producteur.rice.s puisqu'ils recrutent les storyboardeur.euse.s, comme si ces dernier.e.s avaient donné leur accord pour conclure une convention de forfait en jours, laquelle selon la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V), ne limite pas la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'article L. 3121-18, les durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 et la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27. Vu l'absence de cet accord selon les témoignages des storyboardeur.euse.s, cette loi ne peut pas être appliquée.

Par ailleurs, selon l'article L3121-1 modifié par loi n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V), la durée quotidienne de travail effectif par salarié.e ne peut excéder dix heures, sauf en cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par décret, en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret et dans les cas prévus à l'article L. 3121-19.

[297] Le travail dissimulé : absence de déclarations obligatoires, de remises de bulletin de paie, dissimulation d'heures de travail… ; (travail-emploi.gouv.fr).

[298] Voir encadrée n°6 dans l'annexe

Encadré n°5 : Les lois du code du travail

Article L3121-18 Version en vigueur depuis le 10 août 2016, Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf :

1° En cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par décret ;

2° En cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret ;

3° Dans les cas prévus à l'article L. 3121-19.

Article L3121-19 (abrogé)Version en vigueur du 01 mai 2008 au 22 août 2008, Abrogé par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 18 (V)

L'inspecteur du travail peut autoriser, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires dans les limites des durées maximales hebdomadaires définies au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premiers et deuxièmes alinéas de l'article L. 3121-36.

En cas de chômage, il peut en interdire le recours en vue de permettre l'embauche de travailleurs sans emploi.

Article L3121-20Version en vigueur depuis le 10 août 2016, Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures.

Article L3121-22Version en vigueur depuis le 10 août 2016, Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3121-23 à L. 3121-25.

Article L3121-27Version en vigueur depuis le 10 août 2016, Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.

Article L3121-23Version en vigueur depuis le 10 août 2016, Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de quarante-quatre heures, calculée sur une période de douze semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de douze semaines, à plus de quarante-six heures.

Article L3121-23Version en vigueur depuis le 10 août 2016, Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de quarante-quatre heures, calculée sur une période de douze semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de douze semaines, à plus de quarante-six heures.

III.3 La pratique du contrat au forfait chez les storyboardeur.euse.s d'animation : heures supplémentaires non rémunérées

III.4.a La rémunération des heures supplémentaires et le contrat au forfait

Scène 11 : Réunion de négociation 2

« Au *black* »

Mercredi 16 juin 2021. Nous avons pensé que nous ne serons pas invitées pour la deuxième réunion ce jour-là, suite au mécontentement du délégué d'Animfrance à cause de la présence de Chloé et la mienne lors de la réunion précédente (Scène numéro 8 « Restons entre nous »). Cependant, nous avons reçu un mail de la part du délégué du SNTPCT à la dernière minute, qui nous invite à rejoindre cette réunion.

F.C Animfrance : - Je suis sûr qu'il y en a beaucoup qui ne savent pas ce que signifie un avenant.

Délégué Général du SNTPCT : - On a 187 réponses sur 204, 8 ont répondu oui.

Délégué Général du SPIAC : - L'avenant doit cesser. L'employeur se met en danger suite à cette pratique face à l'URSSAF. C'est un travail hors la loi, c'est un travail au *black*.

F.C Animfrance : - Dans la convention collective, seuls les storyboardeurs ont le droit du travail à domicile ; ils sont le seul cas spécifique.

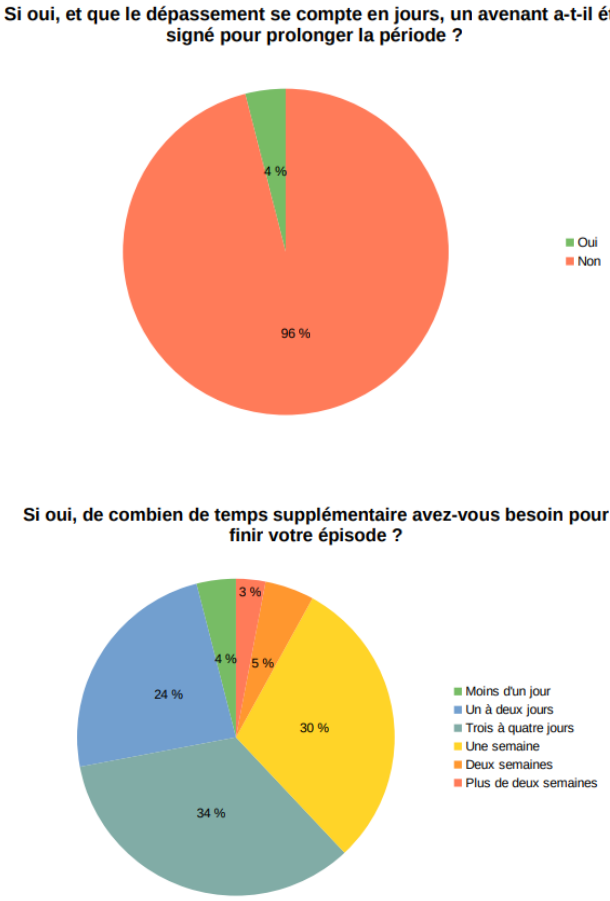


Figure 79 Résultats de l'enquête du SNTPCT concernant les heures supplémentaires

Comme l'a souligné le délégué général du SPIAC, le travail « dissimulé » est largement répandu dans ce secteur. Lorsqu'un délai supplémentaire est nécessaire pour finaliser un storyboard, la signature d'un avenant au contrat est obligatoire. Cependant, dans 96 % des cas, aucun avenant n'est signé pour prolonger la durée du contrat. Ce constat montre que certaines productions ne respectent pas le Code du travail. Les storyboardeur.euse.s doivent livrer leur travail dans un délai précis, pour une rémunération fixe, même lorsque la charge de travail dépasse le temps initialement prévu. Certain.e.s storyboardeur.euse.s compensent donc en travaillant lors des heures de repos, les week-ends ou les jours fériés[299]. Cette ignorance de l'application juridique du contrat au forfait entraîne des pratiques qui ne protègent ni les storyboardeur.euse.s ni les

[299] Selon l'article L3121-65 une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect des dispositions suivantes 2° L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

producteur.rice.s.

Selon l'article L3121-55 du Code du Travail, la forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit, le règlement des heures supplémentaires en fonction du forfait s'applique seulement par un accord spécifique entre le.la producteur.rice et le.la storyboardeur.euse, qu'il incombe à l'employeur de prouver. « Ni le fait que le contrat de travail fasse état d'un salaire mensuel forfaitaire, mais sans indiquer le nombre d'heures correspondant, ni la circonstance que le salarié ait reçu sans protester des bulletins de salaire faisant mention d'une forfaitisation de sa rémunération, ne suffisent à établir l'existence de la convention de forfait invoquée par l'employeur […] dès lors, la convention de forfait invoquée par l'employeur n'est pas applicable à monsieur X... »[300]

Et d'après le pourvoi n°08-43201 du 13 janvier 2010 de la cour de cassation chambre sociale, « si l'employeur ne remplit pas les conditions posées par l'accord qui stipulait un suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui devait en résulter, il est irrecevable à se prévaloir du forfait pour s'opposer à la demande en paiement des heures supplémentaires ».

Dans le même sens, la chambre sociale de la Cour de Cassation a jugé, en mai 2010 dans le pourvoi n° 08-43652, « que la seule fixation d'une rémunération forfaitaire, sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération, ne permet pas de caractériser une convention de forfait. »[301] Selon cet arrêt de la Cour de Cassation, nous pouvons comprendre en premier lieu que le salaire forfaitaire n'implique pas automatiquement la convention de forfait.

D'après les témoignages des storyboardeur.euse.s, leurs contrats ne contiennent pas une clause pour la convention de forfait. Dans le cas où le salaire forfaitaire n'est pas accompagné par une convention de forfait, le.la producteur.rice est obligé.e de définir la durée supplémentaire avant la signature du contrat, qui doit être rémunérée par la suite. Si cette durée est dépassée, une modification du contrat après accord entre le.la producteur.rice et le.la storyboardeur.euse doit être effectuée. Et même si les heures supplémentaires n'étaient pas déterminées dans le contrat,

[300] C. A. Versailles (6ème Ch.), 8 novembre 2005, BICC n°634 du 15 février 2006.

[301] Braudo, S. (s.d.). *Forfait*. *Dictionnaire du droit privé*. https://www.dictionnaire-juridique.com/definition/forfait.php

cette durée additionnelle du travail doit être rémunérée. En admettant que le.la producteur.rice s'oppose à cette demande en paiement, la loi lui donne tort.

Le maintien de l'exigence « d'établir l'existence de la convention de forfait » découle de l'ambiguïté entourant l'application de cette convention aux pauses et repas pendant une journée de travail, sous le prétexte que « seuls les storyboardeurs ont le droit de travailler à domicile ; ils constituent le seul cas spécifique » d'après F.C Animfrance. Autrement dit, le représentant des producteur.rice.s essaie d'expliquer que les storyboardeur.euse.s sont des privilégié.e.s avec le télétravail, donc que l'application de la convention de forfait est légitime en contrepartie. Cependant le problème de cette pratique n'est pas une question de privilège pour les producteur.rice.s mais une incapacité de contrôler le temps de travail des storyboardeur.euse.s vu que ces derniers travaillent à distance. Cela veut dire que pour F.C Animfrance, les heures supplémentaires effectuées par les storyboardeur.euse.s sont les conséquences du télétravail et du manque de supervision[302]. Ce constat de F.C Animfrance est une forme de « subterfuge des dominants pour s'assurer le consentement des dominés » (Boltanski, Chiapello, 1999, p. 46) à réaliser des heures supplémentaires non rémunérées.

La démocratisation du télétravail après la COVID 19, a accéléré l'adoption de technologies pour suivre les heures de travail à distance. Les logiciels de déclaration des horaires, comme ceux évoqués dans le questionnaire du SNTPCT, permettent aux studios de mieux contrôler les horaires des employés et de s'assurer que le travail est accompli dans le respect des délais impartis. Cependant, les chiffres montrent que l'utilisation de ces logiciels reste marginale : seuls 2 % des storyboardeur.euse.s déclarent que ces outils sont systématiquement mis à disposition par la production, 4 % affirment qu'ils sont utilisés la plupart du temps, 2% régulièrement, 14% parfois et 71 % n'y ont jamais recours. Ces résultats révèlent que, malgré la possibilité technique, beaucoup de productions continuent à ne pas surveiller ou encadrer formellement le temps de travail. Avec l'introduction des logiciels de déclaration des horaires, cette crainte des producteur.rice.s concernant la gestion des délais pourrait se réduire. En effet, si les heures de travail sont clairement définies et suivies, les dépassements d'horaires pourraient être mieux régulés et compensés, réduisant la nécessité de recourir aux contrats au forfait. Cela contribuerait également à une meilleure protection des droits des storyboardeur.euse.s, qui seraient rémunéré.e.s en fonction du temps de travail réel, y compris

[302] 3DVF. (2023, décembre 22). *Point sur la réglementation sociale – Croissance et organisation du travail. Partie 2 [RADI-RAF 2023]* [Vidéo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=y_1U9VFlQys.

pour les heures supplémentaires. Ceci explique que la question n'est plus un problème de contrôle mais une volonté de ne pas compter les heures réelles de travail. En effet, les producteur.rice.s sont conscient.e.s que cette pratique leur aide à économiser du budget vu que les storyboardeur.euse.s effectuent toujours des heures supplémentaires comme l'enquête du syndicat l'indique. Cette pratique est appliquée généralement dans tout le secteur audiovisuel. Dans ce contexte, le paiement des heures supplémentaires, observé de manière plus régulière chez des technicien.ne.s tels que les machinistes ou les électricien.ne.s de plateau, reste une exception qui renforce l'idée que les professions créatives sont régies par une temporalité flexible, où le temps de travail n'est pas formellement comptabilisé. Pierre Bourdieu, dans son ouvrage *Les règles de l'art* (1992), explique comment les professions créatives se structurent autour d'une logique de « don », où la reconnaissance sociale et symbolique prime souvent sur les compensations matérielles. Or les métiers plus techniques comme les machinistes (Hamus-Vallée, 2009, p.48) échappent à la logique du don symbolique qui caractérise les travailleur.euse.s créatif.ve.s comme les storyboardeur.euse.s.

L'application de la convention de forfait donne la possibilité aux producteur.rice.s de ne pas payer les heures supplémentaires. D'un autre côté, le forfait est une clause dans le contrat pour fixer un montant définitif non susceptible de révision afin de réaliser les planches du storyboard. Si le.la storyboardeur.euse dépasse la durée convenue, le.la producteur.rice n'est pas obligé.e de lui payer les heures supplémentaires.

D'après le sondage du SNTPCT, plus de 85% des storyboardeur.euse.s sont obligé.e.s de travailler sans être payés pendant des durées allant de quelques heures à plusieurs semaines afin de finaliser leur travail. L'application de la convention de forfait permet alors aux producteur.rice.s de ne pas être limités par les conditions du contrat au forfait, et donc de ne pas payer les heures supplémentaires des storyboardeur.euse.s. Il faut garder à l'esprit aussi que les producteur.rice.s sont également limité.e.s budgétairement par l'enveloppe fermée consacrée pour le département du storyboard de la part des producteur.rice.s exécutif.ve.s. De ce fait, l'application de la convention de forfait est devenue systématique pour respecter le budget. Cependant, si nous nous basons sur la convention collective, les storyboardeur.euse.s sont payés suite à un accord sur un contrat au forfait dans lequel aucune convention de forfait ne s'affiche selon les cas que nous avons étudiés[303].

[303] Voir Analyse de deux exemples de contrats de travail des storyboardeur.euse.s

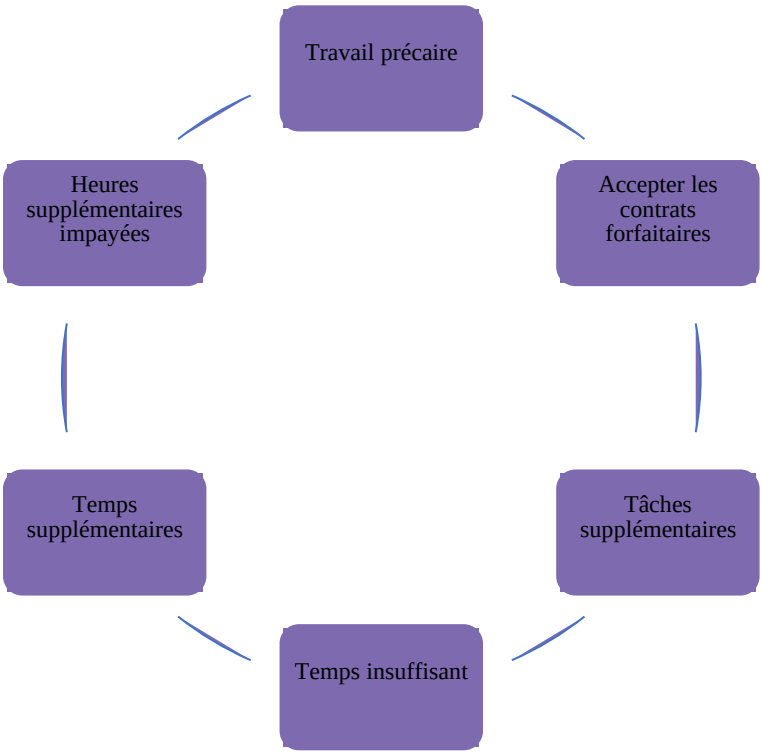


Figure 80 La boucle répétitive des conséquences liées à une mauvaise interprétation du contrat « au forfait »

Scène 12 : Réunion de négociation 1

« Conscients d'être hors la loi »

Délégué Général du SPIAC : - L'employeur doit prendre les heures de travail du salarié. Si l'employé a dit qu'il a fait 36 heures et que l'employeur dit non, il faut en ramener une preuve.

Chloé la storyboardeur : - ça m'a rarement été demandé. Dans certaines sociétés, il faut remplir sur une application. Mais on ne peut pas remplir les heures supplémentaires sans la permission de la prod.

Secrétaire du SNTPCT : - Il y a une spécificité pour le storyboardeur. Il y a des heures collectives du travail qui sont affichées. Avec les storyboardeurs c'est des heures individuelles même s'ils travaillent dans les studios. Il y a un mécanisme sur les tournages où les employés remplissent leurs fiches horaires et ils adressent ça aux responsables. Il faut trouver un système comme cela pour les storyboardeurs.

Délégué général du SNTPCT : - Il faut la mise en place d'un système et on remarque suite aux résultats qu'on a un défaut de communication entre la prod et les storyboardeurs.

Chloé la storyboardeur : - Je me demande parfois si je déborde et si je fais des heures de plus et alors je ne travaille pas le matin, on me dit que je dois toujours remplir 8 heures et on s'arrangera plus tard. Peut-être que c'est possible de déclarer les heures mais on ne me l'a pas présenté ou expliqué.

Délégué Général du SPIAC : - C'est un travail dissimulé

M.P.J Animfrance : - Les prods ne contestent pas la remise d'un déclaratif selon votre enquête, donc elles ne sont pas si horribles !

Délégué général du SNTPCT : - Oui mais ils disent : « On est conscient que vous avez fait des heures supplémentaires, mais ça ne va pas être payé ».



Figure 81 Les résultats de l'enquête du SNTPCT concernant la déclaration des heures supplémentaires

Selon la figure 81, 84% des storyboardeur.euse.s ne font pas un déclaratif d'heures supplémentaires comme le prévoit la convention collective depuis 2017. Les productions demandent rarement aux storyboardeur.euse.s ce document bien qu'ils soient toujours informés des heures supplémentaires souvent réalisées par les storyboardeur.euse.s. Du moment que ce temps additionnel « ne va pas être payé » comme le délégué de SNTPCT l'a expliqué, ces producteur.rice.s préfèrent de ne pas avoir recours au déclaratif d'heures supplémentaires afin de ne pas avoir une preuve de leurs pratiques illégales, d'après le délégué général de SPIAC. Dans le cas où les producteur.rice.s demandent un déclaratif d'heures supplémentaires, il y a seulement 2% des productions qui proposent un logiciel qui permet de déclarer les horaires de travail. D'un autre côté, 37% des storyboardeur.euse.s ne peuvent pas remplir le temps de travail effectif réel si un logiciel est proposé par certaines productions.

Par ailleurs, dans 69% des cas où un déclaratif d'heures de travail est déposé aux productions, les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées. Ce résultat est appuyé par le témoignage de Chloé lors de la scène 12 « Conscients d'être hors la loi », lorsqu'elle explique que la production lui demande à chaque fois de remplir seulement huit heures sans ajouter les heures supplémentaires du travail. Ce qui nous laisse nous questionner sur la légitimité de cette pratique des producteur.rice.s. Les conditions pour appliquer le code du travail au sein des studios donnent aux producteur.rice.s la possibilité de refuser la rémunération de ces heures sous le prétexte d'un accord sur la durée du travail qui a été signé par le.la storyboardeur.euse dans son contrat. Le délégué de SNTPCT a confirmé l'existence de cette pratique illégale par une expérience qu'il avait vécue au sein d'une production :

> Un jour, les storyboardeur ont réclamé des jours de plus car ils ont considéré qu'ils n'ont pas assez de temps pour terminer leurs boards. La prod a expliqué que ça ne la dérange pas que les gens dépassent le délai, mais elle n'a pas assez dans l'enveloppe pour payer les jours de plus [...].

III.4.c Analyse de deux exemples de contrat de travail des storyboardeur.euse.s

Article 1 : OBJET DU CONTRAT

1.1 Il est recouru au contrat à durée déterminée, conformément à l'article L 122-1-1 3° du code du travail, pour emploi dit d'usage constant dans les secteurs d'activité définis à l'article D 121-2 du code du travail, dont relève l'activité de l'employeur et dans laquelle s'inscrit le poste confié au salarié.

1.2 Le salarié est engagé pour exercer la fonction de **STORYBOARDEUSE** pour la production d'une série d'animation (ci-après dénommé « le film ») intitulé provisoirement ou définitivement

[redacted]

Le film sera exploité en tout ou partie (éventuellement et sans que ces exemples soient limitatifs, dans un autre film ou banque de données quel qu'en soit le support), au seul profit de ses producteurs, par tous moyens d'exploitation connus ou à connaître, sans que ces derniers ne soient tenus à une quelconque exploitation.

Article 2 : DURÉE DU CONTRAT

DATE DEBUT	DATE FIN	NOMBRE DE JOURS	NOMBRE HEURES
Du : [redacted]/18	Au : [redacted]/2018	10 jours : [redacted] juin 2018	7h/j

Le salarié certifie, compte tenue de ces éventuels autres engagements que la signature du présent contrat ne dépasse la durée maximale de travail hebdomadaire prévu à l'art. L 3121-35 et suivants du code du Travail.
Le présent contrat n'est pas renouvelable par tacite reconduction et cesse de plein droit à son terme sans préavis, ni indemnités.

Article 3 : RÉMUNÉRATION

3.1 En contrepartie de sa prestation, le salarié recevra, à titre de salaire, la somme brute forfaitaire de : **1 900 Euros, soit 190 Euros par jour.**

3.2 Les éventuelles journées de dépassement donneront lieu au versement d'un salaire supplémentaire déterminé au prorata. Toute demi-journée commencée sera payée.

Article 4 : DISPOSITIONS SOCIALES

4.1 Le salarié sera affilié au régime général de la sécurité sociale, à la caisse de retraite complémentaire (AUDIENS -7 rue Jean Bleuzen - 92177 VANVES Cedex), et à la caisse des congés Spectacles (7, rue du Helder, 75440 PARIS Cedex 09).

4.2 Le salarié certifie qu'aucune inaptitude au travail n'a été reconnue lors de sa dernière visite médicale, intervenue lors des six derniers mois (*ou douze derniers mois, si le salarié est embauché par le même employeur*).

Article 5 : CONVENTION COLLECTIVE

5.1 Ce contrat est régi par les dispositions de la convention collective applicable à la société, à savoir, à titre indicatif à ce jour, la convention collective n°2412 « Production de films d'animation », ainsi que par le présent contrat et les clauses générales figurant au verso.

Fait à [redacted] le [redacted]/2018

Le salarié

Pour l'employeur

Figure 82 Contrat n°1 de storyboardeur

ARTICLE PRELIMINAIRE

Production : **Œuvre audiovisuelle d'animation**
Programme : [redacted] (Titre provisoire ou définitif) - (ci-après le « Programme ») dont le numéro d'objet est [redacted].
Réalisateur : [redacted]

Par le présent CDDU, la Productrice confirme l'engagement de la Salariée, sous réserve de la présentation de son attestation d'aptitude au travail délivrée par le Centre Médical de sa région, en contrat à durée déterminée d'usage, durant la période mentionnée ci-dessous, aux conditions ci-après exposées, afin d'exercer la fonction de :

Storyboardeuse (filière Tronc Commun de la Convention Collective, secteur Réalisation, niveau II) pendant la période de production du Programme [redacted],

en vue de la réalisation du Programme, qui sera exploité en tout ou en partie au seul profit de [redacted] et ses coproducteurs à la production du Programme, par tous moyens de diffusion connus ou à connaître, et notamment, sans que cette liste soit exhaustive, la télédiffusion, les vidéogrammes, le réseau Internet, les salles de cinéma du secteur commercial, le disque, la cassette, la radiodiffusion et ce dans le monde entier. Dans le cadre de ses fonctions, la Salariée sera chargée d'assurer les tâches relatives à sa fonction de **Storyboardeuse** telle que définie à l'article 31.4 de la Convention mais également, et sans que cette liste ne soit limitative, des missions suivantes :
- Assurer l'adaptation graphique, le développement du découpage, la mise au net et le timing du storyboard de l'épisode « [redacted] » (titre provisoire ou définitif) sous la direction du réalisateur.

I – EFFET – DUREE

Pour ce faire, la Salariée est engagée en contrat à durée déterminée d'usage, **sur la période du [redacted]/2021 au [redacted]/2021** inclus, et est placée sous la **responsabilité du Superviseur de Board, du Réalisateur et de [redacted], Productrice Déléguée**, ou toute personne désignée par elle.
La durée d'engagement pourra être modifiée (à la hausse comme à la baisse) sur demande expresse et écrite de la Productrice en fonction des besoins de la production du Programme.

Il est cependant à noter que :

- La durée de travail journalière maximum de la Salariée sera de : 7 heures
  les horaires sont les suivants : 10 h à 13 h et de 14 h à 18 h.
- La durée de travail hebdomadaire maximum de la Salariée sera de : 35 heures

Il est convenu entre les parties une période d'essai d'une durée **de 4 (quatre) jours ouvrés.**

Il ne sera en aucun cas fait obligation à [redacted] de proroger le présent engagement à expiration, même si la période de production du Programme n'est pas terminée. Ainsi, la fin de la période d'engagement prévue aux présentes en constitue le terme.
Cependant, en cas de dépassement de la mission sur demande écrite de la Productrice, le présent contrat pourra être prolongé.
Compte tenu des articles L 1242-2-3° et L 1243-10 du code du travail, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

II - REMUNERATION

[redacted] versera à la Salariée à titre de salaire une somme brute et forfaitaire de **200.00 € (deux cents euros) bruts hors taxes par jour de travail,** soit pour les 20 (vingt) jours de travail prévus à l'article I ci-dessus, une rémunération globale de **4 000.00 € (quatre mille euros) bruts hors taxes.** Il est entendu que toutes les majorations légales au titre des heures supplémentaires sont incluses dans le Salaire Brut.

Un bulletin de paie sera établi chaque fin de mois reprenant le décompte exact du nombre de jours travaillés.

La Productrice délivrera, lors de la remise du bulletin de paie, un bulletin dit de Congés Spectacle correspondant au salaire du mois compris dans la période d'emploi visée par le présent engagement.

La Salariée bénéficiera également dès son engagement des avantages sociaux institués en faveur du personnel de l'entreprise, à savoir :
- remboursement de 50% du titre de transport au tarif en vigueur, au prorata des jours travaillés et sous présentation du justificatif respectif ;
- remboursement de tickets de restaurant à hauteur de 50% de la valeur individuelle du TR fixée par l'entreprise, et uniquement pour des jours complets travaillés dans l'entreprise.

Pendant les périodes de confinement en Ile-de-France par le gouvernement, les tickets de restaurant et le titre de transport ne seront plus pris en charge par Miam !

La Salariée effectuera sa mission dans les locaux mis à disposition par [redacted] situés au [redacted] ou dans tout autre lieu opérationnel choisi par la Productrice.

Figure 83 Contrat n°2 de storyboardeur

Nous trouvons ci-dessus deux types de contrat de travail fournis par la storyboardeuse H. Dans le premier contrat, daté de 2018, aucune mention explicite des tâches de la salariée n'est présente dans les articles du contrat. En revanche, dans le second contrat, signé en 2021, la production définit clairement la fonction de storyboardeur.euse, se référant à l'article 31.4 de la convention collective nationale de la production des films d'animation, qui encadre les missions spécifiques attribuées à ce poste.

En outre, la durée de travail est bien spécifiée dans les deux contrats : 10 jours pour le premier contrat et 20 jours pour le second, avec une mention précise des heures de travail, soit 7 heures par jour, pour un maximum de 35 heures par semaine. La rémunération y est également détaillée : 190 euros par jour pour le premier contrat, et 200 euros par jour pour le second. Ces éléments montrent que, formellement, les productions respectent les exigences légales en matière de contrat de travail, en se conformant au Code du travail concernant la durée maximale de travail et la rémunération minimale. Cependant, cette conformité apparente avec la législation est souvent contournée dans la pratique.

Un autre aspect important que nous remarquons est l'absence, dans les deux contrats, d'une mention stipulant que l'employé doit finaliser le storyboard ou que cela constitue l'objectif final de son engagement pendant la période contractuelle. Cela laisse entendre que les storyboardeur.euse.s sont embauché.e.s pour une durée déterminée, avec pour mission d'effectuer des tâches dans le cadre du projet, sans obligation explicite de présenter un storyboard finalisé pour un épisode. Cependant, en réalité, cette pratique est fréquemment contredite sur le terrain. L'idée selon laquelle « un contrat équivaut à un épisode » est courante dans les productions, comme l'explique la storyboardeuse Chloé dans son témoignage :

> […] Mais s'il n'est pas fini dans dix jours qu'est-ce qu'il se passe ? Et c'est là que ça devient pernicieux, c'est parce que comme c'est une pratique ancrée depuis très longtemps, nous les storyboardeurs on a l'impression qu'on n'a pas le choix et que de toute façon cet épisode il faut le finir […]. Donc la plupart du temps, la production n'a même pas à réclamer quoi se soit, car c'est eux les storyboardeurs qui se mettent la pression en se disant : « tu n'es pas capable de finir dans les temps, je n'ai pas été suffisamment performant, je dois absolument finir, sinon je vais me faire virer, et si je me fais virer je ne suis pas sûr de retrouver un emploi

> après.» Mais parfois c'est encore plus pernicieux, c'est la production qui demande expressément aux storyboardeurs : « ah on est le jour du *deadline*, ça fait dix jours, je vois que tu n'as pas fini ton épisode, il va falloir que tu trouves une solution. Si tu veux, tu peux prendre sur ton temps pour finir l'épisode ». Et dans les deux cas c'est illégal. » Mais à mes yeux c'est pire quand c'est la structure qui nous emploie qui demande expressément que ce soit fait.[304]

Bien que les contrats spécifient une durée de travail et une rémunération, il est implicitement compris que les storyboardeur.euse.s doivent continuer à travailler jusqu'à ce que le storyboard soit terminé, peu importe le temps supplémentaire que cela peut nécessiter. Ainsi, l'objet des contrats de travail n'est pas défini, laissant un fou sur les tâches à réaliser par les storyboardeur.euse.s. Ainsi, la production ne demande pas officiellement de travailler plus, mais il existe une pression informelle qui pousse les storyboardeur.euse.s à dépasser les horaires définis pour respecter les délais, sans compensation pour les heures supplémentaires.

III.4 La subjectivité de la hiérarchisation salariale

La deuxième pratique qui a des « effets pervers »[305] appliquée par des producteur.rice.s des séries d'animation se manifeste dans le classement d'échelon salarial. Hiérarchiser les storyboardeur.euse.s *junior*, *middle* et *senior*, selon leurs années d'expérience pour mieux saisir les fourchettes salariales, est une politique qui est traitée subjectivement par les producteur.rice.s. Chloé, qui possède une expérience de dix ans, est passée par cette situation :

> Parfois on arrive dans des boîtes et ils nous mettent dans une case ou dans une autre parce que ça les arrange. C'est-à-dire que si on est en train de négocier un salaire, même si j'ai huit ou dix ans d'ancienneté, peut-être qu'ils vont me dire « chez nous on te considère comme une middle », alors que d'autres me diraient que je suis *senior*. On va dire communément oui, au bout de dix ans de travail on est *senior*. Tout ce qui vient avant, ça peut être un sujet de discussion.

[304] Entretien réalisé avec Chloé Nicolay le 03 août 2021.

[305] Voir la définition des effets pervers p.373.

La hiérarchie salariale varie alors d'un studio à un autre selon la lecture des recruteurs qui prend principalement en compte leurs intérêts budgétaires. En outre, lors de notre entretien avec le délégué du SNTPCT, celui-ci explique que la réglementation conventionnelle de la hiérarchie salariale suscite une diminution du nombre de recrutement de storyboardeur.euse.s *seniors*, au vu de leurs salaires élevés. Pour le syndicat, brouiller les limites entre les catégorisations salariales accorde aux *seniors* une mobilité entre les échelons et donc une certaine sécurité salariale. Ainsi, selon celui-ci, l'expérience ne doit pas être accordée au nombre d'années exercé mais au taux et à la qualité des projets réalisés. Même si ce raisonnement semble rationnel, prenant en compte le fonctionnement du système d'intermittence du spectacle, l'absence d'un nombre fixe d'années d'expérience risque d'allonger la précarité des storyboardeur.euse.s les moins expérimentés. En effet, ces derniers pourront alors être considérés durant une longue période comme des juniors et seront rémunérés faiblement au profit des intérêts économiques des employeurs. En l'absence d'un accord sur la convention collective, cette lecture subjective de la hiérarchisation salariale ne peut pas être contestée par les storyboardeur.euse.s. Ce choix syndical de protéger les storyboardeur.euse.s seniors a eu des conséquences néfastes pour les storyboardeur.euse *juniors*.

III. Les conséquences de la politique salariale sur le trajectoire professionnel des storyboardeur.euse.s

III.1 Une précarité financière et sociale

Le travail sous un contrat qui ne mentionne ni son type ni les tâches à réaliser pendant l'engagement des storyboardeur.euse.s, est une pratique qui est en contradiction avec la convention collective et le code du travail. Par la suite, les storyboardeur.euse.s ne possèdent pas de preuves matérielles ou juridiques qui prouvent leur réalisation des tâches additionnelles. La réalisation de ces tâches non-mentionnées dans le contrat entraîne une mobilisation du temps supplémentaire. Le besoin des storyboardeur.euse.s de consacrer du temps additionnel afin de finaliser leur travail est souvent critiqué par les producteur.rice.s, qui comparent leur efficacité à celle de leurs collègues. Ceci entraîne chez les storyboardeur.euse.s un sentiment d'incapacité et d'incompétence au point qu'ils sont toujours prêt.e.s à accepter toutes les conditions de

travail afin de créer un certain équilibre entre leur niveau professionnel « sous-estimé » et leur rémunération, pour garder leur poste et surtout protéger leur réputation. Ces sentiments sont alimentés par la solitude et l'isolement du cadre de travail puisque comme l'a souligné F.C Animfrance dans la réunion de négociations 2 : Scène 11 « Au *black* » seuls les storyboardeur.euse.s ont le droit au travail à domicile). Or ce privilège a des conséquences négatives sur les storyboardeur.euse.s, notamment sur leur santé mentale. Le témoignage de la storyboardeuse H confirme ces conséquences.

> **Chercheuse** : *Pensez-vous que les storyboardeur.euse.s sont aussi les facteurs de la dégradation de leurs conditions de travail ?*
> **Storyboardeuse H** : Ah Oui bien sûr oui et malheureusement. Moi-même j'ai fait cette erreur. Déjà par culpabilisation parce que moi, tout au début, je travaillais chez moi, je ne voyais aucun collègue, je ne savais pas ce qui se passait autour de moi. Et quand je disais ah ! j'ai du retard, je prenais sur moi, je pensais que c'était moi qui faisais mal mon travail, j'étais peut-être désorganisée ou trop perfectionniste, et je n'y arrivais pas et je trouvais ça bizarre. Et le pire c'est que mes patrons me faisaient croire ça. Ils allaient dans ce sens : oui, oui t'es en retard. Donc je vivais cela trop mal. Alors, j'ai commencé à travailler dans les studios, d'ailleurs ça, c'était suite au conseil du médecin du travail. Elle m'a dit : vous savez, - parce que j'avais de plus en plus de problèmes de santé et tout, - elle m'avait dit : vous savez quand vous travaillez chez vous, les gens n'ont pas conscience des efforts que vous faites et des problèmes de santé que vous avez. Si vous travaillez sur place, ils les verront et ils minimiseront moins vos problèmes. Donc un conseil, allez travailler sur place. Je me suis dit ah oui elle n'a pas tort. Donc j'ai commencé à faire ça et je me suis rendue compte que non seulement effectivement, on voyait bien que je travaillais, on ne me disait pas, dans tous les cas que je ne savais pas m'organiser ou je procrastinais ou je ne sais pas quoi. On voyait bien que je travaillais, déjà c'était une bonne chose de gagnée et surtout j'ai pu voir d'autres collègues et j'ai pu discuter avec eux et j'ai vu surtout que je ne fais pas partie des plus lentes. Je me suis dit : c'est fou, pendant des années j'ai cru que j'étais entièrement lente (rire). Malheureusement ça m'a aidé mais ça a développé une espèce de colère parce que je me suis dit : quand même pendant des années ils ont joué sur ma culpabilité et j'ai accepté n'importe quoi que je n'aurais jamais accepté : de ne pas être payée pendant que je travaille, des contrats précaires.

Par ailleurs, les storyboardeur.euse.s qui arrivent à tenir le délai sont souvent ceux qui effectuent des heures supplémentaires durant les périodes de pause, le soir ou pendant les weekends. Ce temps est retranché de leur vie personnelle et de leurs moments de loisirs.
Dans le cas où un temps supplémentaire est accordé par les producteur.rice.s, les résultats d'enquête du SNTPCT montrent que la rémunération de ces heures de travail supplémentaires est rarement effective. Par conséquent, le.la storyboardeur.euse se trouve investi.e temporellement et moralement pour son travail sans que sa rémunération ne soit au niveau de tous ses efforts. Une situation professionnelle connue et acceptée par les storyboardeur.euse.s car tous les témoignages s'accordent : « Tous ceux qui font du storyboard savent qu'il n'y a pas de confort ni de sérénité à exercer ce métier sous-payé par rapport à la tâche demandée »[306]. Cette situation est une forme de non reconnaissance du travail des storyboardeur.euse.s. Celle-ci fragilise financièrement et psychologiquement ces salariés.

Un sentiment de dégoût et de frustration envers cette situation s'installe au point que beaucoup décident ou commencent à réfléchir à changer de métier. Le *turn-over* n'est plus seulement une situation « normale », basée sur le système de fonctionnement spécifique des studios d'animation vu le mode de recrutement des intermittents du spectacle, qui donne lieu à un renouvellement de l'équipe à chaque nouvelle production. Il devient également un résultat d'une dégradation des conditions de travail qui entraîne un changement de métier, autrement dit une reconversion professionnelle. Ce phénomène est saisi dans les témoignages transmis au SNTPCT : « Je quitte ce métier dès que possible ! Et cela fait longtemps que je songe à le faire, tout en pestant régulièrement contre des conditions de travail de plus en plus dégradées…et dégradantes ! », « J'avoue être assez découragé par la situation pour abandonner et envisager une autre carrière professionnelle. », « Bref métier difficile et peu reconnu ! Et j'aimerais bien sauver mes week-ends ». Ces différents vécus sont considérés comme des événements déclencheurs qui mènent à ce que Catherine Négroni (2005 ; 2007) appelle de « bifurcation professionnelle » pour désigner les réorientations opérées volontairement par les individus après un événement qui peut être subi.

[306] Témoignage d'un storyboardeur anonyme cité en page 15 de la lettre syndicale n°64 du SNTPCT publié en mai 2014.

Cependant, comme chez les technicien.ne.s dans l'animation, l'accès à un nouveau poste entraîne une baisse d'activité. De ce fait, certains préfèrent garder leur poste malgré les conditions méprisantes de peur d'avoir à tout reconstruire et de ne pas réussir dans d'autres postes. Par ailleurs, ces conditions de travail créent la réputation d'un emploi précaire dans les écoles d'animation. La situation des storyboardeur.euse.s décourage de plus en plus les étudiant.e.s de s'orienter vers cette spécialité, à tel point qu'aujourd'hui, selon Jean-Luc Ballester, délégué général du SNTPCT, les producteur.rice.s peinent à trouver des storyboardeur.euse.s. En réalité, ils préfèrent souvent recruter de jeunes diplômés pour les payer moins cher. Pour cette raison, ces derniers ont accepté de négocier les conditions de travail des storyboardeur.euse.s afin que ce métier soit plus attractif.

III.2 Décliner ou être écarté

Par peur d'être *blacklisté.e.s* par les studios de production, rares sont les storyboardeur.euse.s qui s'opposent aux demandes de leurs supérieurs hiérarchiques. Confrontés à l'impératif d'une hyper-flexibilité dans leur travail (Menger, 2003) et la caractéristique de leur statut de « travailleurs mobiles » (Castel, 2003), ils se voient contraints d'accepter des conditions souvent difficiles afin de préserver leur « employabilité » sur le marché (Tiffon et al., 2017) et d'espérer grimper les échelons (*junior*, *middle*, *senior*). Certains d'entre eux choisissent de se révolter seuls contre un mode de fonctionnement illégal présent au sein de nombreuses productions. Cependant, ils finissent souvent à la porte s'ils n'ont pas le soutien de réalisateur.rice qui doit également avoir une certaine importance dans le projet pour avoir le dernier mot. Cela a été vécu par la storyboardeuse H qui nous a décrit son expérience :

> À la première réunion des storyboardeurs, je travaillais chez Method Animation, et ça ne se passait pas bien du fait que les exigences étaient très hautes et du fait que les réalisateurs ne nous protégeaient pas. Moi je ne le savais pas encore à cette réunion-là mais je n'allais pas rester longtemps sur cette production du fait que je n'ai pas accepté de sacrifier mes vacances. On m'a proposé quand même de finir mes storyboards pendant mes vacances sans être payée. Donc je leur ai dit « Non », ils m'ont dit : « Ah c'est dommage, on ne pourra pas vous donner d'autres épisodes ! ». Voilà comment ça se passe dans beaucoup de productions. Quand j'étais à la première réunion, j'étais très en colère, je sentais qu'il y a des choses qui n'allaient pas pour cette production. Je ne pensais pas que ça allait être à ce point. D'ailleurs, je me suis demandée si mon intervention pendant cette réunion n'a pas été déterminante du fait qu'ils m'ont évincée de la production. Parce que ce sont des gens avec qui j'ai beaucoup travaillé, qui m'ont donné mes premières chances. Je ne m'attendais pas du tout à une attitude comme ça et je pense que je les ai gênés dans le sens où j'étais très revendicatrice […]. [307]

[307] Entretien réalisé avec la storyboardeuse H le 06 août 2021.

Les producteur.rice.s préfèrent garder les storyboardeur.euse.s avec lesquels ils ont réussi leurs projets. Néanmoins selon ce témoignage, ni leurs compétences, ni leurs expériences et ni leur relationnel ne peuvent les protéger quand ils n'acceptent pas de travailler dans les conditions dictées par la hiérarchie. Ce mode de fonctionnement dans ces productions nourrit la sensation d'instabilité, donc l'incertitude chez les storyboardeur.euse.s. De ce fait, ces derniers « tolèrent des choses intolérables » [308], par crainte de rester sans travail. Cela a permis que l'individualisme prenne place au sein de ce groupe professionnel. Une sensation de solitude et non d'appartenance à un groupe s'est installée alors chez chacun de ces professionnel.le.s, créant une déconnexion avec tout ce qui se passe autour d'eux comme action ou mouvement revendicateurs.

IV. Former un collectif professionnel : le syndicalisme comme solution

IV.1 La convention collective

La Convention Collective Nationale de la Production de Film d'Animation, créée en 2004, règle les relations entre les producteur.rice.s et les salarié.e.s des sociétés de production. Les partenaires sociaux des deux parties signent un accord qui fixe les salaires minimums, protège les conditions de travail et la protection sociale des salariés. Quatorze avenants ont été ajoutés depuis sa création. Le dernier avenant, datant de 2020, a permis de revaloriser les salaires en septembre 2019 comme nous l'avons vu dans la sous-partie « salaires minima ». Cependant, cette convention a été bloquée pendant vingt ans par le Syndicat des producteur.rice.s de films d'animation (SPFA), d'après Jean-Loup, l'un des représentants du SNTPCT. Lors de la réunion de négociation, il s'est emporté en déclarant :

> On a dit qu'on veut bien que vous créez des postes mais il faut les définir, il faut qu'il y ait une hiérarchie. On était confronté à un mur. On en a obtenu la convention collective après des années, on en a bavé pour l'obtenir.[309]

[308] Entretien réalisé avec Sylvain Despretz le 20 mai 2019.

[309] Réunion de négociation entre les syndicats des producteur.rice.s et les syndicats des salariés en juin 2021.

Le refus des producteur.rice.s de créer une convention collective illustre leur politique qui s'appuie dès le départ sur le système capitaliste dont l'objectif est de tirer le maximum de profit des employés. La convention collective arrive pour régulariser ce rapport de domination et protéger les droits salariaux des employés, notamment les storyboardeur.euse.s. La position initiale des producteur.rice.s contre la création de la convention collective dévoile une envie de garder le pouvoir absolu sur les modalités économiques de production au sein des studios d'animation et une volonté de laisser invisibles des pratiques qui sont contre le code du travail, lequel, lui aussi, n'est pas toujours strictement appliqué.

Cependant, malgré la création de cette convention, certaines de ces pratiques sont restées présentes au sein de ces studios d'une manière ou d'une autre, telles que la réalisation d'heures supplémentaires gratuitement ou la sous-estimation de la valeur du travail des employés pour moins les rémunérer. La continuité de ces pratiques malgré l'instauration de la convention collective est due également à une ignorance des storyboardeur.euse.s de leurs droits professionnels.

Scène 13 : Réunion de négociation 1 :
« Tout résoudre avec la convention collective »

Secrétaire général du SNTPCT : - On a plus d'adhésions ces dernières années. Les gens ont pris conscience de devoir être organisés pour peser davantage face aux prods et aux pouvoirs publics.

Secrétaire Général du SPIAC : - Il y a beaucoup de malentendus. Croire qu'on va tout résoudre avec la convention collective, ce n'est pas possible. Faire croire qu'on va régler le problème par la convention collective sans avoir de courage et de prise de conscience par les salariés, on ne va pas réussir. Les jeunes storyboardeur.euse.s n'ont pas une formation juridique et sociale pour se défendre, et si cela continue, on ira directement dans le mur. Et pour éviter ça il faut développer les droits syndicaux dans les prods, s'attaquer à la banalisation des organisations et des syndicats dans les entreprises et former les storyboardeur.euse.s socialement et leur expliquer les codes du travail par les écoles qui ont cette particularité.

F.C Animfrance : - Il n'y a que 85% qui connaissent peu ou pas la convention collective. Cela veut dire : on part de loin.

Chloé la storyboardeuse : - Si on ne sait pas nos droits, ce qu'on peut demander ou non, des storyboardeur.euse.s vont continuer à accepter des conditions inadmissibles.

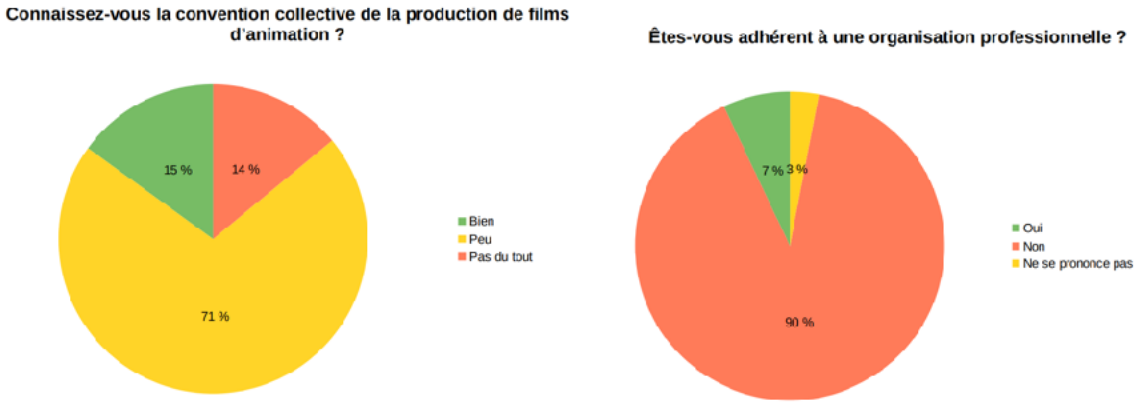


Figure 86 Résultats de l'enquête du SNTPCT concernant la syndicalisation

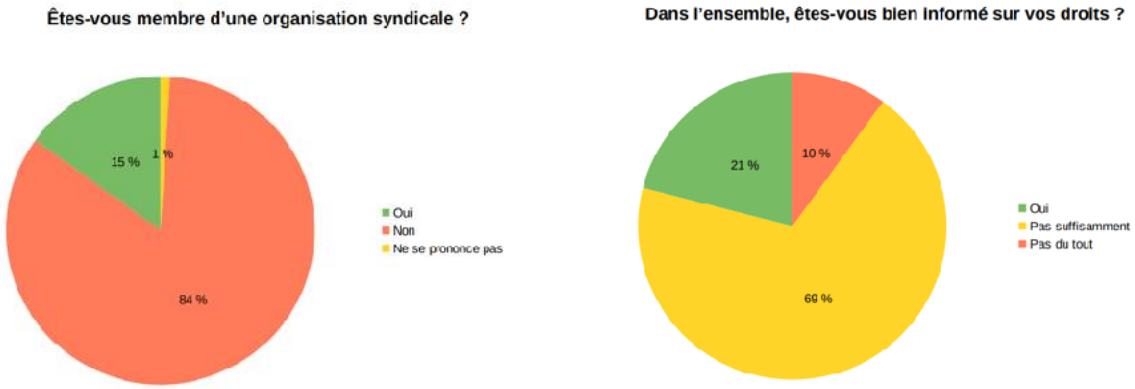


Figure 87 Résultats de l'enquête du SNTPCT concernant la syndicalisation

D'après l'enquête menée par le SNTPCT, seulement 15% des storyboardeur.euse.s connaissent bien la convention collective de la production de films d'animation, face à 85% qui la connaissent peu ou pas du tout. La raison principale de cette ignorance est due à la faible adhésion au sein des organisations syndicales. En effet, seuls 15% des storyboardeur.euse.s sont syndiqué.e.s et 7% font partie d'organisations professionnelles. L'engagement syndical offre aux storyboardeur·euse·s la possibilité d'être informé·e·s sur leurs droits contrairement à leurs

collègues non engagés et qui représentent selon l'enquête 21%. Ce faible taux de syndicalisme participe alors à la dégradation des conditions de travail des storyboardeur.euse.s. Il est donc essentiel d'identifier et de comprendre les raisons qui poussent ces derniers à choisir de ne pas se syndiquer.

IV.2 La guilde d'animation spéciale storyboard : une solution qui cache un manque de culture syndicale

La création de groupes sur les réseaux sociaux pour unir la communauté professionnelle de storyboardeur.euse.s et l'organisation des rencontres entre eux pendant des meetings clandestins afin de former un collectif du travail n'offre pas seulement la possibilité de défendre leurs droits. « Elle donne accès à une référence identificatoire qui contribue à la différenciation des places et des rôles, à l'espace où se reconstruit le sens du travail (reconstruction nécessitée par l'épreuve de réalité que comporte toute activité) et la validation – légitimation des pratiques de chacun » (Lhuilier, 2005, p.95). Par ailleurs, Hughes souligne que les travailleur.euse.s, qui ont un manque de reconnaissance, sont souvent organisé.e.s en groupes informels qui partagent des expériences communes et qui fournissent un soutien émotionnel et social. Ces groupes peuvent aider à compenser la stigmatisation sociale et l'isolement professionnel, mais ils ne sont pas toujours suffisants pour compenser les difficultés rencontrées dans ces emplois (Hughes, 1996).

Scène 14 : Meeting des storyboardeur.euse.s
« Association ou Syndicat ? »

Le soir de mardi 4 février 2020, Jean-Luc Ballester, le délégué du SNTPCT, nous a invitée à rejoindre le meeting de storyboardeur.euse.s dans un bar à Paris. Cinquante storyboardeur.euse.s étaient présent.e.s sur place. Vingt-deux hommes et vingt-huit femmes. Ce meeting était suivi également en ligne par une vingtaine de storyboardeur.euse.s. Chloé la storyboardeuse, s'est occupée de l'organisation et de l'animation de ce meeting entre ses collègues et les délégués syndicaux.

Chloé la storyboardeuse : - Vis-à-vis de l'idée de guilde, franchement je ne sais pas si c'est nécessaire parce que s'il y a déjà des syndicats qui sont là pour les gens d'animation, je ne suis pas sûre que faire un autre groupe qui soit encore plus petit et restreint avec moins de gens concernés et ça va être plus compliqué à gérer, on ne sait pas qui va se dévouer pour gérer tout ça, clairement ça ne sera pas moi. Donc si quelqu'un se sent de le faire, faites-le. Mais je ne sais pas comment ça va se passer. Donc je suis pour rejoindre un syndicat et ça c'est votre choix et je suis pour faire un gros travail de pédagogie pour que tous les gens mettant le pied dans le

storyboard sachent tous les usages, les trucs à pas laisser passer…etc. Pour moi c'est plus une question pour éduquer les gens à ce qui se fait ou pas, ce qu'on a le droit d'accepter ou pas […].

Storyboardeur 3 : - Pour répondre directement à Chloé sur l'histoire de la guilde. Sur tout ce que tu dis sur l'importance du syndicat si on veut parler des droits et des acquis. En revanche, la guilde ça permet. Ce n'est pas la guilde, je n'aime pas ce mot ! C'est une association ! Arrêtons ! **(Rires derrière)**. L'association permet de se faire entendre. **(Chuchotements qui ne sont pas d'accord avec l'idée)**. Déjà je trouve que ce n'est pas mal l'histoire de pétition. On peut faire ça sans association. Les gens vont parler de ça. […]. Il faut faire une association qu'avec des storyboardeurs pour être unis puis se faire syndiquer. […]

Lors de ce meeting, « Comment s'organiser ? » était le sujet principal. L'objectif était alors de trouver une manière légale afin de se présenter en tant que profession d'animation et de défendre leurs droits. Rapidement dans la discussion la question de la guilde a été posée. Chaque intervention a dévoilé un avis différent. La guilde sera-t-elle une association représentative qui « fait parler les gens » ? La responsabilité d'informer et défendre les storyboardeur.euse.s sera-t-elle donnée au syndicat ? Sera-t-elle un réseau où les gens se regroupent afin d'échanger ?

D'abord, le syndicat possède en commun avec l'association une grande liberté de constitution et la personnalité morale. Il s'agit dans les deux cas d'un groupement de nature privée. Cependant, les syndicats et les associations ne poursuivent pas le même objet et bénéficient, à ce titre, de moyens d'action collective différents. Le régime et le statut juridique des syndicats sont définis aux articles L. 2131-1 et suivants du code du travail. L'objet du syndicat est plus limité que celui de l'association. Selon l'article L. 2131-1 du code du travail, les syndicats ont ainsi exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts. À cet égard, les syndicats disposent de privilèges plus importants tels que la négociation et les conventions collectives de travail. Cela permet d'établir des droits pour les storyboardeur.euse.s non moins que la participation à la gestion d'organismes publics. Dans ce cadre, les syndicats interviennent notamment au niveau des productions, des conventions collectives ou au niveau interprofessionnel et national. Afin de mener à bien leurs missions, les syndicats disposent de moyens prévus par le code du travail ou par des accords collectifs. En outre, ce n'est pas pour des raisons tenant à leur statut juridique qu'il peut paraître justifié, aux yeux de certain.e.s

storyboardeur.euse.s, d'établir une distinction entre association et syndicat, mais plutôt au regard de l'objet visé par l'action collective en cause.[310]

Chloé a dévoilé clairement dès le début sa position à propos de la guilde d'animation spéciale storyboard. En effet, selon Chloé, la création de la guilde demande beaucoup de responsabilités, et même si elle a déjà organisé des meetings, elle ne se trouve pas capable de porter autant de responsabilités. De ce fait, elle constate que l'adhésion à un syndicat est plus pertinente (« je ne suis pas sûre que faire un autre groupe qui soit encore plus petit et restreint avec moins de gens concernés »). Or d'autres, comme le storyboardeur 2, considèrent que l'association est la meilleure solution pour unir les storyboardeur.euse.s (« L'association permet de se faire entendre »). Et enfin, un troisième groupe qui pense que la guilde doit être une sorte d'un réseau en ligne, où les storyboardeur.euse.s échangent leurs expériences professionnelles et orientent les débutants.

Engagé ou non syndicalement, ce point a été abordé également lors de mon entretien avec le storyboardeur d'animation Agob Besson en juillet 2019 :

> **Chercheuse :** Faites-vous partie d'une association professionnelle ? Si oui ou si non pourquoi ?
>
> **Agob :** Il y a eu il y a quelques années une fédération nationale de storyboardeurs, de films en prise de vues réelles principalement, la FNSBF, qui à ma connaissance n'existe plus. À une époque, ils avaient même créé une revue (« Storyboard »). Il y a eu aussi un blog dont j'ai oublié le nom et qui n'a plus eu d'activité depuis des années, qui a permis pendant quelque temps aux storyboardeurs d'animation de partager des infos et de s'exprimer sur leurs conditions de travail. Sinon j'ai adhéré au SNTPCT, syndicat que j'ai quitté à un moment où je pensais arrêter le métier et m'orienter plus vers une activité d'illustrateur suite à quelques déboires. Mais je pense y adhérer de nouveau car je crois qu'en France, il y a un réel besoin de dialogue social dans la profession afin d'éviter les abus actuels liés par exemple à la baisse des salaires, alors qu'il y a une très forte activité dans l'animation et un savoir-faire français reconnu ! À l'heure actuelle, il manque cruellement d'une structure qui fédère les storyboardeurs. Le SNTPCT pourrait y jouer un rôle, mais

[310] Assemblée nationale. (2010). *Question n° 34715 de la 13e législature*. https://questions.assemblee-nationale.fr/q13/13-34715QE.htm.

c’est un syndicat plus généraliste (« Syndicat des Travailleurs et des Techniciens de la Production pour le Cinéma et la Télévision »). Comme la guilde des Scénaristes par exemple, cela permettrait de soutenir les storyboardeurs qui souvent se retrouvent isolés et de faire évoluer le métier, comme par exemple la possibilité de reconnaître un véritable statut d’auteur aux storyboardeurs.

Plutôt engagé, Agob Besson suit l’évolution de mouvements des storyboardeur.euse.s, qu’ils.elles soient en animation ou en prise de vues réelles. Malgré la résiliation de son adhésion syndicale à cause d’une volonté de changement de carrière, Agob considère que le SNTPCT est une solution afin d’unir les voix et arrêter les abus dans ce métier. Par ailleurs, nous pouvons saisir également, d’après sa réponse, que l’idée de l’association (la FNSBF) n’a pas été une solution pertinente afin d’améliorer les conditions de travail des storyboardeur.euse.s et unir les storyboardeur.euse.s de prises de vues réelles. En outre, Agob confirme que l’idée d’un réseau social, proposé également lors du meeting de storyboardeur.euse.s, peut être une solution afin de partager les différentes expériences entre storyboardeur.euse.s vu qu’un blog a existé pendant quelques années pour le même objectif.
D’un autre côté, Agob rejoint les jeunes storyboardeur.euse.s présents au meeting sur l’idée de créer une guilde d’animation spéciale storyboard afin de soutenir les storyboardeur.euse.s qui se trouvent isolés en donnant l’exemple de la guilde des scénaristes car selon lui le syndicat est « plus généraliste ». Néanmoins, cette guilde des scénaristes n’a pas été créée seulement par l’union de ces professionnels comme nous verrons dans la partie suivante.

IV.3 Le syndicalisme dans le champ d’animation

IV.3.a La méfiance envers le syndicalisme

Scène 15 : Meeting des storyboardeur.euse.s
« Qu’est-ce qui vous fait peur ? »

Délégué syndical : - Je vais réagir sur la demande de guilde. C’est ce qu’on entend depuis quelques années déjà, qui ne s’est pas encore concrétisé, c’est peut-être un laps de temps, on a l’exemple d’un groupe de scénaristes qui a donné quelque chose de vraiment pertinent. Moi il y a une question quand même qui m’interpelle avant d’aller plus loin c’est une guilde ou n’importe quelle forme que ça prend, une

association à priori, je me demande l'intérêt de faire quelque chose de spécifique au storyboard sachant que tout ce qu'on peut le faire avec une telle association peut se faire déjà avec un tel syndicat surtout qu'au moment des négociations ceux qui ont un poids juridique sont les syndicats, une association simple n'aura pas ce poids-là. Et du coup avant de démarrer, moi je veux bien poser une question c'est qu'est ce qui fait peur au point d'être freiné à rejoindre un syndicat sachant qu'on peut faire la même chose, parce qu'il y a toujours des raisons, qu'est-ce il vous fait peur ?

Diane la storyboardeur : - Moi perso dans le syndicat, je me dis si j'ai un problème avec la prod, par exemple négocier un taux supplémentaire genre sur le télétravail. Donc je me dis, je vais envoyer un mail au syndicat pour moi c'est un truc farfelu, genre c'est « une fête à la saucisse ». (Certains chuchotements de désaccord) C'est ça l'image du syndicat que j'imagine c'est « une fête à la saucisse ». Tu dis ok le mec je ne sais pas qui c'est, il ne connaît pas mon milieu, il ne connaît pas mes problèmes, qu'est-ce qu'il va faire ? Quel intérêt de le contacter ? Est-ce qu'il va solutionner mon problème ? Et pour moi, nous, enfin moi, je dis que ce n'est pas nécessaire parce que je ne connais rien au syndicat en fait.

Storyboardeur 8 : - Moi à priori mon idée de la guilde de storyboard comme le guilde des scénaristes, ça ne vient pas des syndicats.

Délégué syndical : - Non c'est le syndicat qui a réalisé cette guilde.

Storyboardeur 4 : - C'est quoi votre moyen de pression en tant que syndicat car j'ai du mal à comprendre. Après je dirai oui ou non pour adhérer dans un syndicat.

Storyboardeur 9 : - moi je vais donner mon avis perso selon mon expérience vis-à-vis de pourquoi je ne veux pas me syndiquer. Ce n'est pas parce que je n'ai même pas envie, c'est que je n'ai pas le temps ou l'énergie à consacrer à la recherche d'informations sur les syndicats et à ma connaissance ce n'est pas facile d'accès. Il faut juste une aide pour faire un document pour donner les bons liens et expliquer vite fait les différences et que ça soit un document qui peut circuler facilement, je pense que cela peut changer beaucoup de choses.

Délégué du SNTPCT : - […] Déjà j'ai eu une question sur qu'est-ce que c'est un syndicat ? Moi je veux dire un syndicat c'est des salariés organisés, regroupés syndicalement, ça veut dire au lieu de faire une guilde. Un syndicat pourquoi ? parce que le syndicat est reconnu officiellement et seuls les syndicats ont le droit d'aller face aux autres organisations pour négocier […].

> **Storyboardeur 6 :** - Pourquoi je ne veux pas me syndiquer ? il y a une partie financière. Mais le plus important dans un aussi grand groupe de gens, pas seulement le cinéma, j'avais peur que tout se dilue et tout se perde. Et ça sera très difficile d'arriver jusqu'aux problèmes des gens d'animation. Je suis très heureux d'apprendre que ce n'est pas le cas et qu'il y a des choses qui bougent.

À travers cette scène, nous pouvons comprendre que la peur des storyboardeur.euse.s à l'idée du syndicalisme et les préjugés qui portent sur le syndicat et l'activité syndicale ont créé une rupture avec les organisations représentatives professionnelles. Par ailleurs, pendant la réunion de négociation, les deux parties représentatives se sont mis d'accord sur la désertification de la vie syndicale par les jeunes étudiants d'écoles du cinéma. Cette désertification est due à « la banalisation des organisations et des syndicats dans les entreprises » selon le délégué général de SPIAC dans la Réunion de négociation 1 : Scène 13 « Tout résoudre avec la convention collective », mais également à l'indifférence du système éducatif audiovisuel à la transmission des codes du travail avant d'envoyer ces étudiants sur le marché. De ce fait, les jeunes storyboardeur.euse.s, qui ne comprennent pas le rôle du syndicat et comment il fonctionne « je ne comprends pas encore comment ça fonctionne en fait ? », se sentent seul.e.s, sans organisme professionnel à leur image, qui les oriente, comprend leur profession et défend leurs droits « Tu dis ok le mec je ne sais pas qui c'est, il ne connaît pas mon milieu, il ne connaît pas mes problèmes, qu'est-ce qu'il va faire ».

Par ailleurs, comme la storyboardeur 9, beaucoup blâment le manque du temps ou de l'énergie à consacrer à la recherche d'informations sur les syndicats, mais aussi la difficulté d'accéder à leurs sites. Or en tapant « syndicat storyboardeur » sur le moteur de recherche « Google », les contacts et les sites du SPIAC et du SNTPCT s'affichent au début de la page. Cette situation est également observée par Jean-Pierre Durand et Joyce Sebag chez les graphistes : ces derniers s'attendent à un soutien administratif et gestionnaire de la part de la MdA, mais celle-ci, n'ayant ni les moyens ni la mission de le fournir, ne peut répondre à ces attentes. Toutefois, ces sociologues expliquent qu'il existe diverses institutions et sites qui fournissent des informations sur les démarches administratives nécessaires, y compris l'Alliance française des designers et le Syndicat national des artistes plasticiens CGT (Snap-cgt) (Durand, Sebag, 2011). Cette illustration nous dévoile l'écart entre les attentes de ces professionnels, que ce soit les storyboardeur.euse.s ou les graphistes, à propos de l'accès aux informations et la réalité de leurs efforts pour en trouver.

À la lumière de ces informations, il est possible de comprendre pourquoi la volonté d'engagement des storyboardeur.euse.s est si faible, ce qui explique également le faible taux de syndicalisation observé dans la Scène 15 « Qu'est-ce qui vous fait peur ? », et qui ne dépasse pas les 15%.

D'autre part, l'enchaînement de contrats à durée déterminée et la nécessité de passer fréquemment d'un studio à un autre participent à une dynamique de précarité professionnelle. Cette mobilité forcée, loin de refléter une flexibilité choisie, s'apparente à un *turn-over* structurel, où les storyboardeur.euse.s ne restent que temporairement en poste. À l'image du *turn-over* dans d'autres secteurs, cette instabilité empêche la construction de liens durables au sein des équipes, mine le sentiment d'appartenance à un groupe professionnel. L'absence de continuité, combinée à l'isolement des travailleur·euse·s et à la peur d'être blacklisté·e·s en cas de revendication, rend plus difficile une éventuelle syndicalisation (Béroud, Dupuy, Kahmann & Yon, 2019, p.99). Ce phénomène est plus présent chez les jeunes storyboardeur.euse.s qui se trouvent souvent dans une situation précaire, d'après les déclarations prononcées lors du meeting du 4 février 2020. De ce fait, le besoin de gagner sa vie à tout prix ne participe pas à créer une solidarité entre storyboardeur.euse.s dans un secteur où la quête de profit alimente l'individualisme et la compétition entre subalternes.

Bien que les storyboardeur.euse.s partagent des intérêts communs, ils.elles ne ressentent pas le même sentiment d'appartenance que les producteur.rice.s, qui bénéficient d'un lien plus fort grâce à leurs intérêts partagés. Ils sont souvent syndiqués. Ils sont plus soudés dans la prise de décisions. Cependant, il semble régner un climat de « double discours », car les storyboardeur.euse.s qui contestent leurs conditions de travail ou affichent ouvertement leurs activités syndicales suscitent la méfiance des producteur.rice.s. Or selon l'article 7 du droit syndical et liberté d'opinion, publié dans la convention collective de Production De Films D´Animation de 2016, « Les employeurs s'interdisent de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat lors du recrutement et, plus généralement, pour prendre toute décision vis-à-vis d'un salarié concernant à la fois son évolution et son parcours professionnel ou encore l'application des dispositions de la convention collective. ».

IV.3.b Le syndicalisme des storyboardeur.euse.s : une adhésion utilitariste

À part le travail de négociations, le SNTPCT contrôle les pratiques des employeurs et fournit également au conseil de prud'hommes les éléments importants pour trancher les litiges individuels entre salariés et employeurs. Alors pourquoi les storyboardeur.euse.s se syndicalisent-ils ?

Pour répondre à cette question, nous nous demandons si la solution réside dans la défense d'intérêts communs, comme cela a été observé dans d'autres recherches effectuées dans des champs similaires. Toutefois, cette réponse est contestable comme M.Olson l'a montré dans son travail *La logique de l'action collective*. En effet, beaucoup de personnes ne s'intéressent pas spontanément à l'action collective, sauf si elles y trouvent un intérêt personnel ou si elles y sont contraintes. Certes, selon M.Olson l'existence de motivations moins rationnelles est possible, comme l'enthousiasme, le militantisme et la révolte, mais elles sont insuffisantes pour stabiliser l'action collective et lui assurer un succès (Scieur, 2011, p.14). Nous n'avons d'ailleurs pas observé ces motivations chez les storyboardeur.euse.s : « je me suis syndiquée pour être protégée », « le syndicat me permet de suivre l'évolution de notre situation », « pour moi le syndicat est politique, mais je n'ai pas du choix »[311].

Selon l'enquête que M.Olson a menée durant cette recherche sur les motivations des adhérents, il a ressorti trois types d'adhésion : l'adhésion « utilitariste », l'adhésion « intodéterminée » et l'adhésion « extrodéterminée » (Scieur, 2011,p.p 15-16).

En nous basant sur ces déductions, nous classons l'adhésion des storyboardeur.euse.s, après leurs contestations contre « l'échelon *junior* », dans une logique utilitariste. En effet, durant les négociations des storyboardeur.euse.s sont entré.e.s en contact avec les syndicats pour défendre leurs intérêts. La fonction « défense recours » a joué un rôle plus important dans l'adhésion de plusieurs storyboardeur.euse.s d'après le secrétariat général du SNTPCT. La capacité du syndicat à régler les problèmes a été un facteur de sa popularité après avoir réussi dans les négociations. Ceci a été un élément constitutif de l'ambiance syndicale qui a encouragé l'adhésion de nouveaux.elles storyboardeur.euse.s.

[311] Témoignages durant l'observation du meeting des storyboardeurs en mars 2020.

Conclusion du chapitre

Bien que ces outils numériques permettent un gain de temps significatif, leur utilisation a profondément transformé les méthodes de travail traditionnelles, créant une fracture générationnelle entre les storyboardeur.euse.s formé.e.s aux techniques classiques et ceux maîtrisant les nouvelles technologies, qui évoluent en continu. Cette mutation a imposé une pression accrue sur les professionnels les plus expérimentés, contraints de s'autoformer aux nouveaux logiciels sans bénéficier d'un encadrement adapté ni d'une formation continue adéquate. Cette situation développe la concurrence au sein des studios d'animation. Les productions cherchent souvent à recruter une main-d'œuvre bon marché, hautement productive et polyvalente, poussant de nombreux storyboardeur.euse.s à accepter cette concurrence.

D'autre part, les écoles d'animation et les studios manquent de communication, ce qui entraîne un décalage entre la formation des storyboardeur.euse.s et les besoins réels du marché, exacerbant la pénurie de professionnels qualifiés. Les studios, contraints par l'urgence et la polyvalence requise, recrutent des profils variés, souvent issus d'autres spécialités, ce qui peut nuire à la qualité des jeunes diplômés.

En parallèle, les producteur.rices ont exploité les avancées technologiques pour optimiser les coûts de production en transférant de plus en plus de tâches aux storyboardeur.euse.s sans ajustement de leur rémunération ni de leur charge de travail. Cette polyvalence forcée, bien que potentiellement enrichissante sur le plan des compétences, s'est souvent traduite par une augmentation des heures de travail non rémunérées et une précarisation des conditions de travail. Les tâches supplémentaires, rarement mentionnées dans les contrats, sont devenues la norme, exacerbant la pression sur les storyboardeur.euse.s et mettant en lumière des pratiques de travail dissimulé.

Les négociations entre les syndicats patronaux et ceux représentant les storyboardeur.euse.s ont mis en lumière l'urgence de réformer les conditions de travail dans ce secteur. Les enquêtes syndicales ont dévoilé des abus systématiques et une méconnaissance répandue des droits professionnels parmi les storyboardeur.euse.s, notamment en raison de l'application abusive des contrats au forfait, qui ne concernent que cette catégorie des intermittents du spectacle. Cette politique salariale pose des problèmes complexes pour les storyboardeur.euse.s, car elle est fréquemment utilisée de manière illégale, sans accord formel et écrit, entraînant une précarité

économique et sociale. Les témoignages révèlent que cette situation est exacerbée par le manque de communication et de transparence des producteur.rices, qui exploitent le forfait pour contourner la législation sur les heures supplémentaires.

La flexibilité inhérente au statut d'intermittent du spectacle ajoute à l'incertitude professionnelle des storyboardeur.euse.s. Le travail non rémunéré, résultant de contrats mal définis et d'une charge de travail excessive, est monnaie courante, créant un environnement de travail instable et stressant. Les storyboardeur.euse.s sont souvent forcés à travailler au-delà des heures convenues sans compensation adéquate, accentuant leur vulnérabilité. La hiérarchisation salariale, basée sur l'expérience, est également appliquée de manière subjective, ce qui permet aux producteur.rices de manipuler les échelons salariaux pour réduire les coûts. Cette pratique désavantage particulièrement les storyboardeur.euse.s *juniors*, prolongeant leur période de précarité en dépit de leur compétence et de leur dévouement.

La peur d'être *blacklistés* par les studios de production et le manque de soutien hiérarchique rendent rares les oppositions aux pratiques illégales. Ceux qui osent s'y opposer se retrouvent souvent écartés.

Les débats autour de la création d'une organisation collective qui prend la forme d'une guilde spécifique aux storyboardeur.euse.s d'animation révèlent une diversité d'opinions sur la meilleure façon de défendre les droits et d'améliorer les conditions de travail au sein de cette communauté. D'un côté, certain.e.s plaident pour l'adhésion à des syndicats existants, soulignant leur capacité à négocier des conventions collectives et à offrir une protection juridique. D'un autre côté, l'idée d'une association spécifique, bien que séduisante pour certains, est perçue comme potentiellement moins efficace en raison de son manque de poids juridique et de ressources.

La méfiance envers le syndicalisme, alimentée par des préjugés et un manque d'information, constitue un obstacle majeur à l'organisation collective des storyboardeur.euse.s. Les jeunes professionnel.le.s, souvent précaires et isolé.e.s, sont particulièrement vulnérables et peu enclins à s'engager dans des structures syndicales qu'ils perçoivent comme éloignées de leurs préoccupations quotidiennes. Cette situation est exacerbée par la nature instable de leurs contrats et la crainte d'être marginalisés par les employeur.euse.s.

Ce chapitre répond à la problématique en expliquant comment les innovations numériques redéfinissent les compétences et les attentes envers les storyboardeur·euse·s, surtout dans le secteur d'animation, tout en aggravant les inégalités et les conditions précaires de leur travail. La numérisation, en bouleversant les pratiques de travail et les relations professionnelles, montre que la redéfinition du rôle des storyboardeur·euse·s est indissociable des nouvelles contraintes économiques et organisationnelles imposées par l'industrie.

SCENE FINALE

I. Conclusion générale

Cette thèse se présente comme une étude de la trajectoire d'intégration du métier de storyboardeur.euse dans le champ cinématographique, en s'appuyant sur une analyse des mutations technologiques qui redéfinissent son activité et, par conséquent, transforment les conditions de travail des storyboardeur.euse.s. Au cœur de notre réflexion se trouve une problématique centrale que nous avons essayé d'apporter des réponses : **Cette thèse cherche à comprendre comment les différentes mutations de l'industrie cinématographique contemporaine (re)définissent le métier du storyboardeur.euse, sa place au sein de l'équipe et ses conditions de travail, et comment la (re)définition, contribue à la connaissance et, par conséquent, à la reconnaissance de ce métier ?**

Notre thèse a démontré que la prévisualisation des scènes s'est inspirée des pratiques de préparation de la mise en scène théâtrale, bien avant la naissance du cinéma. Ce travail de prévisualisation était principalement réservé aux scènes les plus complexes, celles intégrant des trucages, car ces effets nécessitent une préparation technique minutieuse. Il s'agissait de prévoir les mouvements des acteurs dans l'espace scénique, afin de dissimuler habilement les secrets de ces trucages aux spectateurs. Ce travail de prévisualisation a introduit une hiérarchisation des scènes : d'un côté, les scènes simples, ne nécessitant pas de travail technique complexe et, par conséquent, ne requérant pas de prévisualisation ; de l'autre, les scènes plus complexes, intégrant des trucages, qui demandent un travail de prévisualisation pour anticiper et coordonner les éléments techniques.

Ce travail de prévisualisation a été rapidement adopté par les réalisateur.rice.s de cinéma. L'illustration des scènes plan par plan, aujourd'hui connue sous le nom de storyboard, est devenue l'une des formes les plus répandues de prévisualisation. Le storyboard, initialement développé dans les studios d'animation, s'est rapidement diffusé vers les studios de prise de vues réelles, d'abord à Hollywood, avant de se mondialiser. Cet outil a été adopté par les réalisateur.rice.s de prise de vues réelles, puis par les chef.fe.s décorateur.rice.s, pour préparer minutieusement les projets filmiques. Avec le temps, la tâche du storyboarding s'est

continuellement réinventé pour répondre aux exigences croissantes du cinéma et puis s'est professionnalisée, donnant naissance à un métier spécialisé : celui de storyboardeur.euse.

Cependant, en France, alors que l'outil est déjà utilisé, l'intégration du métier de storyboardeur.euse dans le cinéma de prise de vues réelles a été longtemps freinée par l'influence de la Nouvelle Vague, un mouvement cinématographique qui voyait dans cet outil une entrave à la liberté créative des réalisateur.rice.s. Cette méfiance envers le storyboard s'est perpétuée à travers plusieurs générations de cinéastes français. Néanmoins, la mutation numérique du cinéma a radicalement transformé les pratiques de création filmique. L'utilisation des effets spéciaux numériques s'est démocratisée rendant la planification plus indispensable tandis que les budgets des films ont considérablement augmenté. Ces évolutions ont conduit à une normalisation de l'utilisation du storyboard dans le cinéma de prise de vues réelles, même en France.

Le.la storyboardeur.euse a désormais une place dans la production cinématographique, dont le travail est devenu important pour garantir la cohérence visuelle et technique de certains genres de films. Ainsi, le métier de storyboardeur.euse est intrinsèquement lié aux transformations technologiques et économiques de l'industrie cinématographique, évoluant avec elles pour répondre aux besoins d'un cinéma toujours plus complexe et exigeant. Notre étude socio-historique du métier de storyboardeur.euse a offert une perspective différente sur l'histoire du cinéma en analysant les storyboards : un outil fondamental qui, au même titre que d'autres matériel génétique, redessine l'évolution du cinéma.

Ensuite, l'analyse de divers profils de storyboardeur.euse.s a révélé que ces professionnels ont souvent pu opter pour un parcours créatif grâce à un soutien familial leur offrant une certaine sécurité, grâce à leur appartenance à une classe sociale plutôt privilégiée. De plus, nous avons constaté que le secteur de la prise de vues réelles reste encore marqué par des stéréotypes de genre, tandis que le domaine de l'animation affiche un équilibre plus prononcé. Par ailleurs, le métier de storyboardeur.euse dans le secteur de la prise de vues réelles semble vieillir, avec peu de jeunes entrants malgré l'évolution du marché. De ce fait, nous supposons que les mutations numériques entraîneront une demande croissante de storyboardeur.euse.s, sans que le nombre de candidatures puisse suivre en raison du manque de professionnels déjà formés. Ce secteur pourrait ainsi connaître une crise similaire à celle de l'animation, caractérisée par une « pénurie de bon.ne.s storyboardeur.euse.s », en raison de l'augmentation du nombre de productions ces

dernières années, sans qu'il y ait un nombre suffisant de storyboardeur.euse.s formé.e.s pour répondre à cette demande.

Dans l'animation, la population des storyboardeur.euse.s est plus jeune et la répartition hommes-femmes est équilibrée. Cependant, bien que le secteur de l'animation semble, à première vue, plus égalitaire, nous avons observé que le recrutement des jeunes storyboardeur.euse.s constitue une forme de domination. En effet, ces derniers sont plus facilement contrôlables par la hiérarchie en raison de leur position précaire de *juniors*, ce qui engendre l'âgisme, un phénomène très présent dans le recrutement de ces professionnels, sous le prétexte de leur décalage avec les nouvelles technologies. Que ce soit dans l'animation ou la prise de vues réelles, le recrutement des jeunes storyboardeur.euse.s ne repose pas uniquement sur les formations spécialisées, mais surtout sur les compétences et le potentiel de chaque nouveau venu dans son secteur. Autrement dit, la formation spécialisée n'est pas toujours primordiale pour les storyboardeur.euse.s, tant qu'ils maîtrisent les compétences requises, acquises à l'école ou pendant les stages. Toutefois, l'évolution des outils numériques, notamment des logiciels dédiés au storyboard, impose une maîtrise qui ne peut souvent être acquise que par le biais de formations.

L’absence de formation spécialisée dans les écoles de cinéma ne favorise pas la reconnaissance des storyboardeur.euse.s comme professionnels du cinéma de prises de vues réelles. Par conséquent, ils ne peuvent pas bénéficier des avantages du régime d’intermittence du spectacle en tant que storyboardeur.euse.s, mais seulement s’ils sont inscrits sous une autre dénomination. D’autre part, la formation dans les écoles d’animation engendre une forme de discrimination chez les storyboardeur.euse.s de ce secteur, causée par une hiérarchisation de formations. De plus, les jeunes storyboardeur.euse.s dans les deux secteurs sont obligés d’entrer dans le dynamique du travail gratuit pour créer leur réseau et trouver leur place sur le marché.

D’autre part, l'identité professionnelle des storyboardeur.euse.s de prise de vues réelles reste instable. Leur poly-activité, engendre une pluri-identité, rendant difficile l'affirmation d'un sentiment d'appartenance à un métier unique. Cette dispersion complique la formation d'un groupe professionnel solide capable de revendiquer une reconnaissance institutionnelle.

Cette forme de travail, bien que perçue comme une nécessité pour pallier les faibles revenus du métier de storyboardeur.euse, révèle une réalité plus profonde : celle d'une profession en pleine mutation, où l'incertitude économique impose une constante réinvention. Si cette stratégie

permet de diversifier les sources de revenus, elle ne fait qu'accentuer l'instabilité déjà présente dans ce secteur créatif à cause du CDDU. Cependant, la poly-activité, loin d'être un simple palliatif, apparaît comme la forme de travail de l'avenir, où la diversité des compétences et la flexibilité deviennent des atouts indispensables pour s'adapter et réussir dans un monde professionnel en mutation perpétuelle.

De plus, la comparaison entre la situation professionnelle des storyboardeur.euse.s d'animation et celle des intervenant.e.s en prise de vues réelles prévoit les démarches nécessaires pour faire reconnaître le métier de storyboardeur.euse dans le cinéma de prise de vues réelles. Elle met également en lumière, de manière anticipée, les problèmes que ces professionnel.le.s pourraient rencontrer, car le secteur de l'animation, notamment en ce qui concerne les technologies des effets spéciaux numériques, est plus avancé que celui de la prise de vues réelles.

Le storyboard, autrefois métier de passion, se trouve de plus en plus confronté à des défis qui mettent à l'épreuve l'engagement et la résilience des professionnels. Cette dualité, où l'exaltation créative cohabite avec la précarité, illustre les tensions actuelles dans les métiers de l'image et du cinéma, où la passion doit souvent composer avec les dures réalités du marché du travail. Cependant, ces difficultés n’empêchent pas les storyboardeur.euse.s de continuer de vivre de leur passion.

Par ailleurs, l'analyse des enjeux techniques, esthétiques et financiers du storyboard dans la production cinématographique révèle son rôle important, souvent sous-estimé, dans la participation au succès des projets filmiques. Le storyboard dépasse sa fonction initiale de simple outil de préparation pour devenir un moyen de coordination et de communication au sein des équipes de production, ainsi qu'un outil de marketing pour promouvoir un projet filmique. Sa pertinence et son efficacité dépendent de la compétence de storyboardeur.euse, qui doit maîtriser à la fois la communication visuelle et le langage cinématographique pour transmettre les idées des réalisateur. rices et prévenir les erreurs.

L’évolution de la présence des storyboardeur.euse.s dans le cinéma français montre des tendances significatives, notamment leur intervention dans une variété de productions, qu'elles soient à gros ou petit budget. Leur participation varie également selon les genres cinématographiques mais elle est surtout liée à l’utilisation des effets spéciaux dans les films. La collaboration avec les storyboardeur.euse.s dépend du choix économique des producteur.rice.s et cinématographique des réalisateur.rice.s, ce qui peut limiter leur intégration

dans certains projets. Ainsi, bien que des défis subsistant en matière de visibilité et de reconnaissance, la mutation numérique continue à imposer les storyboardeur.euse.s comme des acteurs importants dans le processus création.

Le changement numérique n'a pas véritablement modifié l'acte même du storyboarding, mais plutôt les supports utilisés pour ce travail. Bien que ces outils offrent un gain de temps considérable, les storyboardeur.euse.s disposent de moins en moins de temps pour finaliser leur travail. En effet, l'utilisation de ces supports, qui intègrent plusieurs tâches relevant d'autres professions, a entraîné un transfert de responsabilités supplémentaires vers les storyboardeur.euse.s, sans ajustement du temps alloué. Ce transfert brouille les frontières entre les métiers et redéfinit le rôle de storyboardeur.euse.

Les conditions de travail des storyboardeur.euse.s dans l'animation sont marquées par une précarité croissante due à la politique salariale qui détourne la mutation numérique pour les intérêts des employeur.euse.s. Cette politique se manifeste à travers le recours aux contrats au forfait d'objet et la subjectivité de la hiérarchisation salariale, contribue à créer un environnement de travail instable, où les storyboardeur.euse.s se sentent souvent contraints d'accepter des conditions dégradées pour préserver leur emploi.

La formation de groupe professionnel autour d'une guilde pour défendre leur droit face aux syndicats patronaux, illustre une forme de méconnaisse de mécanisme de négociation chez les storyboardeur.euse.s d'animation, mais une conscience de l'importance de former un groupe. Cependant, la représentation syndicale ne séduit plus les nouvelles générations des storyboardeur.euse.s, vu les stéréotypes véhiculés de l'image du syndicat comme acteur purement politique. L'absence des interventions des représentants syndicaux dans les écoles participe à la dégradation de leur image, laissant la place à d'autres formes de regroupement professionnel moins pertinentes devant les syndicats patronaux.

Enfin, le parcours des storyboardeur.euse.s offre un aperçu des mutations contemporaines du travail, marquées par la complexité, l'incertitude, et la nécessité d'évoluer constamment. Toutefois, la mutation numérique élargit les opportunités de carrière, avec une demande accrue pour des travailleur.euse.s polyvalent.e.s. De plus, la possibilité de collaborer à distance a ouvert des perspectives sur des projets internationaux sans les contraintes géographiques.

II. Limites et Prolongements de la thèse

Avec le recul qu'offre l'achèvement de la rédaction, il peut s'avérer intéressant d'envisager à nouveau une enquête sur les storyboardeur.euse.s avec l'essor de l'intelligence artificielle (IA) et du *deep learning* qui bouscule les concepts artistes. En effet, certain.e.s storyboardeur.euse.s français.es commencent à s'interroger à cet égard, notamment Nevil qui m'a posé la question lors de notre deuxième entretien : « Est-ce que l'intelligence artificielle prendra notre place ?».

À Hollywood, l'IA suscite des inquiétudes parmi les scénaristes et les acteurs américains, à tel point que leurs deux syndicats : le Writers Guild of America (WGA) et le Screen Actors Guild - American Federation of Television and Radio Artists (SAG-AFTRA) manifestent en partie pour un encadrement de l'utilisation de l'intelligence artificielle. La démocratisation de cette technologie offre aux producteur.rice.s la possibilité de concevoir des scénarios sans employer des scénaristes et d'utiliser des avatars pour remplacer les acteur.rice.s. Plusieurs producteur.rice.s hollywoodien.ne.s affirment avoir déjà utilisé ChatGPT pour développer de nouveaux projets. Le risque potentiel qu'elle engendre dans ce secteur, en permettant de remplacer certain.e.s professionnel.le.s dont les métiers reposent principalement sur la créativité littéraire et artistique, pourrait également impacter le métier de storyboardeur.euse.

Le CNC a réalisé une étude sur l'impact de l'IA dans les filières du cinéma, de l'audiovisuel et du jeu vidéo en avril 2024[312]. Cette étude explique que grâce à l'IA, qui génère des images à partir d'un prompt textuel et d'itérations successives, il devient possible de produire des illustrations sur mesure pour les dossiers de présentation et les pitchs, remplaçant ainsi les *moodboards* composés d'œuvres existantes. De plus, cette technologie contribue à l'accélération de la création des storyboards, facilitant ainsi la préparation du tournage ou de l'animation tout en garantissant une plus grande cohérence visuelle dès les premières étapes du projet.

En outre, ce rapport expose la maturité technologique des solutions de génération d'images. Celle-ci a atteint un niveau où des outils comme Midjourney ou Stable Diffusion peuvent déjà

312 https://www.cnc.fr/professionnels/etudes-et-rapports/etudes-prospectives/quel-impact-de-lia-sur-les-filieres-du-cinema-de-laudiovisuel-et-du-jeu-video_2144677

être utilisés pour produire des illustrations ou des storyboards. En complément, il existe également des outils d'IA spécialement conçus pour la génération de storyboards, tels que Boords, StoryboardHero ou Elai.io. Bien que moins avancées, des solutions telles que Runway, Pika Labs ou Sora d'OpenAI offrent des capacités de génération de vidéos à partir de texte (text-to-video), facilitant ainsi la création des prévisualisations vidéo à faible coût. Ces prévisualisations peuvent non seulement servir d'illustrations pour le projet, mais aussi compléter efficacement le storyboard.

Enfin, l'étude du CNC affirme le renforcement du potentiel d'adoption des solutions de génération d'images grâce à leur accessibilité, souvent à faible coût ou même gratuites, ce qui facilite une adoption rapide et large de l'IA pour la création d'illustrations ou de storyboards. Cette adoption est d'autant plus probable que les enjeux juridiques sont généralement moins contraignants pour des prévisualisations que pour des œuvres finales, à l'exception de l'animation où ces prévisualisations doivent souvent respecter des critères précis de rendu. Toutefois, pour garantir que le résultat final, après plusieurs itérations, corresponde parfaitement à l'idée initiale, une formation spécifique au prompt et une maîtrise des moteurs d'images sont nécessaires. L'accès à ces outils pourrait également permettre aux réalisateur.rice.s de se réapproprier la tâche du storyboarding, souvent déléguée à un.e professionnel.le spécialisé.e. Néanmoins, la nécessité de maîtriser ces outils, d'avoir des affinités artistiques avec le réalisateur.rice, ou de posséder une expertise technique spécifique pourrait continuer à justifier l'intervention d'un.e storyboardeur.euse dédié.e.

Ces problématiques ne sont pas nouvelles. Lors de l'introduction des logiciels de storyboard, des inquiétudes similaires avaient déjà été soulevées quant à la possibilité que ces outils facilitent l'appropriation, par d'autres professionnel·le·s, les tâches traditionnellement réservées aux storyboardeur.euse.s, menaçant ainsi leur métier. Toutefois, notre recherche a révélé que les storyboardeur.euse.s ont dû évoluer pour posséder de nouvelles compétences afin de maîtriser ces logiciels. Ces outils se sont finalement avérés être des alliés précieux, aidant aux storyboardeur.euse.s de réaliser leur travail de manière plus efficace, sans pour autant remplacer leur expertise. Dans ce cas, comment l'essor de l'intelligence artificielle influence-t-il l'évolution des compétences requises pour les storyboardeur.euse.s ? Et dans quelle mesure ces technologies redéfinissent-elles les contours du métier de storyboardeur.euse sans en menacer ?

De plus, il serait pertinent d’analyser la trajectoire professionnelle des storyboardeur.euse.s au sein de l’industrie des jeux vidéo, un secteur caractérisé par une dynamique de croissance exponentielle. En France, cette industrie représente un chiffre d'affaires de 3,5 milliards d'euros, selon les données fournies par le ministère de la Culture. Contrairement à d'autres industries culturelles, le secteur des jeux vidéo a connu une expansion notable durant la crise sanitaire, avec une augmentation de 21 % en 2020. Ce phénomène de croissance s'accompagne d'une transformation du marché du travail, notamment par l’élargissement des opportunités d’emploi pour les storyboardeur.euse.s, dont le capital culturel et les compétences narratives trouvent un nouvel espace d'expression dans cette industrie en plein essor.

L'intégration des storyboardeur.euse.s dans l'industrie du jeu vidéo témoigne d'une reconfiguration des champs professionnels et d'une redéfinition des trajectoires individuelles. La profession, traditionnellement associée aux industries cinématographiques et télévisuelles, voit ses frontières s’élargir avec l’émergence de ce secteur technologique. Les storyboardeur.euse.s, en investissant ce nouveau champ, participent à une recomposition des identités professionnelles et à l’élargissement de leur espace social de travail. Ainsi, l’étude sociologique de cette population au sein du secteur vidéoludique permettrait de mieux comprendre les logiques d’adaptation et de mobilité professionnelle à l’œuvre, ainsi que les processus de valorisation des compétences dans un marché en constante mutation.

En ce qui concerne les méthodes de recherche, il serait pertinent de compléter notre approche en réalisant des entretiens avec d'autres professionnel.le.s, qu'ils collaborent directement avec les storyboardeur.euse.s ou non. Ces échanges viendraient enrichir les témoignages déjà collectés à partir des archives et des ouvrages, offrant ainsi une perspective plus complète. La réalisation d'entretiens avec des réalisateur.rice.s ou des producteur.rice.s, bien que complexe en raison de l'accès restreint à ces acteur.rice.s, pourrait être facilitée par une intégration progressive dans leurs réseaux professionnels grâce à des relations existantes.

Par ailleurs, mener des entretiens avec des formateur.rice.s et enseignant.e.s des écoles de cinéma d’animation contribuerait à approfondir la question de la formation des storyboardeur.euse.s en France. Ces acteur.rice.s jouent un rôle important dans la transmission des compétences et des savoirs nécessaires à l'exercice de cette profession, et leur point de vue pourrait révéler des dynamiques formatrices influençant les trajectoires professionnelles des storyboardeur.euse.s. Cette double approche, combinant les témoignages de professionnel.le.s

et de formateur.rice.s, offrirait une vision plus globale des enjeux de la profession et des défis auxquels sont confrontés les storyboardeur.euse.s tout au long de leur carrière.

Dans le prolongement de la question des générations, il serait opportun d'enrichir cette analyse en explorant plus en profondeur les fins de trajectoires professionnelles des storyboardeur.euse.s. L'étude du vieillissement au travail au sein de cette profession constitue en effet une entrée analytique pertinente pour saisir les conséquences des fragmentations contemporaines du salariat. Dans cette perspective, la mise en place d'entretiens longitudinaux répétés avec les mêmes individus jusqu'à la conclusion de leur parcours professionnel permettrait de compléter nos données biographiques actuelles issues d'entretiens isolés. Cette approche méthodologique offrirait une compréhension plus nuancée des parcours professionnels et des transitions auxquelles sont confrontés les storyboardeur.euse.s en fin de carrière. Ainsi, nous pourrions investiguer la problématique suivante : pourquoi observe-t-on une si faible représentation des storyboardeur.euse.s d'animation au-delà de 40 ans, et quelles sont les trajectoires professionnelles qu'ils empruntent à l'issue de leur carrière dans ce secteur ? Cette interrogation soulève des enjeux majeurs liés à la pérennité de l'emploi, à la reconversion professionnelle et aux effets des mutations du marché du travail sur les individus appartenant à cette catégorie socioprofessionnelle.

Enfin, à la suite de notre dernier échange par courriel avec le secrétaire général du SNTPCT, il semble que la question du forfait ait été résolue en accord avec le syndicat des producteur.rices. Dans ce nouveau contexte, il apparaît indispensable de suivre attentivement la mise en œuvre de cette décision, afin d'analyser l'évolution des conditions de travail des storyboardeur.euse.s spécialisé.e.s dans l’animation. Cette observation aidera à comprendre comment cette résolution ait un impact concrètement le quotidien professionnel des storyboardeur.euse.s et d'évaluer les effets de cette régulation sur leurs pratiques et leur bien-être au travail.

Bibliographie

Ouvrages et articles en Sociologie

- **Méthodologie**

Beaud, S. (1996). « L'usage de l'entretien en sciences sociales : Plaidoyer pour l'"entretien ethnographique" ». *Politix, 35*, 226-257.

Bendjaballah S., Garcia G., Sauger N.,(2023). « Protéger les enquêtes, mais à quelles conditions ? ». *Terrains & travaux*, (N° 43) (2), 257-279.

Boudon, R., & Fillieule, R. (2018). Chapitre II. L'individualisme méthodologique. Dans R. Boudon (Éd.), *Les méthodes en sociologie* (pp. 41-91). Paris : Presses Universitaires de France.

Chapoulie, J.-M. (2000). « Le travail de terrain, l'observation des actions et des interactions, et la sociologie ». *Sociétés contemporaines, 40*, 5-27.

Chauvin, S., & Jounin, N. (2012). L'observation directe. Dans S. Paugam (Éd.), *L'enquête sociologique* (pp. 143-165). Paris : Presses Universitaires de France.

De Biasi, P.-M. (2007). « Enjeux de recherche ». Mis en ligne le 29 mars 2007. URL : [http://www.item.ens.fr/index.php?id=106].

Geertz, C. (1998). « La description dense ». *Enquête*, 73-105.

Gresillon, A. (2008). *La mise en œuvre: Itinéraires génétiques*. Paris : CNRS Éditions.

Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). « How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability ». *Field Methods, 18*(1), 59-82.

Israel, L. (2012). L'usage des archives en sociologie. Dans S. Paugam (Éd.), *L'enquête sociologique* (pp. 167-185). Paris : Presses Universitaires de France.

Johnson R.B., Onwuegbuzie A.J., et Turner L.A. (2007). « Toward a definition of mixed methods research ». *Journal of Mixed Methods Research*, n°1 (2), p. 112-133.

Lemieux, C. (2012). L'écriture sociologique. Dans S. Paugam (Éd.), *L'enquête sociologique* (pp. 241-258). Paris : Presses Universitaires de France.

Olivesi, S. (2013). *Introduction à la recherche en SIC*. Presses universitaires de Grenoble.

Paugam, S. (2012). *L'enquête sociologique*. Paris : Presses Universitaires de France.

- **Sociologie générale**

Becker, H. S. (1985). *Outsiders: Études de sociologie de la déviance*. Paris : Éditions Métailié.

Boltanski, L., & Thévenot, L. (1991). *De la justification : Les économies de la grandeur*. Gallimard.

Boltanski, L., & Chiapello, È. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris : Gallimard.

Boudon, R. (1973). *L'inégalité des chances*. Paris: Armand Colin.

Boudon, R. (2009). *Effets pervers et ordre social*. Paris : Puf.

Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (1970). *La reproduction : Éléments pour une théorie du système d'enseignement*. Les Éditions de Minuit.

Bourdieu, P. (1975). « Structures sociales et structures de perception du monde social ». *Actes de la recherche en sciences sociales, 1*(2), 18-20.

Bourdieu, P. (dir.) (1993). *La misère du monde,* Paris, Seuil, Libre examen.

Bourdieu, P. (1980). « Le capital social ». *Actes de la recherche en sciences sociales, 31*, 2-3.

Bourdieu, P. (1986). Les formes du capital. Dans J. G. Richardson (Éd.), *Manuel de théorie et de recherche pour la sociologie de l'éducation* (pp. 241-258). New York: Greenwood Press.

Bourdieu, P. (1992). *Les règles de l'art*. Paris : Seuil.

Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1992). *Réponses*. Paris: Seuil.

Bourdieu, P. (1994). *Raisons pratiques: Sur la théorie de l'action*. Paris: Seuil.

Bourdieu, P. (1997). *Méditations pascaliennes*. Paris: Seuil.

Bourdieu, P. (2013). *Manet : Une révolution symbolique, Cours au Collège de France 1998-2000* (P. Casanova, P. Champagne, C. Charle, F. Poupeau, & M.-C. Rivière, Éds.). Paris: Raisons d'Agir / Éditions du Seuil.

Castel, R. (2003). *L'insécurité sociale : Qu'est-ce qu'être protégé ?* Paris : Le Seuil, La République des Idées.

Champagne, P., & Christin, O. (2012). *Pierre Bourdieu : Une initiation*. Lyon : Presses universitaires de Lyon.

Durkheim, É. (1973). *Le suicide : Étude sociologique (1897)*. Paris : Presses universitaires de France.

Durkheim, É. (1893). *De la division du travail social*. Paris : Presses universitaires de France.

Lahire, B. 1998. *L'homme pluriel, les ressorts de l'action*, Paris, Hachette, 2001.

- **Sociologie du numérique**

Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2015). « The impact of telework on emotional experience: When and for whom does telework improve daily affective well-being? » *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(6), 882-897.

Babkine, A., Hamdi, M., & Moumen, N. (2011). Les incontournables : Les réseaux sociaux professionnels. Dans A. Babkine, M. Hamdi, & N. Moumen (Dir.), *Bien gérer sa réputation sur Internet* (pp. 95-112). Paris: Dunod.

Benedetto-Meyer, M., & Boboc, A. (2021). *Sociologie du numérique au travail*. Armand Colin.

Davis, R. S., & Cates, S. (2013). « The dark side of working in a virtual world : An investigation of the relationship between workplace isolation and engagement among teleworkers ». *Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 1*(2), 9-13.

Denervaud I., Dupuis M., Courcelle Labrousse S.,(2014). « Innovation et digital : une convergence inéluctable ». *L'Expansion Management Review*, (N° 153) (2), 96-106.https://doi.org/10.3917/emr.153.0096.

Djambian, C. (2023). « Métiers et numérique : étude d'une évolution dynamique ». *Revue française des sciences de l'information et de la communication*, *26.* Publié en ligne le 01 mai 2023. Consulté le 27 août 2024.

Fernandez, V, Guillot, C, & Marrauld, L (2014). Télétravail et « travail à distance équipé » Quelles compétences, tactiques et pratiques professionnelles ? *Revue française de gestion*, 2014/1 N° 238. pp. 101-118. https://doi.org/10.3166/RFG.238.101-118.

Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. (2008). « The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? ». *Journal of Applied Psychology*, *93*(6), 1412-1421.

Laborie, C., Bernard, N., & Monnier, A. (2023). « Bien-être en télétravail : a-t-on encore besoin d'un manager ? ». *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels,*121-149.

Lallé, B. (1999). « Nouvelles technologies et évolution de la dialectique contrôle/autonomie dans le secteur des services : Application au cas bancaire ». *Revue de Gestion des Ressources Humaines, 31-32-33,* 99-113.

Largier, A (2001). « Le télétravail Trois projets pour un même objet ». *Réseaux*, 2001/2 no 106. pp. 201-229.

Maresca, S. (2014). « Nouvelles relations de travail en régime numérique: Le cas de la photographie professionnelle ». *Réseaux, 186,* 199-220.

Maurice B.,(2018). « Réflexions et variations sur l'innovation digitale ». *Revue Défense Nationale*, (N° 809) (4), 34-38.https://doi.org/10.3917/rdna.809.0034.

Nelson, M. (2022). L'entreprise numérique : De révolutions en révélations dans les relations sociales. Dans R. Wittorski (Éd.), *Comment (mieux) faire société ?* (pp. 140-161). Nîmes : Champ social.

Schütz, G., & Noûs, C. (2021). « Pour une sociologie du télétravail ancrée dans les organisations ». *Sociologies pratiques*, *43*(2), 1-12.

Taskin, L. (2006). « Le télétravail en manque de régulations ». *Regards économiques*, *37*, 1-14.

Tremblay, D. (2014), *L'innovation technologique, organisationnelle et sociale*, Québec, Presses de l'université du Québec.

Utillier, S., Uzunidis, D. (2010), « Innovation et proximité entreprises, entrepreneurs et milieux innovateurs (innovation and proximity entreprises, entrepreneurs and innovative milieus) », Working Papers 10, *Réseau de Recherche sur l'Innovation / Research Network on Innovation*.

Vayre, É. (2019). « Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social ». *Le Travail humain*, *82*(1), 1-39.

Wieviorka, M. (2013). *L'impératif numérique*. CNRS Éditions.

Yagoubi A., Tremblay D.,(2017). « L'innovation numérique et technologique dans le secteur vêtement-mode : les politiques publiques en soutien à la création d'un écosystème d'affaires intersectoriel », *Innovations*, (n° 53) (2), 153-193. https://doi.org/10.3917/inno.pr1.0011.

- **Sociologie visuelle et filmique**

Joly, R. (2017). « Daniel Vander Gucht, Ce que regarder veut dire : Pour une sociologie visuelle ». *Lecture*.

Flocco, G., & Vallée, R. (2002). « Une sociologie visuelle du travail : Filmer les machinistes du cinéma et de l'audiovisuel ». *ethnographiques.org, 25*. https://www.ethnographiques.org/2012/Flocco-Vallee

Garrigues, E. (1999). *L'écriture photographique : Essai de sociologie visuelle*. Paris: L'Harmattan.

Terrenoire, J.-P. (1985). « Images et sciences sociales : L'objet et l'outil ». *Revue française de sociologie, 26*(3), 509-527.

Vallée, R. (Dir.). (2013). « Sociologie de l'image, sociologie par l'image ». *CinémAction, 2e trimestre 2013*.

Vander Gucht, D. (2017). *Ce que regarder veut dire: Pour une sociologie visuelle*. Bruxelles: Les Impressions nouvelles.

- **Sociologie du cinéma et de la télévision**

Beau, F., Dubois, P., & Leblanc, G. (1998). *Cinéma et dernières technologies*. Paris et Bruxelles: INA et De Boeck & Larcier s.a.

Besson, M. (2019). Conditions de travail et trajectoires professionnelles des scénaristes de télévision dans l'animation française. *SACD*.

Bourdon, J. (1991). « Les techniques de production et les professionnels à la télévision française depuis 1974 ». *Réseaux, Hors Série : Sociologie de la télévision - France*, 13-25.

Bourdon, J. (1993). « Les réalisateurs de télévision : Le déclin d'un groupe professionnel ». *Sociologie du travail, 35*(4), 431-445.

Burch, N. (1973). *Theory of film practice*. Westport, Connecticut : Praeger Publishers.

Burch, N. (1986). *Une praxis du cinéma*, Paris, Gallimard, « Folio Essais ».

Darre, Y. (2006). « Esquisse d'une sociologie du cinéma ». *Actes de la recherche en sciences sociales, 161-162*(1-2), 122-136.

Fairfax, D. (2014). « Guide de lecture : Marxisme et cinéma ». *Période*.

Feigelson, K. (2011). *La fabrique filmique: Métiers et professions*. Paris: Armand Colin.

Friedmann, G., & Morin, E. (1952). « Sociologie du cinéma ». *Revue internationale de filmologie*, (10), 95-112.

Gillet, A., & Tremblay, D.-G. (2023). « Dynamiques et effets du télétravail ». *Sociologies*.

Hatzfeld, N., Michel, A., & Rot, G. (2006). « Le travail au cinéma. Un réapprentissage de la curiosité sociale ». *Esprit*. Disponible sur https://esprit.presse.fr/tous-les-numeros/forces-et-faiblesses-de-la-participation/745 (consulté le 9 mai 2019).

Le Guern, P. (2004a). Les monteurs passent au numérique : Révolution d'un métier et tentatives de régulation. Dans J.-P. Durand & D. Linhart (Dirs.), *Les ressorts de la mobilisation au travail* (pp. 33-43). Toulouse: Octarès Editions.

Menger, P.-M. (2003). « Les intermittents du spectacle ». *Espaces Temps, 82-83*.

Menger, P.-M. (2011). *Les intermittents du spectacle: Sociologie du travail flexible*. Paris : Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.

Metz, C. (1977). *Le signifiant imaginaire : Psychanalyse et cinéma*. Union générale d'éditions.

Papadopoulos, K. (2005). *La crise des intermittent-e-s: Vers une nouvelle conception de la culture?*. Paris : L'Harmattan.

Pasquier, D. (1993). Avant-propos : Les professionnels de la télévision. *Sociologie du travail, 35*(4).

Pasquier, D. (1995). *Les scénaristes et la télévision : Approche sociologique*. Paris : Nathan.

Rot, G., & De Verdalle, L. (Dirs.). (2013). *Le Cinéma : Travail et organisation*. Paris: La Dispute.

Rot, G. (2014). « Noter pour ajuster : Le travail de la scripte sur un plateau de tournage ». *Sociologie du travail, 56*(1), 16-39.

Rot, G. (2019). *Planter le décor : Une sociologie des tournages*. Paris : Presses de Sciences Po.

Siracusa, J. (2000). Le montage de l'information télévisée. *Actes de la recherche en sciences sociales, 131-132*, 92-106.

Siracusa, J. (2001). *Le JT, machine à décrire: Sociologie du travail des reporters à la télévision*. Bruxelles-Paris: De Boeck-INA.

Sacriste, V. (2011). « La publicité à la télévision, instrument de liberté ou de servitude ? ». *Le Temps des médias, 16*, 188-201.

Vernet, A. (2010). *L'ombre et la lumière: Sociologie économique de l'activité cinématographique: Travail et carrière chez les techniciens de la lumière* (Thèse de doctorat, Université Paris-Ouest-Nanterre-La Défense, 2010).

Zarka, S. (2023). « Des artisans du film qui deviennent techniciens de cinéma ». *Genèses, 130*, 35–54. https://doi.org/10.3917/gen.130.0035

- **Sociologie des professions et d'autres groupes professionnels**

Abbott, A. (2005). « Les écosystèmes liés : États et universités comme environnements pour les professions ». *Sociologie de l'éducation*, 149-169.

Amadieu, J.-F., & Cadin, L. (1996). *Compétence et organisation qualifiante*. Paris: Economica.

Cavaco, C., & Presse, M.-C. (2022). « Formation expérientielle ». Dans A. Jorro (Dir.), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (pp. 215-2018). De Boeck Supérieur.

Chaintreuil, L., & Epiphane, D. (2014). « Recrutement : Quand les stéréotypes ont la vie dure ». *Problèmes économiques, 3086*, 10-14.

Croizet, J. C., & Leyens, J. P. (2003). *Mauvaises reputations : Réalités et enjeux de la stigmatisation sociale*. Paris: Armand Colin.

Demazière, D., & Gadéa, C. (2009). *Sociologie des groupes professionnels : Acquis récents et nouveaux défis*. Paris : La Découverte.

Devineau, S., & Confais, A. (2017). « Le care éducatif : Principe actif des choix professionnels et des pratiques de travail sexués ». *Éducation et socialisation, 45*.

Dubar, C. (2000). *La socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Colin.

Emmanuelle, R. (2007). Aux marges du salariat : Les professionnels autonomes. Dans M. Loriol (Éd.), *Le travail passionné : L'engagement artistique, sportif ou politique* (pp. 57-88). Toulouse : Érès.

Freidson, E. (1986). « Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique ». *Revue française de sociologie, 27*(3), 431-443.

Freidson, E. (1994). Pourquoi l'art ne peut pas être une profession. Dans P.-M. Menger & J.-C. Passeron (Dirs.), *L'art de la recherche : Essais en l'honneur de Raymonde Moulin* (pp. 117-136). Paris: La Documentation française.

Gouyon, M., & Patureau, F. (2013). *Les métiers artistiques : Des conditions d'emploi spécifiques, des disparités de revenus marquées*. Dans France, portrait social - édition 2013 (pp. 109-126). Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE).

Heinich, N. (2000). *Être écrivain : Création et identité*. Paris : La Découverte.

Karakioulafis, C. (2015). Être acteur professionnel en Grèce : Un travail de passion ou un emploi comme les autres ? Dans M. Loriol (Éd.), *Le travail passionné : L'engagement artistique, sportif ou politique* (pp. 89-115). Toulouse: Érès.

Lautman, J. (1994). Compétence, légitimation, vedettariat. Dans P.-M. Menger & J.-C. Passeron (Dirs.), *L'art de la recherche : Essais en l'honneur de Raymonde Moulin* (pp. 203-218). Paris: La Documentation française.

Lechaux, B. (2013). Sinigaglia (Jérémy), *Artistes, intermittents, précaires en lutte. Retour sur une mobilisation paradoxale*, Nancy, Presses universitaires de Nancy, 2012, 276 pages. *Politix*, 102, 218-221.

Le Guern, P. (2004b). « Mutation professionnelle et jeu social identitaire : Le cas d'une profession technico-artistique, les monteurs ». *9e Journées de Sociologie du travail, 1*, 187-195.

Maresca, S. (2010). « Photographes : Sociologie d'une profession mal connue ». *Cahiers Louis Lumière, 7*, 9-17.

Menger, P.-M. (2002). *Portrait de l'artiste en travailleur : Métamorphoses du capitalisme*. Paris: Seuil.

Merton, R. K. (1957). *The student physician: Introductory studies in the sociology of medical education*. Cambridge: Harvard University Press.

Vezinat, N. (2016). Être ou ne pas être une profession ? Dans N. Vezinat (Éd.), *Sociologie des groupes professionnels* (pp. 28-49). Paris : Armand Colin.

Victor, S. (Dir.). (2000). *Les Mutations des métiers*. Paris : Hermes Science Europe.

Wilensky, H. L. (1961). « Orderly careers and social participation : The impact of work history on social integration in the middle mass ». *American Sociological Review, 26*, 521-539.

Wittorski, R. (2008). « La professionnalisation ». *Savoirs, 17*, 9-36.

Zarka, S., & Durand, J.-P. (2011). « Métiers du graphisme ». *Ministère de la Culture - DEPS*.

- **Sociologie du travail**

Bartel, C. A., Wrzesniewski, A., & Wiesenfeld, B. M. (2012). « Knowing where you stand: Physical isolation, perceived respect, and organizational identification among virtual employees ». *Organization Science*, *23*(3), 743-757.

Béroud, S., Dupuy, C., Kahmann, M. et Yon, K. (2019). La difficile prise en charge par les syndicats français de la cause des « jeunes travailleurs » *La Revue de l'Ires*, 99(3), 91-119.

Cameron R., et Molina-Azorin J.F. (2010), « The use of mixed methods across seven business and management fields », *10th IFSAM congress*, 8 à 10 juillet, Paris.

Chiapello, E. (1997). « Les organisations et le travail artistiques sont-ils contrôlables? ». *Réseaux, 86*, 77-113.

Denis, J. (2007). « La prescription ordinaire. Circulation et énonciation des règles au travail ». *Sociologie du travail, 49*(4), 21-33.

Flamant, N. (2005). « Conflit de générations ou conflit d'organisation ? Un train peut en cacher un autre ». *Sociologie du travail, 47*(2).

Fredy-Planchot, A. (2007). « Reconnaître le tutorat en entreprise ». *Revue française de gestion, 175*(6), 23-32.

Gaulejac, V. (2005). *La société malade de la gestion: Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. Paris: Seuil.

Girin, J. (1995). Les agencements organisationnels. Dans F. Charue-Duboc (Dir.), *Des savoirs en action* (pp. 15-32). Paris: L'Harmattan.

Glaymann, D. (2005). *La vie en intérim*. Paris : Fayard.

He, Y., & Boissin, O. (2006). « Spécialisation individuelle et division sociale du travail : Une lecture dynamique d'A. Smith, A. Marshall et A. Young ». *Cahiers d'économie politique, 50*, 123-135.

Hughes, E. C. (1958). *Men and their work*. Glencoe: The Free Press.

Hughes, E. C. (1996). « Le drame social du travail ». *Actes de la recherche en sciences sociales, 115*, 94-99.

Lejeune, G., & Abdelnour, S. (2019). « Moi, petite entreprise : Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité ». *Travail et Emploi, 132-135*.

Lichtenberger, Y. (2013). « Négociation sociale et construction d'acteurs complexes: Éloge du conflit et du compromis ». *Négociations, 20*, 5-18.

Linhart, D. (2016). « La subordination au travail : Entre consentement et contrainte ? ». *Sud/Nord, 27*, 223-240.

Loriol, M., & Leroux, N. (2015). *Le travail passionné : L'engagement artistique, sportif ou politique*. Toulouse: Érès.

Menger, P.-M. (2009). *Le travail créateur, s'accomplir dans l'incertain*. Paris : Gallimard, Seuil, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.

Mouriaux, M.-F. (1998). Une potion magique, la flexibilité ? Dans M.-F. Mouriaux (Dir.), *L'Année sociale 1997* (pp. 35-55). Paris: Éditions de l'Atelier.

Odin, P. (2016). « Négocier pour mieux lutter : Définition des problèmes publics et stratégies de mobilisation en Guadeloupe (2009) ». *Participations, 16*, 223-248.

Pereirra, B. (2010). « Libéralisation du marché du travail : Vers une flexisécurité à la française ». *Management & Avenir, 34*, 81-106.

Pérez, P (2016). « Enquête sur une polyactivité subie ? Le cas des intermittents du travail ». *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2016/2 N° 22. pp. 51-68.

Pilmis, O. (2018). *L'économie des singularités et le marché du travail artistique*. Presses de Sciences Po.

Renault, E. (2007). « Reconnaissance et travail ». *Travailler, 18*, 119-135.

Rey, C (2001). « Travail à domicile, salarié ou indépendant. Incidence des nouvelles technologies de l'information et de la communication ». *Innovations*, 2001/1 no 13. pp. 173-193.

Ripoll, F. (2012). « Attention, un espace peut en cacher un autre ». *Actes de la recherche en sciences sociales, 195*, 112-121.

Roubine, I. (1923). *Essais sur la théorie de la valeur de Marx*. Paris : Syllepse Edition.

Santos Menezes, P. C., Vincent, S., Pochet, P., El Zein, A., Beziat, A., Klein, O., & Ravalet, E. (2023). « De différences en inégalités : Accès au télétravail et conditions entourant sa pratique pendant la pandémie ». *SociologieS*.

Schumpeter, J. (1911 [1935, trad. Fr]). *Théorie de l'évolution économique*. Paris : Dalloz.

Sinigaglia, J. (2007). Le mouvement des intermittents du spectacle : entre précarité démobilisatrice et précaires mobilisateurs. *Sociétés contemporaines*, n° 65(1), 27-53.

Taskin, L., & Schots, M. (2005). « Flexibilité du temps de travail et relation d'emploi ». *Économies et Sociétés, Série socio-économie du travail, 39*(8), 1471-1501.

Tiffon, G., Moatty, F., Glaymann, D., & Durand, J.-P. (2017). *Le piège de l'employabilité : Critique d'une notion au regard de ses usages sociaux*. Rennes: PU RENNES.

Vézina, M (2008). La prévention des problèmes de santé psychologique liés au travail : nouveau défi pour la santé publique. *Santé Publique*, 2008/hs Vol. 20. pp. 121-128..

Vilette, M. (2008). « Gérer autrement les RH en PME : Convergence entre Travail à Temps Partagé et TIC ». *Management & Avenir, 16*, 47-65.

- **Autres**

Arnheim, R. (1976). *La pensée visuelle*. Paris : Flammarion.

Boltanski, L. (1990). *L'amour et la justice comme compétences* . Paris : Éditions Métailié.

Dagnaud, M., & Mehl, D. (1990). « Géomètres contre saltimbanques ». *Réseaux, 8*(3), 35-65.

Iversen, S. M., & Wilinska, M. (2020). « Ageing, old age and media : Critical appraisal of knowledge practices in academic research ». *International Journal of Ageing and Later Life, 14*(1), 121–149. https://doi.org/10.3384/ijal.1652-8670.18441

Granovetter, M. S. (1973). « La force des liens faibles ». *Revue française de sociologie*, 201-233.

Leyens, J.-P., Yzerbyt, V., & Schadron, G. (1996). *Stéréotypes et cognition sociale*. Sprimont: Mardaga.

Macnicol, J (2009). « Âgisme et discrimination dans le monde du travail. Regard historique sur le cas britannique ». *Mouvements*, 2009/3 n° 59. pp. 24-33. https://doi.org/10.3917/mouv.059.0024.

Monchatre, S. (Dir.). (2018). Le genre comme compétence. *Regards sociologiques, 52*. Strasbourg : Association Regards sociologiques.

Rencontre avec Martuccelli, D., Propos recueillis par De la Vega, X. (2014). La responsabilisation, nouvelle forme de domination. Dans Molénat, X. (dir.), *L'Individu contemporain Regards sociologiques*. (p. 206 -208). Éditions Sciences Humaines.

Ruby, C. (2003). *Continu/Discontinu : Puissances et impuissances d'un couple*. Espaces Temps.

Semprini, A. (2003). *La société de flux: Formes du sens et identité dans les sociétés contemporaines*. Paris : L'Harmattan.

Sennett, R. (2006). *La culture du nouveau capitalisme*. Paris : Albin Michel.

Young A.A. (1928), « Increasing Return and Economic Progress », *The Economic Journal*, Vol. 38, pp. 527-42.

Ouvrages et articles autour du Cinéma, du théâtre et de l art

Alfonsi, L. (2005). *Le cinéma du futur. Les enjeux des nouvelles technologies de l'image*. Paris : L'Harmattan.

Albera, F. (2020). « L'écran divisé de *Construire un feu* de Jack London dessiné par Claude Autant-Lara ». *1895*. https://doi.org/10.4000/1895.5410

Alion, Y. (2002). « Rencontre avec Luc Desportes storyboardeur des films ». *Storyboard du dessin au film*, (1), 30-31.

Alion, Y. (2002). « Rencontre avec Jean-Pierre Jeunet ». *Storyboard du dessin au film*, (1), 35-39.

Alion, Y., & Queille, D. (2003). « Sylvain Despretz un frenchie à Hollywood ». *Storyboard du dessin au film*, (3), 41-48.

Alion, Y., & Saint-Vincent, R. (2003). « Rencontre avec Monsieur F. Fabien Lacaf, storyboardeur du film ». *Storyboard du dessin au film*, (3), 73-79.

Alion, Y., & Camy, G. (2010). *Le Cinéma par ceux qui le font*. Paris : Nouveau Monde Editions.

Autant-Lara, C. (1930). « Le premier essai de film large *Construire un feu* (1928-1929) ». *La Revue du cinéma*, 16, 37.

Autant-Lara, C. (1984). *la Rage au cœur*, Paris, Veyrier.

Barnier, M., Bonhomme, B., & Kitsopanidou, K. (2019). Introduction « Penser les évolutions des métiers du cinéma avec le numérique ». *Mise au point*. http://journals.openedition.org/map/3764

Bazin, A. (1971). *Jean Renoir*. Paris: Éditions Champ libre.

Bazin, A. (1976). *Qu'est-ce que le cinéma ?*. Paris: Cerf.

Begleiter, M. (2004). *Les clés pour créer un story-board*. Paris: Dixit Editions.

Benoît, P. (1992). « Lumière / Méliès ». *Storyboard – Le Cinéma Dessiné*. Crisnée: Yellow Now.

Bonnaud, I. (1999). « Brecht metteur en scène ». *Vacarme, 10*, 51-56. https://doi.org/10.3917/vaca.010.0051

Bordwell, D., & Thompson, K. (2013). *Film Art: An Introduction*. McGraw-Hill Education.

Canemaker, J. (1999). *Paper Dreams: The Art and Artists of Disney Storyboards*. New York: Hyperion.

Capron, T. (2022). « Georges Méliès par ses archives : Portrait d'un homme-orchestre ». *Cinémathèque*. https://www.cinematheque.fr/article/1092.html

Coffineau, A., Coffineau, V., Saint-Vincent, O., & Saint-Vincent, R. (2013). *Masterclass storyboard*. Paris: Eyrolles.

Comolli, J.-L. (1986). *Cinéma contre spectacle*. Éditions Verdier.

Cook, P. (2016). *The Art of Advertising: The Storyboard*. Routledge.

Delon, G. (2015). *Chéreau: La reine Margot*. Neuilly-sur-Seine: Atlande.

Deleuze, G. (1983). *Cinéma 1 : L'image-mouvement*. Les Éditions de Minuit.

De Rancourt, L. (dir.). (2012). *Réaliser un storyboard pour le cinéma*. Paris : Eyrolles.

Drouhaud, S., & Raffard, J.-P. (2004). *Profession producteur*. Paris: Dixit.

Ettegui, P. (1999). *Production design and art production screencraft*. Brighton: Rotovision.

George-Molland, A.-L. (2011). « L'imaginaire des auteurs-réalisateurs à l'épreuve des processus de création numériques ». *Arts et Technologies de l'Image, Images numériques et Réalité Virtuelle*. https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02105973

Gomery, D. (2005). *The Hollywood Studio System: A History*. British Film Institute.

Gunning, T. (2006). *Le cinéma d'attraction : le film des premiers temps, son spectateur, et l'avant-garde.1895*. Mille huit cent quatre-vingt-quinze, (50). https://doi.org/10.4000/1895.1242

Halligan, F. (2015). *Story-Boards : La genèse des chefs-d'œuvre du cinéma*. Gennevilliers : Prisma.

Hamus-Vallee, R., & Renouard, C. (2015). *Les métiers du cinéma à l'ère du numérique*. Condé-sur-Noireau : Corlet. CinémAction.

Hamus-Vallée, R. (2016). *Peindre pour le cinéma* (1). Presses universitaires du Septentrion. https://doi.org/10.4000/books.septentrion.9868

Hamus-Vallee, R., & Renouard, C. (2018). *Les effets spéciaux au cinéma : 120 ans de créations en France et dans le monde*. Malakoff : Armand Colin.

Jacopin, E. (2019). « NumériScripte: Les effets du numérique sur le métier de scripte cinéma ». *Mise au point*. https://doi.org/10.4000/map.3657

Jullier, L., & Marie, M. (2007). *Lire les images de cinéma*. Paris : Larousse.

Jullier, L., & Welker, C. (2017). *Les images de synthèse au cinéma*. A. Colin.

Katz, S. D. (2009). *Réaliser ses films plan par plan*. Paris : Eyrolles.

Laine, J.-M., & Delzant, S. (2008). *La réalisation du storyboard*. Paris : Eyrolles.

Le Nouvel, T., & Rabaud, P.-J. (2011). *Chef décorateur pour le cinéma : À la découverte d'un métier*. Eyrolles.

Lefeuvre, M. (2004). *Comprendre et interpréter un storyboard*. Paris : Bibliothèque du film (BiFi).

Lefeuvre, M. (2007). « Le storyboard : un outil au service de la création cinématographique ». L'exemple de *Ministry of Fear* de Fritz Lang. *Genesis (Manuscrits-Recherche-Invention*, 28.

Le Roy, É. (2013). *Cinémathèques et archives du film*. Paris : Armand Colin.

Lobrutto, V. (1992). *By Design: Interviews with Film Production Designers*. Westport : Praeger.

Malthête-Méliès, M. (1973). *Méliès l'enchanteur*. Paris: Edition Hachette.

Mannoni, O. (1969). *Clefs pour l'imaginaire ou l'Autre Scène*. Paris: Seuil.

Mary, P. (2006). *La nouvelle vague et le cinéma d'auteur*. Paris: Seuil.

Marie, M. (1997). *La Nouvelle Vague : Une école artistique*. Nathan.

Mathijs, E., & Sexton, J. (Eds.). (2019). *The Routledge companion to cult cinema*. Routledge.

Méliès, G. (1907, [1982]) « Les vues cinématographiques, Les dossiers de la cinémathèque », № 10, p.11.

Meusy, J.-J., & Le Guet Tully, F. (2004). *L'histoire française du Cinémascope*. Dans J.-J.

Meusy (Dir.), *Le Cinémascope entre art et industrie : Cinemascope between art and industry* (pp. 15-90). Association Française de Recherche sur l'Histoire du Cinéma

Monaco, J. (2009). *How to read a film: Movies, media, and beyond*. Oxford: Oxford University Press.

Moynet, G. (1893). *La machinerie théâtrale. Trucs et Décors, explication raisonnée de tous les moyens employés pour produire les illusions théâtrales*. Paris : La Librairie Illustrée.

Pallant, C., & Price, S. (2015). *Storyboarding: A critical history*. Palgrave studies in screenwriting.

Pélisson-Karro, F. (2014). *Régie théâtrale et mise en scène*. Septentrion Presses Universitaires.

Pruvost-Delaspre, M. (2019). « La main et le crayon : À propos des implications de l'usage de la tablette graphique dans les studios d'animation 2D français ». *Mise au point*. https://doi.org/10.4000/map.3396

Rebello, S. (1990). *Alfred Hitchcock and the making of Psycho*. New York: St. Martin's Press.

Saint-Vincent, R. (2002). « Histoire illustrée du Storyboard ». *Storyboard du dessin au film*, (1), 21-24.

Saint-Vincent, O., Saint-Vincent, R., & Jacquinot, R. (2005). *Guide pratique du storyboard*. Paris : La Maison du Film Court et Les Éditions Scope.

Scheinfeigel, M. (2008). *Cinéma et magie*. Paris: Armand Colin Cinéma.

Siegrist, J. (1996). « Adverse health effects of high effort/low-reward conditions ». *Journal of Occupational Health Psychology*, *7*(1), 27-41.

Simoncritique. (2021). « Penser l'auteur dans le champ cinématographique ½ ». *Hypothèses*. https://descritiques.hypotheses.org/839

Sontag, S. (1965). « L'imagination du désastre ». *L'Œuvre parle : Œuvres complètes V* (G. Durand, Trad.). Paris: Christian Bourgois.

Stam, R. (2000). *Film theory: An introduction*. Wiley-Blackwell.

Stanislavski, C. (2012). *Cahiers de régie sur La Cerisaie et Les Trois Sœurs d'Anton Tchekhov* (A. Francon, Préface). Paris : Les Forges de Vulcain.

Telotte, J. P. (2023). « Méditations sur le « Paradoxe Pulp »: Pal, la Paramount et les pulps de SF ». *ReS Futurae*. https://doi.org/10.4000/resf.12888

Truffaut, F. (2021). *La Leçon de cinéma*. Paris: Denoël.

Tumminello, W. (2006). *Techniques de storyboards*. Paris : Édition Eyrolles.

Vermeesch, A (2004). « Poétique du scénario ». *Poétique*, 2004/2 n° 138. pp. 213-234. https://doi.org/10.3917/poeti.138.0213.

Biographie

Jeunet, J.-P. (2018). *500 je me souviens… Anecdotes de tournage*. La Madeleine : LettMotif.

Annaud, J.-J., & Leclère, M.-F. (2018). *Une vie pour le cinéma*. Paris : Grasset.

Thèses

Boucher, C. (2001). *L'univers dessiné des story-boarders* (thèse de doctorat en sciences sociales, dirigée par Jean Marc Lepers). Université Paris-7.

Flocco, G. (2006). *Le consentement des cadres au travail : Contraintes économiques, sens du travail et imaginaires sociaux*. (thèse de doctorat en sociologie, dirigée par Jean-Pierre Durand). Université d'Evry Val d'Essonne.

Gagnon, M.-J. (Dir.). (1998). *Changements technologiques et identité au travail : Le cas des techniciens dans une entreprise industrielle de télécommunications.* (Thèse de doctorat en sociologie). Université de Montréal.

Mouajjah, S.(2023). *Repenser le storyboard en tant qu'acte de coopération et de co-création entre l'artiste et le numérique dans le cadre de la réalisation de films d'animation 3D*. (Thèse de doctorat en Images numérique dirigée par Cédric Plessiet). Université de Paris-8.

Noesser, C. (2013). *La résistible ascension du cinéma d'animation : Socio-genèse d'un cinéma-bis (1950-2010).* (Thèse de doctorat en arts et médias, dirigée par Bruno Péquignot). Université de la Sorbonne Nouvelle Paris-3.

Norcerino, P. (2020). *Les auteurs et autrices de bande dessinée : La formation contrariée d'un groupe social.* (Thèse de doctorat en sociologie). EHESS.

Russell, D. (2011). *Du storyboard au storyboardeu : étude comparative d'une activité cinématographique en France et aux États-Unis.* (Thèse de doctorat en études cinématographiques et audiovisuelles, dirigée par Chantal Duchet). Université Sorbonne Nouvelle Paris-3.

Welker, C. (2015). *La fabrique des « nouvelles images » : l'émergence des images de synthèse en France dans la création audiovisuelle (1968-1989).* (Thèse de doctorat en arts et médias, dirigée par Bruno-Nassim Aboudrar). Université de la Sorbonne Nouvelle Paris-3.

Zarka, S. (2019). *L'équipe de cinéma : genèse et portée de la qualification du travail dans la production cinématographique en France, 1895 – 2018* (Thèse de doctorat en sociologie, démographie. Sociologie du travail, dirigée par Fabienne Berton). Paris CNAM.

Rapports institutionnels et lettres syndicale

Berger, A. (2019). Une nouvelle organisation de la fiction sérielle en France. Disponible sur https://www.cnc.fr/documents/36995/976401/Rapport+Berger+sur+une+nouvelle+organisation+de+la+fiction+sérielle+en+France.pdf/9737716b-6a6a-7537-8a41-e31100a75be9 (consulté le 23 avril 2019).

Broca, R. (2009). *La formation et l'emploi dans le secteur de l'animation*. Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de l'Audiovisuel.

SNTPCT, « Spécial animation », *La lettre syndicale* [en ligne], 2014, n°64, [consulté le 10 Mai 2019], disponible sur < http://www.sntpct.fr/lettres/lettre64.pdf >.

SNTPCT, « Plate-forme revendicative (résumé) », *Convention collective nationale de la Production de films d'animation* [en ligne], 2015, [consulté le 10 Mai 2019], disponible sur <

http://www.sntpct.fr/pdf/SNTPCT_Plateforme_revendicative_resume_2015_et%20grilles_de_salaires.pdf >.

SNTPCT, *Convention collective de la production de films d'animation* [en ligne], 2015, [consulté le 10 Mai 2019], disponible sur < http://www.sntpct.fr/pdf/SNTPCT_Lettre_au_president_SPFA_11_02_2015.pdf

Archives et quelques références

Bibliothèque du cinéma François-Truffaut

Revues *Storyboard du dessin au film* n°1-n°9 (2001-2004) U PER STO.

Bibliothèque nationale de France (BNF)

Cinémathèque Française

Fonds Georges Méliès (Réf : MELIES53-B5, MELIES74-B7, MELIES22-B2)

Fonds Jérôme Tonnerre (Réf : TONNERRE47-B10).

Fonds Lucien Aguettand Blanc, (Réf : AGUETTAND54-B5).

Fonds Romain Goupil (Réf : GOUPIL326-B53).

Fonds Patrice Chéreau (Réf : CHEREAU96-B60).

Fonds Sylvette Baudrot-Guilbaud (Réf : BAUDROT-GU353-B107).

Fonds Zoé Zurstrassen (Réf : ZURSTRA257-B48 / Réf : ZURSTRA115-B31).

Quelques Cote de numérisation images et storyboard dans les archives de la Cinémathèque :

D140-052, D152-042, D152-044, D152-052, D152-090, D152-034, D096-057, D005-059, D152-017, D005-002, D024-003, D151-098, D005-062, D151-096, D084-020, D111-070, D082-084, D055-076, D092-083, D133-015

Institut National de l'Audiovisuel (INA)

Audrey Tautou et le phénomène Amélie Poulain (vidéo)

Astérix au cinéma : « Astérix et Obélix : Mission Cléopâtre » d'Alain Chabat (vidéo).

La création du dessin animé "Lucky Luke" (vidéo).

« Le hussard sur le toit » (vidéo).

La bataille du rail : du réalisme au légendaire (vidéo).

Les décors du film "Astérix et Obélix contre César" (vidéo).

Monsieur Roland Dhordain vous parle ; Le dessin vivant (vidéo).

René Goscinny et Albert Uderzo à propos des adaptations cinématographiques d'Astérix et Obélix (vidéo).

Pierre Tchernia et les auteurs de Lucky Luke (vidéo).

Fédération Nationale des Storyboardeurs Français.

Syndicat National des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de télévision.

Filmographie

L'arroseur arrosé (1895), Louis Lumière

Une nuit terrible (1896), Georges Méliès

Le Voyage dans la Lune (1902), Georges Méliès

Autant en emporte le vent (1939), Victor Fleming

Citizen Kane (1941), Orson Welles

Notorious (1946), Alfred Hitchcock

Quai des Orfèvres (1947), Henri-Georges Clouzot

Manon (1948), Henri-Georges Clouzot

Le salaire de la peur (1951), Henri-Georges Clouzot

French Cancan (1954), Jean Renoir

Ali Baba et les quarante voleurs (1954), Jacques Becker

Psychose (1960), Alfred Hitchcock

L'enfer (1964), Henri-Georges Clouzot

Star Wars : Episode IV - Un Nouvel Espoir (1977), George Lucas

L'épisode V : L'Empire contre-attaque (1980), George Lucas

La Cité des enfants perdus (1995), Jean-Pierre Jeunet

La Haine (1995), Mathieu Kassovitz

Aliens, la résurrection (1997), Jean-Pierre Jeunet

L'amant (1992), Jean-Jacques Annaud

La reine Margot (1994), Patrice Chéreau

Le Fabuleux Destin d'Amélie Poulain (2001), Jean-Pierre Jeunet

Panic Room (2002), David Fincher

Le Boulet (2002), Alain Berberian, Frédéric Forestier

Ernest et Célestine (2012), Benjamin Renner, Vincent Patar, Stéphane Aubier

De rouille et d'os (2012), Jacques Audiard

Valérian et la Cité des mille planètes (2017), Luc Besson

Normandie nue (2018), Philippe Le Guay

Mon bébé (2019), Lisa Azuelos

Astérix et Obélix : l'empire du milieu (2023), Guillaume Canet

ANNEXE

Table des illustrations

Figure 1 Jean Berain, dessin préparatoire pour le frontispice du Triomphe de l'*Amour de Lully*, 1681. (Source : Bibliothèque nationale de France (BNF).) 52
Figure 2 Illustration du trucage des trappes anglaises, 1885. (Source : *Tucs et décors* de Georges Moynet, 1973) 55
Figure 3 Mise en scène du tableau de l'Orgie dans *Amor*, Ballet de L.Manzotti. (Source : *Tucs et décors* de Georges Moynet, 1973) 55
Figure 4 Extrait (p.19) du relevé de mise en scène de la pièce *Notre-Dame de Paris*. (Source : Pélisson-Karro, Françoise, Régie théâtrale et mise en scène : L'Association des régisseurs de théâtre (1911-1939).) 57
Figure 5 Extrait de l'acte 3 dans le cahier de régie des *Trois sœurs* (1901). (Source : Cahiers de régie sur La Cerisaie et Les Trois Sœurs d'Anton Tchekhov.) 58
Figure 6 Hermann Vogel, « L'Arroseur », Imagerie artistique de la Maison Quantin, Série 4, planche n°4. 1887. (Source : Hypothèses) 60
Figure 7 Louis Lumière, *L'arroseur arrosé*, 1895. 61
Figure 8 Georges Méliès, *Une nuit terrible*, 1896. (Source : Topfferiana) 62
Figure 9 Le Roi Carotte (Ernest 1er préparant le terrain électoral), couverture illustrée par G. Méliès. (Source : La cinémathèque française de Paris) 63
Figure 10 Projet de décor avec personnages pour le tableau 4. La fonte du canon. Dessin sur papier, collé sur papier. Crayons de couleur, lavis d'encre, 19,5x30,4cm, 1902. CF. D095-043. (Source : La cinémathèque française) 69
Figure 11 Recomposition du tableau 4 d'après l'original réalisé vers 1930, exposé au Musée Méliès. (Source : Musée Méliès) 70
Figure 12 Photographie de plateau prise en 1902 et exposée au Musée Méliès. (Source : Musée Méliès) 71
Figure 13 Extrait de dessins de préparation graphique illustrés par Claude Autant-Lara pour son film *Construire un feu* (1930). (Source : 1895 Revue d'histoire du cinéma n°82 été 2017) 74
Figure 14 Une photo promotionnelle, vers 1933, montrant une session de planification d'histoire mise en scène pour The Grasshopper and the Ants (1934), avec Webb Smith assis à l'extrême gauche et Walt Disney au centre. (Source : Story-Boards La genèse des chefs-d'œuvre du cinéma de Fionnuala Halligan) 77
Figure 15 Une photo de Lyle Wheeler, le directeur artistique d'*Autant en emporte le vent* (1939), devant l'une des planches du storyboard de ce film. (Source : The American Institute for Conservation) 80
Figure 16 Une photo de William Cameron Menzies, le décorateur et le deuxième réalisateur d'Autant en emporte le vent (1939), devant des dessins du décor de ce film. (Source : The American Institute for Conservation) 81
Figure 17 La planche numéro 2 du storyboard de l'une des scènes les plus mythiques « L'incendie d'Atlanta » du film *Autant en emporte le vent*. (Source : Story-Boards La genèse des chefs-d'œuvre du cinéma de Fionnuala Halligan) 81
Figure 18 La planche numéro 5 du storyboard de l'une des scènes les plus mythiques « L'incendie d'Atlanta » du film *Autant en emporte le vent*. (Source : Story-Boards La genèse des chefs-d'œuvre du cinéma de Fionnuala Halligan) 82
Figure 19 Extrait du storyboard de la scène où Charles Foster Kane organise un « pique-nique » élaboré dans les Everglades pour sa deuxième épouse Susan Alexander du film *Citizen Kane* (1941),

titré « EXT. Camp in Everglades » (Source : Story-Boards La genèse des chefs-d'œuvre du cinéma de Fionnuala Halligan). 85
Figure 20 Extrait du storyboard de la scène où Thompson, le journaliste, interviewe Jedediah Leland, l'ancien meilleur ami de Kane, du film *Citizen Kane* (1941), titré « Roof of the Hospital ». (Source : Story-Boards La genèse des chefs-d'œuvre du cinéma de Fionnuala Halligan) 86
Figure 21 Extrait 2 du storyboard de la scène où Thompson, le journaliste, interviewe Jedediah Leland, l'ancien meilleur ami de Kane, du film *Citizen Kane* (1941), titré « Roof of the Hospital ». (Source : Story-Boards La genèse des chefs-d'œuvre du cinéma de Fionnuala Halligan) 86
Figure 22 Une comparaison entre le premier plan de la scène de la douche dans le film *Psychose* (1960) et les plans dessinés pour cette partie de la scène. 91
Figure 23 L'enchaînement des gros plans tueur-victime qui a été répété cinq fois dans la scène du film *Psychose* (1960) et qu'il n'est pas dessiné sur le storyboard. 92
Figure 24 Le storyboard de la scène de la douche du film *Psychose* (1960), dessiné par Saul Bass. (Source : Storyboarding a Critical History) 93
Figure 25 La série de vingt-cinq images inutilisées de la scène de la douche dans *Psychose*, que Pallant et Price ont dévoilé dans leur livre Storyboarding a Critical History. 94
Figure 26 Extrait du storyboard du film *Notorious* (1946), dessiné par Alfred Hitchcock. (Source : La Cinémathèque française) 97
Figure 27 Le storyboard de la scène de « la noyade dans le lac du pétrole » du film *Le salaire de la peur* (1951) dessiné par René Renoux, et comparé avec les scènes finales du film (Source : La Cinémathèque française). 103
Figure 28 Photo du casting des films *L'Amant*. Jean-Jacques Annaud explique à l'acteur son rôle en lui montrant le storyboard (Source : making-of du film L'amant) 114
Figure 29 Extrait du storyboard du film *l'Amant* (1992) dévoilé à l'acteur principal par Annaud dans le making-of 115
Figure 30 Photos de quelques vignettes trouvées dans le dossier du storyboard *l'Amant* (1992) à la Cinémathèque française de Paris 116
Figure 31 Photos de quelques vignettes trouvées dans le dossier du storyboard *l'Amant* (1992) à la Cinémathèque française de Paris 117
Figure 32 Photos de quelques vignettes trouvées dans le dossier du storyboard *l'Amant* (1992) à la Cinémathèque française de Paris 118
Figure 33 Figure 33 Photos de quelques vignettes trouvées dans le dossier du storyboard *l'Amant* (1992) à la Cinémathèque française de Paris 119
Figure 34 Photos de quelques vignettes trouvées dans le dossier du storyboard *l'Amant* (1992) à la Cinémathèque française de Paris 120
Figure 35 Photos de quelques vignettes trouvées dans le dossier du storyboard *l'Amant* (1992) à la Cinémathèque française de Paris 121
Figure 36 Le storyboard du film *l'Amant* (1992) montré par Maxime Rebière lors de l'entretien 122
Figure 37 Extrait du découpage technique du film *l'Amant* (1992) distribué sur le tournage. (Source : La Cinémathèque française de Paris) 123
Figure 38 Extrait du découpage technique du film *l'Amant* (1992) distribué sur le tournage. (Source : La Cinémathèque française de Paris) 124
Figure 39 Extrait du découpage technique du film *l'Amant* (1992) distribué sur le tournage 125
Figure 40 Extrait du découpage technique du film *l'Amant* (1992) distribué sur le tournage. (Source : La Cinémathèque française de Paris) 126
Figure 41 Extrait du découpage technique du film *l'Amant* (1992) distribué sur le tournage. (Source : La Cinémathèque française de Paris) 127

Figure 42 Extrait de la scène du mariage royal du film *La reine Margot* (1994). (Source : La Cinémathèque française de Paris)..... 129
Figure 43 Extrait de la scène du mariage royal du film *La reine Margot* (1994). (Source : La Cinémathèque française de Paris)..... 130
Figure 44 Extrait de la scène du mariage royal du film *La reine Margot* (1994). (Source : La Cinémathèque française de Paris)..... 131
Figure 45 Extrait de la scène du mariage royal du film *La reine Margot* (1994). (Source : La Cinémathèque française de Paris)..... 132
Figure 46 Extrait de la scène du mariage royal du film *La reine Margot* (1994). (Source : La Cinémathèque française de Paris)..... 133
Figure 47 Extrait de la scène du mariage royal du film *La reine Margot* (1994). (Source : La Cinémathèque française de Paris)..... 134
Figure 48 Extrait du scénario, la scène du rêve de Krank : le père Noël, dans *La Cité des enfants perdu*s (1995).(Source : La Cinémathèque française de Paris)..... 140
Figure 49 Extrait du scénario, la scène du rêve de Krank : le père Noël, dans *La Cité des enfants perdus* (1995).(Source : La Cinémathèque française de Paris)..... 141
Figure 50 Extrait du scénario, la scène du rêve de Krank : le père Noël, dans *La Cité des enfants perdus* (1995).(Source : La Cinémathèque française de Paris)..... 142
Figure 51 Extrait du scénario, la scène du rêve de Krank : le père Noël, dans *La Cité des enfants perdus* (1995).(Source : La Cinémathèque française de Paris)..... 143
Figure 52 Extrait du scénario, la scène du rêve de Krank : le père Noël, dans *La Cité des enfants perdus* (1995).(Source : La Cinémathèque française de Paris)..... 144
Figure 53 Trois plans du film *Le Fabuleux Destin d'Amélie Poulain*, les premiers dessinés par Jean-Pierre Jeunet, les deuxièmes par Luc Desportes et les derniers dévoilent le plan final du film. (Source : Revue Storyboard n°1 automne 2002).. 145
Figure 54 Une capture d'image du reportage de l'émission Le journal du cinéma sur le tournage du film *La Haine*. (Source : https://www.youtube.com/watch?v=6iXmNChGC1U)..... 154
Figure 55 Comparaison entre les plans de la scène finale de *La haine* (1995) et les vignettes de son storyboard..... 155
Figure 56 Comparaison entre les plans de la scène finale de La haine et les vignettes de son storyboard..... 156
Figure 57 Comparaison entre les plans de la scène finale de *La haine* et les vignettes de son storyboard..... 157
Figure 58 Comparaison entre les plans de la scène finale de *La haine* et les vignettes de son storyboard..... 158
Figure 59 Extraits du storyboard du film *Valérian et la Cité des mille planètes* (2017) illustrés par Éric Gandois. (Source : Book d'Éric Gandois publié sur Internet)..... 173
Figure 60 Extraits du storyboard du film *Valérian et la Cité des mille planètes* (2017) illustrés par Éric Gandois. (Source : Book d'Éric Gandois publié sur Internet)..... 174
Figure 61 Extraits du storyboard du film *Valérian et la Cité des mille planètes* (2017) illustrés par Éric Gandois. (Souce : Book d'Éric Gandois publié sur Internet)..... 175
Figure 62 Extrait de la Previz de film *Valérian et la cité des mille planètes* (2017).(Source : Halon Entertainment sur Vimeo)..... 176
Figure 63 Extrait de la Previz de film *Valérian et la cité des mille planètes* (2017).(Source : Halon Entertainment sur Vimeo)..... 177
Figure 64 Part de femmes dans les métiers de la production cinématographique en 2020 (%) (source : Les synthèses du CNC n°20)..... 186
Figure 65 Part des effectifs en CDDU par tranche d'âges (source : Audiens)..... 189

Figure 66 Extrait d'inscription écrit sur le storyboard du film Normandie nue (2018) de Philippe Leguay. (Source : site officiel de Maxime Rebière) 232
Figure 67Extrait du storyboard : Texte+image du film Normandie nue de Philippe Leguay. (Source: site officiel de Maxime Rebière)..... 233
Figure 68 Extrait du storyboard : Texte+image du film Normandie nue de Philippe Leguay. (Source: site officiel de Maxime Rebière)..... 234
Figure 69 Storyboard de la scène « Under Water » du film Harry Potter et la coupe de feu réalisé par Jane Clark (Source : Story-Boards La genèse des chefs-d'œuvre du cinéma de Fionnuala Halligan) . 237
Figure 70 Storyboard de la première scène du film Mon bébé (2019) réalisé par Maxime Rebière. (Source : site officiel de Maxime Rebière) 238
Figure 71Le taux de films produits selon les genres (%) 255
Figure 72 Les pourcentages des films storyboardés selon le genre, produits en 2018. 256
Figure 73 L'évolution du nombre de films sur lesquels un storyboardeur a travaillé..... 258
Figure 74 Noms des storyboardeurs apparus plus d'une fois entre 2017 et 2019 259
Figure 75 Un coin du bureau contenant les outils numériques utilisés par Maxime Rebière 293
Figure 76 Illustration du storyboardeur Remy Brenot. (Source : Gobelins)..... 299
Figure 77 Moteurs d'action 312
Figure 78 Tâches supplémentaires : Résultat de l'enquête du SNTPCT..... 315
Figure 79 Résultats de l'enquête du SNTPCT concernant les heures supplémentaires..... 364
Figure 80 Le cercle répétitif de la fausse interprétation délibérée du contrat « au forfait » 368
Figure 81 Les résultats de l'enquête du SNTPCT concernant la déclaration des heures supplémentaires..... 370
Figure 82 Contrat n°1 de storyboardeur 372
Figure 83 Contrat n°2 de storyboardeur 373
Figure 84 Pyramide de l'estime de soi créé par Adrien Ménard pour son chapitre Affirmation de soi et confiance en soi dans Hypnothérapie et hypnose médicale (2014), p.281. 388
Figure 85 les réponses aux questions de 9 à 12 du questionnaire qui concerne l'évolution des carrières des storyboardeurs d'animation 390
Figure 86 Résultats de l'enquête du SNTPCT concernant la syndicalisation..... 400
Figure 87 Résultats de l'enquête du SNTPCT concernant la syndicalisation..... 400
Figure 88 L'évolution des salaires du département storyboard par rapport au cumul d'inflation depuis 2004..... 423

Encadrés

Encadré 1 ……150

Encadré 2……..189

Encadré 3……..299

Encadré 4……..334

Encadré 5……..378

Encadré 6……..451

Encadré n°6 : le travail dissimulé : Les sanctions pénales et les sanctions administratives

Travail dissimulé
(Exercice, recours, publicité)

art. L. 8221-1, L. 8221-3, L. 8221-5

art. L. 8224-1
Peines principales pour les personnes physiques
– 3 ans d'emprisonnement
– amende de 45 000 €

art. L. 8224-2
la victime est un mineur soumis à l'obligation scolaire, une personne vulnérable ou dépendante ou pluralité de victimes
– cinq ans d'emprisonnement
– amende de 75 000 €

si délit commis en bande organisée
– dix ans d'emprisonnement
– amende de 100 000 €

art. L. 8224-3
Peines complémentaires pour les personnes physiques
– affichage et diffusion (le cas échéant sur le site internet du ministère du travail)
– confiscation des outils, machines, véhicules utilisés ou stockés, des biens, ainsi que tout produit direct ou indirect du travail dissimulé et appartenant au condamné
– interdiction d'exercer directement ou indirectement l'activité professionnelle
– exclusion des marchés publics pendant cinq ans au plus
– interdiction des droits civiques, civils et de famille
– interdiction du territoire français pendant cinq ans au plus

art. L. 8224-5
Peine principale pour les personnes morales
– amende de 225 000 €

art. L. 8224-5
Peines complémentaires pour les personnes morales
– dissolution si la personne morale a été créée pour commettre les faits
– interdiction d'exercer l'activité
– placement sous surveillance judiciaire
– fermeture de l'établissement, définitive ou pour une durée de cinq ans au plus
– exclusion des marchés publics définitive ou pour une durée de cinq ans au plus
– confiscation de la chose qui a servi ou devait servir à commettre l'infraction ou qui en est le produit
– affichage, diffusion (le cas échéant sur le site internet du ministère du travail)
– interdiction de toute aide publique pour une durée de cinq ans au plus

art. L. 8272-1
– Refus des aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle aux personnes physiques et morales pour une durée de cinq ans au plus
– Remboursement des aides versées au cours de l'année précédente

art. L. 8272-2
– Fermeture temporaire d'un établissement avec, le cas échéant, la saisie conservatoire du matériel professionnel, pour une durée de trois mois au plus.
– Pour les activités exercées hors d'un établissement de l'entreprise (chantier de BTP ou de travaux agricoles, mise à disposition de main-d'œuvre, prestation extérieure, prestation de services internationale, etc.), cette fermeture prend la forme d'un arrêt temporaire d'activité de l'entreprise.

art. L. 8272-4
– Exclusion temporaire des contrats administratifs pour une durée de six mois au plus

Source: https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/lutte-contre-le-travail-illegal-10802/article/les-sanctions-relatives-au-travail-illegal-et-aux-infractions-connexes

Grille d'entretien

1. Pouvez-vous nous expliquez d'où vient ce talent ? Est-il héréditaire ? Ou est-il né grâce à l'environnement où vous avez grandi ?
2. Que faisaient vos parents ? Quelles catégories socio professionnelles ? Dans quelle région avez-vous grandi ?
3. Quelles études avez-vous faites ? Est-ce que la scolarité s'est passée sans souci ?
4. Comment avez-vous découvert le métier de storyboardeur.euse ? Avez-vous suivi une formation ou un stage sur le sujet ?
5. Depuis quand exercez-vous ce métier ? Quelle a été votre première expérience, et comment l'avez-vous décroché ?
6. Dans quel domaine travaillez-vous ?
7. Voyez-vous des différences selon les domaines ?
8. Avez-vous travaillé pour des projets étrangers, si oui quelles nationalités et si oui, voyez-vous des différences selon les pays ?
9. Est-il vrai que pour travailler dans le domaine cinématographique, le.la storyboardeur.euse français.es doit d'abord acquérir de l'expérience via le domaine publicitaire ?
10. Comment avez-vous créé votre réseau professionnel ?
11. Est-ce que vous travaillez avec la méthode classique qui se base sur le papier et le crayon ou utilisez-vous des logiciels informatiques ?
12. Que pensez-vous des logiciels de storyboard ?
13. Quelle est votre méthodologie de travail ?
14. Comment vous organisez-vous afin de réaliser les planches du storyboard demandées dans un délai défini ?
15. Avez-vous travaillé avec des autres storyboardeur.euse.s sur un projet ? Comment avez-vous organisé le travail entre vous ?
16. Comment avez-vous vécu l'évolution numérique dans votre métier de storyboardeur.euse ?
17. Comment décrieriez-vous les conditions de travail du storyboardeur.euse ?
18. Comment décrieriez-vous votre relation avec les réalisateur.rice.s ? Avez-vous aussi des relations avec les scénaristes ?
19. Comment décrieriez-vous votre relation avec les producteur.rice.s ? Comment prenez-vous en compte les contraintes budgétaires dans la réalisation de votre storyboard ?

Avez-vous l'impression d'être perçu comme un cout supplémentaire ou comme un réel apport artistique et économique ?

20. Comment décrieriez-vous votre relation avec l'équipe du tournage ?

21. Sous quel contrat travaillez-vous ?

22. En moyenne, combien de temps restez-vous sans activité entre deux contrats ?

23. A combien estimeriez-vous votre production de planches par an ?

24. En moyenne, combien êtes-vous payé pour une planche de storyboard ?

25. Est-ce suffisant pour gagner votre vie ?

26. Exercez-vous un autre métier en parallèle ?

27. Avez-vous déjà envisagé de quitter ce métier ?

28. Considériez-vous ce travail comme un travail stressant ? Si oui, à quel point ?

29. Comment évolue le métier du storyboardeur.euse selon vous ?

30. Le numérique a-t-il une influence négative ou positive sur ce métier ? Pourquoi selon vous ?

31. Est-ce que le storyboard classique est en train de vivre ses derniers jours ?

32. La Previz représente-elle l'avenir du storyboard ?

33. Quand avez-vous découvert la Previz pour la première fois ?

34. Est-il vrai que la Previz est un grand atout afin de séduire les producteur.rice.s ?

35. La Previz est-elle seulement utilisée en animation ou également dans le cadre de films en prises de vues réelles ?

36. En France, selon vous, quelle technique est la plus demandée et la plus utilisée : La Previz ou le storyboard classique ? Pensez-vous que les deux soient complémentaires ? utiles pour tous les types de films ?

37. Afin de réaliser une Previz, travaillez-vous seul ou en groupe ?

38. Dans votre carrière, combien de fois avez-vous réalisé des storyboards et combien de fois avez-vous créé des Previz ?

39. Avez-vous l'impression que le tournage en multi-caméra, aidé par les caméras numériques, ou le fait de tourner en pellicule ou en caméra numérique, change le rapport de l'équipe au storyboard ?

40. Faites-vous partie d'une association professionnelle ? Si oui et si non pourquoi ?

41. Quelles sont les compétences pour être un bon storyboardeur ?

42. Pensez-vous que ce soit un métier technique ou artistique ? Les planches ne sont pas faites pour être exposées, mais est-ce que cela vous arrive de les diffuser à un grand public ? Faites-vous parfois la comparaison entre ce que vous avez fait, et le résultat

final ?

43. Pensez-vous que ce soit un métier qui puisse s'apprendre dans une école ? si oui, avec quels types de connaissances et de compétences ?

44. Quelles sont les contraintes de ce métier ? quelles difficultés avez-vous rencontré ? exemple du storyboard le plus difficile à faire ?

45. Est-ce un métier selon vous masculin ou féminin ? pourquoi ?

Nous avons sélectionné les entretiens suivants car ils offrent une vision riche de l'évolution des parcours professionnels des storyboardeur.euse.s, qu'ils soient issus du domaine de l'animation ou de la prise de vues réelles. Ces témoignages permettent de mieux comprendre les trajectoires variées de ces professionnel.le.s, les défis qu'ils ont rencontrés, ainsi que les opportunités qu'ils ont saisies tout au long de leur carrière. En outre, ces entretiens reflètent des opinions diversifiées concernant les effets de la mutation numérique sur leur métier, qu'il s'agisse de la transformation des techniques de travail, des nouvelles compétences exigées, ou encore des répercussions sur leurs conditions de travail. Cette diversité de points de vue nous aide à saisir la complexité des impacts de la digitalisation sur la profession de storyboardeur et les différentes façons dont ces changements sont perçus et intégrés par les professionnels.

Interview avec Sylvain Despretz : storyboardeur de prise de vues réelles

On peut trouver deux ou trois livres sur la fabrication de décors et d'espaces. Il n'y en avait pas beaucoup, mais c'était suffisant. Ce qui m'a fait un déclic, je ne sais plus à quelle époque, mais j'étais encore jeune, c'était une version en livre, une sorte de roman-photo d'*Ange mécanique*, où tous les plans du film avaient été reproduits en photo, plan par plan. On pouvait voir tout le film sous forme de livre. Je me suis jeté dessus et je l'ai dévoré. C'est là que j'ai découvert la clé : en regardant un film image par image, on pouvait vraiment percer le code.

Depuis quand exercez-vous le storyboarding ?

Je pense que j'ai tourné autour du métier, un peu comme un vautour, en faisant de grands cercles. Ce n'était pas évident. Je suis parti vivre aux États-Unis pour de nombreuses raisons, mais l'une d'elles était que le cinéma m'intéressait. Les États-Unis me semblaient être le pays offrant le plus de liberté quant au type de films que l'on pouvait réaliser. J'avais remarqué que, même si la France est un grand producteur de cinéma, il n'y avait qu'un seul type de film : une espèce de drame social. J'avais aussi constaté que les films provenant d'Afrique étaient souvent des histoires de village, de fratricide ou de matricide, ou encore des récits de trahison terribles. Les films d'Amérique du Sud étaient presque toujours centrés sur des veuves hystériques. En fait, j'ai réalisé que les pays étaient piégés dans une forme d'identification avec leurs images cinématographiques diffusées dans le monde. Et le seul pays qui me paraissait libre de faire

toutes sortes de films, c'était les États-Unis, où l'on pouvait réaliser des films d'action, de science-fiction, des films historiques, des comédies, des drames affectifs, des parodies, des westerns. Tout était permis. Les Américains de l'époque ne semblaient pas avoir de névroses quant à la liberté de dire ce qu'ils voulaient dans le cinéma. Pour moi, c'était le terrain de jeu le plus important, l'endroit où l'on pouvait envisager de faire un film dans n'importe quel genre. C'était dans les années 70. Je voulais vraiment aller dans cette direction, je ne voulais pas être coincé en France. Il faut bien choisir ses maîtres. Donc je suis parti jeune, je suis arrivé dans l'État de New York, je suis allé à l'école. Très vite, j'ai compris que je n'allais pas entrer dans une université artistique, il fallait une fortune pour cela, et je n'avais pas d'argent. J'ai quand même réussi à étudier l'anthropologie, qui me fascinait. Une fois diplômé, je suis allé vivre à New York, où il fallait travailler. J'ai trouvé un emploi dans une agence de publicité. J'ai donc commencé à faire du storyboard pour la publicité, ce qui n'est pas exactement le même type de storyboard que pour le cinéma, mais c'est quand même une école. En agence, le storyboard est vraiment plus sophistiqué que pour le cinéma, dans le sens où les séquences narratives sont vraiment primaires : un plan sur le visage de quelqu'un qui sourit, une boîte de chocolat ou un savon à la main, une scène avec un enfant et un chien, tout est décousu, c'est comme un clip, ça va très vite, 30 secondes avec une vingtaine d'images. Ça peut même être des images incohérentes, elles n'ont pas de suite. C'était un peu le début, il fallait quand même dessiner, mais au niveau du rendu, il fallait être très sophistiqué, car c'était présenté à des clients potentiels, aux agences ou aux acheteurs, qui étaient liés à l'esthétique, donc il fallait travailler, et sous pression. J'ai passé quelques années à travailler comme ça, mais c'était une très bonne école, ça discipline énormément. Pendant que je travaillais dans la publicité à New York, j'ai rencontré Ridley Scott, ce qui m'a ouvert une porte vers le cinéma. Un peu après cette rencontre, je suis parti vivre à Los Angeles pour travailler avec des réalisateurs. Pas directement avec Ridley Scott, mais dans sa société à Los Angeles, et avec des producteursqui faisaient encore des publicités. Au début, ça a pris un peu de temps, mais j'ai réussi à m'accrocher aux longs métrages.

La rencontre avec Ridley Scott a été un événement majeur, mais c'était le pur fruit du hasard, ce n'était pas planifié. J'avais repéré que c'était un réalisateur qui m'intéressait beaucoup parce que j'avais déjà vu ses deux premiers films, *Alien* et *Les Duellistes*, donc je guettais ce type-là. Il était moins connu qu'aujourd'hui, seuls les initiés connaissaient son nom, sinon les gens connaissaient ses films. Il était encore relativement jeune, mais je l'avais repéré, j'avais vu qu'il se passait quelque chose, notamment avec *Les Duellistes*, qui m'avait beaucoup impressionné.

Quand je travaillais dans une agence appelée B vidéo, qui existe encore et qui a d'ailleurs servi d'influence d'une certaine manière graphique pour la série *Mad Men*, on organisait une soirée pour Noël. J'ai reconnu le logo de sa société sur une invitation qui traînait sur le bureau. Je suis allé parler à une jeune secrétaire très charmante et lui ai demandé ce que c'était. Elle m'a répondu : "Ah, c'est une invitation, tu veux y aller ?" et j'ai dit "Comment ?", alors elle a dit : "On ira ensemble". On a donc réussi à infiltrer la soirée de Noël de Ridley Scott, et là, je me suis présenté à lui, et ça a marché. On a bavardé un peu, et il a rapidement compris que je connaissais bien son œuvre. C'était une conversation très courte, intense pour moi, mais sympathique. Quelques secondes après, je me suis dit "Bon, je l'ai rencontré". Puis quelqu'un est venu me taper sur l'épaule, une femme qui avait assisté à la conversation, et elle m'a dit : "Bonjour, je m'appelle Sindey. Je suis productrice, je travaille avec Ridley. Est-ce que vous êtes souvent en Californie ?" J'ai menti et répondu oui. Elle a dit : "Ah bon, et c'est quand la prochaine fois ?" J'ai dit "Cette semaine-là, ce sera mercredi." Elle m'a alors dit de passer la voir. Elle m'a donné sa carte, et dès que je suis rentré à la maison le lendemain, j'ai immédiatement pris un vol pour la Californie. À l'époque, il y avait une guerre économique entre les compagnies aériennes, et je me souviens qu'il y avait une compagnie qui faisait des vols à 25 dollars entre New York et Los Angeles, c'était pile à ce moment-là, et ça m'a permis de faire un nombre incroyable d'aller-retour avant de déménager, c'était incroyablement pratique. C'est comme ça que j'ai commencé à obtenir du travail à Los Angeles.

Aujourd'hui, je n'ai plus le même rapport avec le storyboard. J'en ai beaucoup fait pendant les trente premières années de ma carrière. J'ai commencé à l'âge de 22 ou 23 ans, et cela s'est étalé sur trois décennies. J'en ai fait beaucoup, pour la télévision, pour le cinéma, et malheureusement, je suis arrivé à un point où je pense que c'est un travail sans issue. On parle souvent de plafond de verre pour les femmes, mais ici, je pense qu'il y a un plafond, pas en verre, mais peut-être en béton armé pour ce métier. On peut aller très loin dans ce domaine, on peut travailler pour les plus grands réalisateurs du monde, mais au final, on ne gagne rien. À un moment donné, on est coincé, il n'y a pas de porte de sortie, on vieillit doucement, toujours à essayer de grappiller un salaire, toujours payé au lance-pierre, toujours mal traité par les producteurs, comme si on n'avait rien à faire.

Y a-t-il de la reconnaissance pour les storyboardeur.euse.s ?

Ce n'est pas une question de reconnaissance, on s'en fiche de la reconnaissance. Je ne parle pas d'être en couverture d'un magazine, je parle d'une reconnaissance équitable qui permette de bâtir une vie fonctionnelle. Je pense que chaque personne qui fait un métier comme ça dans le cinéma est à la merci du quotidien, c'est-à-dire qu'il faut toujours se battre, se lever le matin pour se battre afin de grappiller un centime de salaire, quels que soient vos savoir-faire ou votre réseau de connaissances. Plus vous vieillissez, plus vous rencontrez des gens plus jeunes que vous qui veulent vous engager, mais qui ne captent rien, ne savent rien, et ne veulent pas vous payer. Ils veulent juste profiter de quelque chose. Ça devient épuisant de faire un métier que l'on fait très bien quand on a 20 ans, quand on est content de toucher un chèque pour payer son loyer. C'est un âge idéal pour ce métier. Mais quand on arrive à la quarantaine et qu'on veut vraiment se poser, acheter une maison et avoir des enfants, laissez tomber ! Ce n'est pas jouable, quel que soit le CV que l'on transporte. Il n'y a pas d'économie dans ce métier. Il n'y a pas d'infrastructure qui permette à cette activité d'être fonctionnelle, à moins d'avoir une chance énorme. Même quelqu'un comme moi, qui a réussi à travailler avec quatre ou cinq des plus grands réalisateurs encore vivants, se lasse, parce qu'à un moment donné, ce n'est plus intéressant de continuer à servir les causes des autres. C'est ça, un film, c'est la cause d'un autre. Et il y a un autre facteur gênant, c'est que le cinéma est en train de vivre une intégration au niveau de ce qu'il représente. Je parlais tout à l'heure de la diversité de sujets aux États-Unis. Aujourd'hui, j'ai l'impression qu'il n'y a plus qu'un seul sujet : les Marvels. C'est une catastrophe ! C'est comme une catastrophe écologique, comme si vous aviez un lac foisonnant de vie à côté de chez vous, et que du jour au lendemain, il n'y a plus de naissances, tous les poissons ont disparu. Donc, si vous avez une issue tant mieux pour vous, mais sinon vous êtes coincé avec des sujets cinématographiques qui vous étouffent. On parle de Spider-Man, de Batman, mais je m'en fous. Je n'ai pas envie de continuer là-dedans. Les réalisateurs sont de plus en plus jeunes. Ceux avec qui j'ai travaillé ont déjà 80 ou 85 ans, certains sont même morts. Je n'ai plus vraiment d'assise dans ce métier, car la jeune génération s'intéresse à autre chose que moi. Or, moi, j'ai une autre définition du cinéma. Donc, je ne cherche plus à creuser ma tombe dans ce domaine. Si on m'appelle, je fais parfois du travail si c'est bien payé, parce que j'utilise l'argent pour financer mon projet, mais je ne peux pas dire que je cherche du travail tous les jours.

Pensez-vous à changer de carrière ?

Cela fait 4 ou 5 ans que j'ai commencé à faire de la réalisation de publicités. J'ai travaillé avec

quelques agences européennes en Allemagne, en Suisse, etc. J'ai réalisé quelques publicités pour des marques de luxe. J'ai tourné un clip musical en anglais, et je réalise un documentaire sur un groupe de jazz fusion, qui s'appelle Pan X. C'était un groupe que j'aimais beaucoup quand j'étais jeune, mais qui a disparu de la circulation lorsque leur batteur, qui était très talentueux, a décidé de se reconvertir en chanteur à succès. Il a abandonné son groupe, ce qui m'a intrigué. J'ai appris qu'un des membres du groupe conduisait un taxi dans les années 90 pour survivre. Je me suis dit qu'un jour, je ferais un film sur ce type-là. J'aimerais voir ce qu'est la vie d'un musicien qui a dû se plier en quatre pour survivre, cette traversée du désert, c'est le titre du film que je réalise. Ils se sont regroupés et ont récemment reformé le groupe. Je suis allé les voir et leur ai dit : "Je veux faire un film sur vous". Nous avons commencé à travailler dessus il y a environ un an. Je m'auto-produis, donc je rame un peu pour trouver l'argent, mais j'y arrive. J'espère finir le tournage d'ici 2020 et commencer le montage pour aboutir à un film de 90 minutes. C'est un projet ambitieux, nous enregistrons de nouveaux morceaux avec eux, des morceaux en concert, et nous les filmerons partout, en tournée, dans leur ville natale. Nous étions au Pays de Galles récemment pour filmer, c'est ambitieux.

Y a-t-il une différence entre le travail de storyboarding pour le cinéma et pour la publicité ?

On pourrait penser que ce sont des activités divergentes. Parfois, le dessin, la musique, la publicité, le cinéma, le documentaire, le film d'action, le film romantique, le film de science-fiction... on pourrait dire que tout cela a des rapports les uns avec les autres. Je pense que la différence vient de l'individu. Je suis obligé d'utiliser toute l'expérience que j'ai dans divers domaines pour en faire quelque chose de cohérent. Par exemple, quand j'étais jeune, j'ai lu beaucoup de bandes dessinées françaises, franco-belges, et quand je suis arrivé à Los Angeles dans les années 90, j'ai fait la connaissance du dessinateur Moebius, un dessinateur français très important qui vivait en Californie. Nous avons beaucoup travaillé ensemble, et j'ai eu la chance de travailler à ses côtés. En tant qu'apprenti dessinateur, Jean Giraud, c'était son vrai nom, Moebius étant son pseudonyme. En travaillant à ses côtés, j'ai appris énormément, c'était une excellente école. Beaucoup des choses que j'ai apprises avec lui, je les utilise encore tous les jours, mais parfois je dois les transposer, car ce qui est juste dans un milieu de qualité peut être adapté à d'autres milieux. La théorie selon laquelle on peut faire un beau dessin, c'est qu'il faut vraiment le faire comme si c'était une question de vie ou de mort, quelle que soit sa taille, quelle

que soit la rémunération, il faut vraiment y mettre toute son attention et faire de son mieux à chaque instant. C'est quelque chose que l'on peut appliquer à n'importe quoi. On peut le faire en tournage, avec un acteur, en écrivant... Ce qui est important, c'est de renouveler cette volonté à chaque moment, de pousser les choses vers l'excellence. Et c'est quelque chose que l'on peut faire à tout moment. Une fois qu'on a compris cela, on peut transposer cette compétence d'un domaine à un autre. C'est pourquoi, à une époque, on voyait beaucoup de gens qui entraient dans le cinéma avec un bagage important dans un autre métier et qui faisaient d'excellents films parce qu'ils transposaient leurs énergies. Ce qu'il est très difficile de faire un bon travail quand on n'apporte rien. On voit par exemple des chorégraphes comme Baz Luhrmann, qui est un grand chorégraphe devenu réalisateur de films extraordinaires comme *Roméo + Juliette*. C'est cette capacité à transposer un savoir-faire. Je pense qu'il y a des vases communicants entre tous ces domaines, mais ce qui est communiqué dépend entièrement du savoir-faire de la personne elle-même et de son processus. Je ne pense pas que cela soit général. Tout le monde n'est pas pareil. Certains n'ont aucun profil pour travailler dans la publicité ou n'en tirent que les mauvais aspects. D'autres en tirent les bons aspects. C'est une question de gestion personnelle. Mais oui, il y a des relations entre toutes ces choses. Par exemple, quand je tourne une scène ou écris une scène pour un film, je m'appuie sur tout ce que j'ai appris dans le métier. Il est clair que je ne peux pas oublier 30 ans de pratique à travailler aux côtés de réalisateurs qui m'ont montré leurs secrets en matière de cadrage sans les intégrer. Il est clair qu'il y a des règles et des manières de penser qui me plaisent, qui m'ont touché et qui sont intégrées dans ma mémoire.

Quelle est la différence entre travailler avec des réalisateur.rice.s français.es et des réalisateur.rice.s états-unien.ne.s ?

C'est compliqué, car les réalisateurs français avec lesquels j'ai travaillé étaient des gens proches du cinéma d'une manière anglo-saxonne. Donc je ne pense pas qu'on puisse parler d'une grande différence. J'ai travaillé avec Luc Besson, Jean-Pierre Jeunet et Marc Caro en France. Les trois ont des approches artisanales. Qu'est-ce que j'entends par artisanal ? J'entends par là un respect technique, un respect pour le savoir-faire méticuleux. C'est comme un travail d'orfèvre. Il y a plusieurs visions du cinéma, mais la vision de ces personnes est anglo-saxonne dans le sens où elles sont à la poursuite d'une esthétique, d'un plaisir pour les spectateurs. La vision anglo-saxonne est une vision qui vient du théâtre. En Angleterre, c'est Shakespeare, la tradition shakespearienne. Aux États-Unis, ce sont les immigrants juifs du début du 20e siècle qui ont

amené toute la tradition du spectacle, un dévouement absolu au public, et cette volonté de plaire à tout prix. Ce dicton "The show must go on" signifie que, quoi qu'il arrive, même dans sa vie personnelle, l'artiste sur scène doit se défoncer pour tout donner. C'est une vision. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas d'expressions personnelles dans cette vision, mais simplement que l'artiste se dépense pour nourrir le public. Je pense qu'en France, la vision est inversée. Je pense que le cinéma a construit son ego autour d'une notion qui s'est cristallisée avec la Nouvelle Vague, mais qui prend ses origines bien avant, dans l'art moderne, l'art contemporain. En France, je pense que l'esprit parisien, un peu bobo, veut que le cinéma soit une forme d'installation artistique à la gloire de l'artiste, de l'auteur. C'est pour cela qu'on l'appelle le cinéma d'auteur. Dans cette vision du monde, l'auteur prend, et le public est là pour donner. On rince le public pour nourrir l'ego du créateur. Cela donne un type de cinéma complètement différent. Le respect de la technique et du travail méticuleux n'est pas le même, peut-être même inexistant. L'auto-expression de l'artiste est ce qui prime, c'est ce qu'on met en avant, c'est ce qu'on valorise. Cela devient un peu une nourriture intellectuelle, comme ce qui se passe dans le milieu artistique autour des installations artistiques. On passe autant de temps à en parler qu'à en profiter, qu'à en jouir, car quelque part, la nourriture intellectuelle est presque plus importante que l'œuvre elle-même. Cela peut être vu comme un raccourci pour éviter les problèmes techniques. Je pense qu'aujourd'hui, ce qui manque dans le cinéma français, et qui ne manquait pas il y a 50 ou 60 ans, c'est la grande technicité des gens qui pratiquaient le cinéma à l'époque de Jacques Tati, à l'époque d'Henri-Georges Clouzot, des grands scénaristes qui avaient un regard aussi performant que celui d'Hitchcock. Je pense que cette période est révolue. Il y a une petite renaissance, mais c'est comme une rivière, une fois qu'on coupe le flux, c'est difficile de redémarrer, car la technique se transmet. Lorsqu'une transmission est interrompue, c'est fini, on a un vrai problème.

Comment avez-vous créé vos réseaux professionnels ?

Je n'ai pas vraiment conscience d'une méthodologie particulière pour la création de réseau professionnel. Mon réseau est né essentiellement de la réputation que j'ai acquise par procuration. C'est-à-dire qu'au fur et à mesure que j'ai travaillé avec des personnes célèbres, les gens se sont intéressés à moi. Je n'ai rien fait pour cela, mais je pense sincèrement que la reconnaissance que j'ai dans le milieu vient en grande partie de mon association avec Ridley Scott, à qui je dois 90 % de ma réussite. Il y a un avant et un après. Avant de travailler pour lui,

les gens étaient indifférents à moi, mon travail était celui de n'importe qui. Après mon association avec ce réalisateur, après mon travail sur des films comme *Gladiator*, les gens m'ont davantage remarqué. Je vois bien que, même lorsque les gens me disent "J'adore votre travail", je perçois en sous-texte "J'adore le fait que vous avez rencontré Ridley Scott". À la limite, peu importe, les gens sont obsédés par la célébrité. Mais je pense que mon réseau professionnel vient en grande partie de cela, et il disparaîtra avec cela, c'est-à-dire que lorsque Ridley Scott ne sera plus là, je cesserai d'exister en tant que storyboarder. J'espère qu'entre-temps, je volerai de mes propres ailes. C'est un métier très frustrant, car les gens prennent les services des storyboarders comme on achète une douzaine d'œufs sur le marché : cette boîte-ci ou celle-là, peu importe. Pour un producteur, un storyboarder en vaut un autre. Est-ce vrai ? Je n'en sais rien. Je pense qu'il y a des qualités différentes chez chaque storyboarder. Mais il y a une qualité incontournable, celle de réalisateur. Cela ne sert à rien d'être un très bon storyboarder si votre réalisateur ne capte pas la moitié de ce que vous proposez, ce qui est souvent le cas avec les jeunes réalisateurs. Donc, c'est comme jeter des perles aux cochons. Dans tous les cas, cela ne sert à rien d'être un très bon storyboarder, autant être un amateur qui n'aime pas beaucoup travailler, car de toute façon, le degré d'utilisation sera à peu près le même. C'est comme un pique-nique, autant prendre un couteau en plastique plutôt qu'un sabre de samouraï, car cela reste un pique-nique. Je pense que c'est ça, le métier de storyboarder, il ne faut pas se faire d'illusions, c'est un pique-nique. Si vous êtes un sabre de samouraï, il faut trouver une meilleure guerre pour pratiquer.

Est-ce que le storyboarder peut être imposé au producteur.rice par le.la réalisateur.rice ?

Le problème, c'est qu'il faut payer le storyboarder comme tout. Donc, un réalisateur qui veut absolument faire son film va accepter les conditions. Les conditions en général ne sont pas intéressantes, même pour le réalisateur. Si vous êtes producteur et que vous voyez un jeune réalisateur qui veut faire son film, vous vous frottez les mains en vous disant qu'il le fera pour rien, donc vous prenez tout. Vous dites alors à votre réalisateur qu'il peut faire son film, mais qu'il n'aura qu'un quart de l'argent qu'il veut. Le.la producteur met cet argent en poche, même s'il l'a. Le travail du producteur est de s'enrichir. Il fait semblant de dire "Je suis là pour faire un film" ou "J'aime le cinéma". Très peu de producteur aiment réellement le cinéma, c'est une autre génération, il y en avait autrefois. Aujourd'hui, ce sont des banquiers, des enfants de banquiers,

des gens de la haute société qui s'ennuient et qui ouvrent une boîte de production. Donc, ils n'ont ni le savoir-faire, ni le bon goût, et surtout, ils n'ont pas l'amour du cinéma, à part deux ou trois qui sont inaccessibles. Ces gens-là sont là pour tout prendre. Alors, si vous êtes un jeune réalisateur, vous allez vous faire avoir, vous n'avez aucun moyen et vous n'aurez rien de ce que vous voulez. Vous devrez vous battre pour tout, pour faire votre film, et la question est : allez-vous vous battre pour un storyboarder ? Vous devez déjà vous battre pour votre actrice, vos acteurs, cinq autres acteurs, vous voulez tel décor, et maintenant, vous allez vous embêter pour un storyboarder... ça ne vaut pas le coup. Un jeune réalisateur ne va pas se battre pour cela, car il sait de toute façon qu'il n'a pas une appréciation exacte des enjeux, car il n'a pas assez d'expérience. Honnêtement, moi-même je ne pense pas que le storyboarder soit le plus important. Il y a des batailles qu'il faut gagner, et je ne pense pas que ce soit une bataille importante, car je peux le faire moi-même. Ce qui est important, c'est d'être bien préparé. Se préparer ne signifie pas forcément faire un storyboard, on peut se préparer en prenant des photos, en se documentant, en faisant des repérages avec son chef opérateur et son chef décorateur. Plutôt que de faire trois semaines de repérages, on peut en faire trois mois. On doit être bien préparé. En France, on ne fait pas de repérages, on ne fait pas de longues préparations. Sur un film moyen, on fait un mois ou un mois et demi de préparation, aux États-Unis, on fait de 4 à 5 mois de préparation pour un film de taille égale. Et quand on demande pourquoi, ils disent que ce sont les États-Unis, ce qui n'est pas une réponse. La préparation, c'est cela en fait, c'est l'art, c'est le savoir-faire, la technique méticuleuse, le travail d'orfèvre. Si vous ne prenez pas le travail d'orfèvre au sérieux, vous ne voyez pas l'intérêt d'aller vous ressourcer en matière d'influence, de trouver des détails, de soigner les décors, de faire des tests de peinture sur les couleurs des murs par rapport aux vêtements des acteurs, de faire des tests de photos, de talonnages pour voir comment les deux fonctionnent ensemble. Tout le monde en Angleterre et aux États-Unis fait cela, en France, personne. Pourquoi ? Parce qu'on s'en fout, et à la base, il y a des producteur derrière qui disent non. Donc, c'est un problème aussi. Est-ce qu'un producteur ou un réalisateur va imposer un storyboarder ? Non. Il le fera s'il est un réalisateur très connu, dans ce cas-là, il n'y a pas de problème, il n'a pas besoin de cela en particulier. À l'époque de la grande époque du storyboard, celle d'Hitchcock, c'est lui qui a rendu le storyboard populaire dans les années 50, il n'y avait que 2 ou 3 storyboarders à Los Angeles qui travaillaient toujours avec les mêmes. Aujourd'hui, il doit y en avoir trois mille, mais j'ai rencontré un type qui s'appelait Irv Maiguenson, il faisait des storyboards dans les années 50 sur *La Mort aux trousses*. Je l'ai rencontré il y a une vingtaine d'années, il était très gentil. Les deux autres sont décédés depuis longtemps, mais Hitchcock pouvait appeler n'importe qui et il obtenait ce qu'il

voulait instantanément, car le storyboard était un processus qu'il a lui-même rendu célèbre. Avant lui, les storyboarders étaient utilisés uniquement sur de très grands films, mais Hitchcock faisait des polars, des films ordinaires, et il storyboardait tout, car il voyait que c'était payant de préparer graphiquement les valeurs, les ombres et les lumières, le design, les images elles-mêmes. Cela signifie qu'il ne faisait pas du storyboard pour les effets spéciaux, mais pour l'art de la photo. Il préméditait plan par plan une sorte d'ergonomie très équilibrée visuellement sur tous ses films. On n'obtient pas des films comme *Vertigo* sans une énorme préparation. C'est cela, le travail de préparation. Un réalisateur expérimenté sait qu'on ne peut pas obtenir ce qu'on veut si l'on n'est pas extrêmement préparé. Ce réalisateur expérimenté peut tout faire pour s'entourer de tous les éléments nécessaires à une bonne préparation, cela peut inclure un storyboard, mais la chose la plus importante que je puisse vraiment communiquer, c'est qu'on ne peut pas être plus royaliste que le roi. Un storyboard ne doit pas être meilleur que ce que fait le réalisateur. Tout dépend de la qualité de réalisateur au final. Sa vision, ce qu'il demande, ce qu'il demande au storyboarder de faire, le détail, l'équilibre graphique, l'intelligence de la succession des plans, le montage, tout cela, ça ne sert vraiment à rien d'avoir des idées là-dessus si le.la réalisateur avec qui vous travaillez ne comprend rien, c'est perdu. On est toujours à la merci de réalisateur. Si c'est un génie, le travail sera très beau et très utile. Si la personne est moyenne ou médiocre, elle s'en fout, et c'est souvent le cas. Pour eux, ce sont juste des dessins, on peut s'en passer.

Est-ce que vous jouez le rôle de conseiller auprès du réalisateur.rice ?

J'évite de m'improviser conseiller auprès du réalisateur. Je le fais uniquement si je sens qu'on va me le demander. C'est-à-dire quand je sens qu'on est dans une période de creux créatif où c'est bienvenu de dire : "Et si on faisait ça ?" Mais je le fais délicatement et il n'y a jamais eu de conséquences négatives, car je suis très prudent avec cela, mais aussi parce qu'il y a une histoire de confiance. Quand on a beaucoup travaillé avec un réalisateur, cela se fait naturellement, et celui avec lequel j'ai le plus travaillé est Ridley Scott. Je dis toujours que le storyboard est un outil du réalisateur, quel que soit la personne qui trouve l'idée, au final c'est le.la réalisateur qui décide, qui découpe, oui ou non, mille fois par seconde. J'ai travaillé avec des gens avec qui, au fil du temps, je me suis senti à l'aise, avec lesquels j'ai pu suggérer des choses qui ont eu une influence scénaristique, qui ont conduit à la réécriture de segments du scénario suite à des idées nées de ce processus. Le storyboard n'est pas un outil de finalité, c'est

un outil d'évolution. Il y a une élasticité dans le storyboard, dans la mesure où une fois qu'on a le film sur papier, on commence à dire : "Mais non, il ne faut pas aller dans cette direction-là, il faut faire ça." Et cela peut faire basculer beaucoup de choses, et le moment de le faire, ce n'est pas pendant le tournage sur le plateau, c'est de le faire en amont, quand ça ne coûte rien, deux personnes dans une salle en train de dessiner, c'est beaucoup plus simple de le faire à cette étape-là. Le storyboard est une manière d'approfondir la vision d'une séquence, de l'enrichir, peut-être de trouver des idées rythmiques. On décide si on fait plan moyen, plan large, plan moyen, plan serré, plan serré, plan serré. Cela crée un rythme. Ensuite, on recommence. Cela devient comme un rythme musical prémédité. On l'affiche au mur, et là le.la réalisateur regarde et dit : "C'est intéressant, on fait 1, 2, 3, 5, et 1, 2, 3, 4, et 1, 2, 3, 5." Cela crée un rythme. Il dit alors : "Ok, maintenant on va faire ça tout le long de la scène." C'est intéressant, tout le monde ne travaille pas de cette façon. Il y a des gens qui vous regardent avec de grands yeux, en disant qu'ils se fichent de la caméra, du plan, c'est mon chef opérateur qui fait cela. Certains réalisateurs dépendent des chefs opérateurs pour faire les choix artistiques, les choix des lumières, dépendent du cadreur qui vient cadrer, et le.la réalisateur dit : "Plus large, plus serré..." Puis il y a d'autres réalisateurs qui sont derrière la caméra, la caméra en main, qui se lèvent, qui bougent un objet sur la table, un accessoire, légèrement sur la gauche pour dégager la composition un peu plus. Ils retravaillent une lumière pour rééquilibrer l'éclairage en arrière-plan, pour tirer parti du décor, car ils ne sont pas satisfaits de ce qu'a fait le chef opérateur, ils veulent plus de profondeur, etc. Cela demande une connaissance graphique. Tout le monde n'a pas une connaissance graphique. Elle n'est pas nécessaire dans toutes les filières. Les acteurs devenus réalisateurs dirigent principalement la performance des autres acteurs, et visuellement, ils ne jouent pas sur ce terrain. Il y a d'autres réalisateurs qui jouent sur le terrain visuel. Si vous êtes David Fincher, le savoir-faire visuel, la manière de manipuler l'image, c'est essentiel. Tout cela détermine comment le.la réalisateur va travailler, le contrôle qu'il a sur l'image.

Travaillez-vous avec la méthode classique : « papier-crayon » ?

Moi, j'aime le papier, j'ai toujours aimé le papier. Je suis un peu fétichiste du papier. Un papier bien tendu, dessiner avec de la mine de plomb sur la page. Je vais même plus loin, j'utilise des techniques de bande dessinée pour faire un storyboard. J'utilise de l'encre de Chine et des

pinceaux, ce que peu de gens font, parce que je ne veux pas perdre la main. Quand on dessine très vite tout le temps, à un moment donné, la main devient paresseuse, et j'ai vu des dessinateurs plus âgés que moi, qui ont fait du storyboard toute leur vie, et je m'apercevais qu'il y avait une sorte de paresse un peu maladroite qui s'était glissée dans leur technique. Je ne voulais pas que cela m'arrive, parce que je voyais que c'était payant de pousser le dessin un peu plus loin. Je me suis forcé non seulement à rester sur des outils traditionnels, mais en plus à faire des dessins plus poussés que nécessaire parfois, pour moi. Mais cela a eu des avantages intéressants, qui n'étaient pas planifiés, qui sont apparus spontanément. L'un de ces avantages, c'est que quand on fait des dessins très poussés, presque automatiquement les gens disent "Ouh, mais attendez, peut-être qu'on devrait les inclure dans le livre", d'un seul coup, vous avez un making-of, au lieu d'avoir 3 ou 4 images, vous en avez 200. Donc, cela devient visible. Le fait d'avoir fait un effort en amont rend votre travail plus visible. De ce fait, les gens vous remarquent. Quand je parlais tout à l'heure du contact avec de grands films, tout ce qu'il faut pour avoir un peu de succès dans ce métier, c'est de réussir à travailler sur un film que tout le monde connaît. Si vous faites cela, c'est là que ça change tout, et si votre travail est visible, s'il est accessible sous forme de livre, et que quelqu'un peut le regarder et dire "C'est lui qui a fait ça", là, ça commence à payer. La dernière chose qui m'a beaucoup servi, c'était le fait d'avoir une photo. Beaucoup de gens qui publient des dessins de dessinateurs, publient juste le dessin "ça suffit, on doit juste montrer le dessin". Donc, quand on fait cela, on vous élimine en faveur du dessin, mais dès que quelqu'un publie votre photo, cela change la relation que les gens ont avec vous, en tant que personne. D'un seul coup, les gens vous disent : "Oui, je vous ai vu dans tel livre ou dans tel documentaire, ah ça m'intéresse." Donc, en fait, quand on parle d'un dessinateur, montrer uniquement ses dessins, c'est aussi une façon de vous faire disparaître. Donc, j'encourage les dessinateurs qui veulent avoir une petite reconnaissance dans ce métier, je les encourage à insister quand quelqu'un écrit un article sur eux, à inclure leur photo. C'est très, très, très important, pas seulement un dessin, le dessin c'est abstrait, le dessin reste un dessin, mais un humain, c'est réel. Donc, je pense que cela aussi c'est important.

J'aime bien travailler sur le papier, mais il y a un autre avantage : quand on travaille sur le papier, on crée des originaux. Quand on crée des originaux, on peut les encadrer, on peut les toucher, on peut les vendre. Et si on peut les vendre, cela signifie qu'on peut obtenir un revenu supplémentaire. Pour un dessinateur, cela peut être très utile. Le droit d'auteur en théorie a été cédé au producteur, mais le droit d'auteur n'a rien à voir avec les originaux, et c'est quelque chose qui est uniforme dans tous les pays. Le grand avantage pour un dessinateur, même s'il

n'est pas autorisé à vendre ses œuvres, c'est de pouvoir les prêter. Imaginez que quelqu'un vous dise "Nous allons faire une exposition au musée d'art moderne de New York, est-ce que vous avez une cinquantaine de storyboards à nous prêter ?". Ça ne m'est pas encore arrivé. Ce que je veux dire, c'est que l'art numérique, c'est génial, mais le petit problème, c'est que cela n'existe pas vraiment, ou très peu. Il faut l'imprimer, c'est tout. Ce n'est pas la même chose, il faut savoir que plus les dessinateurs travaillent en numérique, plus ceux qui restent en traditionnel deviennent précieux, deviennent recherchés.

Je ne vois pas trop l'intérêt de travailler en numérique, pas pour le storyboard. Il y a plein de gens qui pensent que c'est plus rapide de faire des illustrations en numérique, mais le problème, c'est que vous avez fait quelque chose que vous ne pouvez pas vendre à quelqu'un ou exposer dans une galerie. Il faut mesurer cet outil, il ne faut pas se laisser piéger. Beaucoup de jeunes sont amoureux des programmes informatiques. Ils ne se posent pas les bonnes questions.

Quelles sont ces bonnes questions qu'il faut se poser ?

Il faut venir avec l'ordinateur, il faut brancher la tablette, s'assurer qu'il y a l'alimentation, puis il faut attendre pour faire un calque, il faut exporter le jpeg. Cela ne va pas plus vite du tout, du tout, du tout. Moi, j'ai fait des storyboards dans des tempêtes de sable dans le désert, protégé dans un abri ou dans une grotte à Ouarzazate au Maroc. Vous ne pouvez pas faire cela avec une tablette ou un ordinateur, vous devenez inutile. J'ai fait des cases de storyboard dans des restaurants, dans des boui-bouis, aux quatre coins du monde, au Japon, sur une table. Il faut avoir cette flexibilité, je pense que c'est très utile, même si on dessine par choix sur une tablette graphique, il faut garder la main avec des outils très simples, de manière à pouvoir griffonner quelque chose, même dans une tempête de neige, ou quelque part, même avec un morceau de charbon et une allumette. Si vous dépendez d'une technologie aussi sophistiquée qu'un ordinateur pour être un artiste valable, à un moment donné cela va vous exploser entre les mains, quelqu'un va débrancher le courant, et il n'y aura rien. Vous serez incapable de pratiquer votre art. C'est comme les guitaristes qui ne jouent que du rock. À un moment donné, quelqu'un va débrancher l'ampli, et s'il n'a pas une guitare acoustique pour continuer à jouer, vous êtes foutu. Il faut savoir équilibrer les choses. Être à la merci entière de la technologie ou d'un programme, comme Maya, Photoshop, 3D Max, SketchUp, ce n'est pas possible.

Que pensez-vous des logiciels de storyboard ?

C'est de la merde ! Les logiciels de storyboard, ça ne vaut rien, ça ne vaut absolument rien. Je ne dis pas ça parce que je me sens menacé, loin de là. Tous les ans, je vois des gens qui me montrent leurs logiciels pour essayer de m'impressionner, c'est ridicule ! Mais c'est normal, que diriez-vous d'un métier si des programmeurs quelque part pouvaient créer un programme qui remplace le type d'intelligence qui est nécessaire, le type de savoir-faire qui est nécessaire pour faire un storyboard compétent ? Alors oui, un logiciel peut faire un storyboard complètement incompétent. C'est très facile. Ce n'est pas difficile de remplacer un mauvais storyboard avec un logiciel, c'est très simple. Il suffit d'avoir un programme qui vous permet de placer des personnages dans l'espace, de les éclairer comme on veut, avec des bulles, des machins. Ce n'est pas ça, le storyboard, ça n'a rien à voir avec ça. On peut le faire avec des jouets en plastique sur une table. Jean-Pierre Jeunet s'amusait à faire cela. Il prenait des soldats en plastique pour le film *Un long dimanche de fiançailles*, les installait, et avec un appareil photo, il les cadrait et donnait les photos à son storyboarder pour qu'il les dessine. Voilà, c'est faisable, on n'est pas obligé d'acheter un programme pour ça. C'est plus rapide de prendre un soldat en plastique et de le photographier, mais ce n'est pas intéressant de travailler comme ça. Ce qui est intéressant et ce qui fait qu'un storyboarder est aussi un réalisateur, c'est que l'un est l'extension de l'autre, le storyboard est l'extension de la pensée du réalisateur. C'est la même chose en fait. Ce qui rend cela intéressant, c'est la signification de la personne. Si vous avez vu 3000 films et que vous avez des préférences pour le cinéma américain de 1945, les films noirs par exemple, ou si vous préférez les westerns, ou si vous aimez John Ford, et que c'est votre truc, ou si vous préférez William Wyler, ou si vous aimez le cinéma de Jacques Tati en France, ou Renoir, si vous avez des choix précis, les frères Boulting en Angleterre dans les années 50, les comédies avec Peter Sellers ou Terry-Thomas. Tout cela forme un univers, ce sont des univers graphiques, des univers intellectuels avec des manières de filmer. C'est cela qui est dans la tête d'un bon storyboardeur, c'est un univers de choix et de possibilités et d'intelligence, et en plus de cela, la capacité de dessiner en trois traits quelque chose de façon à le poser sur la page à toute vitesse, sans détails, de le placer en avant-plan, en arrière-plan, de faire un truc graphique qui soit vraiment beau. Et aucun programme ne peut faire cela. Donc, c'est des gens qui vendent de la technologie comme dans un marché aux puces, comme un souk, des imbéciles partout qui essaient de vous vendre de la poudre de perlimpinpin, ils veulent vivre les mecs, ils créent des logiciels, ils ont des brevets qu'ils doivent vendre, donc ils ciblent les petits jeunes qui sortent des écoles, ils se disent : « Lui, on va l'avoir. » Ils créent un programme avec un boîtier très joli

« Le storyboarding », avec des graphismes incroyables en 3D, pour faire croire quoi ? Quoi ? Qu'est-ce qu'on vend ? Ils vous vendent un programme que vous allez utiliser comme un con pour aligner des personnages dans l'image. Ce n'est rien du tout. Vous ne pouvez rien faire avec ça. C'est un métier de réflexion, un métier qui nécessite de l'expérience, de la connaissance du cinéma, de la connaissance du repérage pour savoir lire des plans, il faut regarder une élévation et voir à quoi cela ressemble sous un autre angle, il faut pouvoir projeter le film dans sa tête et le dessiner. Aucun programme ne peut faire cela, c'est une perte de temps totale.

Que pensez-vous des conditions de travail des storyboardeur.euse.s ?

Cette idée que tout peut se faire à distance. Cette capacité à démoraliser les gens. C'est parti d'une névrose que beaucoup de gens dans la production ont. C'est-à-dire que ce n'est pas suffisant d'employer les gens, il faut les user, il faut abuser d'eux, il faut les maltraiter d'une manière ou d'une autre. Et ça se fait beaucoup dans le métier, ce besoin de couper les pieds aux gens dans tous les domaines. Pourquoi ces gens pensent-ils comme cela ? Je ne sais pas, ce sont des trucs de pouvoir, des frustrations liées à des gens qui n'ont pas de pratiques créatives, qui en veulent aux gens créatifs, qui aiment bien mettre des bâtons dans les roues, les faire courir, les embêter, etc. C'est partout dans le métier. Il faut surveiller ce genre de comportement, parce que c'est vraiment présent dans de nombreux endroits. Il n'y a rien de plus évident que de profiter d'un dessinateur avec sa personnalité chétive et faible pour le torturer. Ce sont des gens très faciles à torturer, les dessinateurs, ils n'ont pas de personnalités très fortes, ils sont réservés, ils sont souvent manipulés, ils ont peur, ils ont beaucoup d'angoisses financières, donc ils n'osent rien dire. C'est un métier maudit à cause des gens qui le pratiquent, qui n'aident pas à la situation du fait de leur personnalité un peu autistique. C'est comme les prédateurs, quand quelqu'un voit une proie faible et blessée, il l'attaque. Je pense qu'en production, les gens ont des pulsions vis-à-vis des gens comme les dessinateurs précisément parce qu'ils sont faibles. C'est un peu comme des animaux ensanglantés, donc c'est la cible parfaite pour dévorer. C'est cynique, mais je pense qu'il y a du vrai là-dedans. Alors, oui, les conditions de travail sont dures. Les conditions de travail sont ce qu'on accepte, et dans ce métier, on est toujours coincé parce que le pire d'entre nous, le maillon le plus faible de la chaîne, accepte. Donc, quelqu'un vous appelle avec des conditions ridicules, vous lui dites que c'est ridicule, et il vous répond : "Tel storyboarder a dit oui, et tel autre aussi." Moi, j'ai déjà travaillé avec des storyboarders qui acceptaient de faire 300 images par jour pour un sandwich, et vous ne voulez pas ? Tant pis

pour vous." Parce que c'est ça, en fait, quand vous êtes dans une profession où les gens ne se défendent pas, à un moment donné, on est tous victimes.

Pourquoi pensez-vous que les dessinateurs se victimisent ?

Là, il y a une étude sociologique à faire. Moi, ce que je remarque, c'est que les dessinateurs en général, pas seulement dans le storyboard, mais dans tous les échelons du dessin, sont souvent des autistes, des gens qui souffrent d'une sorte de syndrome d'Asperger ou quelque chose comme ça, des gens qui ont un problème, pas tous, mais la plupart. Ce sont des gens qui ont du mal à communiquer, qui ont du mal à s'exprimer, qui ont peur de parler avec autorité, peur de se défendre, et qui se réfugient dans le dessin, une activité un peu automatique pour ne pas confronter les relations humaines, surtout pour éviter les conflits. De ce fait, je pense que ces gens sont dangereux, car ce sont des gens comme ça qui ne créent pas un environnement de travail particulièrement agréable. La pire condition du métier de storyboarder, ce sont les storyboarders eux-mêmes. Ils sont la catastrophe du métier. Si c'étaient des dinosaures, des Tyrannosaurus Rex avec de grandes mâchoires, capables de se battre et de manger de la viande, je pense que nous serions en meilleure forme en tant que profession. Nous serions une profession solide, avec des gens solides, qui ont une forte carrure. Mais le résultat, c'est tout le contraire, nous avons des gens qui se font proies, pas prédateurs. Donc, nous nous faisons dévorer comme des proies. Les conditions sont mauvaises parce que les gens qui pratiquent ce métier sont mauvais, ce sont des gens qui ne se défendent pas, qui ne se font pas respecter, qui n'essaient pas de monter la barre. Quand on a affaire à un producteur qui ne comprend pas comment nous utiliser correctement, il faut le lui dire, il faut refuser de travailler dans des conditions inacceptables. On a ce qu'on mérite, on a ce qu'on tolère. C'est aux dessinateurs de ne pas tolérer les choses intolérables. Il faut gagner de l'argent, mais en gagnant de l'argent, on détruit la planète, on pollue l'environnement. Tout ça parce que les gens veulent leur petite maison, leur bébé, leur voiture. Oui, c'est chouette, mais le problème, c'est que ça ne marche pas. À quel moment devons-nous accepter que quelque chose ne marche pas ? Ils sont obligés de dire oui à tout. Je pense qu'il faut résister à ce qui n'est pas à la hauteur, coûte que coûte, quitte à changer de métier. Moi, je me dis toujours que le jour où ils me proposeront des choses inacceptables, que je ne pourrai pas gagner ma vie en faisant cela, je ferai autre chose. J'irai travailler au supermarché, ce n'est pas grave, tant pis, c'est mieux que de se faire abuser sur de mauvais films en plus. Si tous ces gens-là étaient bons, qu'ils nous permettaient de participer à

une œuvre glorieuse, ce ne serait même pas cela, ce sont des gens qui font des films avec des titres comme "Ne bouge pas, je me lève" ou "Embrasse-moi encore une fois". Ils ont la communauté des titres ridicules en France, je ne sais même pas d'où ils les sortent. Je pense qu'il y a 50 étages pour des gens qui créent les titres des films français. C'est un art de créer des trucs si débiles ! Ils le font tous, ce n'est pas par hasard, c'est un style particulier. Ils ne se contentent même pas de nous abuser professionnellement, en nous offrant la gloire de travailler sur des œuvres durables. Honnêtement, ça ne sert à rien.

Comment décririez-vous votre relation avec les réalisateurs ?

Ma relation avec la plupart des réalisateurs connus a toujours été excellente. Il y en a certains que j'aime moins que d'autres. Il y a des réalisateurs qui sont un peu froids, un peu inintéressants, et je trouve que leurs films sont inintéressants. Mais on n'est pas là pour faire des amis, on est là pour travailler ensemble et être utile. J'ai toujours été utile, je me suis toujours mis à la place de l'autre. Des fois, quand on m'engage et qu'on me paye, je fais tout pour être à la hauteur de ce qu'on attend de moi. J'écoute ce que demande le réalisateur et j'essaie de bien le faire, et je pense qu'ils sont heureux parce que les réalisateurs aiment rencontrer des cinéphiles, ce sont des gens eux-mêmes obsédés par le micro-détail. Quand ils rencontrent quelqu'un qui a une culture cinéphile développée, ils sont contents, car ils ont l'impression de vibrer en harmonie, d'avoir des références communes, ils vous font découvrir des choses aussi. J'ai eu la chance, je disais que les réalisateurs avec lesquels j'ai travaillé sont vieux, mais ils ont des recommandations intéressantes. Ridley Scott m'a fait découvrir Michael Powell. Il m'a dit : "Tu ne connais pas Michael Powell ?" "Non, je ne connais pas." "Il faut que tu regardes *Black Narcissus*, *Les Chaussons rouges*, *Colonel Blimp*, *Intelligence Service*, il faut que tu voies ça !" Il m'a dit : "Michael Powell, tu vas chez n'importe quel réalisateur hollywoodien, n'importe lequel, ils ont toute la collection de Michael Powell sur leurs étagères, ils regardent ses films en boucle". Ça m'intriguait, j'allais les voir, et il avait raison, il avait raison. Tellement d'influences ont été puisées dans ses films. J'ai découvert Michael Powell, un cinéma que j'adore. Michael Powell et Emeric Pressburger travaillaient ensemble. Il y a d'autres réalisateurs que j'ai découverts comme ça par recommandation, "Il faut que tu voies ce film merveilleux." Michael Powell lui-même a recommandé un film de Frank Capra intitulé *Le Thé de l'impératrice* et je suis allé voir un jour ce film. C'est un film des années 30 avec Barbara Stanwyck qui joue une femme enlevée par un politicien chinois pendant la révolution et

séquestrée chez lui. Le film est tellement lucide, tellement en avance sur son temps, sur un sujet si dangereux, et c'est Frank Capra qui a fait ça. Alors, un réalisateur parle à une autre personne, on découvre un monde qui s'ouvre devant nous, on découvre des films extraordinaires qui changent parfois notre vie, qui influencent notre travail, notre vision de la lumière, de la colorimétrie, des ombres, du travail avec les volumes. Tout cela peut entrer dans le storyboard, tout cela peut entrer dans la pratique des dessinateurs. Si on est un mauvais dessinateur, on ne peut pas faire cela, car c'est trop d'informations à gérer. Quand on est un bon dessinateur, on peut intégrer tout ce qu'on voit partout et le mettre dans une image, c'est faisable, et cela amène à une autre question importante : certains réalisateurs vont vous dire : "Prends ton temps, je préfère avoir une image bien dessinée parce que ça a un impact sur toute l'équipe." Quand on distribue le storyboard à toute l'équipe et que tous les jours les gens voient les storyboards, les scènes se succèdent, cela élève le niveau de tout le monde, tout le monde se sent boosté, c'est comme une bouffée d'air frais, les gens s'excitent, ils voient des images, ils disent : "Oh là là, comme c'est beau ce travail, regardez cette lumière." Or le film n'existe pas encore. Donc il y a une beauté prestidigitatrice dans ce travail. Quand c'est bien fait, cela peut apporter de l'énergie à tout le monde. Si les dessins sont tous pourris, tout minables, dépressifs, ce n'est pas la même énergie que cela va apporter à toute l'équipe. Donc il y a du mérite à communiquer avec les réalisateurs, un mérite à échanger, à distribuer de l'énergie, et cela se fait avec beaucoup de patience, avec beaucoup d'enthousiasme, mais pour cela il ne faut pas que les gens mettent des bâtons dans les roues.

La relation avec les producteur.rice.s ?

Ma relation avec les producteurs peut varier énormément d'un à l'autre. J'ai été fiancé à une productrice à l'époque, c'était parmi mes meilleures relations, mais je pense que cela varie énormément. Il y a des producteurs qui sont de la vieille école, pas forcément âgés, mais dans le sens où ce sont des gens passionnés et vraiment amoureux du cinéma. En général, je trouve que ces producteurs sont de moins en moins nombreux. Il y a de nombreuses raisons sociologiques pour lesquelles je pense que c'est compliqué, et il y a plein de sujets de conversation pour expliquer pourquoi, mais cela est lié à la royauté, le fait que concernant la France, la France est dominée par une aristocratie non avouée. Les descendants des classes

élevées françaises font partie d'une aristocratie qui n'a rien d'autre à faire qu'ouvrir des boîtes de production et s'improviser producteurss. L'avantage du système anglais, c'est que la royauté est étanche. C'est-à-dire que la noblesse anglaise ne travaille pas, c'est honteux pour les nobles anglais de travailler. Donc leur progéniture, leur petite progéniture, ne bosse pas non plus. Cela signifie qu'ils ne sont pas là pour aller infecter la production, car ils ne travaillent pas. Cela signifie que la production en Angleterre est occupée par des gens qui sont élevés à l'intérieur du milieu, plutôt que par des gens qui y tombent par hasard. Et cela signifie que la qualité de production est plus élevée en Angleterre. Ce sont des gens qui sont montés, qui ont gravi les échelons, contrairement à la France. C'est l'une des raisons, ce n'est pas la seule. En tout cas, je trouve que les meilleurs producteurs, les plus passionnés, les plus lucides, sont ceux que j'ai rencontrés en Angleterre. Ils sont vraiment forts dans le sens où ils peuvent lire des scénarios et avoir des analyses extrêmement pointues, sur des axes scénaristiques, des éléments de casting. Ils ne sont pas dans le mécanisme des idées. C'est là que j'ai rencontré les producteurs les plus malins, les plus passionnés. Aux USA, il y a des variations, il y a des anciennes générations, des nouvelles générations, il y a des gens qui sont très cyniques, il y a des gens lucides mais qui manquent de morale, donc ils ne se battront jamais pour une idée, même s'ils sont conscients qu'ils font de la merde. Donc il y a un peu de tout là-bas. Mais mon rôle n'est pas d'être hostile envers un producteur, je m'en fiche énormément des producteurs. La seule chose que je veux, c'est un producteur qui me donne les moyens de travailler tranquillement. Un producteur qui met des bâtons dans les roues et qui m'embête, je ne vais pas être content, mais je n'y peux rien, je l'évite. Cela m'est arrivé d'avoir des producteurs qui étaient dans le ressentiment parce que j'étais avec un réalisateur puissant qui me gardait. Je suis resté sur certains films un an, c'est long, un an, 8 mois de pré-production, 3 mois ou 4 de tournage, et j'étais encore là en post-production, en train de dessiner pour les effets spéciaux. Alors les producteurs me détestent au bout d'un moment. Une fois, ils m'ont dit : "Tu es encore là, toi ?! Qui te paye ? C'est moi qui te paye ?!" C'est du harcèlement, parce que je n'ai jamais demandé à rester sur un film. Si je suis sur un film, c'est parce qu'ils me demandent de rester. Et ces gens-là viennent me coincer dans un couloir et me disent : "Tu pars quand ? Bientôt ?" Ça m'est arrivé plein de fois, plein de fois. C'est des relations difficiles, qui sont difficiles pas par ma faute, mais par la faute d'un crétin, d'un type qui a un problème. Il y a pire, parfois il y a une assistante, c'est souvent des assistantes, cela peut être une fille qui couche avec le réalisateur, et après quelques semaines de tournage, ou avec le producteur, elle était toute gentille au début, souriante, elle ramenait du café, mais des mois plus tard, pareil, elle me coince dans le couloir en disant : "Tu es encore là ?! Personne n'utilise plus tes storyboards !" Ça m'est arrivé, je

n'exagère pas. Non seulement cela, j'ai raconté cela à d'autres storyboarders qui ont éclaté de rire en me disant : "Ça t'arrive aussi !"

Et avec l'équipe du tournage ?

J'ai des relations avec l'équipe du tournage quand je reste sur le tournage, ce qui n'est pas toujours le cas. Mais avec des réalisateurs comme je disais qui me gardent longtemps parce qu'ils ont vraiment envie de travailler dessus. Le storyboard, c'est un travail organique évolutif, l'idée n'est pas de finir un storyboard, l'idée c'est de continuer à brasser des idées avant de filmer pour ne pas se battre sur le plateau. Les réalisateurs qui vous gardent tout le long du film, quand vous faites partie de l'équipe du tournage et que vous êtes sur le plateau avec les autres, on s'entend comme avec les autres, c'est-à-dire une relation très convenable, le tournage c'est une grande famille en général. Ça arrive que ça se passe mal, mais c'est très rare, surtout les films sur lesquels j'ai travaillé, en général ce sont des gens très professionnels, ils font leur boulot, ils s'entendent bien. Il y a toujours une forme de lien qui se crée sur le tournage, c'est très étroit en général.

Vous réalisez combien de planches par an ?

Je ne sais pas, zéro (rire). Je ne travaille pas par planches par an, je travaille par film. Quand on m'engage sur un film, je demande : "Combien de temps ? Vous voulez faire quoi exactement ?" C'est cela que je demande par téléphone. L'engagement, c'est un mois, deux mois, six mois de travail ? Et en fonction de cela, j'ai une idée de ce que la personne veut, est-ce qu'elle veut un storyboard énorme ? Est-ce qu'elle veut une petite contribution ? Ensuite, je décide de ce que je vais faire avec mon emploi du temps. Si je me fais coincer sur un film pendant 3 ou 4 mois, je ne fais pas un autre. C'est rare, cela suffit. Je fais autre chose après, mais je ne peux pas passer ma vie à dessiner sans arrêt, je vais devenir fou si je fais ça. C'est fatigant, c'est très épuisant comme métier, ce n'est pas facile de dessiner. Il y a des gens qui nous voient et qui disent : "Oh, tu t'amuses, tu fais ce que tu aimes." J'ai envie de leur donner des baffes. Qu'est-ce qu'ils en savent de ce que j'aime, qu'est-ce qu'ils en savent de la douleur de dessiner ? Faire un bon dessin, c'est l'une des choses les plus difficiles au monde. Donc, quand on doit en faire 50 par jour, on est dans un état de fatigue que vous ne pouvez même pas imaginer. C'est épuisant, ça vous éreinte de dessiner comme ça. Alors, c'est tout sauf amusant, c'est tout sauf comique. Quand on fait cela pendant plusieurs mois d'affilée, on est prêt à aller se reposer après.

Mais moi, cela fait longtemps que je n'ai pas fait un film en entier en storyboard, je ne sais même pas si j'accepterais un truc comme ça.

Peut-on dessiner un film entier ?

On a toujours demandé de storyboarder un film en entier. Ce n'est pas utile de storyboarder un film en entier. Ce qu'on fait, c'est qu'on commence par les scènes les plus incertaines et parfois les scènes les plus difficiles, les plus effrayantes, ou les premiers jours du tournage, quand on sait que beaucoup de gens doivent se connaître, on sait qu'il y a une charge de travail énorme, on a intérêt à être très organisé. Donc on peut commencer un storyboard en plein milieu du film en disant qu'il y a une scène qui pose problème, on doit la revoir tout de suite, on peut passer deux mois dessus, mais une fois le problème résolu, ça y est, elle est libérée, c'est comme un whisky qui libère son arôme, on sent qu'elle est prête. En fait, tout est une répétition. Les acteurs font la même chose, ils travaillent un rôle, ils le travaillent, ils le travaillent, ils apprennent leur texte, tout va bien, une fois qu'ils ont le texte en bouche et qu'il est intégré, ils commencent à jouer avec beaucoup de liberté, tout en respectant le texte, on commence à sentir les choses, puis il y a des répétitions, on place des marques au sol, on fait les scènes une par une, on entraîne les acteurs en disant : "Là, il faut vraiment que tu fasses ça, ça, ça." Puis l'acteur dit : "Non, non, je veux le faire comme ça." Et voilà, ça prend de l'ampleur. Le storyboard, c'est la même chose, sauf que c'est avec du graphisme. C'est en fait une préparation et une répétition du tournage. Donc, ce n'est pas différent d'autre chose, c'est juste une autre forme. Le réalisateur doit se préparer de toutes les façons possibles, de sorte que sur le plateau, il va tourner 25 plans aujourd'hui, c'est beaucoup, mais il les a tous en tête, il a tellement, tellement brassé le film dans sa tête qu'il n'a même pas vraiment besoin de regarder le storyboard, il se souvient de tous les plans.

Comment le métier de storyboarder évolue-t-il ?

Le bonheur des uns fait le malheur des autres. Je ne pense pas qu'il y ait une évolution négative ou positive, ce sont des illusions. Je pense que le métier de storyboarder n'a jamais été un vrai métier, ça a toujours été un métier annexe à celui de décorateur ou de réalisateur. C'est un métier qui dépend entièrement du métier de ces gens-là, de participer aux projets. Donc, quelque part,

ce n'est pas un métier, c'est un accessoire. Je disais que le storyboard est aussi bon que le réalisateur, mais il y a aussi une vérité : le storyboard est aussi bon que le storyboarder. Il y a eu deux grands storyboarders dans l'histoire du storyboard. Maurice Zuberano, le grand-père de tous les storyboarders, il travaillait dans les années 50, 60 et 70, c'est un maître à penser. Il y a des sites internet où l'on peut voir ses travaux, c'est sa veuve qui a posté énormément de ses œuvres. Ses storyboards sont merveilleux. Il ressemblait un peu à un illustrateur qui s'appelait Robert Fawcett, un illustrateur de la même époque, des années 50, avec des crayons incroyables, il travaillait au fusain. On parlait tout à l'heure de Marc Davis, il y en avait deux comme ça qui étaient très grands à cette époque-là, mais c'est tout, il n'y a pas eu de grands dans ce métier, de très, très grands. D'une certaine manière, le métier a plus évolué à cette époque-là. Pourquoi ? Parce qu'ils ont apporté dans ce métier une qualité que personne après eux n'a réussi à faire évoluer. Est-ce que ce métier a évolué ? Non, le métier était aussi bon quand ces gens-là y étaient. Et le métier peut être aussi mauvais qu'il le veut, car il y a des catastrophes dans ce métier. Il y a plein de gens qui ne veulent absolument pas de ce travail, mais qui le font quand même, et le métier continuera à rester aussi respectable que les gens qui le pratiquent, c'est tout. C'est comme aller voir un chirurgien, est-ce que tous les chirurgiens sont égaux ? Non ! Il y a des chirurgiens qui ont un instinct incroyable et qui sont capables de faire ce qu'il faut. Il y a un pilote, il y a quelques années, qui a réussi à éviter un grand problème avec ses moteurs, de grandes oies sauvages ont été prises dans ses réacteurs, tout le monde a parlé de cette histoire, il a réussi à poser son avion sans moteur. Il est passé au-dessus de New York, il a fait un grand tour, il a posé son avion en douceur dans une rivière, et il n'y a eu aucun mort. Personne dans l'histoire de l'aviation n'a réussi à faire cela. Quelle est l'évolution du métier, en fait ? Là, je peux répondre à cette question. Je pense qu'il y a des cas exceptionnels. Cela signifie que lorsque l'on regarde la vie de ce type-là, on voit qu'il a passé sa vie entière à se préparer pour ce moment, il avait un talent, il avait un instinct. Le contrôle aérien lui a dit : "On peut vous suggérer un aéroport qui n'est pas très loin." Il a dû prendre une décision en une fraction de seconde, calculer dans sa tête, est-ce que je peux y arriver ? Non, je ne peux pas y arriver ! Il a décidé en une fraction de seconde. Il avait un instinct incroyable ! Est-ce que tous les pilotes sont aussi bons ? Non. Est-ce que tous les dessinateurs sont bons ? Non. Est-ce que tous les storyboarders ont un instinct pour ce métier ? Non. Est-ce que tous les producteurs sont bons ? Non. Mais il y a des gens exceptionnels qui deviennent des Stanley Kubrick, des Steven Spielberg, des Jacques Tati. Je me renseigne beaucoup sur lui, parce que je pense que c'est un grand cinéaste français, c'est un génie. Il était tellement génial qu'il était méprisé par l'industrie entière, ce qui arrive souvent en France.

La prévisualisation représente-t-elle l'avenir du storyboard ?

La prévisualisation n'est pas la même chose que le storyboard. Est-ce que cela deviendra la même chose un jour ? Je n'en sais rien. On ne peut pas deviner ce que l'avenir nous réserve. Il y a une telle confusion sur terre en matière artistique, tout est possible. Mais pour moi, la prévisualisation, c'est autre chose que le storyboard. Le storyboard, c'est un processus de réflexion, qui est une annexe du travail du réalisateur. Cela signifie qu'il y a une réflexion sur le découpage, sur le langage visuel. Ce sont des phrases, le cinéma, ce sont des phrases visuelles, des phrases de mise en scène. Le storyboard sert à planifier ces phrases en vue du montage, en vue d'une trame visuelle. La prévisualisation s'occupe uniquement de la synthèse, de l'image de synthèse, donc ce sont deux choses différentes. Pour moi, la nécessité de calculer comment cadrer un film est différente de la manière de réaliser les effets spéciaux à l'intérieur de ce cadre. Je vois cela comme deux départements différents. Le storyboard intervient conceptuellement pour dicter sans limites quel est le langage cinématographique que le réalisateur veut transmettre à son équipe. La prévisualisation vient dire avec précision quelle est la maquette des effets spéciaux à l'intérieur de ce système. Pour l'instant, cela fonctionne ainsi. Le storyboarder n'empiète pas sur le travail de la prévisualisation. La prévisualisation fait son travail, ce n'est pas celui du storyboarder. Est-ce qu'un jour tout cela fusionnera en une seule chose ? Peut-être, mais cela signifie que les films seront devenus des produits uniformes, car la prévisualisation est réalisée par des gens derrière des ordinateurs, et le réalisateur souvent ne met pas les pieds dans la cabine de prévisualisation, il s'en fiche, la plupart des réalisateurs détestent cela. Donc, c'est un service fourni par les sous-traitants qui font les effets spéciaux. Le storyboard est un service fourni par le réalisateur et la production à des fins différentes. Est-ce que les deux fusionneront ? Je ne sais pas. Peut-être dans certains films, avec les Marvels, tout est possible, car on est dans une nouvelle ère de montage, mais à la base, le langage cinématographique, c'est quelque chose de précieux, qui n'a rien à voir avec les effets spéciaux, c'est indépendant de cela, c'est autre chose, c'est un métalangage, c'est l'association des valeurs cinématographiques à l'écran, la distribution des noirs et des clairs, des masses, des lignes de regard, de la hauteur des personnages, le champ contre champ, l'équilibre des formes dans l'espace, c'est de cela dont on parle, c'est complètement différent.

Faites-vous partie d'une association professionnelle ?

Je ne fais pas partie d'une association professionnelle. Je ne connais pas les moyens pour défendre les storyboarders, mais je n'y crois pas beaucoup. Je ne crois pas qu'ils puissent lutter contre les ennemis invisibles. Je disais que les storyboarders sont leur pire ennemi. La plus grande société de défense des storyboarders, ce serait que les storyboarders s'unissent pour développer un peu de courage et arrêter de subir des abus, de dire non. Une fois, par exemple, aux États-Unis, c'était pour la suite du film *Matrix*, le deuxième. Je fais partie d'une petite poignée de dessinateurs à Los Angeles, des gens qui étaient recherchés pour la qualité de leur trait, parce qu'ils faisaient des dessins assez soignés. À l'époque, il y a 20 ans, je reçois un coup de fil d'un pote, qui était dessinateur, il me dit : "Ils t'ont appelé pour *Matrix* ?" Je dis : "Non." Il me dit : "Sache que s'ils t'appellent, ils disent qu'ils recrutent des gens qui ont un style qui rend bien en impression dans un livre, parce qu'ils ne recrutent pas seulement pour faire un storyboard, mais ils veulent aussi faire une publication de dessins pour un making-of." Je dis : "Ah bon, une publication !" Sachant très bien que cela signifie qu'ils ne vont jamais me payer, car ils prennent tous les droits, ils ne vont jamais me payer pour publier mes dessins. Alors il me dit : "Qu'est-ce que tu en penses ?" Ça sent mauvais, ce truc. Moi, je pense qu'ils vont nous sélectionner parce que nos dessins sont meilleurs que les autres, donc je veux être payé pour cela. Sinon, quel est l'intérêt de mieux dessiner ? Si les gens se positionnent comme des éditeurs de dessins, dans ce cas-là, je veux que cela se traduise. Donc, on était 3 ou 4, et on savait qu'on allait tous être appelés. Alors, on s'est concertés, on a fait ce que fait une association. On a tous été appelés un par un à un moment donné pour aller en entretien sur ce film. On a tous posé une question un peu identique, en disant : "Ok, vous voulez publier nos dessins, vous nous engagez sur la base que nos dessins sont meilleurs, qu'est-ce que vous nous offrez en retour ?" Et aucun de nous n'a pris le travail parce qu'ils ne nous ont rien proposé, et au final, ils n'ont pas fait leur livre sur le deuxième *Matrix*. Donc voilà, ce n'est pas le travail d'une association, mais c'est un travail d'union. Et souvent, quand on décide de se battre pour nos droits, cela signifie qu'on finit par ne pas prendre le travail, il faut dire non. C'est le pouvoir du non. On pourrait écrire un livre entier sur "Comment j'ai réussi ma carrière en disant non !"

Le métier de storyboardeur.euse peut-il être exercé par une femme ?

Le métier de storyboarder peut être pratiqué par n'importe qui et commence à être pratiqué de

plus en plus par des femmes. En Angleterre, il y en a une ou deux qui sont très, très bonnes. Aux USA, je connais une fille qui fait ça, qui commence à vraiment percer. Il n'y a aucune raison qu'une femme ne puisse pas pratiquer ce métier, aucune, zéro, c'est comme en BD. En BD en France, il y a une femme qui s'appelle Claire Wendling, qui est une dessinatrice fabuleuse. Pendant longtemps, on disait qu'il n'y avait pas de femmes en BD, et là, une débarque, et elle dessine mieux que n'importe qui. Il n'y a aucune raison. Par contre, il n'y en a pas beaucoup pour l'instant. Bizarrement, aux USA, un truc qui m'a frappé quand j'ai commencé à faire ce métier, c'est que parmi les meilleurs dessinateurs, ce sont des Noirs, sans explication. Pourquoi une quantité particulière de Noirs qui travaillaient dans ce métier ont atteint un niveau d'excellence, qu'ont-ils de plus à prouver, je ne sais pas. L'un d'eux a gagné un Oscar parce qu'il est coréalisateur du film *Spider-Man : Into the Spider-Verse*. C'est un mec qui dessinait il y a 30 ans, et il est Noir. Il faisait partie de cette petite poignée de gens qui travaillaient pour des grands réalisateurs.

Interview avec Névil : storyboardeur de prise de vues réelles

Pouvez-vous nous expliquez d'où vient ce talent ? Est-il héréditaire ? Ou est-il né grâce à l'environnement où vous avez grandi ?

Depuis tout petit, j'ai toujours voulu être dessinateur, et je le suis devenu. À l'école, quand on me demandait quel métier je voulais faire, je répondais toujours dessinateur. Mon père faisait un peu de peinture, mais c'était vraiment en amateur.

Que faisaient vos parents ? Quelles catégories socio professionnelles ? Dans quelle région avez-vous grandi ?

J'ai grandi à Paris, mon père était gendarme et ma mère vendeuse. On ne manquait de rien.

Comment avez-vous découvert le métier de storyboardeur.euse ? Avez-vous suivi une formation ou un stage sur le sujet ?

Je suis allé dans le privé à partir du collège, au lycée aussi, car mes parents avaient peur du public et de l'image qu'ils en avaient, où les enfants feraient ce qu'ils veulent. C'était une idée reçue, mais ils y croyaient.

Depuis quand exercez-vous ce métier ? Quelle a été votre première expérience, et comment l'avez-vous décroché ?

J'ai fait un bac éco, c'était bien à l'époque, mais je ne sais même pas pourquoi j'ai choisi ça. Ensuite, j'ai fait une fac de cinéma à Paris, à Saint-Charles dans le 15e, mais ça n'existe plus. J'ai poursuivi jusqu'à la maîtrise, après c'était le DEA. La fac de cinéma était très théorique, pratiquement aucune pratique. On était vraiment déconnecté du réel à l'époque. C'était l'époque des bandes de montage et des cassettes, il y en avait une pour 40 élèves, donc on n'avait jamais accès au matériel. C'était surtout de la théorie, de l'analyse de films, c'était intéressant mais plus

pour la culture générale. J'ai fait ça pour avoir un diplôme supérieur, sinon j'avais essayé d'entrer aux Gobelins mais j'ai échoué, car à la base je voulais faire de l'animation ou de la BD. Je ne voulais pas faire des études ennuyeuses, le cinéma me semblait cool donc je me suis lancé. Je n'ai pas fait l'école des beaux-arts car je ne me considère pas comme un artiste, je ne me vois pas faire de la peinture ou de la sculpture. Je ne suis pas créatif et le métier de storyboardeur n'est pas un métier artistique ni très créatif.

Comment avez-vous découvert le métier de storyboardeur.euse ? Avez-vous suivi une formation ou un stage ?

Non, je connaissais un peu ce métier, puis j'ai assisté à une conférence de Dieuleveult, ça avait l'air vraiment sympa. À l'époque, il disait qu'il gagnait un million de francs par an. Il était la star du moment, donc ça marchait fort. Je me suis dit que ça avait l'air cool, bosser avec les réalisateurs, c'est quand même bien. Alors je me suis dit pourquoi pas. J'ai commencé à démarcher mais je n'ai pas fait de formation ni en dessin ni en storyboard. Je ne pense pas qu'il y avait des formations en prise de vue réelle à l'époque. J'ai une copine storyboardeuse qui donne des cours de storyboard dans une école privée de cinéma, mais à l'époque ça n'existait pas, à part les Gobelins, même à la Femis ils ne faisaient que de la mise en scène et des chefs opérateurs.

Quelle est votre première expérience ?

Ma première expérience, c'était avec un type qui s'appelle Laurent Touil-Tartour, réalisateur de *San Antonio*, adapté d'un livre, sorti au début des années 2000, avec Depardieu et Gérard Lanvin, c'était une grosse production. J'avais envoyé des mails, car trois fois par an je fais du mailing, j'arrose tout le monde, je fais de nouveaux contacts. Souvent, c'est efficace. À l'époque, je les ai contactés par hasard, c'était Renne Production de Claude Berri, l'une des grosses productions de l'époque. Pour avoir le droit de faire son grand film, il devait faire plusieurs courts-métrages car c'était sa première réalisation avec un gros budget. Il m'avait appelé pour faire le storyboard de son court-métrage, puis il m'a rappelé pour son long. Il y avait beaucoup de cascades, des trucs comme ça. J'ai fait pas mal de choses. Mais au bout de 15 jours, il s'est fait dégager du film parce que Claude Berri trouvait ça nul. Il était crédité en tant que scénariste.

Tout mon boulot n'a pas été utilisé. Ils ont pris le pote de Depardieu pour réaliser le film et ils ne m'ont pas crédité. C'était la première fois que je faisais un truc. À la fin, le film s'est fait à l'arrache, il était nul. Après, le crédit, il ne faut pas trop y accorder d'importance, c'est bien pour l'égo quand on voit le film, mais personne ne regarde le générique, on s'en fout. Au début, je bataillais pour que mon nom apparaisse au générique, maintenant j'ai arrêté. Sur ma facture, je mets qu'ils doivent mettre mon nom, mais bon, c'est oublié, c'est oublié. Je pourrais faire des procès, mais à part me griller, je ne gagnerai rien du tout, donc ça ne m'intéresse pas. Un film sur deux, mon nom n'y figure pas, et je ne peux rien faire.

Dans quel domaine travaillez-vous ?

90 % de pubs, et je dois faire 3 à 4 films par an. C'est très bien comme ça. Je ne suis pas accro au cinéma. C'est intéressant, mais j'aime faire les choses vite. Sinon, j'ai fait une sorte de stage en storyboard d'animation, mais ça m'a vite ennuyé. Ce que je n'aime pas dans l'animation, c'est qu'il faut s'adapter à un style existant, et ce n'est pas du tout mon truc. L'animation n'est pas faite pour moi. C'est pourquoi je pense que ce sont deux métiers différents. Les storyboardeurs d'animation sont toujours dans les studios, ils sont obligés d'être là, c'est un boulot de 8 heures par jour, ce n'est vraiment pas mon truc.

Avez-vous travaillé pour des films étrangers ?

En long-métrage, non, mais pour les pubs, oui, surtout allemandes et anglaises. Mais pour les longs-métrages, je n'ai jamais travaillé pour des films étrangers. En France, ce sont surtout les comédies qui ont des budgets, ce qui leur permet de faire appel à un storyboardeur. Même les films de genre ont un petit budget, donc ils ne peuvent pas se le permettre ou alors ils le font à l'arrache ou c'est le réalisateur qui fait ses storyboards. J'aimerais bien bosser sur des trucs avec des zombies et tout, mais ils n'ont pas le budget, je pense. Les films de genre ne marchent pas en France. C'est beaucoup lié aux chaînes de télé, qui sont toujours des co-productrices, donc elles veulent des films pour le dimanche soir à 20h30, ce n'est pas là qu'elles vont mettre des films de zombies avec des têtes arrachées.

Donc la production cinématographique française est soumise aux chaînes télé ?

Ah oui, c'est elles qui apportent l'argent, c'est elles qui gagnent. Canal+ c'est moins vrai parce qu'ils sont un peu en crise, mais avant ils finançaient 50 % du montant total de la production française. Effectivement, quand TF1 met de l'argent sur un film, il faut que ce soit un truc qui plaise à tout le monde et qui ne fâche personne. Mais l'année dernière, ils ont fait un film de genre qui s'appelait *Dans la brume*, c'était un film ambitieux, ils ont dû payer ça 3 ou 4 millions. C'est peu, mais pour un film de genre, c'est beaucoup. Mais ce film n'a pas été un succès parce qu'il n'y a pas eu beaucoup de promo, et les producteurs, quand ils voient ça, disent que ce genre de films ne marche pas, donc ils vont faire des comédies débiles qui marchent et qui ne prennent aucun risque.

Voyez-vous des différences dans les domaines ?

Pour moi, non. Dans les deux cas, j'arrive avec mon petit cahier de brouillon. Le réalisateur me décrit tel plan, tel plan et tel plan. Je fais des trucs rapides. Puis je rentre chez moi, je fais les dessins et je les envoie par mail, il valide ou pas, et basta. En cinéma, il y a plus d'ambition, plus de réflexion sur la mise en scène pour un réalisateur, mais grosso modo, je n'ai pas l'impression. La comédie de base comme *La lutte des classes* de Michel Leclerc, c'est un bon réalisateur, mais je n'ai même pas travaillé directement avec lui, j'ai bossé avec l'assistant et le chef op. Je l'ai croisé, je lui ai dit bonjour dans le couloir, il s'en foutait. Ce qui l'intéresse, c'est le jeu avec les acteurs.

Comment avez-vous créé votre réseau professionnel ?

En France, si j'allais à des soirées, des avant-premières et tout ça, j'aurais plus de travail. Je ne rencontre plus beaucoup de gens, sauf que ça ne m'intéresse pas. C'est beaucoup du relationnel. Je suis bien chez moi. Je suis un peu solitaire. Être freelance, ce n'est pas un métier pour tout le monde. Il y a des freelances qui se mettent à 3 ou 4 dans un atelier pour ne pas être tout seul toute la journée chez eux. Certains aiment voir du monde, mais moi je m'en fous un peu. Ma copine est salariée à France Télévisions, elle me raconte toutes les histoires de bureau, comme dans toutes les boîtes il y a toujours des histoires. Ça m'arrive rarement que des réalisateurs ou des prods me fassent vraiment chier, et si c'était le cas, je ne bosse plus avec eux. J'ai ce luxe

de pouvoir refuser des propositions, c'est quand même un sacré luxe. Je sais que si je refuse un truc, je ne me retrouve pas sans rien, car j'ai assez de boulot. Pour l'instant, ça marche, on verra dans deux ou trois ans si je suis obligé d'accepter tout. Il y a deux ou trois mois, ils m'ont proposé de donner des cours dans une école de cinéma une fois par semaine, et moi, ce n'est pas du tout mon truc, j'ai dit non. Si je n'avais pas de boulot, je serais obligé d'accepter ça.

Est-il nécessaire de travailler dans la publicité au préalable pour acquérir de l'expérience ?

Je peux parler de mon expérience. J'ai commencé par le film *San-Antonio*, je n'ai pas du tout commencé par la pub. Donc je ne pense pas qu'il y ait de raison. Ce qui se passe, c'est que les réalisateurs de pub font souvent du long-métrage après. En fait, ça arrive qu'un réalisateur et un storyboardeur se rencontrent sur une pub, et ensuite, quand le réalisateur prépare son long, il appelle le storyboardeur avec qui il a bossé sur les pubs. Mais je ne pense pas qu'il y ait une obligation absolue de passer par la pub.

Comment avez-vous créé votre réseau professionnel ?

Par mailing. Au début, il y avait Internet, mais moins qu'aujourd'hui. Il y avait un magazine, une sorte de bible de 1000 pages, qui listait toutes les sociétés de prod de toutes les catégories. J'ai passé des heures et des heures à noter les noms, les adresses et les téléphones. Maintenant, c'est beaucoup plus simple avec Internet, on gagne beaucoup de temps. J'envoie tous les 4 mois à tout le monde. J'ai des gens qui me rappellent, parfois 3 mois plus tard, ils me disent : « Ah, j'ai reçu ton mail et maintenant j'ai besoin de quelqu'un. » En gros, j'ai fait ça par mailing. Par contact aussi, parfois on bosse bien avec quelqu'un, donc il donne mon nom à quelqu'un d'autre.

Vous êtes storyboard classique ou numérique ?

Je suis storyboard classique, je fais des retouches avec le logiciel mais c'est très rare, je ne fais quasiment pas de retouches numériques. Je scanne les planches et je les envoie, c'est tout. Après, s'il y a un personnage qui bouge dans le même décor sur 10 cases, je fais un copier-coller pour

gagner du temps, mais je ne dessine pas directement avec des outils numériques.

Que faites-vous quand vous avez le scénario entre vos mains ?

Je reçois rarement le scénario. En général, j'ai un découpage écrit, ou bien je vois le réalisateur en direct et il m'explique ce qu'il veut. C'est le plus simple en fait. Avec l'expérience, on voit directement le genre de plans qu'ils veulent. En pub, c'est rarement inventif. Après, je fais le storyboard destiné au tournage, le « shootingboard », pas le storyboard qui sert à vendre le projet. Moi, j'interviens après, quand le client est d'accord, puis ils engagent une production qui engage un réalisateur. Mettre la couleur ne m'intéresse pas spécialement, ça me soule de passer trop de temps sur les détails. Après, le client n'a aucune imagination, quand il voit du bleu sur le storyboard, il veut du bleu en tournage aussi. La couleur, c'est la galère, je ne dis pas ça pour moi mais pour la prod, car le client n'arrive pas à se projeter.

Comment organisez-vous pour un délai défini ?

Cela dépend des délais. Quand j'ai une semaine, c'est très cool, une semaine c'est beaucoup. Mais en général, le lundi, j'ai un brief et le storyboard doit être prêt pour le mercredi. Donc on n'a pas le temps de se déplacer, car je n'habite pas à Paris, je ne veux pas perdre une demi-journée pour aller voir le mec. Soit on fait un Skype, soit il m'envoie le debrief, après je fais les trucs rapidement. Techniquement, je fais des croquis rapides, des cases rapides, je n'entre pas dans les détails, c'est juste pour voir le type de plans par rapport au descriptif que le mec m'a donné. J'envoie ça par mail, il me dit c'est bon ou ce n'est pas bon, je fais les modifications, j'envoie. Soit il me fait des retours, soit c’est bon, et si c'est bon, je fais au crayon gras les détails, les ombrages, tout ça. Après, j'ai un tarif image modifiée.

Est-ce que cela vous arrive de ne pas respecter le délai ?

Jamais. Il ne faut pas dépasser le délai. J'ai des étapes, certes, parfois ils s'arrêtent à des images rapides, après je fais un premier crayonné sans les ombrages, et parfois ils me disent on s’arrête

là, j'ai un tarif pour ça. Ensuite, j'ai un tarif de 50 euros pour des images noir et blanc finalisées avec des ombrages et tous les détails. Et quand il y a des modifications à faire, je facture tout.

Avez-vous travaillé avec d'autres storyboardeur.euse.s en équipe ?

Non, jamais. Je connais deux ou trois storyboardeurs, ça m'arrive de leur filer du boulot quand je n'ai pas le temps, mais en équipe, jamais.

Comment décririez-vous les conditions de travail des storyboardeur.euse.s ?

J'aurais du mal à me plaindre, je suis chez moi, je fais un truc que j'ai toujours voulu faire.

Combien d'heures travaillez-vous chaque semaine ?

Cela dépend s'il y a du boulot ou pas. Ça peut être 12 heures par jour quand il y a un gros truc à rendre le lendemain, ça m'arrive de me coucher à 4h du matin, puis il y a des semaines où je fais mon boulot et je fais d'autres choses à côté. En moyenne, une grosse semaine c'est 70 heures ou 60 heures, comme tous les freelances j'imagine. Après, il y a le boulot du storyboard, la mise à jour du site, la comptabilité, les mailings, la communication... Être freelance, ce n'est pas seulement dessiner. Ce n'est pas genre, ils m’appellent, je dessine et hop, il y a beaucoup d'autres choses à faire en plus. D'ailleurs, je pense que ce n'est pas toujours bien expliqué pour ceux qui veulent être freelances. Grosso modo, 70 % de dessin et 30 % de gestion et de compta.

70 heures par semaine, c'est beaucoup ? Non, ça va, c'est comme tous les freelances. Vous voyez-vous travailler 70 heures plus tard ? Ça ne me dérange pas. J'ai un copain illustrateur, qui le soir, physiquement, ne peut pas aller jusqu'à 3h du matin parce qu'au bout d'un moment il est vidé, et moi ça ne me dérange pas de bosser 15 heures de suite, j'adore ça, j'écoute de la musique, je travaille à mon bureau chez moi, c'est le paradis.

Est-ce que travailler 70 heures par semaine implique des sacrifices pour votre vie de famille ?

70, ça paraît beaucoup mais non. Après, il y a des semaines où je n'ai pas beaucoup de boulot. Généralement, je travaille le samedi quand il y a beaucoup de boulot, le dimanche, en général, c'est avec la famille, on sort, on va voir des expos, je bosse rarement le dimanche. Après, je suis tout seul la journée, donc il faut que je fasse des trucs. De 8h à 20h, il y a déjà 12 heures. De 21h à 3h, il reste encore 6 heures. Le truc, c'est que ce n'est jamais à fond tout le temps. Donc je peux avoir des semaines de taré. C'est systématique, j'ai des semaines où tout tombe en même temps et d'autres semaines où je n'ai qu'un seul projet. Et comme j'ai du mal à refuser, je me dis que la semaine d'avant je n'ai rien foutu, donc j'essaye de prendre le maximum, et du coup j'ai des projets qui s'accumulent un petit peu et j'ai des délais à respecter, c'est le plus important pour les prods. Quand ils demandent un truc à un storyboardeur pour mercredi, il faut que ce soit livré mercredi midi, sinon c'est la merde.

Comment se passe votre relation avec les réalisateur.tice.s ?

À part les réalisateurs de longs-métrages, je n'en vois pas beaucoup, parce que c'est souvent par téléphone ou bien quelques réalisateurs passent régulièrement, ils me disent « je veux ci, je veux ça ». Je sais tout de suite ce qu'ils veulent, après ça vient tout seul. En long-métrage, c'est rare de bosser directement avec les réalisateurs. Par exemple, Philippe Lacheau qui a réalisé *Nicky Larson*, j'ai fait 4 ou 5 heures de réunion de prod et lui, je l'ai vu une demi-heure. J'ai surtout bossé avec l'assistant ou le chef op. Les réalisateurs de longs-métrages, je ne les vois quasiment jamais. Je pense que ça les ennuie de dire au storyboardeur, je veux tel plan et tel plan. Le type discute avec son chef op, après c'est lui qui transmet ça au storyboardeur. Ça les embête d'être devant le storyboardeur qui fait ses petits dessins, ils ne voient pas que le storyboard est une transcription de découpage technique en dessins. Ils voient ça comme un truc technique, comme l'électricien qui débranche les câbles. Ils se disent « je ne vais pas voir ce que le type fait dès que j'ai ma lumière sur le plateau ». Mais j'ai travaillé récemment avec Tarek Boudali, et là, il était toujours présent. En fait, j'ai fait des réunions avec lui et le chef op pendant 10 heures, où ils me décrivaient les trucs et je dessinais. Il était impliqué, et c'est rare. Le réalisateur de *La lutte des classes*, je l'ai croisé dans un couloir et après je ne l'ai jamais revu. J'ai travaillé aussi avec Gilles De Maistre, qui a fait *Mia et le lion blanc*. Ils ne m'ont pas crédité non plus... BREF. J'ai travaillé aussi sur un autre film, *Le lion et le loup*, c'était pareil, j'ai fait une ou deux scènes, je n'ai vu que l'assistant réal. Pour lui, c'était plus une question de planning, il n'était pas là parce qu'il n'avait pas le temps, mais je pense que ça ne l'intéresse pas

non plus de voir ce que fait le mec qui dessine, à la limite ce qui l'intéresse c'est de voir le résultat. La plupart des réalisateurs avec qui j'ai bossé, ça ne les intéresse pas de passer des heures. Ce qu'ils veulent c'est avoir une idée du plan et voir si le résultat leur correspond ou non. Après, être réalisateur, c'est un boulot de fou, il faut penser à tout, donc ils n'ont pas le temps de rester avec un dessinateur pendant des heures.

Et avec les producteur.rice.s ?

J'ai quasiment aucun contact. Ils m'appellent et ils me disent « est-ce que tu es dispo ? » Blablabla, et à la fin ils m'envoient l'adresse de la prod pour la facture. Ou je les appelle pour leur dire : « ne m'oubliez pas au générique ». Mais en général, ils me disent ce n'est pas moi qui m'en occupe, c'est l'assistant ou quelqu'un d'autre. Je travaille souvent avec les mêmes prods, et c'est rare que je travaille avec des réalisateurs que je ne connais pas, seulement avec des jeunes qui débutent, mais je travaille toujours avec des gens que je connais ou avec qui j'ai travaillé avant.

Je travaille souvent avec les chefs op sur les longs-métrages, et en pub, c'est avec les réalisateurs, ils sont cool en pub, c'est leur truc. Ils ont moins de choses à gérer parce qu'en pub, le réalisateur a très peu de latitude, très peu de choix à faire, c'est quand même très différent de la pub. Une fois, pour une pub Danone, c'était parmi les rares où j'ai assisté à une réunion. Le réalisateur dit à la costumière : « ça, j'aime bien, ça, j'aime bien, et ça, j'aime bien ». Elle met les trucs choisis sur la table. La productrice arrive après, la costumière lui dit : « le réal a choisi ça, ça et ça », la prod dit : « ah non, ça ne va pas du tout, on va prendre ça, ça et ça », puis le réal se tait. À part les vedettes, les réalisateurs de pub sont soumis à la volonté du client.

Avez-vous assisté à quelques tournages ?

La seule fois que je suis allé sur un tournage de pub, c'était parce qu'il fallait faire des dessins avec un crayon de maquillage qui devaient apparaître dans la pub. Jamais ils ne m’ont appelé sur un tournage pour modifier un storyboard en direct.

Combien de temps restez-vous sans travail entre deux projets ?

Pas beaucoup, c'est rare que je n’aie pas de boulot. Une semaine c'est déjà beaucoup. Là, je commence à m'inquiéter. J'ai la chance d'avoir du boulot tout le temps, quasiment toute l'année, je refuse même des offres quand je pars en vacances.

Donc, vous avez un bon revenu ?

Oui, oui, oui. Franchement, je gagne bien ma vie ; ce que je disais tout à l'heure, entre les conditions de vie, quand je regarde les gilets jaunes, je ne suis pas concerné car je ne suis pas dans cette catégorie socio-professionnelle, je n'ai pas de problème de fin de mois, je n'ai pas de problème avec un patron. Socialement, je n'ai pas de problème particulier, je suis hyper privilégié, je l'avoue.

Dieuleuveult à l'époque gagnait 50 000 francs par an, ça veut dire 150 000 euros, ça va quoi. J'ai toujours voulu être dessinateur, donc ça me paraissait tellement naturel. Et puis mes parents ne m’ont jamais dit : « Mais non, il faut faire une école de droit ou un vrai métier ». Ils ne m'ont jamais dit ça.

Etre storyboardeur.euse n'est-il pas considéré comme un véritable métier ?

Ça m'est arrivé d'aller dans des salons, les parents des élèves étaient inquiets parce que leur enfant voulait faire du dessin. « Le freelance, c'est possible ? » À chaque fois, je leur dis qu'il y a du boulot en design graphique, il y a toujours du boulot en design et en graphisme. Je dis toujours aux parents qu’il n’y a pas de raison qu’ils n'y arrivent pas, ce n'est pas plus risqué qu'un salarié chez Orange qui peut se faire virer du jour au lendemain.

Avez-vous envisagé de quitter ce métier ?

Je me suis souvent dit que quand j'allais dans les boîtes, où souvent les gens sont plus jeunes, dans les agences à 25 ans ils sont déjà chefs de projet, ils commencent à m'appeler « Monsieur », je me dis que j'ai pris un coup de vieux. Je me voyais mal à 60 ans aller prendre des ordres d'un mec de 25 ans. Je me disais qu'il fallait que je trouve un truc, un métier de remplacement, mais je n'ai pas trouvé, donc je vais continuer tant que ça paye. Après, je me déplace rarement, au téléphone ça passe, je dis que ma caméra est en panne et ça marche.

Pensez-vous que ce travail soit stressant ?

Cela dépend avec qui on compare. J'ai regardé un documentaire sur les petits chefs qui harcèlent leurs salariés. Là, je me dis effectivement que mon travail n'est pas très stressant. Après, ce qui est stressant, c'est le délai. Parfois, j'accepte trop de trucs et le soir je me dis que je ne vais jamais y arriver, je me dis que j'ai des trucs à faire pendant 3 jours, 100 dessins sur 4 pubs différents, j'aurais dû refuser des trucs car je ne vais jamais y arriver, et puis j'y arrive toujours. Le seul stress que je peux avoir pour l'instant, c'est que j'accepte trop de choses d'un coup, donc je me dis que les délais sont très proches, et puis effectivement, il y a des problèmes à l'école, c'est toujours comme ça, voilà. Et je fais un travail qui me plaît, mais par exemple, les storyboardeurs d'animation font un travail qui leur plaît, mais c'est tellement stressant, c'est un peu l'exploitation, j'ai l'impression. Et plus que c'est un travail qui me plaît, je suis bien payé, je me plains parce que tout le monde se plaint, il y a toujours un truc qui ne va pas. Dans tous les métiers, on ne peut pas être toujours heureux. Moi, un truc que je déteste, c'est les modifications, ça m'énerve. Quand ils changent d'avis, c'est pour ça que je fais des croquis rapides, je leur montre, ils me disent c'est bon, pas de problème, donc je fais le crayonné, et après le type me dit « ah non ». Je lui dis « c'était bon avant, c'était sous tes yeux ». Ça m'énerve quand ils ne voient pas bien, et après on doit refaire le dessin, c'est agaçant, mais ça fait partie du travail, c'est pour ça que je passe par les étapes rapides. Avec l'expérience, on voit les coups, les plans un peu foireux comme ça, je pense que j'arrive à les détecter maintenant. Les trucs à forfait par exemple, en général, je ne les fais plus, parce qu'en général ils te disent c'est un truc facile, il n'y a pas beaucoup de dessins, et c'est en forfait. Je dis non parce que je suis sûr que c'est le truc le plus chiant, avec les clients les plus chiants, il y aura plus de modifs à faire. Pour un forfait fixé, ce n'est pas la peine.

Êtes-vous rémunéré à l'heure ?

Non, à la vignette, 50 euros hors taxes par dessin.

En cinéma, c'est pareil?

C'est un tarif journalier, je fais 500 euros la journée pour environ 20 à 25 dessins. À la fin, je vois le nombre de dessins et je divise par 25, ça me donne le nombre de jours, et je facture en

fonction de ça. Il y a beaucoup de réalisateurs qui ne veulent pas faire de storyboard parce qu'ils ne veulent pas que la prod sache ce qu'ils veulent faire pour qu'elle ne mette pas son nez dans la mise en scène. Certains réalisateurs leur disent ce qu'ils veulent faire, mais ils se laissent une marge sur le tournage. Mais pour les cascades, ils n'ont pas le choix, ils sont obligés de le faire.

Comment le métier de storyboardeur.euse évolue-t-il en France ?

Bien. Il y a plus de storyboard qu'avant, donc il y a plus de boulot pour les storyboardeurs.

Est-il facile pour un jeune diplômé d'intégrer ce domaine ?

Pour quelqu'un qui veut faire du storyboard pour la pub et le cinéma, il y a vraiment de la place. Il faut commencer par les courts-métrages, pour avoir des trucs à présenter. C'est une démarche classique pour un dessinateur. Au début, un illustrateur fait des trucs gratuits, des petits boulots puis il peut faire des trucs plus gros. Ça ne me paraît pas un métier plus difficile que ça. Je pense qu'il n'y a pas énormément de storyboardeurs en pub et en cinéma. On est peut-être 50 à Paris, et sur 50, la moitié galère. Pour un jeune, c'est jouable. Je ne pense pas que ce soit un métier très connu ou qui attire forcément beaucoup de gens. Il est plus gratifiant de faire de l'animation ou de la BD, or le storyboardeur en cinéma, une fois sur deux, il n'est pas sur le générique. On connaît les dessinateurs de BD dans les médias, mais pas les storyboardeurs.

Ce métier ne bénéficie-t-il pas de reconnaissance ?

Non, aucune, vraiment aucune. Pas dans les médias. Les grands storyboardeurs comme Dieuleveult ou Rebière, personne ne les connaît par rapport aux dessinateurs de BD. C'est pour ça que je dis que ce n’est pas un métier artistique, car il ne faut pas chercher la reconnaissance, ça reste un métier technique. En tout cas, le shootingboard, on n'est pas là pour se mettre en avant. Un chef op ou un directeur artistique reste plus créatif qu'un storyboardeur. Le storyboardeur est là pour mettre sur papier ce que le réalisateur a dans sa tête. Ça peut arriver que des réalisateurs profitent de travailler avec des storyboardeurs pour chercher des idées. Moi, la reconnaissance, mettre mon nom sur le générique, je m'en fous un peu, je ne pense pas que

la comédie française de l'année dernière va rester dans l'histoire du cinéma comme un film d'Hitchcock. Quelqu'un qui est artiste et qui a des goûts marqués, je ne pense pas que le storyboard soit une bonne idée pour lui.

Quelle est l'influence du numérique sur ce métier ?

Positivement, je pense. Les jeunes storyboardeurs dessinent tous sur des tablettes graphiques, ça leur fait gagner du temps. C'est un outil, je ne pense pas que ça influence le métier d'une manière ou d'une autre.

La prévisualisation représente-t-elle l'avenir du storyboard ?

Non, je ne pense pas, ce n'est pas la même chose, et c'est beaucoup plus cher. C'est moins ancré dans la culture française que le storyboard. Ce sont deux outils complémentaires. La prévisualisation se base sur le storyboard papier avant.

Le tournage avec des caméras influence-t-il le rapport du storyboard avec l'équipe du tournage ?

Je pense qu'il n'y a aucun rapport avec le storyboard. Une fois, j'ai fait un format de 1:2, c'est un format Netflix apparemment. Je pense que ce sont les jeux en réalité virtuelle qui influencent le rapport avec le storyboard. Après, le multi-cam, c'est un truc technique pour que le réalisateur ait plus de choix au montage.

Faites-vous partie d'une association professionnelle ?

Non, je ne crois pas que ça existe, un syndicat pour les storyboardeurs. À partir du moment où on n'est pas reconnu par le CNC, je ne sais pas si on peut être défendu par des syndicats pro. À l'époque, il y avait le syndicat des storyboardeurs français, j'y suis allé, mais après il s'est cassé la figure. Après, avoir un agent pour le storyboard, ce n'est pas mon truc, je n’aime pas quand il y a un intermédiaire.

Quelles compétences sont nécessaires pour devenir un bon storyboardeur ?

Il faut savoir dessiner, il faut avoir des notions de cinéma et être fiable dans les délais. Et quand on est freelance, il faut bien savoir compter et gérer l'argent, parce que si on ne paye pas l'URSSAF et que cette dernière dit que ça ne va pas, on peut avoir de gros problèmes d'argent. C'est important de savoir gérer les choses, c'est 30 % du métier.

Avez-vous déjà exposé votre travail ?

Non, pas du tout.

Est-ce un métier qui s'apprend à l'école ?

Dans les écoles de cinéma, ils ne nous ont jamais parlé du métier d'intermittent. Donc je pense que les écoles sont toujours déconnectées de ces problèmes-là.

Quel est le storyboard le plus difficile ?

Ça m'est arrivé une seule fois, où le réalisateur, je ne sais pas d'où il venait, pour une pub, il ne savait pas exactement ce qu'il voulait, donc j'ai fait des tonnes de dessins. La prod m'a dit que ça n'allait pas du tout. Je suis revenu le lendemain pour les modifs, ils avaient absolument tout changé, et après ils ont fini par me dire qu'ils arrêtaient avec moi.

Ce métier est-il plutôt masculin ou féminin ?

J'ai une copine storyboardeuse, mais ça attire moins parce que c'est un métier technique. Mais c'est vrai qu'il y a plus d'hommes dans ce métier.

Interview avec Agob Besson : Storyboardeur d'animation

D'où vient ce talent ?

C'est une passion qui remonte à mon enfance. Depuis tout petit, j'ai toujours aimé dessiner, créer des bandes dessinées. Travailler dans l'animation me semblait un rêve inaccessible. C'était un univers lointain pour moi, mais le hasard des rencontres m'a finalement conduit là. J'étais constamment attiré par le dessin, la bande dessinée, la lecture, les dessins animés, même si je n'avais pas de télé à la maison, ce qui fait que je n'ai pas vu beaucoup de dessins animés quand j'étais petit.

Mes parents ne dessinaient pas, et mon grand-père dessinait un peu, mais ce n'était pas un dessinateur. Par contre, mon frère était passionné par le dessin, et nous partagions ce plaisir de dessiner ensemble. Le fait de ne pas avoir de télé nous a poussés à lire et à dessiner, ce qui m'a permis de trouver du plaisir dans ces activités pour passer le temps.

Et vos parents ?

Au départ, ils vivaient à Paris, puis ils ont décidé de revenir à la terre et sont devenus agriculteurs. Ils se sont occupés de chèvres avant de descendre dans le Var, où ils ont repris des ruches. Ils sont donc devenus agriculteurs.

Votre scolarité ?

J'ai suivi un cursus assez généraliste. Nous vivions dans le Var, dans un petit village, et le lycée où j'étais n'offrait pas beaucoup d'options qui me permettaient de m'orienter vers ce que je voulais faire. Mes parents souhaitaient que je m'oriente vers une carrière plus stable, comme ingénieur, architecte, ou dans le commerce, voire reprendre l'affaire familiale. Au lycée, j'ai essayé de suivre des cours de dessin par correspondance en arts plastiques, car ces options n'étaient pas disponibles dans mon lycée. Par la suite, j'ai passé le concours des Beaux-Arts à Nice, que j'ai réussi, ce qui m'a permis d'imposer mon choix à mes parents. Cependant, je me suis rapidement rendu compte que cette école, qui avait une orientation plus vers l'art contemporain, ne correspondait pas vraiment à mes attentes, car à l'époque, c'était davantage une école d'art déco. J'y suis resté une année, puis j'ai appris que le studio Ellipse cherchait du

monde pour travailler sur la production de Tintin. C'est ainsi que j'ai suivi une formation courte de six mois aux Gobelins à Paris, puis j'ai appris le métier sur le tas.

Tintin était votre première expérience ?

Non, je n'ai pas travaillé sur Tintin. Lorsque nous sommes arrivés pour la formation, le directeur de l'époque, M. Pierre Émane, nous a accueillis en disant : « J'ai une bonne et une mauvaise nouvelle. La bonne nouvelle est que la formation aura bien lieu, mais la mauvaise, c'est que vous ne serez pas formés pour intégrer le studio Ellipse, car le directeur a changé. » C'était déjà le début des changements dans l'animation en France à cette époque. Le nouveau directeur avait décidé de sous-traiter toute l'animation en Asie. Ma première expérience en animation a été dans un studio à Blois.

Pourquoi avez-vous choisi l'animation en tant que storyboardeur ?

Cela s'est fait naturellement. En fait, je n'ai pas spécifiquement choisi de travailler en tant que storyboardeur. J'ai choisi de travailler dans l'animation, d'abord en faisant du design d'objets et de personnages secondaires pour des séries, puis j'ai travaillé comme assistant animateur dans divers studios. J'ai également fait un peu d'animation en volume, ce qui m'a conduit à Folimage à Valence.

Lorsque j'étais aux Beaux-Arts, j'étais passionné par la bande dessinée, mais à cette époque, il ne fallait surtout pas en faire. L'école avait une approche très contemporaine, à l'opposé de ce que je voulais faire. Cependant, en parallèle, j'ai pu expérimenter un peu le cinéma d'animation à la Cinémathèque de Nice, où j'ai participé à des ateliers de montage vidéo et de pixilation.

Quand j'ai entendu parler du concours pour entrer dans les Gobelins, j'ai tenté ma chance, et c'est ainsi que tout a commencé. Travailler dans l'animation me semblait mystérieux et inaccessible. Mais une fois que j'ai commencé, je ne me suis plus arrêté. J'ai parfois enseigné ou fait de l'illustration pour varier les activités ou lorsque les opportunités se présentaient. Depuis l'âge de 20 ans, je travaille dans le dessin animé.

Quelles sont les différences selon les domaines de travail du storyboard ?

Mon expérience principale se situe dans le domaine de l'animation. J'ai entendu parler d'autres storyboardeurs travaillant dans le cinéma, les longs métrages en prises de vue réelles, ou encore la publicité. Personnellement, il m'est arrivé d'en faire pour l'événementiel, mais ce que j'ai

vraiment expérimenté, c'est le storyboard en animation, où l'on a un dialogue avec le réalisateur et où l'on peut parfois avoir une certaine liberté.

La différence entre travailler sur une série et un long-métrage en animation est significative. Sur une série, si le réalisateur a confiance en vous, il peut vous donner carte blanche, ce qui est gratifiant. Mais cela reste rare. En revanche, pour les longs-métrages, mon expérience a été plus frustrante. Le réalisateur avait déjà une idée très précise de chaque plan, ce qui laissait peu de place à l'initiative.

Avez-vous travaillé sur des projets étrangers ?

Je n'ai jamais travaillé directement à l'étranger, mais j'ai collaboré avec des productions françaises et des studios étrangers. Mon expérience est donc essentiellement franco-française, même s'il y a parfois des coproductions européennes. À une époque, beaucoup d'animations étaient sous-traitées à l'étranger, ce qui posait des défis en termes de cohérence graphique et culturelle. Par exemple, il fallait souvent rendre les storyboards très détaillés pour limiter les marges d'interprétation des studios sous-traitants en Asie ou en Europe de l'Est.

Le métier de lay-out est-il en disparition ?

Le métier a évolué. Certains directeurs de studios et réalisateurs préfèrent des dessins bien propres, ce qui peut figer l'expression et l'énergie du dessin. Avec l'évolution technologique, notamment l'arrivée des outils numériques, le storyboard a beaucoup changé. Les storyboards sont devenus plus détaillés, presque comme des bandes dessinées, ce qui peut parfois être plus contraignant que nécessaire. Aujourd'hui, le storyboard est souvent réalisé directement sur ordinateur, ce qui offre des avantages, mais modifie aussi la manière de travailler.

Le storyboard papier est-il en train de vivre ses derniers jours ?

La plupart des studios sont passés au tout numérique. Même si certains storyboardeurs préfèrent encore travailler sur papier, la tendance générale est au numérique, qui offre plus de flexibilité et d'outils adaptés aux exigences actuelles de l'animation.

Préférez-vous travailler avec des logiciels de storyboard ?

Oui, je ne pourrais plus m'en passer. Travailler sur une tablette numérique offre des avantages indéniables, comme la possibilité de zoomer, de recadrer, ou de tester des mouvements de

caméra en temps réel. Cependant, j'aime toujours commencer par un pré-découpage sur papier, ce qui me permet d'être plus fluide et de ne pas me perdre dans les détails trop tôt.

Comment vous organisez-vous pour respecter un délai ?

C'est une grande problématique pour les storyboardeurs. Il est très difficile de respecter les délais impartis, surtout en France, où ils sont souvent très courts. Aux États-Unis, par exemple, les délais pour réaliser un storyboard sont deux fois plus longs qu'en France. Ici, il est courant de devoir travailler le soir et le week-end pour tenir les délais, et même dans ce cas, on n'est souvent pas payé plus pour le temps supplémentaire.

Avez-vous déjà travaillé en groupe avec d'autres storyboardeurs ?

Oui, cela dépend des productions. J'ai souvent travaillé en groupe, mais à distance. Parfois, on communique par mail, surtout sur des séries où chacun est responsable d'une partie de l'épisode. Dans d'autres cas, comme sur un long-métrage, il y a une réflexion collective sur la structure de l'histoire, avec un chef storyboarder qui fait le lien entre le réalisateur et les storyboardeurs. Travailler en studio peut être bénéfique pour échanger des idées, mais travailler à distance a aussi ses avantages.

Les conditions de travail des storyboardeurs ont-elles évolué ?

Pas vraiment. On court toujours après le temps, malgré l'évolution numérique, et on demande encore plus de choses aux storyboardeurs. Les séries, en particulier, sont marathons. Le storyboarder doit maîtriser toutes les étapes de la production, et les conditions pourraient s'améliorer avec plus de délais et en évitant de fusionner trop d'étapes de production sur une seule personne. Mais les storyboardeurs sont souvent isolés, ce qui freine les évolutions dans le métier.

Comment se passe la relation avec le.la réalisateur.rice ?

En général, il y a un dialogue assez proche avec le réalisateur. Il est important de bien comprendre son intention pour éviter les malentendus. Cela permet de gagner du temps et d'éviter de refaire des plans. Si vous travaillez régulièrement avec le même réalisateur, les choses sont plus simples et confortables, mais à chaque nouveau projet, il faut prouver sa valeur, ce qui peut être fatigant.

Avez-vous envisagé de changer de métier ?

Parfois, après quelques refus ou après avoir travaillé longtemps sur une production, il est tentant de changer de métier ou de se ressourcer en développant un projet plus personnel. Cependant, cela reste un métier passionnant, même si la concurrence est de plus en plus forte.

Gagnez-vous bien votre vie avec ce métier ?

Cela dépend. Vivre à Arles, où il y a peu de studios, n'est pas toujours facile. À un moment, j'ai eu un problème de santé qui m'a empêché de dessiner, et j'ai dû donner plus de cours de storyboard. En tant qu'intermittent du spectacle, il est parfois difficile d'enchaîner les productions, ce qui peut entraîner des périodes de chômage.

Le storyboard papier est-il en train de disparaître ?

La plupart des studios ont déjà tout basculé en numérique. Certains storyboardeurs continuent à faire des croquis sur papier, mais l'évolution du métier pousse vers le tout numérique, même si cela n'empêche pas de combiner les deux approches. Certains studios s'adaptent encore aux préférences des storyboardeurs, mais la tendance générale est clairement au numérique.

Le storyboard classique est-il en train de vivre ses derniers jours ?

Si on entend par storyboard classique le storyboard sur papier, il est de moins en moins utilisé, car dans le processus de production d'un film d'animation, un storyboard numérique s'intégre plus facilement dans la chaîne de fabrication. Après, cela dépend des types de productions.

Mais certains studios privilégient encore le storyboard sur papier, comme approche de travail ou choix artistique comme par exemple pour la série Aventure Times où les storyboards de chaque épisode ont été fait sur papier.

Le studio Xilam aussi favorise la réalisation des vignettes de storyboard sur papier, qui seront ensuite scannées pour réaliser le storyboard en format numérique puis l'animatique.

Des réalisateurs continuent de dessiner leurs prédécoupages sur papier ainsi que certains storyboardeurs, soit pour des séquences complexes, soit par habitude.

La Previz représente-elle l'avenir du storyboard ?

Cela peut sembler devenir une étape de plus en plus utilisée pour un certains types de productions, comme pour des films en prise de vue réelle ou en 3D.

Personnellement je n'y ai jamais eu affaire. D'après ce que j'ai pu en voir, cela peut une étape supplémentaire intéressante après le storyboard.
Mais vouloir remplacer le storyboard par une préviz me semble une erreur.
En effet, la manipulation en 3D de différents éléments rythmés avec une time line pour réaliser la préviz ressemble à une étape qui suivrait l'animatique, ce qui induit de rentrer dans un processus très technique et de perdre une vision d'ensemble de la mise en scène en se perdant dans des détails, même si ceux-ci peuvent flatter l'œil.

Quand avez-vous découvert la Previz pour la première fois ?
Je l'ai découvert par hasard il y a plus de 15 ans sans savoir que cela s'appelait comme cela, en cherchant les différents logiciels de storyboard. L'un d'eux permettait pour les non dessinateurs de réaliser ses storyboards avec des éléments en 3D, personnages objets etc tirés d'une bibliothèque fournie avec. Le résultat me semblait alors très froid et d'un profond ennui.
J'ai réellement découvert l'existence du préviz et son nom en lisant récemment un livre sur le storyboard « Masterclass storyboard » chez Eyrolles.

Est-il vrai que la Previz est un grand atout afin de séduire les producteur.rice.s ?
Ainsi qu'avec l'animatique, la préviz permet à ceux qui n'ont pas l'habitude de lire des storyboards, et donc potentiellement certains producteurs de visualiser tout de suite ce que va donner le film en images, et donc de vouloir le produire par exemple, ou aussi de voir précisément les difficultés techniques et les moyens demandés.

La Previz est-elle seulement utilisée en animation ou également dans le cadre de films en prises de vues réelles ?
Même si je n'en ai pas eu l'expérience personnellement, il me semble que cela peut s'adapter aux films en prise de vue réelle.

En France, selon vous, quelle technique est la plus demandée et la plus utilisée : La Previz ou le storyboard classique ? Pensez-vous que les deux soient complémentaires ? utiles pour tous les types de films ?
La technique à ma connaissance la plus utilisée en production de film d'animation en France est le storyboard numérique exporté en vidéo (l'animatique). Dans le jeu vidéo, cela pourrait être différent. Oui cela peut être complémentaire, même si certains animatiques réalisées à partir

de dessins pour certains films d'actions par exemple, montrent qu'il n'y en a pas besoin de par leur précision et leur réalisme !

Afin de réaliser une Previz, travaillez-vous seul ou en groupe ?
Je n'ai jamais réalisé de préviz.

Dans votre carrière, combien de fois avez-vous réalisé des storyboards et combien de fois avez-vous créé des Previz ?
Je ne sais pas combien j'ai réalisé de storyboards… beaucoup !

Faites-vous partie d'une association professionnelle ? Si oui et si non pourquoi ?
Il y a eu il y a quelques années une fédération nationale de storyboardeurs, de film en prise de vue réelle principalement, la FNSBF, qui à ma connaissance n'existe plus.
A une époque ils avaient même créé une revue (« Storyboard »). Il y a eu aussi un blog dont j'ai oublié le nom et qui n'a plus eu d'activité depuis des années, qui a permis pendant quelques temps aux storyboardeurs d'animation de partager des infos et de s'exprimer sur leurs conditions de travail. Sinon j'ai adhéré au SNTPCT, syndicat que j'ai quitté à un moment où je pensais arrêter le métier et m'orienter plus vers une activité d'illustrateur suite à quelques déboires. Mais je pense y adhérer de nouveau car je crois qu'en France, il y a un réel besoin de dialogue social dans la profession afin d'éviter les abus actuels liés par exemple à la baisse des salaires, alors qu'il y a une très forte activité dans l'animation et un savoir-faire français reconnu !
A l'heure actuelle, il manque cruellement d'une structure qui fédère les storyboardeurs. Le SNTPCT pourrait y jouer un rôle, mais c'est un syndicat plus généraliste (« Syndicat des Travailleurs et des Techniciens de la Production pour le Cinéma et la Télévision »), comme la Guilde des Scénaristes par exemple. Cela permettrait de soutenir les storyboardeurs qui souvent se retrouvent isolés et de faire évoluer le métier, comme par exemple la possibilité de reconnaître un véritable statut d'auteur aux storyboardeurs.

Quelles sont les compétences pour être un.e bon.ne storyboardeur.euse ?
Avoir une bonne pratique du dessin, avoir un bon sens de la composition, avoir envie de raconter des histoires, avoir une bonne culture cinématographique et être aussi un peu acteur pour se mettre dans la peau des personnages ! Savoir aussi gérer la pression des délais souvent trop courts… arriver à dessiner rapidement peut aider ! Il faut aussi être à l'écoute des intentions

du réalisateur et de l'auteur et être force de propositions et d'idées pour développer les idées contenues dans l'histoire… et rester humble et accepter des modifications ou des corrections sur son travail par quelqu'un d'autre, comme le réalisateur ou le chef storyboardeur.

Pensez-vous que ce soit un métier technique ou artistique ? Les planches ne sont pas faites pour être exposées, mais est-ce que cela vous arrive de les diffuser à un grand public ? Faites-vous parfois la comparaison entre ce que vous avez fait et le résultat final ?

Même si le storyboard est prévu pour être à la base un document technique qui est seulement une étape dans le processus de fabrication d'un film, la capacité à le produire est permis par une combinaison de différentes compétences et d choix artistiques.

Parfois des pages ou des vignettes tirées d'un storyboard, voire d'un prédécoupage peuvent être exposées car elles peuvent contenir autant d'impact visuel et d'intérêt artistique qu'une illustration ou qu'une peinture.

Certains réalisateurs de cinéma qui font leur storyboard ont parfois des formation type beaux-arts et créent des storyboards très picturaux.

Cela m'est déjà arrivé d'exposer quelques exemples de storyboards à l'occasion de portes ouvertes d'un lieu où j'avais un bureau partagé à Arles, à la MICE (Maison des Industries Culturelles et des Editeurs), géré par l'agglomération.

Cela a pu m'arriver de faire la comparaison entre mon storyboard et le résultat final, mais c'est hélas assez rare, par manque de temps.

Pensez-vous que ce soit un métier qui puisse s'apprendre dans une école ? si oui, avec quels types de connaissances et de compétences ?

J'ai déjà enseigné le storyboard et suis intervenu dans différentes écoles. J'ai énuméré plus haut les compétences nécessaires mais cela nécessite aussi d'avoir une formation complète liée à l'animation ou alors une bonne formation en arts graphiques et au langage du cinéma.

Quelles sont les contraintes de ce métier ? quelles difficultés avez-vous rencontré ? exemple du storyboard le plus difficile à faire ?

Il y a un problème récurrent, celui des délais, souvent trop courts pour dessiner un nombre incalculable de dessins.

Sinon, comme tout est possible au storyboard, chaque choix de plan ayant un impact sur la production, il est important d'en tenir compte suivant le budget du projet.

Il faut aussi arriver jongler entre chaque production entre différents styles de narration possibles suivant le concept du projet et le public visé.

Est-ce un métier selon vous masculin ou féminin ? Pourquoi ?

Quand j'ai démarré dans l'animation en 1991, il y avait de manière générale plus de dessinateurs d'animation que de dessinatrices, quoique cela pouvait dépendre des studios (à Folimage par exemple c'était équilibré). Il y avait certains postes qui étaient plus occupés par les femmes comme les traceuses-gouacheuses, et d'autres moins comme les animateurs.

Pour les storyboardeurs, à l'époque, au début de ma carrière, je ne voyais pas les storyboardeurs dans les studios car ils travaillaient à distance, mais c'était souvent des hommes. A notre époque, le métier s'est féminisé comme tout le milieu de l'animation depuis pas mal d'années et c'est tant mieux !

Présence des storyboardeur.euse.s sur les génériques des films français sortis en 2018

Titre	Réalisateur(s)	Genre(s)	Date de sortie - Première sortie mondiale	Producteur(s)	Production(s)	Coproduction	Prix	Budget	Storyboardeur(s)
Zéro phyto 100% Bio	Guillaume Bodin	Documentaire	31/01/18					?	Sans
Voyez comme on danse	Michel Blanc	Comédie Dramatique	10/10/18	Yves Marmion	Les Films du 24	France 2 Cinéma Umedia (belgique)		8 930 000,00 €	Sans
Volontaire	Hélène Fillières	Comédie Dramatique	06/06/18	Sidonie Dumas, Matthieu Tarot	Albertine Productions, France 2 Cinéma, Gaumont Production			4 300 000,00 €	Sans
Vaurien	Mehdi Senoussi	Drame	19/09/18	Guillaume Dreyfus ; Sébastien Haguenauer	10:15! Productions				
Un violent désir de bonheur	Clément Schneider	Drame	26/12/18	Alice Bégon, Clément Schneider	Les Films de l'Argile				
Un peuple et son roi	Pierre Schoeller	Drame / Historique	26/09/18	Denis Freyd, Didier Lupfer et Delphine Tomson	Archipel 35, Studiocanal, France 3 Cinéma, Les Films du Fleuve			16 900 000,00 €	Thierry Ségur
Un homme pressé	Hervé Mimran	Drame	07/11/18	Matthieu Tarot	Gaumont et Albertine Productions			7 990 000,00 €	Sans
Un couteau dans le cœur	Yann Gonzalez	Thriller, Drame, Romance	27/06/18	Charles Gillibert	CG Cinéma	noy, Radio Télévision Suisse, Arte France	Prix Jean-Vigo	3 400 000 €	Sans
Un amour impossible	Catherine Corsini	Drame	07/11/18	Elisabeth Perez	Chaz Productions, France 3 Cinéma, Artémis Productions, Le Pacte			7 500 000,00 €	Marie Eynard
Tout le monde debout	Franck Dubosc	Comédie	14/03/18	Sidonie Dumas	Gaumont, LGM Cinéma SAS	TF1 Films Production		10 020 000,00 €	Sans
Taxi 5	Franck Gastambide	Comédie- Action	11/04/18	Luc Besson, Michèle Pétin, Laurent Pétin	T5 Production, EuropaCorp, ARP Sélection, TF1 Films Production			20 390 000,00 €	Eric Gandois
Tamara Vol.2	alexandre Castagnetti	Comédie	04/07/18	Gaëlle Cholet, Guillaume Renoul, Sylvain Goldberg, Serge de Poucques	Gazelle & Cie			6 200 000,00 €	Eric Gandois
Sophia antipolis	Virgil Vernier	Drame	31/10/18		Kazak Productions - M141 - Arte France			1 000 000,00 €	Sans
Six portraits XL	alain Cavalier	Documentaire	17/10/18					?	Sans
Shéhérazade	Jean-Bernard Marlin	Drame, Romance	05/09/18	Grégoire Debailly	Geko Films	Arte France Cinéma, Canal+, Arte France	Prix Jean-Vigo, 3 césars	2 170 000,00 €	Maxime Rebière
Sauver ou Périr	Frédéric Tellier	Drame	28/11/18	Julien Madon	Single Man Productions			6 400 000,00 €	Sans
Roulez jeunesse	Julien Guetta	Comédie	25/07/18	Toufik Ayadi, Christophe Barral, Édouard Weil	Srab Films, Rectangle Productions			2 500 000,00 €	Sans
Rêver sous le Capitalisme	Sophie Bruneau	Documentaire	12/12/18					?	Sans
Rémi sans famille	antoine Blossier	Aventure	12/12/18					17 450 000,00 €	Jonathan Delerue
Régénération	alex Ferrini	Documentaire	21/11/18		Coopérative Direction Humaine des Ressources, NausicArt			?	Sans
Que le diable nous emporte	Jean-Claude Brisseau	Drame	10/01/18	Jean-Claude Brisseau et Gaël Teicher	La Sorcière Rouge, La Traverse, CNC, Cinémage 11			?	Sans
Pupille	Jeanne Herry	Drame	05/12/18	Alain Attal, Vincent Mazel, Hugo Sélignac	Chi-Fou-Mi Productions, Les Productions du Trésor			6 900 000,00 €	Sans
Première année	Thomas Lilti	Drame	12/09/18	Emmanuel Barraux, Agnès Vallée	31 Juin Films, Les Films du Parc ; France 2 Cinéma	Le Pacte		?	Sans
Plaire, aimer et courir vite	Christophe Honoré	Comédie Dramatique	10/05/18	Philippe Martinn, David Thion	Les Films Pelléas	Arte France Cinéma	Prix Louis-Delluc	3 610 000,00 €	Sans
Place publique	agnès Jaoui	Comédie	18/04/18	Said Ben Said, Michel Merkt, Kevin Chneiweiss	SBS films, Altice Studio, France 2 Cinéma			6 850 000,00 €	Sans
Place de la République, printemps 2016	Leila Ben aribi	Documentaire	24/10/18					?	Sans
Nos batailles	Guillaume Senez	Drame	03/10/18	Isabelle Truc (Belgique), Philippe Martin et David Thion (France)	Iota Production, Les Films Pelléas	Savage Film, RTBF		?	Sans
Normandie nue	Philippe Le Guay	Drame, Comédie	10/01/18	Anne-Dominique Toussaint	Les Films des Tournelles	ND, France 2 Cinéma et Acajou Productions		?	Maxime Rebière

Neuilly sa mère, sa mère !	Gabriel Julien-Laferrière	Comédie	08/08/18	Geneviève Lemal	M6			7 270 000,00 €	Sans
Monsieur je-sais-Tout	Stéphan archinard François Prévôt-Leygonie	Comédie	09/05/18	Wassim Béji, Sidonie Dumas	WY Productions, Gaumont			5 200 000,00 €	Sans
Monsieur	Laurent Delahousse	Documentaire	05/12/18	Rohena Gera, Thierry Lenouvel, Rakesh Mehra, Brice Poisson	Ciné-Sud Promotion, Inkpot Films Private Limited			?	Sans
Mme Mills, une Voisine si parfaite	Sophie Marceau	Comédie	07/03/18	Jean Cottin	Les Films du Cap			6 000 000,00 €	Sans
MILF	axelle Laffont	Comédie	02/05/18	Julien Madon	Single Man Productions	Umedia		4 600 000,00 €	Eddy Moreau
Mia et le Lion blanc	Gilles de Maistre	Aventure - Action	26/12/18	Jacques Perrin	Galatée Films, Outside Films, Film Afrika Worldwide			8 700 000,00 €	Sans
Mektoub, my love: canto uno	abdellatif Kechiche	Drame	21/03/18		Quat'sous Films, France 2 Cinéma, Pathé, Bianca Film SRL, Good Films			8 552 835,00 €	Sans
Maya	Mia Hansen-Løve	Drame	19/12/18	Philippe Martin, David Thion	Les Films Pelléas, Arte France Cinéma, Razor Film Produktion			5 500 000,00 €	Sans
Mauvaises Herbes	Kheiron	Comédie	21/11/18	Simon Istolainen	Paiva Films			6 200 000,00 €	Sans
Marche ou crève	Margaux Bonhomme		05/12/18	Caroline Bonmarchand	Avenue B Productions, Auvergne-Rhône-Alpes Cinéma			?	Sans
Mademoiselle de Joncquières	emmanuel Mouret	Drame, Romance	12/09/18	Frédéric Niedermayer	Moby Dick Films	Reborn Production	1 césar	5 000 000,00 €	Sans
Ma reum	Frédéric Quiring	Comédie	18/07/18	Mikaël Abecassis	UGC, Les Films du 24 ,Umedia			6 500 000,00 €	Sans
Ma mère est folle	Diane Kurys	Comédie	05/12/18	Christophe Février, Guillaume Roy	Alexandre Films, Nexus Factory, RTBF, UMedia,Work in Progress, Flair Production			?	Sans
Ma fille	Naidra ayadi	Drame	12/09/18	Thierry Ardisson, Maxime Delauney et Romain Rousseau	Ardimages, Nolita Cinéma, Mars Films, C8, Sagax Entertainment, Les Films ACA			3 900 000,00 €	Sans
Lukas	Julien Leclercq	Action – Thriller	22/08/18	Jean-Claude Van Damme, Aimée Buidine, Jérémie Guez, Julien Leclercq et Julien Madon	Atchafalaya Films, Cheyenne Films, Labyrinthe Films	C8 Films, 10.80 Films, Umedia		?	Sans
Love addict	Franck Bellocq	Comédie	18/04/18	Samuel Hadida, Victor Hadida	My Family, Davis Films			9 100 000,00 €	Sans
Lola et ses frères	Jean-Paul Rouve	Comédie	28/11/18	Maxime Delauney, Romain Rousseau	Nolita Cinéma			5 970 000,00 €	Sans
L'insoumis	Gilles Perret	Documentaire	21/02/18		Delbeau Prod Cipra, PCM			?	Sans
L'Homme fidèle	Louis Garrel	Romance	26/12/18	Pascal Caucheteux	Why Not Productions			?	Sans
L'extraordinaire Voyage du fakir	Ken Scott	Comédie	30/05/18	Aditi Anand, Luc Bossi et Jaime Mateus-Tique	Brio Films, Vamonos Films, Paco Cinematografica	TF1 Studio, La Belle Company, Aleph Motion Pictures, Scope Pictures et Little Red Car Films		11 490 000,00 €	Vincent Myette
Les Vieux Fourneaux	Christophe Duthuron	Comédie	22/08/18	Clément Miserez, Sophie Tepper et Matthieu Warter	Radar Films, Égérie Productions	France 3 Cinéma		5 800 000,00 €	Sans
Les Tuche 3	olivier Baroux	Comédie	31/01/18	Richard Grandpierre	Eskwad, Pathé Films	TF1 Films Production	1 césar	13 090 000,00 €	Sans
Les Municipaux, ces héros	Les Chevaliers du Fiel	Comédie	25/04/18		Waiting for Cinéma, Apollo Films, C8 Film, Few			6 990 000,00 €	Sans
Les Garçons sauvages	Bertrand Mandico	Fantaisie	28/02/18	Emmanuel Chaumet	Ecce Films		Prix Louis-Delluc du premier film	?	Sans
Les Frères Sisters	Jacques audiard	Western	19/09/18	Pascal Caucheteux, Michel Merkt, Michael De Luca, Allison Dickey et John C. Reilly	Annapurna Pictures, Apache Films, Michael De Luca Productions, Page 114 Productions, Why Not Productions	états-unis		35 000 000,00 €	Dominique Gelli
Les Filles du soleil	eva Husson	Drame	21/11/18	Didar Domehri	Maneki Films, Wild Bunch, Elle Driver, Arches Films, Gapbusters, 20 Steps Productions, RTBF, Bord Cadre Films, Proximus			?	Miguel Vieira da Silva
Les Dents, pipi et au lit	emmanuel Gillibert	Comédie	28/03/18	Charles Gillibert	CG Cinéma			4 200 000,00 €	Sans

Les Déguns	Cyrille Droux Claude Zidi Jr.	Comédie	12/09/18	Raphaël Benoliel, Ryad Montel, Mohammed Zouaoui, Matthieu Rubin	Firstep Production			?	Sans
Les Confins du monde	Guillaume Nicloux	Drame	05/12/18	Sylvie Pialat, Benoît Quainon	Les Films du Worso			?	Sans
Les Chatouilles	andréa Bescond et éric Métayer	Drame	14/11/18	François Kraus et Denis Pineau-Valencienne	Les Films du Kiosque ; France 2 Cinéma	Orange Studio Umedia	César de la meilleure adaptation & César de la meilleure actrice dans un second rôle	3 420 000,00 €	Sans
Les Bonnes intentions	Gilles Legrand	Comédie Dramatique	21/11/18	Frédéric Brillion	Epithète Films, France 3 cinéma			?	Sans
Les Aventures de Spirou et Fantasio	alexandre Coffre	Comédie	21/02/18	Samuel Hadida, Marc Missonnier	Fidélité Productions	tropolitan Films, France 2 Cinéma, Belvision		15 940 000,00 €	Fred Remuzat
Les affamés	Léa Frédeval	Comédie	27/06/18	Stéphanie Morissette	La Maison de Prod			4 720 000,00 €	Sans
L'empereur de Paris	Jean-François Richet	Historique, Policier, Aventure	19/12/18	Éric et Nicolas Altmayer	Mandarin Cinéma	umont, France 2 Cinéma et France 3 Cinéma		22 100 000,00 €	Jonathan Delerue
L'école est finie	anne Depétrini	Comédie	11/07/18	Antoine Pezet, Jérôme Corcos	NAC Films, M6, Umedia			6 300 000,00 €	Sans
Le Retour du héros	Laurent Tirard	Comédie	14/02/18	Marc Dujardin et Olivia Lagache	JD Prod, Les Films sur Mesure			9 700 000,00 €	Maxime Rebière
Le Poulain	Mathieu Sapin	Comédie	19/09/18	François Boespflug, Stéphane Parthenay, David Grumbach, Mathieu Robinet	Pyramide Productions, BAC Films			4 150 000,00 €	Sans
Le lion est mort ce soir	Nobuhiro Suwa	Comédie Dramatique	03/01/18	Michiko Yoshitake, Jérôme Dopffer et Yuji Sadai	Les Productions Balthazar, Film-in-Evolution et Bitters End	Japon		?	
Le Jeu	Fred Cavayé		17/10/18	Stéphane Célérier, Valérie Garcia, Camilla Nesbitt, Pietro Valsecchi	Medset Film SAS, Mars Films	France 2 Cinéma, C8 Films		7 990 000,00 €	Sans
Le Grand Perdu Le Grand Bal	avénarius d'ardronville Laetitia Carton	Drame Documentaire	12/09/18 31/10/18	Jean-Marie Gigon	Grand Oyant Production SaNoSi Productions			? ?	
Le Grand Bain	Gilles Lellouche	Comédie	24/10/18	Alain Attal et Hugo Sélignac ; Vincent Mazel (producteur associé)	Chi-Fou-Mi Productions et Les Productions du Trésor ; TF1 Films Production	Studiocanal Artémis Productions , RTBF	1 césar	18 940 000,00 €	Sans
Le Gendre de ma vie	François Desagnat	Comédie	19/12/18	Antoine Pezet, Jérôme Corcos, Stéphane Sperry	Nac Films, Liaison Films, Pathé			8 100 000,00 €	Michel Doré
Le Flic de Belleville	Rachid Bouchareb	Comédie	17/10/18	Jean Bréhat ; Allen Bain, Samuel Hadida, Victor Hadida et Muriel Merlin	Tessalit Productions	Davis Films et TF1 Films Production		15 370 000,00 €	Rachid Bouchareb : le réalisateur
Le Doudou	Julien Hervé Philippe Mechelen	Comédie	20/06/18	Richard Grandpierre	Eskwad, TF1 films production			6 800 000,00 €	Sans
Le Collier rouge	Jean Becker	Drame	28/03/18	Louis Becker et Claire Maillard	ICE3, co-production : K.J.B. Production, Apollo Films, France 3 cinéma, Umedia, Canal+			6 800 000,00 €	Philippe Burel
Larguées	éloïse Lang	Comédie	18/04/18	Stéphanie Carreras et Philippe Pujo	Pathé, Estrella Productions, France 3 cinéma, Les Films Chaocorp, CN7 Productions			7 000 000,00 €	Raphael ollé Cervera
L'amour flou	Romane Bohringer et Philippe Rebbot	Comédie	10/10/18	Denis Carot, Sophie Révil	Escazal Films			?	Sans
L'amour est une fête	Cédric anger	Comédie	19/09/18	Olivier Delbosc , Anne Rapczyk	Curiosa Films, Sunrise Films, Mars Films et Umedia			6 930 000,00 €	Sans
La Fête des mères	Marie-Castille Mention-Schaar	Comédie Dramatique	23/05/18	Marie-Castille Mention-Schaar, Pierre Kubel	Willow Films, Vendredi Film	France 2 Cinéma		5 800 000,00 €	Sans
La Douleur	emmanuel Finkiel	Drame	24/01/18	Yaël Fogie, David Gauquié, Laetitia Gonzalez, Julien Deris, Étienne Mallet	Les Films du Poisson, Cinéfrance, Michel Merkt, Versus Production, Same Player, Need Productions, France 3 Cinéma.			6 563 754,00 €	Sans
La Ch'tite Famille	Dany Boon	Comédie	28/02/18	Jérôme Seydoux	Pathé Production, TF1 Films Production	'Timi (coproductions) ; 26 DB Productions (production étrangè		27 800 000,00 €	Michel Doré

Jusqu'à la garde	Xavier Legrand	Drame	07/02/18	Alexandre Gavras	KG Productions	France 3 Cinéma	Prix Louis-Delluc du premier film, 5 césars	3 100 000 €	Sans
Je vais mieux	Jean-Pierre améris	Comédie	30/05/18	DOMINIQUE BRUNNER	EuropaCorp	France 3 Cinéma		6 900 000,00 €	Sans
J'ai perdu albert	Didier Van Cauwelaert	La Douleur	12/09/18	Olivier Rausin, Didier Lupfer	Angelus Productions			?	Sans
Guy	alex Lutz	Comédie Dramatique	29/08/18	OURY MILSHTEIN, MARINE BERTRAND, ESTELLE COTTE	Iliade & Films	StudioCanal, JMD Productions	2 césars	2 600 000,00 €	Sans
Grande-Synthe	Béatrice Camurat Jaud	Documentaire	10/10/18					?	Sans
Gaston Lagaffe	Pierre-François Martin-Laval	Comédie	04/04/18	Romain Rojtman	Les Films du Premier, Les Films du 24, UGC	Belvision		18 770 000,00 €	Dominique Carrara
Gaspard va au mariage	antony Cordier	Comédie	31/01/18	Nicolas Blanc	Agat Films & Cie - Ex Nihilo	Artémis Productions et Shelter prod		3 070 803,00 €	Sans
Frères ennemis	David oelhoffen	Policier	03/10/18	Margaux Balsan, Marc Du Pontavice	One World Films			?	Sans
Fleuve noir	érick Zonca	Thriller	18/07/18	Olivier Delbosc	Curiosa Films, Mars Films	France 2 Cinéma		7 690 000,00 €	Sans
Eva	Benoît Jacquot	Drame, Romance	07/03/18	Mélita Toscan du Plantier, Marie-Jeanne Pascal, Olivier Père	Macassar Productions ; Arte France Cinéma	EuropaCorp		5 240 000,00 €	Sans
En mille morceaux	Véronique Meriadec		03/10/18	Yannick Bernard	Acacia Films Productions			?	
En liberté !	Pierre Salvadori	Comédie	31/10/18	Philippe Martin, David Thion	Les Films Pelléas			8 000 000,00 €	Sans
Duelles	olivier Masset-Depasse	Thriller, Drame	07/09/18	JACQUES-HENRI BRONCKART, OLIVIER BRONCKART,	Haut et Court Savage Film Versus Production			?	Sans
Dilili à Paris	Michel ocelot	Dessin Animé	10/10/18	Philip Boëffard et Christophe Rossignon	Nord-Ouest Productions, Studio O, Arte France Cinéma, Mars Films, Wild Bunch, Artémis Productions, Senator Film Produktion, Mac Guff, Radio-télévision belge de la Communauté française, Shelter Prod, Voo, BeTV		1 césar	6 660 221,00 €	Michel ocelot
Demi-sœurs	Saphia azzeddine	Comédie	30/05/18	Éric Geay Raphaël Rocher Henri Debeurme Thierry Desmichelle Rémi Jimenez Ségolène Dupont	Capture the Flag Films, SND Groupe M6			?	Sans
Dans la brume	Daniel Roby	Science-fiction	04/04/18	Guillaume Colboc, Nicolas Duval Adassovsky et Guillaume Lemans	Quad Cinéma, Section 9, Esprit Frappeurs	TF1 Films Production, Christal Films		11 270 000,00 €	Sans
Cornélius, le meunier hurlant		Comédie Dramatique	02/05/18	Patrick Sobelman, Marc Bordure	Agat Films & Cie - Ex Nihilo	ns de Mon Moulin, Auvergne-Rhône-Alpes Cinéma		?	Sans
Comment tuer sa mère	David Diane Morgan Spillemaecker	Comédie	13/06/18	Christophe Cervoni et Marc Fiszman	Axel Films, SND, Diva Pictures			3 000 000,00 €	Sans
Comme des rois	Xabi Molia	Comédie	02/05/18		Moteur S'il Vous Plaît, Fin Août Productions, Janine Films, France 3 cinéma			2 900 000,00 €	Sans
Coincoin et les Z'inhumains	Bruno Dumont		20 septembre sur arte	Rachid Bouchareb, Jean Bréhat, Muriel Merlin	Taos Films, Arte France, Pictanovo			?	Sans
Chacun pour tous	Vianney Lebasque	Comédie	31/10/18	Jean-Yves Robin, Marc-Étienne Schwartz et Marc Stanimirovic	M.E.S. Productions et Monkey Pack Films	SND Groupe M6 et M6 Films		6 100 000,00 €	Sans
Budapest	Xavier Gens	Comédie	27/06/18	Julien Leclercq et Julien Madon	Labyrinthe Films	Maje productions et Zak Productions		6 000 000,00 €	Kriss Matt
Brillantissime	Michèle Laroque	Comédie	17/01/18	Luc Martinage	Nolita Cinema Princesse Beli			5 960 000,00 €	Sans
Belle et Sébastien 3 : Le Dernier Chapitre	Clovis Cornillac	Comédie Dramatique	14/02/18	Philippe Gautier (directeur de production), Clément Miserez (Radar Films), Matthieu Warter et Frédéric Brillion (Épithète Films)	Gaumont, Radar, Epithète Films			12 400 000,00 €	Gilles Cazeaux
Bécassine !	Bruno Podalydès	Comédie	20/06/18	Martine Cassinelli	Why Not Productions , Chabraque Productions	France 3 Cinéma		4 300 000,00 €	Sans
Au poste !	Quentin Dupieux		04/07/18	Mathieu Verhaeghe, Thomas Verhaeghe	Atelier de Production, Cinéfrance, Umedia, Nexus Factory			?	Sans
Au bout des doigts	Ludovic Bernard	Comédie	26/12/18	Eric Juhérian, Mathias Rubin	Récifilms, Umédia			6 000 000,00 €	Sans
Astérix : Le Secret de la potion magique	alexandre astier et Louis Clichy	Dessin Animé	05/12/18	Philippe Bony	M6			33 500 000,00 €	bdesselam, olivier Som, David Bertheir, Antoine Rota, Simon andriveau, Etienne Gui
Amoureux de ma femme	Daniel auteuil	Comédie Dramatique	25/04/18	Olivier Delbosc	Curiosa Films	Films, Versus Production et France 3 Cinéma		6 300 000,00 €	Sans
Amin	Philippe Faucon	Drame	03/10/18	Olivier Père	Istiqlal Films			3 470 000,00 €	Sans
Amanda	Mikhael Hers	Drame	21/11/18	Pierre Guyard	Nord-Ouest Films	Arte France Cinéma		3 500 000,00 €	Sans
Alad'2	Lionel Steketee	Comédie	03/10/18	Daniel Tordjman	74 Films, Pathé, M6 Films			19 800 000,00 €	Pierre-emmanuel Chatillez
Abdel et la Comtesse	isabelle Doval	Comédie	09/05/18	Amélie de Buretel de Chassey, Pierre Kubel	Cactus films			4 700 000,00 €	Sans

113	Total des films trouvés
?	Budget non trouvé
6	Film non trouvé
81	Sans storyboardeur
24	storyboardeur affiché sur le générique
1	Storyboard dessiné par le réalisateur
1	Storyboardeuse

% de présence des storyboardeurs sur les génériques de films sortis en 2018

	Nbre de films trouvés	Pourcentage
Total des films trouvés	103	100,00%
Sans storyboardeur	79	76,70%
storyboardeur sur le générique	24	23,30%

Tableau du budget Maximal et du budget Minimal des films sortis en 2018 sur lesquels un storyboardeur a travaillé

Le budget Max/ Min	Le film
Budget minimal d'un film sur lequel un storyboardeur a travaillé	Shéhérazade
2 170 000,00 €	
Budget maximal d'un film sur lequel un storyboardeur a travaillé	Les Frères Sisters
35 000 000,00 €	

Tableau des budgets moyens des films sortis en 2018

Le budget moyen des films français sur lesquels un storyboardeur a tr	14 375 919,14 €
Le budget moyen des films français sans storyboardeur	6 378 840,59 €

Présence des storyboardeur.euse.s sur les génériques des films français sortis en 2017

Producteur(s)	Production(s)	Coopération	Prix	Budget	Storyboardeur(s)
Lisa Azuelos, Julien Madon	Bethsabée Mucho	Pathé Production, TF1 Films Production, Universal Music		15 700 000,00 €	Maxime Rebière, Pierre-Emmanuel Chatiliez
Diana Elbaum	Entre Chien et Loup, Orange studio, Proximus	Belgique		?	sans
Clément Miserez et Matthieu Warter	Radar Films	Forecast Pictures, TF1 Films Production		11 330 596,00 €	sans
Hélène Cases	Lionceau Films	Studiocanal et France 2 Cinéma		?	sans
Serge Lalou	MLD Films			?	
Barka Hjij	Les Films en Cabine			3 500 000,00 €	
Matthias Weber ,Thibault Gast	24 25 Films	Scope Pictures (Belgique)		5 148 833,00 €	Olivier Pont
Antoine de Clermont-Tonnerre, Christian Larouche	Mact Productions, Christal Films, Paradis Films, France 3 Cinéma	Québec		2 000 000,00 €	
Paulo Branco	Alfama Films et Leopardo Filmes	Portugal		?	sans
Patrick Sobelman	Agat Films & Cie - Ex Nihilo	Ad Vitam Distribution		3 110 000,00 €	sans
Nicolas Duval-Adassovsky, Yann Zenou, Laurent Zeitoun	Quad production, Main Journey	Gaumont, Forecast Pictures, Films IDL, La Compagnie Cinématographique, Panach		18 178 988,00 €	Francis Politzer
Maxime Delauney et Romain Rousseau	Nolita Cinema			5 904 179,00 €	sans
Jean-Pierre Guérin	JPG Films ; Les Productions du Ch'Timi et Nexus Factory	Belgique		1 500 000,00 €	sans
Alexandra Hoesdorff et Yves Verbraeken	Deal Productions, Indeed Films et Frakas Productions				sans
Laurence Lascary	De l'autre côté du périph, Mars Films, France 2 Cinéma, Rhône-Alpes Cinema			5 591 255,00 €	sans
Jean-Christophe Reymond, Amaury Ovise				?	sans
Katharina Körner-Riffard, Christian Riffard	Frozen frogs & Destiny Films		DOCS Award Prix d'Excellence	?	
Jérôme Seydoux et Dany Boon	Pathé Les Productions du Ch'Timi			32 446 758,00 €	Michel Doré
Alexandra Fechner	Fechner Films	CN5 Productions, Studiocanal, TF1 Films Production et TF1 Droits Audiovisuels		7 546 570,00 €	Frédéric Peltier
Alain Attal	Les Productions du Trésor	Pathé, Caneo Films, M6 Films, Appaloosa Cinéma		17 958 089,00 €	Marie Eynard
Olivier Delbosc, Marc Missonnier	Fidélité Films, Curiosa Films, Moana Films			6 900 000,00 €	sans
Éric et Nicolas Altmayer et Jean-Rachid Kallouche	Mandarin Production et Kallouche Cinéma	Gaumont et Fimalac		3 986 928,00 €	sans
Olivier Casas, Najib Kerbouche et Michaël Serero, David Giordano	Baby Phone Cinéma , Nexus Factory			3 100 000,00 €	sans

Romain Rousseau et Maxime Delauney	Nolita Cinéma, Auvergne-Rhône-Alpes, France 2 Cinéma et Studiocanal			5 791 143,00 €	sans
Clément Miserez, Matthieu Warter, Nicolas Jourdier et Geneviève Lemal	Radar Films, Nebo Productions et Scope Pictures			5 686 753,00 €	sans
François Kraus, Denis Pineau-Valencienne	Les Films du kiosque	France 2 Cinéma, Orange Studio, Umedia (en), Le Pacte		5 983 685,00 €	
Petit film, Rouge International, Frakas Productions	Jean des Forêts		Prix Louis-Delluc du premier film	3 600 000,00 €	sans
Alain Attal	Les Productions du Trésor			13 522 622,00 €	Jonathan Delerue
Camille Gentet	Flamme Film, Gaumont			6 681 700,00 €	
Thibault Gast et Matthias Weber	24 25 Films, UGC Images et France 3 Cinéma	Nexus Factory et Umédia		4 400 000,00 €	sans
Christian Clavier, Patrice Ledoux et Adrian Politowski	Belga Films, RTL Belgium et Ouille Productions Pulsar Productions, Ouille Productions et SND			17 214 408,00 €	sans
Cyril Colbeau-Justin, Jean-Baptiste Dupont	LGM Cinéma , Pathé, CN5 Productions	TF1 Films Production		15 844 942,00 €	Lionel Pouchard
Romain Rojtman	Les films du 24, Les films du premier, TF1 Films Production,	Malec Production		8 637 830,00 €	
Christophe Bruncher et Fabian Gasmia	Ici et Là Productions, Detailfilm, La Compagnie Cinématographique et Panache Productions	Orange Studio, RTBF, Voo et Be TV		?	sans
DOMINIQUE BRUNNER	EuropaCorp	TF1 Films Production		9 552 512,00 €	sans
Olivier Delbosc, Marc Missonnier	Fidélité Productions	Arches Films		8 804 249,00 €	Maxime Rebière
Matthieu Tarot	Albertine Productions			6 000 000,00 €	Dominique Carrara
Kristina Larsen, Charles S. Cohen, Patrick Quinet	Les Films du Lendemain, Artémis Productions, France 3 Cinéma et Wild Bunch			5 348 095,00 €	sans
Éric et Nicolas Altmayer	Mandarin Cinéma, Scope Pictures			7 110 000,00 €	Luc Desportes
Laetitia Galitzine, Philippe Rousselet	Chapka Films, Vendôme Production	D8 Films, Nexus Factory, UMedia		4 357 596,00 €	
Farid Lahouassa, Aïssa Djabri, Denis Penot	Vertigo Productions	France 3 Cinéma, La Vérité Production		6 205 079,00 €	Philippe Burel
Cédric Klapisch et Bruno Levy	Ce qui me meut, en coproduction avec France 2 Cinéma et StudioCanal			7 866 939,00 €	sans
Abel Nahmias	Echo Films, EuropaCorp, TF1 Films Production, Scope Pictures, OCS, TMC			4 084 226,00 €	
Xavier Rigault, Marc-Antoine Robert et Philippe Logie	2.4.7 Films, Wild Bunch, France 2 Cinéma, Voo, BeTV et Title Media			6 058 582,00 €	sans
Sidonie Dumas	Gaumont			?	sans
Damien Brunner, Didier Brunner, Vincent Tavier	Folivari, Panique !, Studiocanal, RTBF, BeTV		1 César	?	
Denis Carot	Elzévir Films	La Compagnie Cinématographique, Panache Productions, Lava Films, Bactery Films		3 994 823,00 €	
Mikaël Abécassis	Les films du 24	TF1 Films Production		9 177 774,00 €	sans
Xavier Rigault, Marc-Antoine Robert	2.4.7 Films			5 834 478,00 €	François Ferracci
Éric Heumann et Maurice Kantor	Paradis Films, Orange studio et D. Livingstone			?	sans
Mathias Rubin, Éric Juherian, Jérémie Vitard, Stephane Quester	Neuf Janvier Productions, Récifilms et Nexus Factory			?	sans

Mikaël Abecassis	Les films du 24			7 359 778,00 €	
Luc Besson, Virginie Silla	EuropaCorp	TF1 Films Production		197 471 676,00 €	Eric Gandois
Bertrand Gore, Nathalie Mesuret	Blue Monday Productions, Versus Production	Belgique		2 497 804,00 €	
Mikaël Abécassis	Les films du 24			6 079 802,00 €	Yves Capelle
Frédéric JOUVE	Les Films Velvet	Arte France Cinéma, Stanley White		3 450 000,00 €	
Hugues Charbonneau et Marie-Ange Luciani	Les Films de Pierre	Page 114, France 3 Cinéma et Memento Films Production	6 Césars, prix Méliès	5 383 899,00 €	sans
Christine Gozlan, Dominique Besnehard	Thelma Films, Mon Voisin Productions	Orange Studios, France 3 Cinéma et Scope Invest		5 674 290,00 €	
Jean-Christophe Reymond, Amaury Ovise	Kazak Productions Rhône-Alpes Cinéma			?	
Stéphanie Bermann, Alexis Dulguerian	Domino Films, France 2 Cinéma		3 Césars	3 240 000,00 €	Jean Chauvelot
Patrick Godeau	Waiting for Cinéma et Alicéleo	Gaumont et France 2 Cinéma	2 Césars, Prix Louis-Delluc, Prix Jean-Vigo	?	sans
Rachid Bouchareb, Jean Bréhat et Muriel Merlin	Taos Films	Arte France, Le Fresnoy-Studio National des Arts Contemporains et Pictanovo		?	sans
Florence Gastaud, Michel Hazanavicius et Riad Sattouf ; Daniel Delume	Les Compagnons du Cinéma	Wild Bunch		1 112 359,00 €	sans
Bruno Levy	Move Movie			?	sans
Laetitia Galitzine et Philippe Rousselet	Vendôme Production	Belgique		?	sans
Nicolas Bary, Jean Cottin, Nathanaël La Combe	Les Films du Cap, Les Partenaires	Belvision, France 2 Cinéma		7 996 406,00 €	Eric Gandois
Olivier Delbosc	Curiosa Films			?	sans
Nicolas Duval Adassovsky, Yann Zenou, Laurent Zeitoun	Quad production, Ten Films	Gaumont, TF1 Films Production		14 850 870,00 €	Fred Remuzat
Denis Freyd	Archipel 35 / Archipel 33			3 501 774,00 €	sans
Édouard de Vésinne et Fabrice Éboué	: EuropaCorp	France 2 Cinéma et Chez Félix		9 518 944,00 €	sans
Matthieu Warter et Clément Miserez	Radar Films, France 2 Cinéma et StudioCanal			7 800 000,00 €	sans
Tonie Marshall, Véronique Zerdoun	Canal+, Ciné+, France 3 Cinéma, TV5 Monde, Versus Production, VOO			6 302 900,00 €	sans
Olivier Delbosc et Marc Missonnier	Curiosa films et Moana films			12 670 000,00 €	sans

Catherine Bozorgan	Stadenn Prod, Manchester Films	Gaumont, France 2 Cinéma	5 Césars	19 746 327,00 €	Maxime Rebière
Christophe Cervoni, Marc Fiszman	Axel Productions, M6 Films, Studiocanal			5 234 970,00 €	
Wassim Béji	Wy Productions	Belga Films Fund et Belga Productions		12 960 000,00 €	sans
Renaud Chélélékian	Les Improductibles			?	Névil
Éric et Nicolas Altmayer	Mandarin Cinéma, Studiocanal et France 2 Cinéma			?	sans
	Destiny Films			?	sans
François Kraus, Denis Pineau-Valencienne, Maxime Delauney et Romain Rousseau				3 500 000,00 €	sans
Cyril Colbeau-Justin et Jean-Baptiste Dupont ; Sidonie Dumas	LGM Cinéma SAS, Gaumont, France 2 Cinéma, Don't be Shy Productions, Nexus	Belgique		7 814 653,00 €	sans
Dimitri Rassam, Benjamin Elalouf	Chapter 2, Moonshaker, Pathé Production, France 2 Cinéma, CN6 Productions	Nexus Factory, uMedia	1 César	9 730 000,00 €	Stéphane Levallois
Laurent Bacri, Cyril Colbeau-Justin, Jean-Baptiste Dupont, Alain Pancrazi	LGM Cinéma SAS, PM S.A.	StudioCanal		4 867 872,00 €	
Philippe Carcassonne, Jean-Louis Livi et Pierre-Alexandre Schwab	Ciné@, P.A.S. Productions et F Comme Film			6 988 485,00 €	sans
Bruno Lévy	Move Movie et Cinéfrance			5 177 500,00 €	sans
Alain Goldman	Légende Productions, Chez Wam			?	Jonathan Delerue, Thierry Segur, Maxime Rebière
Thomas Langmann	La Petite Reine, TF1 Films Production, Wild Bunch			20 051 988,00 €	Fred Remuzat
Pierre Kubel, Marie-Castille Mention-Schaar, Stéphane Célérier, Valerie Garcia, Philippe Saal	Mars Films, Vendredi Film	France 2 Cinéma, Zamba Films		8 880 000,00 €	Loic Fontimpe
Éric Jehelmann, Philippe Rousselet	Jerico	Lorette Cinéma, Nexus Factory, Pathé Production, TF1 Films Production		?	Lionel Pouchard, Marie Eynard
Patrick André et Charles Gillibert (production française)	High Sea Production	Scope Pictures		?	sans

90	Total		
?	Budget non trouvé		
18	Film non trouvé		
47	Sans storyboardeur		
25	storyboardeur affiché sur le générique		
2	Storyboardeuse		

% de présence des storyboardeurs sur les génériques de films sortis en 2017		
	Nbre de films trouvés	Pourcentage
Total des films trouvés	72	100,00%
Sans storyboardeur	47	65,27%
storyboardeur sur le générique	25	34,72%

Tableau du budget Maximal et du budget Minimal des films sortis en 2018 sur lesquels un storyboardeur a travaillé	
Le budget Max/ Min	Le film
Budget minimal d'un film sur lequel un storyboardeur a travaillé	Petit Paysan
3 240 000,00 €	
Budget maximal d'un film sur lequel un storyboardeur a travaillé	Valérian et la Cité des mille planètes
197 471 676,00 €	

Tableau des budgets moyens des films sortis en 2017	
Le budget moyen des films français sur lesquels un storyboardeur a travaillé	10 841 241,35 €
Le budget moyen des films français sans storyboardeur	10 649 046,66 €

Formations et cursus proposant cours ou spécialisation en storyboard

L'institut	Certification	Niveau de formation	Le cours du storyboard	Objectif de formation	Prérequis et accès à la formation	Durée	Tarif	Localisation	AUTRE
GOBELINS Paris	Certification en storyboard	École : Formation intensive	Formation courte spécialisé en Storyboard	Maîtriser les bases de la narration audiovisuelle, Adapter et traduire visuellement un scénario, Créer un découpage technique et visuel, Utiliser des logiciels pour créer rapidement des storyboards efficaces, Gérer le son et la durée pour réaliser une animatique de référence	Pratique basique du graphisme et/ou du dessin, Pratique basique d'au moins un logiciel de graphisme de premier plan, Connaissance de la production audiovisuelle, du cinéma et du graphisme	105 heures sur 15 jours	4725 euros	Distanciel	

École Émile Cohl	Certification en storyboard	École : L'école a ouvert à Angoulême la première formation dédiée aux métiers du storyboard et layout.	Certificat d'école en storyboard, formation longue	Renforcer et pratiquer de manière soutenue le dessin d'observation, Comprendre et traduire la narration en images, Analyser un scénario et découper une séquence sur un script, Enrichir, de manière soutenue, sa culture cinématographique et acquérir son langage pour une mise en application dans le storyboard, Mettre en scène une histoire en se basant sur des références et connaissances cinématographiques, Réaliser des storyboards (Storyboard Pro) adaptés aux contraintes de la production, Adapter et décliner les storyboards en fonction des projets (cartoon, courts et longs, etc.), Construire des layouts (Photoshop), S'initier à l'animation spatiale traditionnelle et cut-out (Harmony) afin de comprendre les enjeux et contraintes de l'animation en vue de proposer des storyboards adéquats	Cette formation est accessible après un niveau 4 (bac ou équivalent), en formation initiale ou continue. La plupart des étudiants admis dans cette formation ont déjà suivi une formation en dessin ou en animation (ex : DN MADE, Bachelor en animation, Prépa art). Un niveau de dessin intermédiaire ou confirmé est nécessaire pour suivre la formation. Ce niveau est évalué lors de la sélection des candidats. Aucun prérequis logiciel n'est attendu, mais une connaissance de base de l'environnement informatique est nécessaire.	950h en 1ère année, 900h en 2e année + 8 à 12 semaines de stage	7.050€ (+ 900 euros de frais de gestion annuels)	Présentiel	La formation présentée lors de la JPO du 28 avril 2021 en live. Cette formation en deux ans répond au fort besoin de recrutement sur ces deux métiers exprimé par les studios d'animation. En 2021, l'école crée à Angoulême le premier parcours complet de formation en 2 ans en storyboard et layout pour répondre aux besoins de compétences régulièrement exprimés par les studios d'animation. Les studios sont confrontés à des situations de pénurie sur ces deux métiers d'interface artistique entre les concepteurs du film (réalisateur, directeur artistique, scénariste) et les équipes d'animateurs. Pour de nombreux projets de films ou de séries, la maîtrise du storyboard et du layout détermine la qualité du rendu et le temps de production des œuvres. La formation Storyboard & Layout s'appuie sur une pédagogie éprouvée depuis 1984, quand l'école commençait à former les futurs animateurs et réalisateurs du studio Folimage. Elle tient compte également des besoins de compétences dont lui font part les autres studios majeurs de l'animation en France. Les studios sont de plus en plus nombreux, chaque année, à participer au job dating grâce auquel les Cohliens accèdent à l'emploi dès la fin de leurs études : 12//24 Films, Andarta, Ankama, Blue Spirit, Caribara, Cube Creative, Ellipsanime, Folimage, Illumination Mac Guff, Go-N Productions, Miam Studio, Miyu Productions, Supamonks, TeamTo, Xilam… La formation Storyboard & Layout apporte à leurs prochaines recrues une nouvelle corde à leur arcLe secteur de l'animation progresse de façon continue. En 2021, on comptait 166 studios de cinéma d'animation alors qu'ils étaient 134 en 2011. Sur plus de 9.000 personnes déclarées, les studios mobilisent 938 layout artists (+ 65 % par rapport à 2019, soit le plus fort taux de progression du secteur) et 575 storyboarders (+ 16%). La Charente est devenue le 2e bassin d'emploi pour le cinéma d'animation, après l'Île-deFrance : en 10 ans, ce département est passé de 14 à 20 studios. Angoulême rassemble désormais une communauté de 2000 professionnels du monde de l'image, et 800 emplois dans le domaine de l'animation y sont à pourvoir dans les prochaines années (source: Pôle Magelis).

ENSAD	Certification pas en storyboard	École : master	Le storyboard est un cours parmi les autres matières	Les élèves, à l'issue du cursus, doivent être capables seuls ou en équipe, de concevoir et de mettre en œuvre des projets dont ils seront les concepteurs, et ainsi de s'inscrire dans le paysage très diversifié du cinéma d'animation : film d'auteur ou de commande, clip, habillage, jeu vidéo, cinéma expérimental ou élargi, expression plasticienne. Dans cette géographie en perpétuel changement, les concepteurs réalisateurs doivent acquérir la capacité à explorer, à expérimenter et à tracer de nouvelles voies.	Admission sur dossier portfolio puis épreuve	5 ans : licence + master		Présentiel	L'initiation au storyboard n'est pas affiché dans leur présentation de formation
Georges-Méliès	Certification pas en storyboard	École	Le storyboard est un cours parmi les autres matières	Formation d'enseignement supérieur aux métiers du Cinéma d'Animation des Effets Visuels Numériques. Nos étudiants travaillent sur toute la chaîne de fabrication d'un film qu'il soit réalisé en animation traditionnelle (Stop-motion, 2D) ou en animation numérique (3D-VFX). Notre programme pédagogique est revu tous les ans afin d'adapter les enseignements aux besoins des différents secteurs professionnels. Tous les enseignements sont dispensés par des professionnels	ENTRETIEN / EPREUVE		8500 euros par an	Présentiel	

				expérimentés, issus du monde de l'Image (MacGuff, Ubisoft, Ellipsanime…). La qualité de la formation repose notamment sur leur expérience professionnelle et le pragmatisme de leur enseignement, qui permettent de transmettre l'Art du métier à chacun des étudiants. Au-delà des connaissances techniques acquises, cette pédagogie dynamique participe à l'épanouissement de l'étudiant et à la singularité de l'Ecole.					
EMCA Angoulême	Certification pas en storyboard	Master	Le storyboard est un cours parmi les autres matières	L'objectif de l'EMCA est de préparer ses étudiants à la pratique des métiers du cinéma d'animation. Le programme de l'école vise à amener ses élèves à une parfaite maîtrise des outils numériques et traditionnels propres au cinéma d'animation. A travers la réalisation de court-métrages, l'école leur permet de développer leur sensibilité et créativité, en encourageant leur propre expression.	L'EMCA accueille chaque année 53 étudiants répondant aux conditions suivantes: Etre âgé de moins de 26 ans Etre titulaire du baccalauréat Justifier d'une pratique artistique personnelle, ou déjà inscrite dans un cursus, ayant trait à tout domaine de l'image Parler français couramment (les cours sont dispensés en français),	prépa + 5 ANS : licence + MASTER	7285€ (par an)	Présentiel	

ESMA	certification pas en storyboard	master	le storyboard est un cours parmi les autres matières	Cultiver sa pratique et sensibilité créatives, sa culture de l'image fixe et animée, pour acquérir des compétences de direction artistique Maîtriser les différentes spécialités techniques qui constituent la chaine de production Appréhender dans leur globalité la chaine de production et les étapes de réalisation d'un film d'animation et/ou d'effets spéciaux Devenir un professionnel polyvalent avec une ou des dominantes d'expertises techniques Développer les soft-skills indispensables au travail en équipe et au management d'équipes pluridisciplinaires : compétences relationnelles, organisationnelles	entretien, examen de dossier, Année préparatoire Entertainment (Année 1) • Bac ou titre équivalent de niveau 4 • Cursus en anglais : niveau B2 minimum en anglais + être non francophone Passerelle possible en Année 2 • Bac +1 ou titre de niveau 4 spécialisé en arts appliqués • Cursus en anglais : niveau B2 minimum en anglais	5 ans (dont une année préparatoire), temps plein en présentiel. Stages en fin de 3e et de 4e année (8 semaines minimum)	Année préparatoire Entertainment (année 1) : 5 880 Euros, Cycle animation 3D et Effets spéciaux (année 2 à 5) : 7 680 Euros	Présentiel	

BTS métiers de l'audiovisuel option métiers de l'image	Certification pas en storyboard	BTS	Le storyboard est un cours parmi les autres matières	L'option métiers de l'image développe l'apprentissage du regard. Le technicien image ou opérateur est chargé de préparer et réaliser les prises de vue, les éclairages d'un film, d'une émission de télévision ou d'une publicité. Il intervient sous la responsabilité d'un réalisateur, d'un producteur et/ou d'un directeur artistique. Au cours de sa formation, l'élève apprend à réaliser le tournage d'une production audiovisuelle. L'enseignement sur les technologies des équipements et des supports lui permet notamment d'acquérir la maîtrise des caméras analogiques et numériques, des éclairages (réglages, mesures, plan lumière) et de la vidéo numérique. Avec l'enseignement des techniques et mise en oeuvre, il apprend, par ailleurs, à réaliser des prises de vues, à réaliser les déplacements caméras et les cadres, à créer un plan lumière et à coordonner une équipe de tournage. L'élève est capable de s'assurer de la qualité professionnelle des images enregistrées au plan technique et esthétique et d'engager	Le BTS Métiers de l'audiovisuel option métiers de l'image est accessible après une mise à niveau en BTS métiers de l'audiovisuel, un bac général, un bac technologique STI2D spécialité systèmes d'informations et numérique ou un bac professionnel. Accès sur dossier, voire tests et/ou entretien.	2 ans	Formation gratuite	Présentiel	

				d'éventuelles reprises en respectant le planning du tournage. La formation est complétée par des enseignements de physique (optique, photométrie et électricité), d'économie et de gestion, d'environnement économique et juridique et d'anglais. Sous statut scolaire, l'élève est en stage pendant 11 semaines : 8 semaines à la fin de la 1re année, et 3 semaines en 2e année.					
BTS design graphique, option communication et médias numériques	Certification pas en storyboard	BTS	le storyboard est un cours parmi les autres matières	Le BTS Design graphique, option communication & médias numériques prépare les étudiants à intervenir dans les différents domaines de la conception générale et la mise en forme visuelle de supports multimédias (site intra et internet, CDRom, DVD, etc.), la conception et la mise en œuvre de systèmes d'identification visuelle (logotype, charte graphique, signalétique, etc.) ou la création d'images fixes, animées ou synthèse 3D.	Les enseignements sont abordés dans un esprit de transversalité. Les qualités repérées à l'entrée en BTS sont des capacités d'analyse et de synthèse, une ouverture sur la pratique artistique, une culture de l'image, une maitrise des moyens graphiques, du dessin et de la couleur, un esprit curieux, une créativité certaine et une aptitude à travailler en équipe. Le designer graphique se doit	2 ans	Formation gratuite	Présentiel	

					d'être polyvalent, compte tenu de la variété des supports qu'il utilise. Une bonne capacité d'adaptation est indispensable pour répondre au mieux à toutes sortes de commandes. Le rythme de travail du graphiste est généralement très soutenu, il faut donc savoir résister au stress.				
DNA option communication	Certification pas en storyboard	Licence	Le storyboard est un cours parmi les autres matières	La certification vise les futurs professionnels amenés à exercer dans les nombreux domaines relevant de la création artistique ou y faisant appel. De ce fait, la capacité à s'insérer dans une équipe - entreprise de production de biens ou de services, collectivité publique… - constitue un des éléments clé de la certification. Le titulaire du DNA, outre cette aptitude au travail collaboratif avec des professionnels très divers, est à même d'apporter aux projets développés des compétences spécifiques de culture visuelle et esthétique - dessin et formalisation - acquises dans la certification.	Recrutement sur dossier ou sur concours. Les bacheliers titulaires d'un bac STD2A peuvent être prioritaires mais pas seulement.	3 ans	600 € pour les étudiants non boursiers, 500 euros pour les étudiants boursiers	Présentiel	

DN MADE animation	Certification pas en storyboard	Licence	Le storyboard est un cours parmi les autres matières	Reposant sur un socle commun d'enseignement de savoirs fondamentaux (cultures, théories) et transversaux (méthodes et outils de création), la formation s'articule autour de la dynamique de projet : les ateliers de création sont le point de convergence et de mobilisation des savoirs et compétences en cours d'acquisition, et des pratiques créatives du design et des métiers d'art. Le DN MADE favorise les liens entre la conception/création et la production/fabrication. La 1re année permet une acquisition des outils fondamentaux conceptuels, artistiques et techniques. En 2e année, l'étudiant est dans une optique d'approfondissement au sein d'un domaine de spécialité. Il élabore des problématiques et développe des hypothèses de réponses diversifiées et concrètes : il expérimente ainsi les différentes étapes de la démarche de projet, de façon individuelle ou en équipe. La 3e année vise le perfectionnement des spécialités.	Le DN MADE mention Animation est accessible, via Parcoursup, après un Bac général, un Bac techno STD2A ou un Bac pro (Artisanat et métiers d'art option communication visuelle plurimédia notamment). N'oubliez pas de vous décider en fonction des parcours (majeure-mineure) proposés. L'entrée est sélective, sur dossier et projet personnel motivé, complété par un book artistique. Les attendus Parcoursup requièrent un intérêt vis-à-vis des domaines et des techniques de la création, tant traditionnelles que numériques ; un esprit de synthèse et d'anticipation ; une bonne expression écrite et orale, en français et dans une langue étrangère ; des capacités d'organisation, d'autonomie et de travail en équipe.	3 ans	920 euros l'année à Waide Somme et 438 euros par an à l'Ensad. Les boursiers sont pour leur part exonérés des droits d'inscription.	Présentiel	

DSAA design mention graphisme	Certification pas en storyboard	Master	Le storyboard est un cours parmi les autres matières	Le DSAA mention graphisme forme des chefs de projet en communication visuelle, des directeurs artistiques, des designers graphiques ou des illustrateurs dans les domaines de l'édition, de la publicité ou de la communication. Cette formation est proposée dans une quinzaine d'établissements.Au programme, parallèlement aux enseignements généraux, les élèves suivent des enseignements de « cultures et pratiques techniques » et de « pratiques plastiques ». Les cours alternent avec les séances en atelier.Durant les deux années, l'enseignement est en relation constante avec l'univers professionnel grâce aux stages (12 semaines), aux intervenants extérieurs, aux partenariats réalisés avec des entreprises ou des institutions. La 2ème année est consacrée à un projet de fin d'études, réalisé du début à la fin.Le DSAA permet une insertion professionnelle directe mais une poursuite d'études est envisageable en master design. Il est également possible de se présenter au concours de l'agrégation d'arts appliqués.	L'admission en DSAA est très sélective et se fait sur dossier scolaire, lettre de motivation et entretien. Peu d'établissements préparent à ce diplôme.	5 ans	500 euros pour les étudiant·e·s boursier·e·s. 600€ euros pour les étudiant·e·s non boursier·e·s.	présentiel	Culture et pratiques techniques, ANNÉE 2 Workshop de 5 jours. Les deux premiers jours, les étudiants conçoivent un espace immersif en relief, illustrant une problématique de leur thème de mémoire. Ils rédigent d'abord le concept et une note d'intention, puis créent la charte graphique et sonore et spatialisent leur projet via un storyboard. Une attention toute particulière est portée à la place donnée au spectateur. Ils peuvent placer des points de téléportation et créer plusieurs espaces ainsi que des zooms ponctuels pour expérimenter les changements d'espaces et d'échelles. Les deux jours suivants, les étudiants prennent en main le logiciel Tilt Brush et fabriquent leurs médias avec le casque HTC vive et Tilt Brush

				Peuvent candidater, les étudiants titulaires d'un DN MADE, d'un DNA, d'une licence ou d'un diplôme équivalent bac + 3 (180 ECTS validés).					
DNSEP option communication	certification pas en storyboard	master	le storyboard est un cours parmi les autres matières	L'option communication mène aux métiers d'infographiste, d'illustrateur, webdesigner ou designer graphique. Cette option ne se prépare que dans une dizaine d'établissements. Après une première année d'initiation, commune aux trois options, l'élève étudie, en 2ème et 3ème année, un programme spécifique. Le cursus alterne les cours, les ateliers, lesworkshops, les séminaires, et les projets personnels. La plupart des établissements proposent, au sein de l'option communication, des spécialités qui leur sont propres, comme la communication visuelle, les langages graphiques, la didactique visuelle ou l'illustration. Bien se renseigner avant de choisir son établissement.	Un esprit de curiosité et un intérêt pour la création contemporaine, notamment dans le champ des arts plastiques et visuels, du design, de l'architecture, du cinéma... ; Un goût pour les questions sociales, environnementales, techniques et culturelles ; Un goût prononcé pour la création, la conception, l'expérimentation, la fabrication et la réalisation ; Une pratique artistique quelle qu'elle soit et quel que soit son niveau ; Un fort engagement et une capacité de travail individuelle, autonome et collective ; Une capacité d'expression en français et dans au moins une langue étrangère (niveau B1). accessible, sur concours, après un	5 ans	500 euros pour les étudiant·e·s boursier·e·s. 600€ euros pour les étudiant·e·s non boursier·e·s.	présentiel	

					bac général, technologique, ou professionnel ou après une classe préparatoire aux écoles d'art. L'inscription au concours d'entrée se fait via Parcoursup. La sélection se déroule en deux temps : l'admissibilité se fait sur dossier académique et artistique (travaux personnels) et sur lettre de motivation. Les élèves sélectionnés sont convoqués, dans un second temps, pour la phase d'admission : entretien avec le jury et éventuellement épreuve plastique complémentaire. Possibilité de s'inscrire au concours pour les non bacheliers, directement auprès de l'école (procédure hors Parcoursup).Le DNSEP est accessible aux titulaires d'un DNA (diplôme national d'art) ou d'un diplôme de niveau 6 en art (bac + 3) permettant de justifier de 180 crédits ECTS. Sélection sur				

					dossier artistique et entretien. Admission parallèle possible en 2ème année de DNSEP après validation de la commission d'équivalence.				
Rebika 2D	certification pas en storyboard	master (5 ans)	le storyboard est un cours parmi les autres matières	Pictanovo et Noranim proposent une formation en storyboard appliqué à la série d'animation, en partenariat avec Rubika, des organismes de formation et des studios de la région Hauts-de-France. Public: Demandeurs d'emploi (Intermittents en cinéma d'animation : graphistes, infographistes, motion designers,..) Dates: du 11 octobre au 10 décembre 2021 Lieu: Tourcoing (dans les locaux de Pictanovo) Effectif maximum : 10 stagiaires			9100/an FRAIS DE SCOLARITÉ 2024-2025 CONCOURS D'ENTRÉE : 150€ FRAIS INSCRIPTION : 0€		

Rebika 3D	Certification pas en storyboard	Master (5ans)	Le storyboard est un cours parmi les autres matières				9100/an FRAIS DE SCOLARITÉ 2024-2025 CONCOURS D'ENTRÉE : 150€ FRAIS INSCRIPTION : 0€		
École georges méliès Artisan de l'Image Animée	Certification pas en storyboard	Master	Le storyboard est un cours parmi les autres matières				8500€		

Gaubelins Bachelor animateur de personnage 3D	Certification pas en storyboard	Licence	Le storyboard est un cours parmi les autres matières				Pour les ressortissants de l'Union Européenne : 9.800 € par an* Pour les ressortissants hors Union Européenne : 15.000 € par an* (+ 300 € si paiement échelonné) Possibilité d'obtention de bourses (GOBELINS, CROUS, Odon Vallet).		
Gaubelins Bachelor Animateur et Réalisateur de Films d'Animation	Certification pas en storyboard	Licence	Le storyboard est un cours parmi les autres matières				Pour les ressortissants de l'Union Européenne : 10 000 € par an* Pour les ressortissants hors Union Européenne : 15 000 € par an* (+ 300 € si paiement échelonné)		

École Pivault Cinema d'animation	Certification pas en storyboard	Licence	Le storyboard est un cours parmi les autres matières				1ère année 4 500,00 € 2ème année 4 600,00 € 3ème année 5 000,00 €		
Gaubelins Concepteur et réalisateur de films d'animation	Certification pas en storyboard	Licence	Le storyboard est un cours parmi les autres matières				Prix 9 300€ / an.		

lisaa Concepteur technique de l'image animée et effets spéciaux	Certification pas en storyboard	Licence	Le storyboard est un cours parmi les autres matières				Prépa Entertainment 1 an : 6 790€ Bachelor Animation 1ère année Cursus en français : 8 650€ Cursus en anglais : 9 250€ 2ème année Cursus en français : 9 740€ Cursus en anglais : 10 240€ 3ème année Cursus en français : 9 940€ Cursus en anglais : 10 440€		
Mopa Expert en conception, réalisation et animation 3D	Certification pas en storyboard	Master	Le storyboard est un cours parmi les autres matières				8 550 €/ an		

Pikturu Licence Animation 2D	Certification pas en storyboard	Licence	le storyboard est un cours parmi les autres matières				9482 €/an		
Artfx Mastère Cinéma d'Animation 2D	Certification pas en storyboard	master	Le storyboard est un cours parmi les autres matières				9 200 € /an 11 200 €/an pour les étudiant.es étranger.es et/ou non francophones		

EICAR	Certification pas en storyboard	BTS							Bonjour, Pour répondre à votre question, le BTS est une formation de technicien supérieur en image, en son, ou en montage et n'aborde qu'à la marge les questions de storyboard. Peut-être pourriez-vous vous tourner vers une de nos enseignants en storyboard : sylvain.rigollot@ynov.com Bien cordialement, Marie-Laure Morelli Responsable Pédagogique BTS Audiovisuel
IIM	certification pas en storyboard	master	un module de « storyboard » en 4ème année dans le parcours mastère			15 HEURES	Campus de Paris : Année 1 : 8 300 € Année 2 : 8 500 € Année 3 : 8 500 € en financement personnel ou 9 000€ en alternance (financé par l'entreprise) Année 4 & 5 : 9 500 € par an en financement personnel ou 11 000€ en alternance (financé par l'entreprise) DMDA : 12400 € Campus de Nantes & Montpellier :		RODTHONG Ekkarat : respensable pédagogique axe animation 3D, Bonjour, Je vous remercie de l'intérêt que vous portez à notre formation, et fais suite à votre demande. IIM Digital School est une école généraliste dans le Digital, au terme d'une première année les étudiant.e.s s'orientent vers un axe métiers, parmi les 6 proposés. L'Axe Animation 3D en étant un. Dans cette formation, nos étudiants ont deux parcours : Le bachelor , où ils apprennent toutes les techniques liées à la création 3D essentiellement pour l'animation et les VFX Le mastère, où ils doivent réaliser plusieurs court-métrages par promo. De ce fait, notre pédagogie est plus axée sur la technique que les arts appliqués. Nous initions nos étudiant.e.es aux arts traditionnels comme le dessin ou la sculpture, mais n'avons pas de cours récurrents dans ces domaines, cela ne correspond pas au profil de nos étudiant.e.s Ainsi nous avons un module de « storyboard » en année 4, dans le parcours mastère, qui consiste plus à comprendre comment fonctionne un storyboard, de retranscrire en dessin des mouvements de caméra. Ce cours a une durée de 15h, et concerne une 40aine d'étudiant.e.s

IIM							Année 1 : 7 300 € Année 2 : 7 500 € Année 3 : 8 500 € en financement personnel ou 9 000€ en alternance (financé par l'entreprise) Année 4 & 5 : 9 500 € par an en financement personnel ou 11 000€ en alternance (financé par l'entreprise)		Nous avons également des interventions animées par Sylvain Despretz, Storyboarder pour Hollywood depuis des décennies, qui concerne plus le langage cinématographique. Notre pédagogie n'a pas vocation a formé des storyboarders, mais plus des techniciens 3D ou gestionnaire de projets 3D. En espérant avoir répondu à vos questions Bien à vous Ekkaratt Bonjour Rania, Je vous rejoins, en effet 15h de formation ne suffisent pas pour former des storyboarder, mais comme indiqué dans mon précédent message IIM Digital School ne forme pas au métier de storyboarder. Pour ce type de débouché, il faudrait une formation plus complète et un public plus sensible aux arts appliqués, ce qui n'est pas le cas de nos étudiants. Notre formation se concentre sur des technicien.nes 3D (chara artist, texture artist, animateur/trice, comp artist …) ou gestionnaire de production. A ce jour, il n'est pas prévu d'ouvrir une formation dédiée au storyboard à IIM. Des nombreuses conférences auxquelles j'ai pu assisté, en effet il y a une pénurie de storyboard artist, cependant je pense que c'est plus dans les écoles d'animation 2D ou d'arts appliqués que ce type de formation devraient être enseigné. A IIM , nous avons des profils créatifs et digitaux, très peu de nos étudiants, en 3D, dessinent ou ont un niveau suffisant pour réaliser un storyboard, et aucun d'entre eux ne formulent le souhait de cette voie professionnelle. Pour leurs projets nos étudiants passent directement en layout ou blocking 3D généralement. Nous avons eu un étudiant l'an passé, qui est devenu me semble-t-il, assistant storyboarder à Fortiche, mais c'est une exception, il avait déjà un bon niveau de dessin qu'il a développé par lui-même. Dans le domaine de l'animation 3D, je vois deux types de profils :

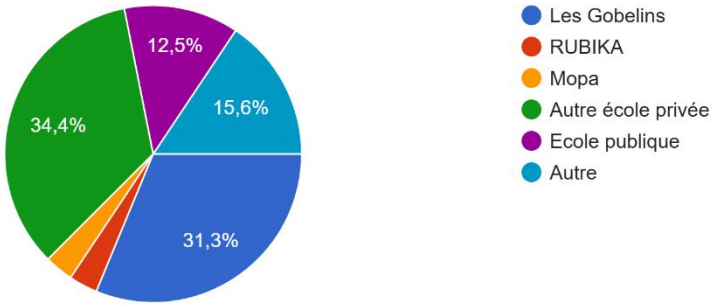
									Les écoles d'arts appliqués, avec des profils très artistiques, créatifs mais qui souvent ont du mal avec les outils 3D qui sont trop technique et/ou complexe pour eux. Les écoles 3D, avec des profils techniques, Geek, qui aiment expérimentés, des défis techniques, mais qui ont peu de connaissances et compétences artistiques. J'ai pu l'observer lors de conférences, par exemple durant l'une d'elle sur la technologie Temps Réel, des étudiants d'écoles d'arts traditionnel ont posé comme question : qu'est ce que le temps réel, car ils ne comprenaient pas la différence avec la 3D classique, alors que nos étudiants ont posés des questions techniques comme est ce que telle ou telle fonctionnalités allaient arriver dans un futur proche. Cette réflexion, on peut aussi la mettre en parallèle avec les controverses autour de l' IA, je remarque que dans les écoles 3D, ou le dessin est moins présent, les étudiants n'ont pas peur de l'IA , car c'est un outil qui leur permet de palier un manque. Cela leur permet de mettre en place des concepts, des directions artistiques pour leurs projets 3D. Alors que dans les écoles d'arts appliqués, ou le dessin est essentiel, cette technologie fait débat et effraie les étudiants qui ont peur que les studios ne fassent plus appel à eux dans le futur. En espérant vous avoir apporté une meilleure compréhension de notre formation animation 3D Bien à vous Ekkarat

ESRA	certification pas en storyboard	école : formations aux métiers de l'audiovisuel	Le storyboard est un cours parmi les autres matières en 1ère année	Il permet d'introduire le métier et l'outil, mais aussi de poser les bases de son utilisation. Mais si nous devions en faire un cours plus spécifique, cela s'inscrirait plutôt dans le cursus animation qui est celui qui a le plus d'élèves en dessin et illustration. Profil que la plupart de nos élèves n'ont pas dans la filière dite « classique ».	Passer un consours	10 cours de 1h30	8 990 euros/ AN	Présentiel	Combien d'heures sont consacrées à ce cours de storyboard ? Le cours est réparti sur l'année en 10 cours de 1h30. Combien d'étudiants y participent chaque année ? Cela dépend des années, mais autour de 200 élèves en 1ère année Pour quelle raison ce cours est-il uniquement proposé en première année ? Il permet d'introduire le métier et l'outil, mais aussi de poser les bases de son utilisation. Mais si nous devions en faire un cours plus spécifique, cela s'inscrirait plutôt dans le cursus animation qui est celui qui a le plus d'élèves en dessin et illustration. Profil que la plupart de nos élèves n'ont pas dans la filière dite « classique ». Est-ce que l'utilisation du storyboard est systématique dans la préparation des projets filmiques des étudiants ? Pas systématique, c'est à loisir des réalisateurs et réalisatrices. Sébastien Lagoszniak Coordinateur Pédagogique - ESRA 3ème Année

Résultats du questionnaire : L' évolution des carrières des storyboarders de séries et de films d'animation.

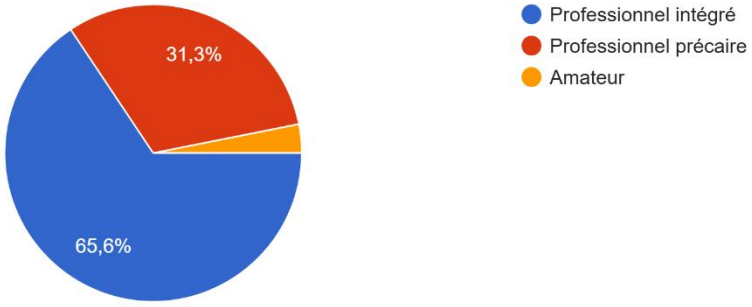
1- Dans quelle école avez-vous suivi votre formation?

32 réponses



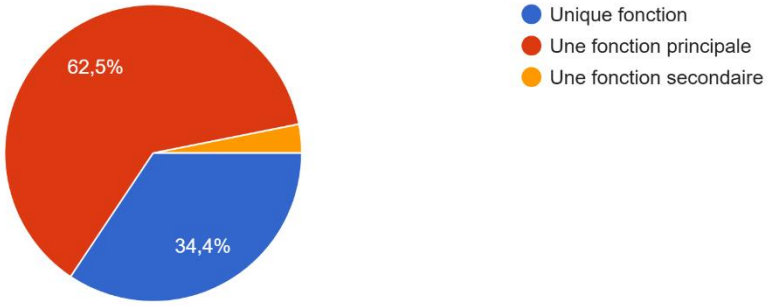
2- Est-ce que vous vous considérez en tant que :

32 réponses



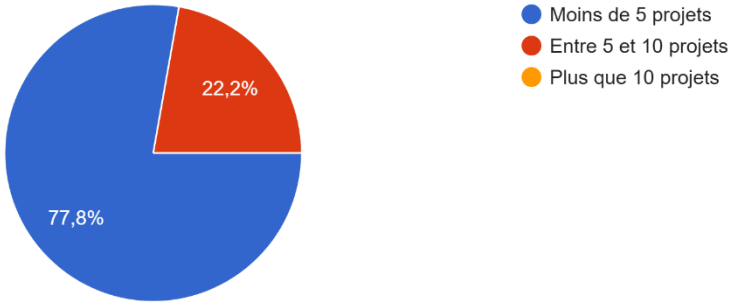
3- Est-ce que vous pratiquez le métier de storyboarder comme :

32 réponses



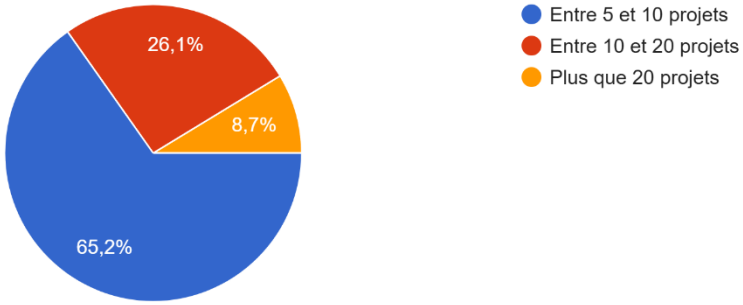
4- A partir de combien de projets avez-vous été considéré comme un storyboarder middle?

27 réponses



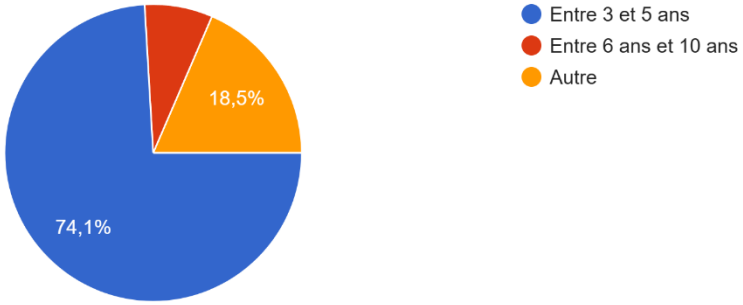
5- A partir de combien de projets avez-vous été considéré comme un storyboarder senior?

23 réponses



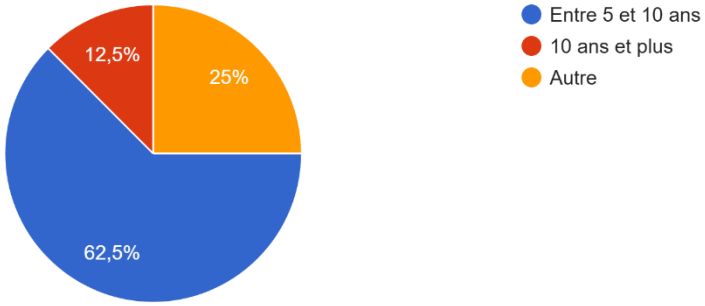
6- Au bout de combien d'années d'expérience avez-vous été considéré comme un storyboarder middle ?

27 réponses



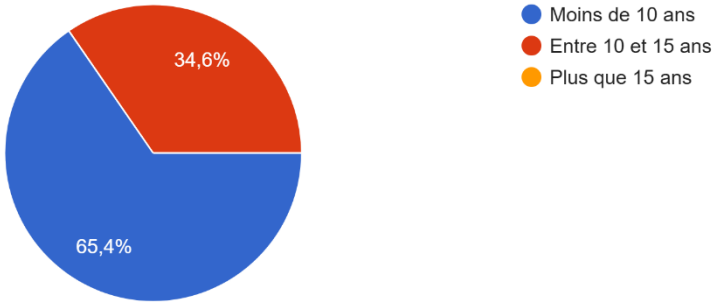
7- A partir de combien d'années d'expérience avez-vous été considéré comme un storyboarder senior ?

24 réponses



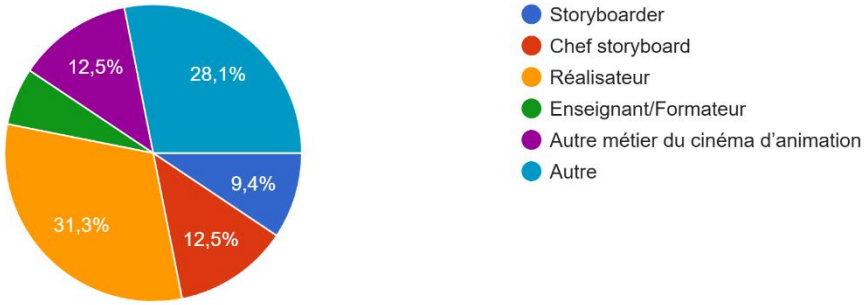
8- A partir de combien d'années d'expérience pourriez-vous accéder au poste de Chef storyboard?

26 réponses



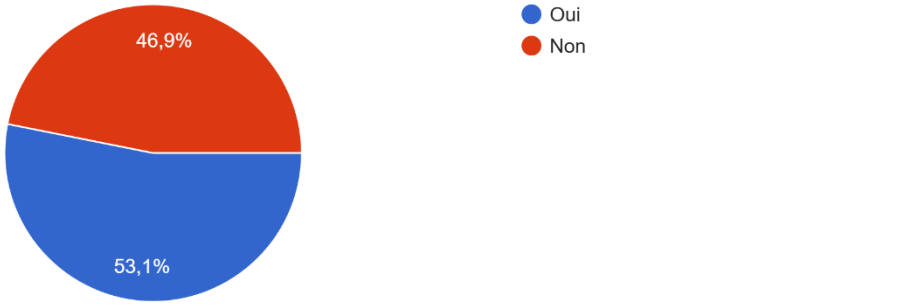
9- A quel poste vous voyez-vous dans 20 ans?

32 réponses



10- Est-ce que vous voulez être réalisateur ?

32 réponses



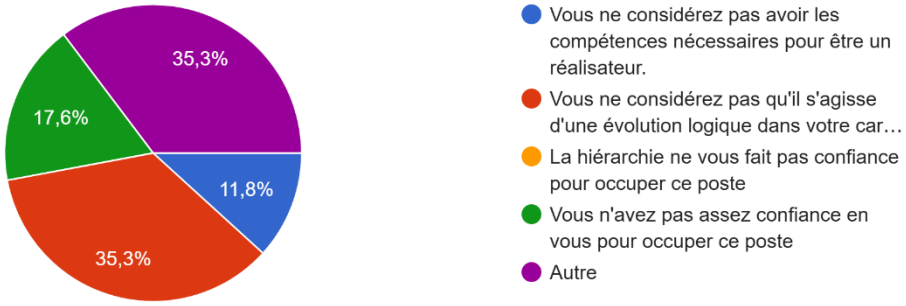
11- Si oui, pourquoi ?

19 réponses



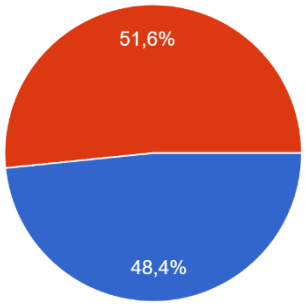
12- Si non, pourquoi ?

17 réponses



13- Est-ce que vous avez le sentiment que votre travail n'est pas reconnu par la hiérarchie ?

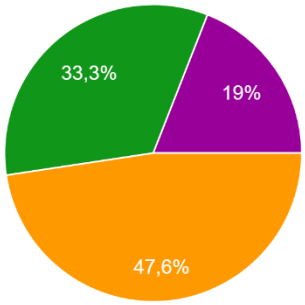
31 réponses



- Oui
- Non

14- Si oui, comment expliquez-vous cela ?

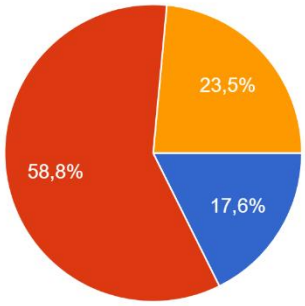
21 réponses



- Vous êtes la cible de commentaires qui rabaissent votre travail du genre « vous ne faites que des petits dessins »
- Vous êtes toujours comparé à vos collègues
- Votre travail n'est pas payé à sa juste valeur
- Vous sentez que vous êtes remplaçable
- Autre

15- Si non, comment expliquez-vous cela ?

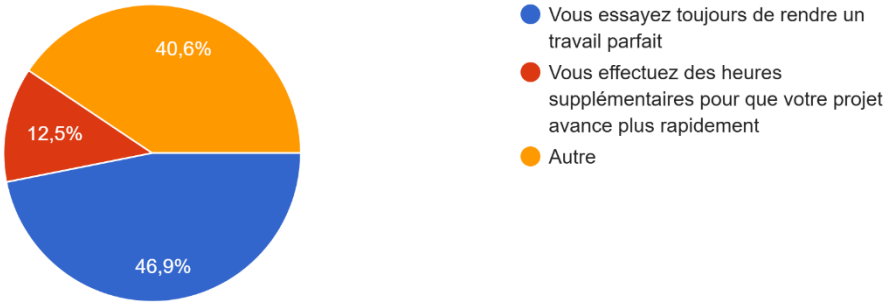
17 réponses



- Vous êtes félicité pour votre travail par la hiérarchie.
- Vous êtes toujours rappelé pour la qualité de votre travail.
- Autre

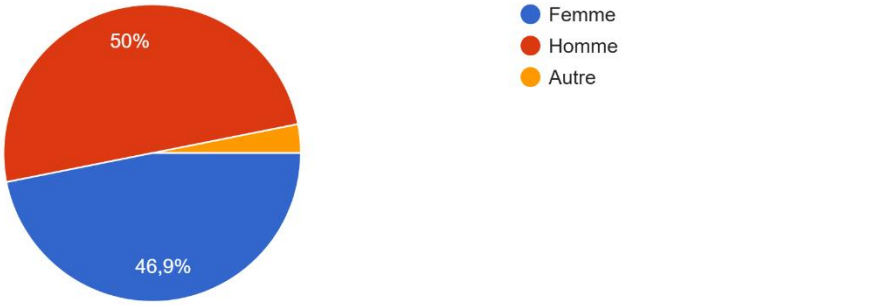
16- Comment faites-vous pour obtenir de la reconnaissance de la part de votre hiérarchie ?

32 réponses



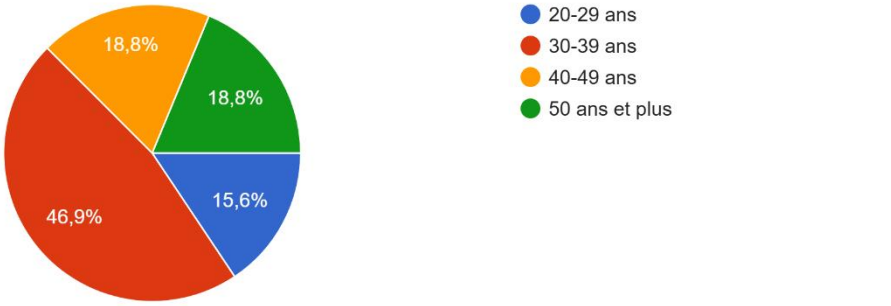
17- Quel est votre sexe :

32 réponses



18- A quel groupe d'âge appartenez-vous?

32 réponses



Résultats du questionnaire du SNTPCT à destination des storyboardeurs.euse.s.

S.N.T.P.C.T.

Adhérent à EURO-MEI – Bruxelles

10 rue de Trétaigne 75018 Paris

Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de Télévision

Tél. 01 42 55 82 66 / Télécopie 01 42 52 56 26

Courrier électronique : sntpct@wanadoo.fr **Site : www.sntpct.fr**

Syndicat professionnel fondé en 1937 – déclaré sous le N° 7564 – représentatif au niveau professionnel et national conformément à l'Art. L 2121-1 et svt du C.T.

QUESTIONNAIRE À DESTINATION DES STORYBOARDERS

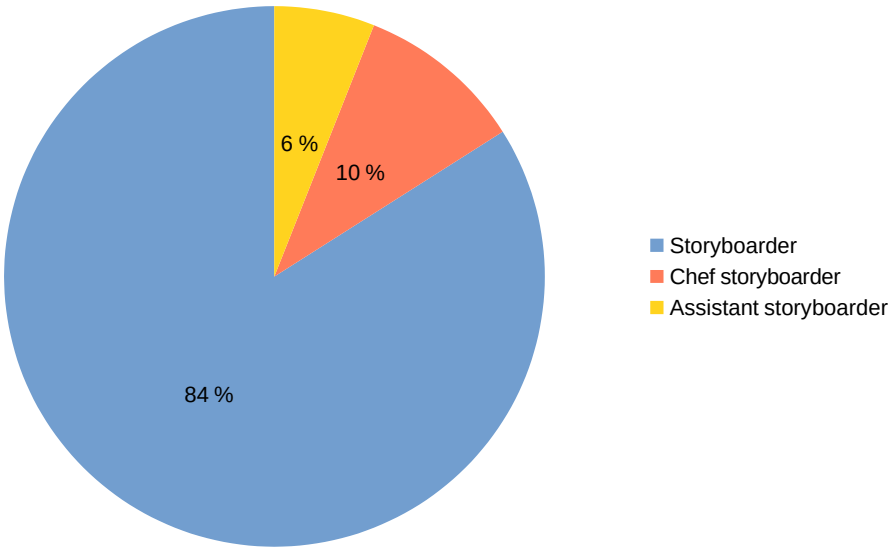
Résultats et statistiques

avril 2021

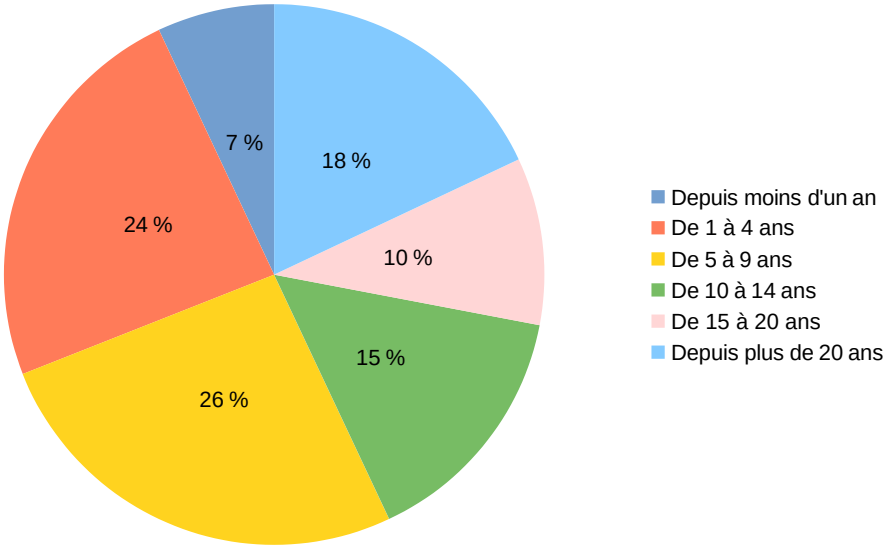
v1 - 20-04-11

PANORAMA GÉNÉRAL

Quelle est votre fonction habituelle ?

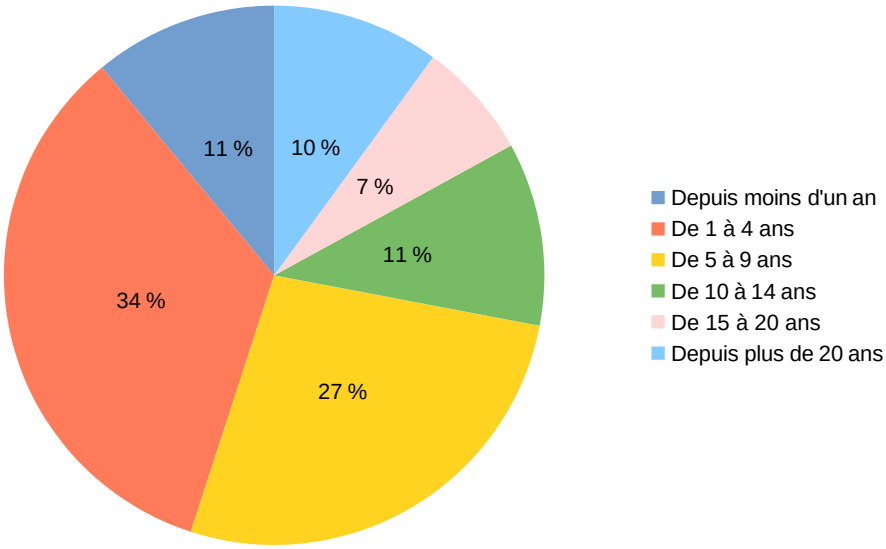


Depuis combien de temps travaillez-vous dans le secteur de la production de films d'animation ?



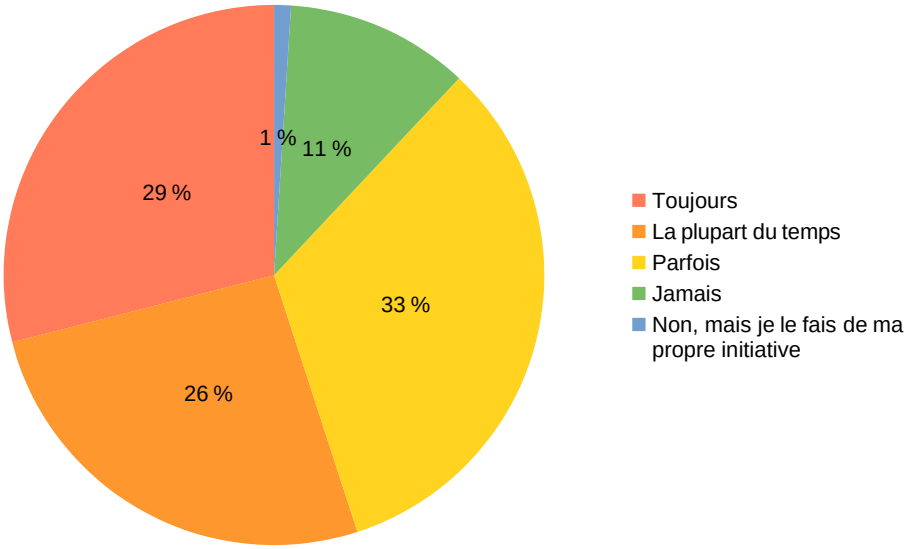
Depuis combien de temps travaillez-vous dans le département storyboard ?

Depuis combien de temps travaillez-vous dans le département storyboard ?

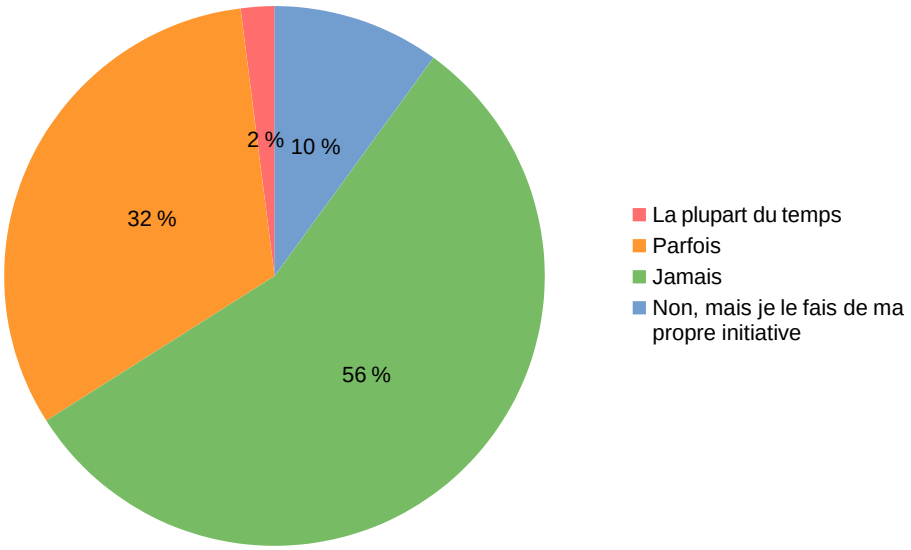


TÂCHES ADDITIONNELLES

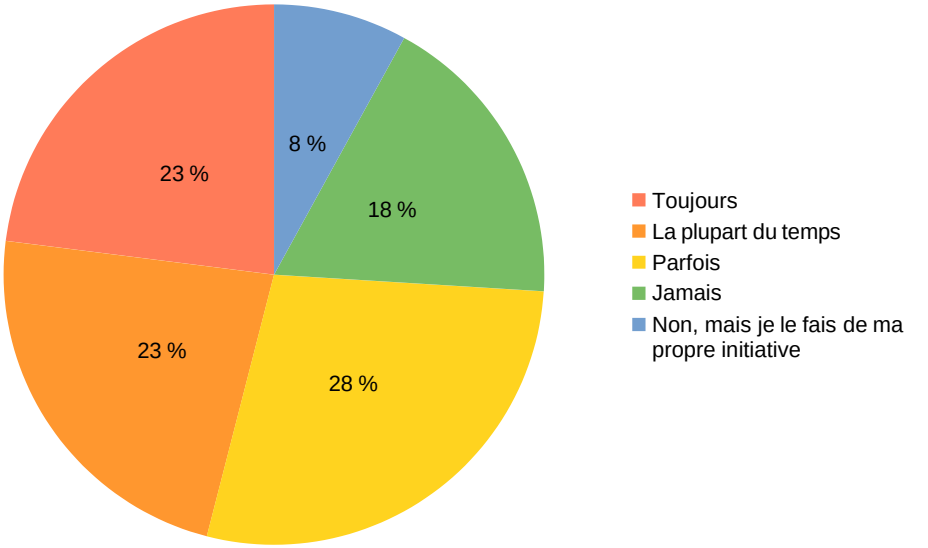
Vous est-il demandé de placer des fichiers voix sur vos boards ?



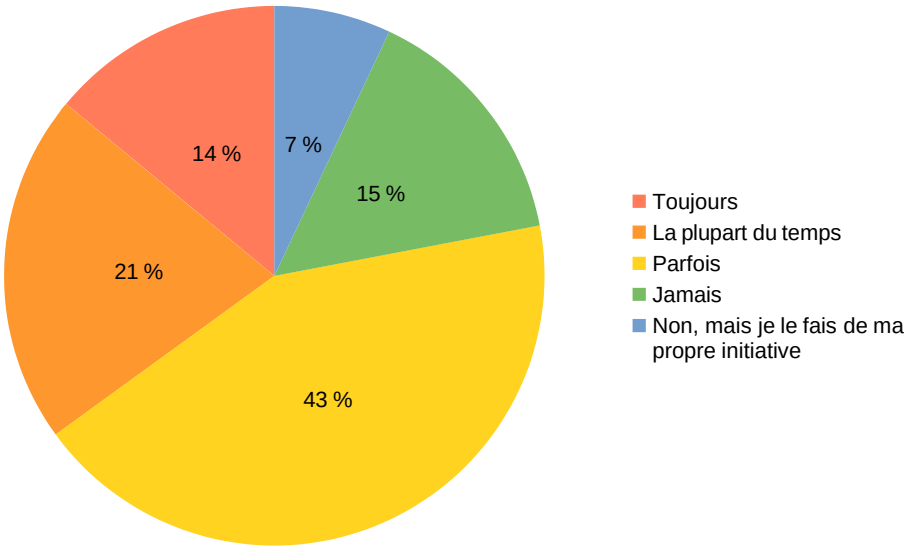
Vous est-il demandé d'ajouter des bruitages et/ou musiques témoin ?



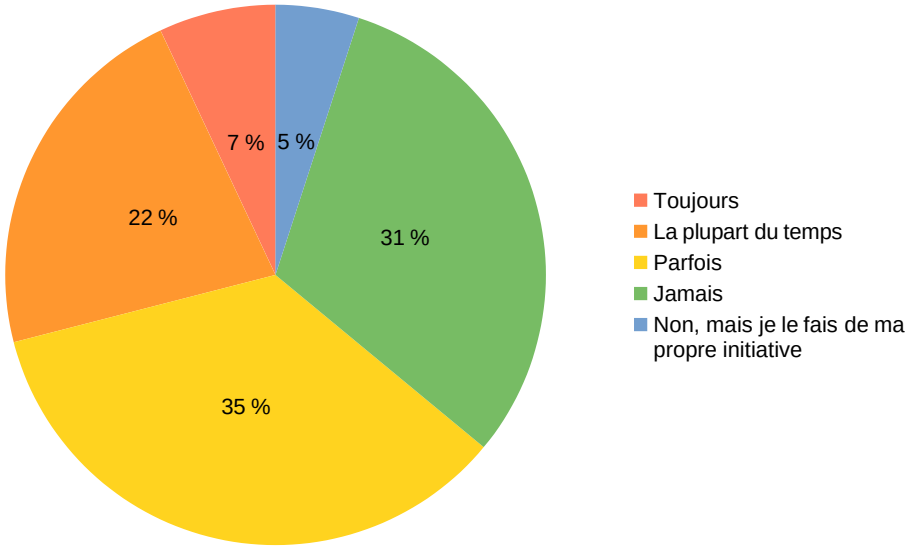
Vous est-il demandé de timer ou pré-timer votre board ?



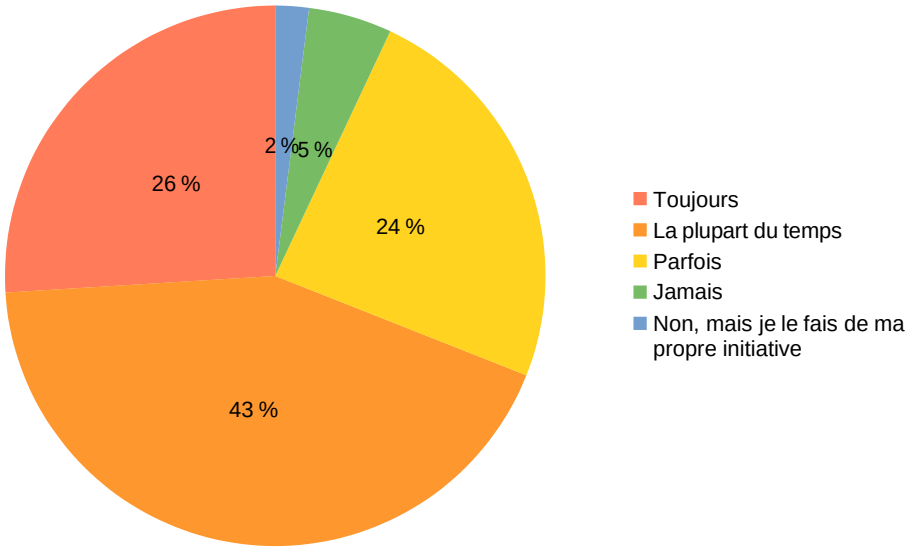
Vous est-il demandé d'ajouter des action notes ?



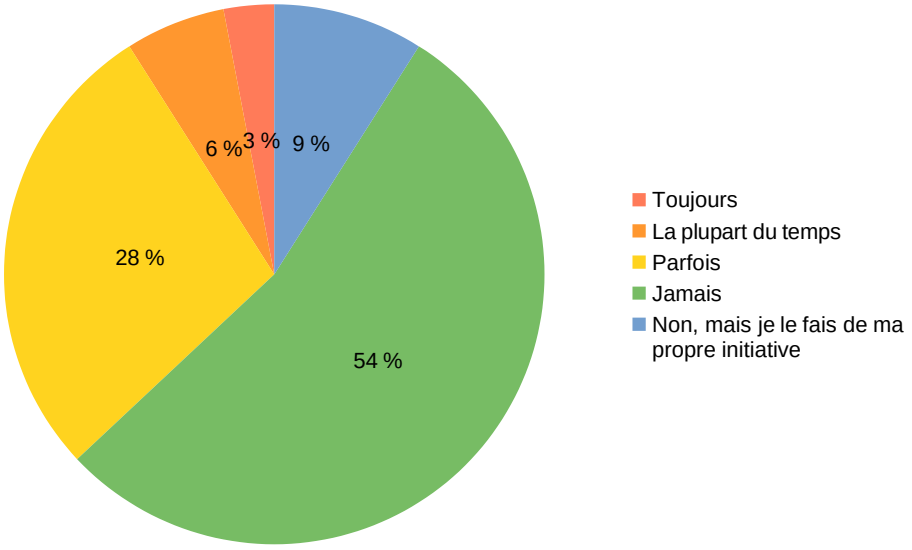
Dans le cadre d'une production 2D, vous est-il demandé de dessiner des plans layoutés ?



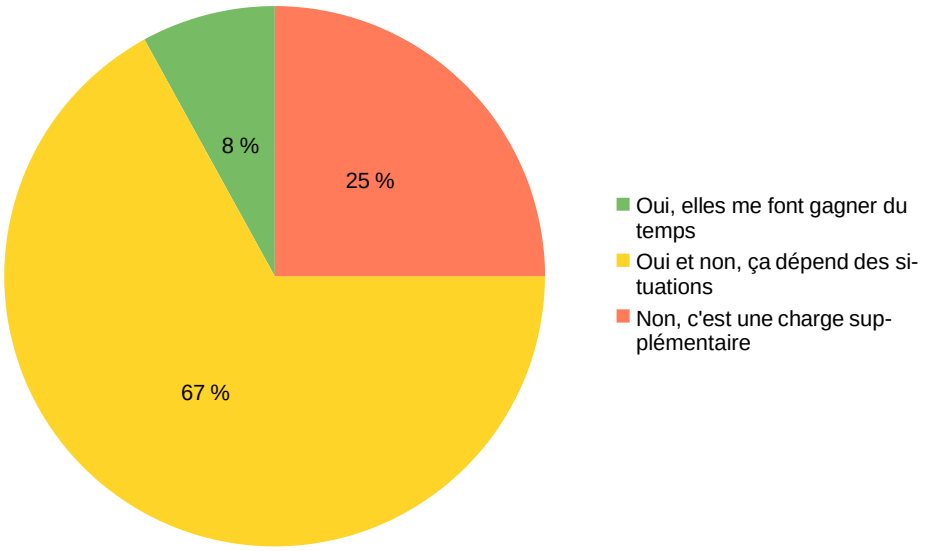
Dans le cadre d'une production 3D, vous est-il demandé d'utiliser les décors 3D afin de faciliter le layout ?



Dans le cadre d'une production 3D, vous est-il demandé de dessiner, en plus de chaque panel, un plan au sol pour chaque séquence ?

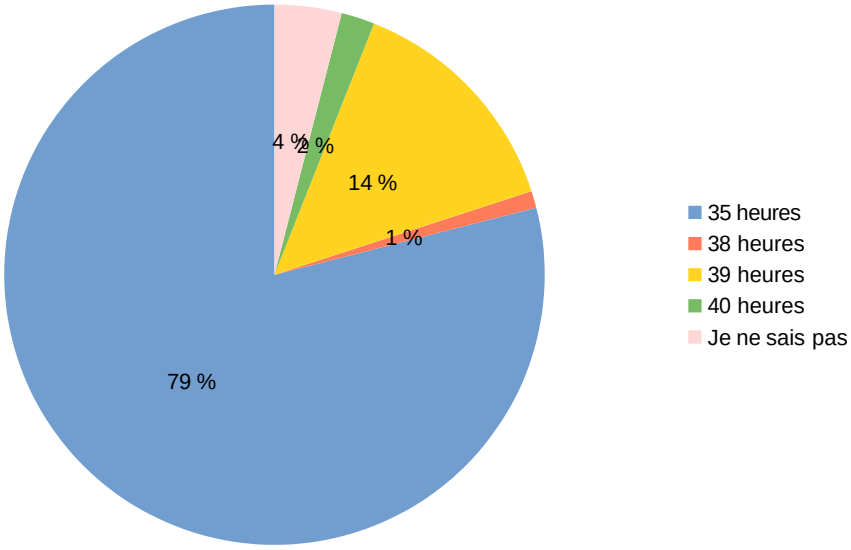


Pensez-vous que ces pratiques font gagner du temps ou les percevez-vous au contraire comme une charge supplémentaire ?

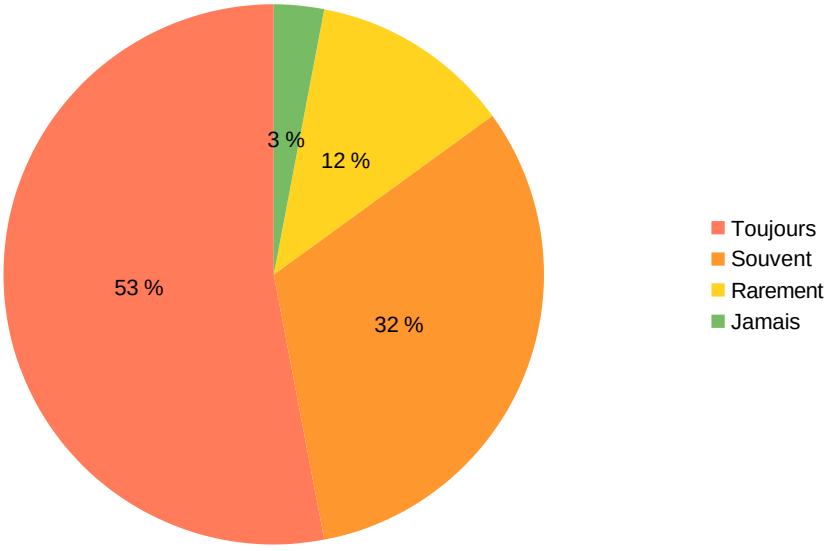


QUOTAS HORAIRES

En général, quel est le quota horaire hebdomadaire prévu dans votre contrat ?

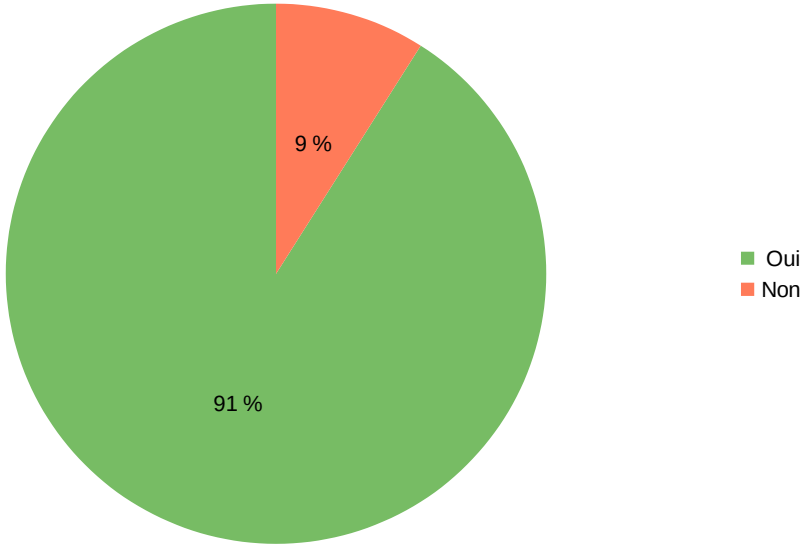


Dans les faits, êtes-vous obligés de dépasser ce quota afin de vous acquitter de vos tâches ?

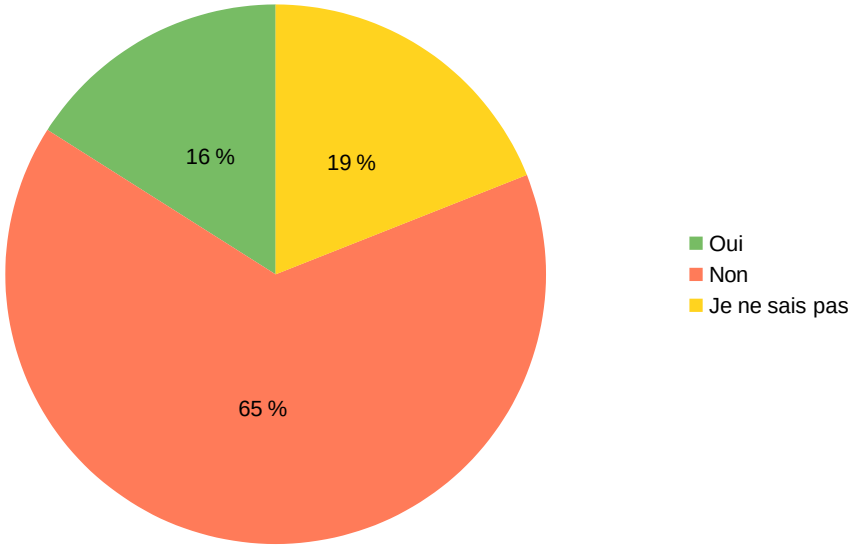


LE FORFAIT

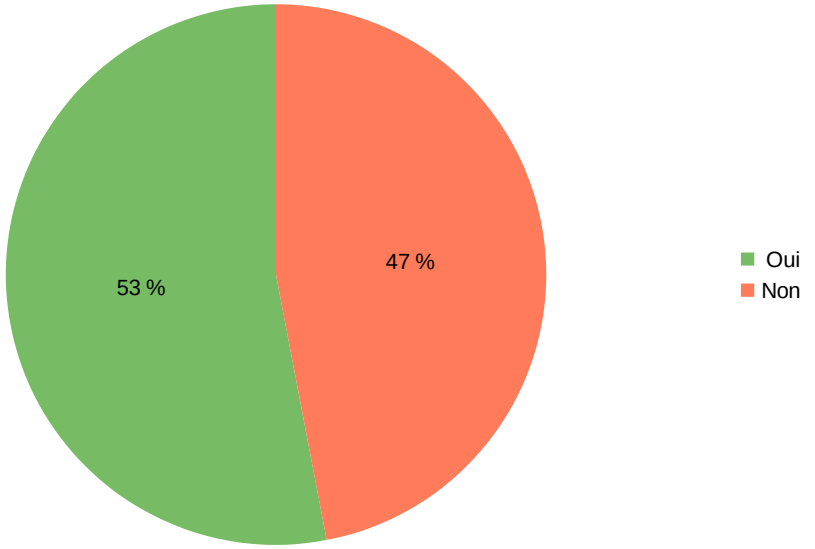
Connaissez-vous la « pratique du forfait » ?



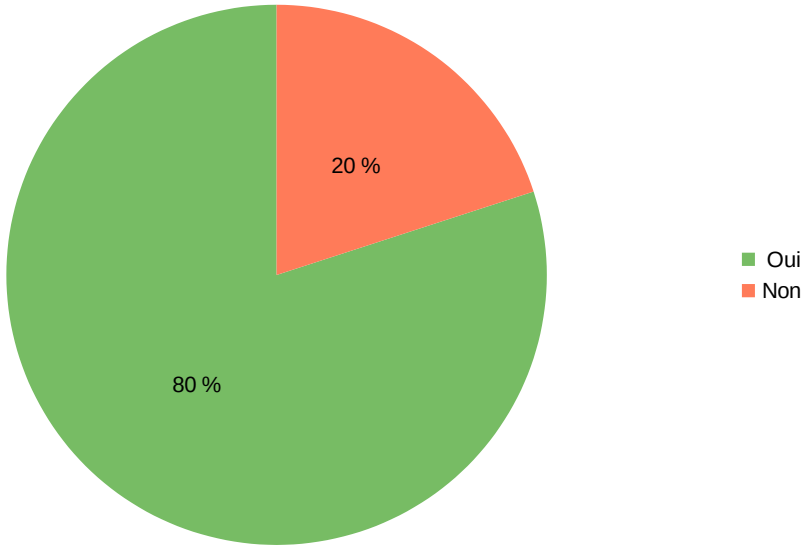
Le terme « forfait » apparaît-il sur vos contrats ?



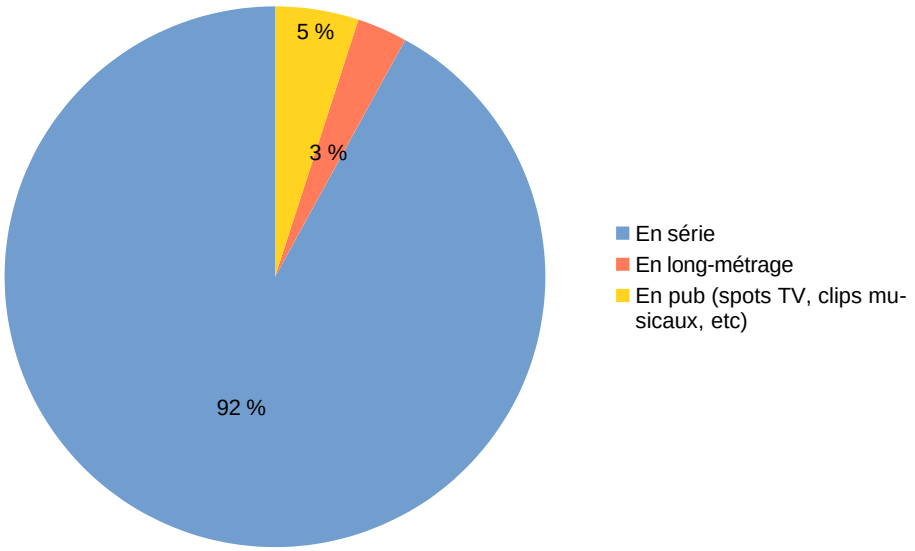
La notion de « forfait » vous a-t-elle été expliquée par la production ?



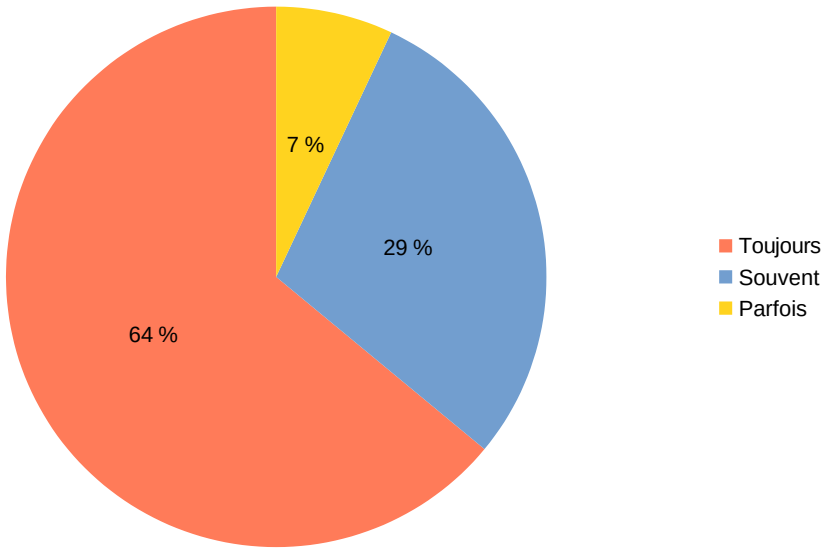
Avez-vous déjà travaillé sur des projets où un système dit « au forfait » était présenté ?



Si oui, en avez-vous fait l'expérience…



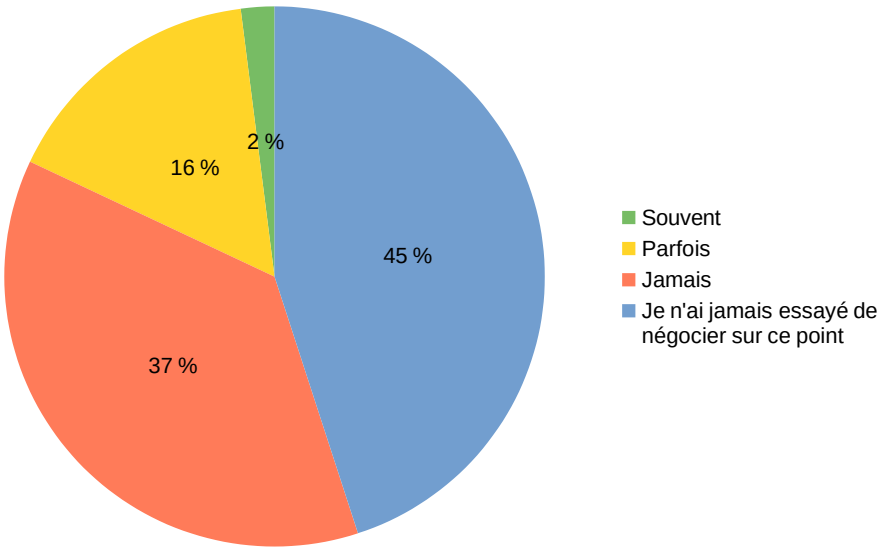
Si oui, à quelle récurrence ?



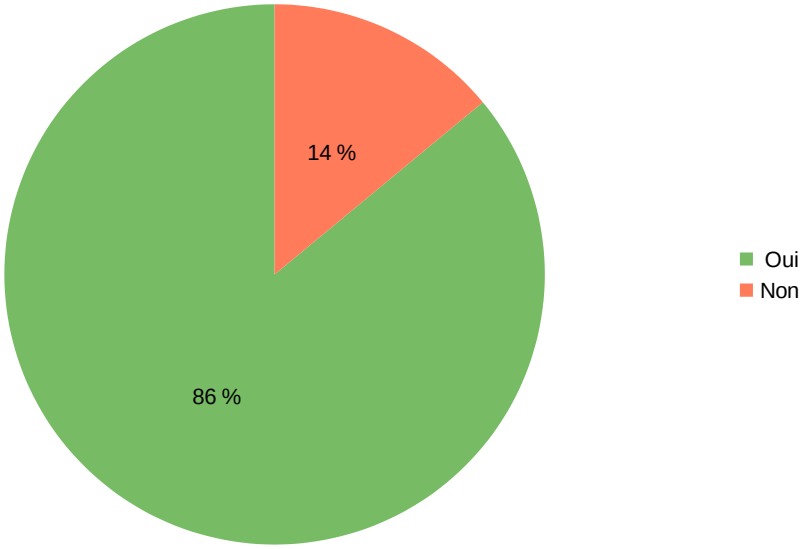
Si oui, dans quels studios ?

10e Ave Production, 2 Minutes, 4.21 Productions, Alphanim, Les Armateurs, Autour de Minuit, B-Water, The Big Company, Blue Spirit, Bobby Pills, La Cabane Production, Caribara, Cartoon Network, La Chouette Compagnie, Cottonwood Media, Cube Creative, Cyber Group Studios, Dandeloo, Digital Graphics, Double Mètre Animation, Dreamwall, Ellipse, La Fabrique d'Images, La Factorie Animation, Les Films du Poisson Rouge, Folimage, Folivari, The Fost Studio, Frogbox, Futurikon, Gaumont Animation, GoN Production, HLC, Je Suis Bien Content, Label Anim, Marathon Media, Master Images Programmes, Melting Prod, Method Animation, Miam! Animation, Millimages, MondoTV, Monello Production, Moving Puppet, Normaal, On Entertainment, OuiDO, Passion Paris, Planet Nemo Animation, Samka Productions, Silex Animation, Sip Animation, Something Big, La Station Animation, Studio 100, Studio 54 (Hachette), Studio Hari, Supamonks, Superprod, TeamTO, Technicolor Animation, Timoon, Ubisoft Motion Pictures, Unique Animation, Vivement Lundi, Watch Next Media, Xilam, Zagtoon, Zodiak Kids Studio

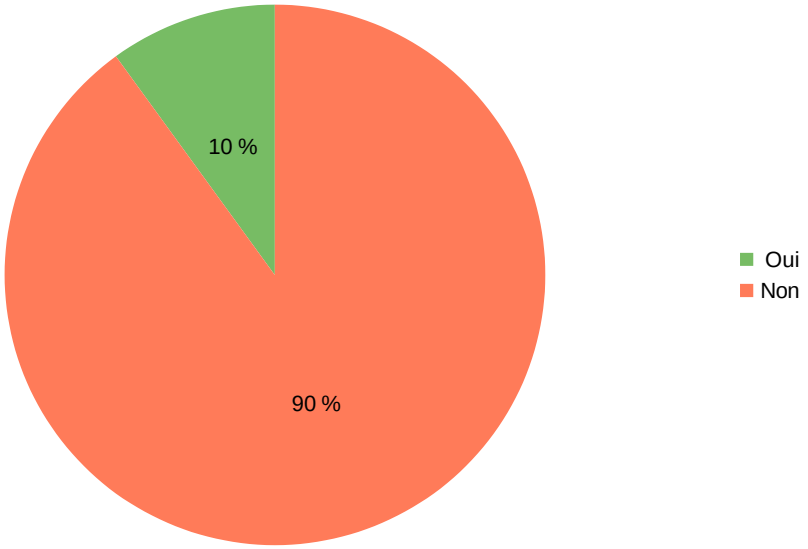
Si oui, ce système était-il négociable auprès de la production ?



Dans le cadre du système dit « au forfait », vous est-il arrivé de ne pas terminer un board dans le temps prévu par votre contrat ?



Si oui, vous est-il arrivé de rendre votre storyboard en l'état ?



Si oui, quelle a été la réaction de la production ?

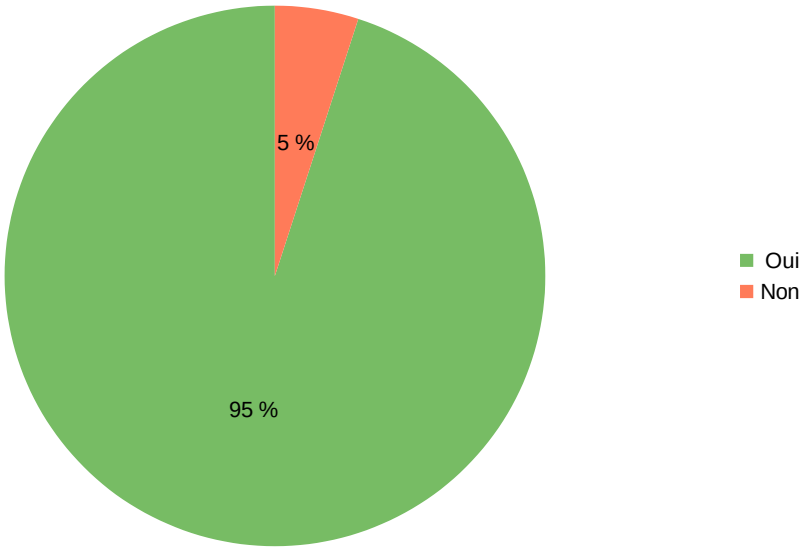
Positif :

- “la prod a été compréhensive car mon profil ne correspondait pas au style de la série”
- “le prod avait prévu différents cleaners pour terminer les boards au cas où”
- “la prod nous avait explicitement demandé de ne pas dépasser le nombre de jours alloués”
- “bonne réaction de la prod, travail apprécié et complimenté, board accepté tel quel”
- “c’était mon premier board sur la série, ils ne m’ont rien dit”
- “j’ai réussi à renégocier un nouveau contrat d’un mois pour terminer mon board”

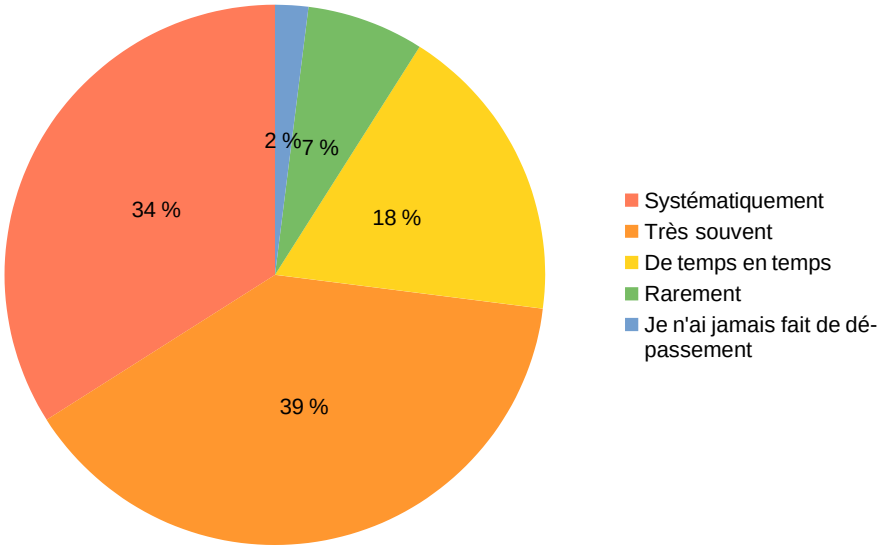
Négatif :

- “réaction culpabilisante de la prod : je me suis vu accusé de non professionnalisme et de manque de savoir-vivre par le réalisateur”
- “on m’a demandé de travailler gratuitement pour finir, et même encouragé à travailler le week-end”
- “on a une fois suggéré l’éventualité de me demander une compensation financière pour le désagrément (de ne pas avoir fini dans les temps)”
- “la collaboration s’est terminée sans préavis et j’ai été remplacé”
- “ils ont été choqués et ne m’ont plus jamais rappelé”
- “la prod n’a pas souhaité me donner d’autres boards par la suite”
- “je me suis fait jeter et la chargée de prod m’a dit qu’”elle n’avait jamais vu ça””
- “emails houleux avec le producteur et grosse engueulade au téléphone avec le directeur de prod, malgré une discussion avec le juriste du studio pour mettre les choses au clair lors de l’entretien préalable à l’embauche”
- “on m’a dit : “vous avez le chômage pour terminer votre board…””

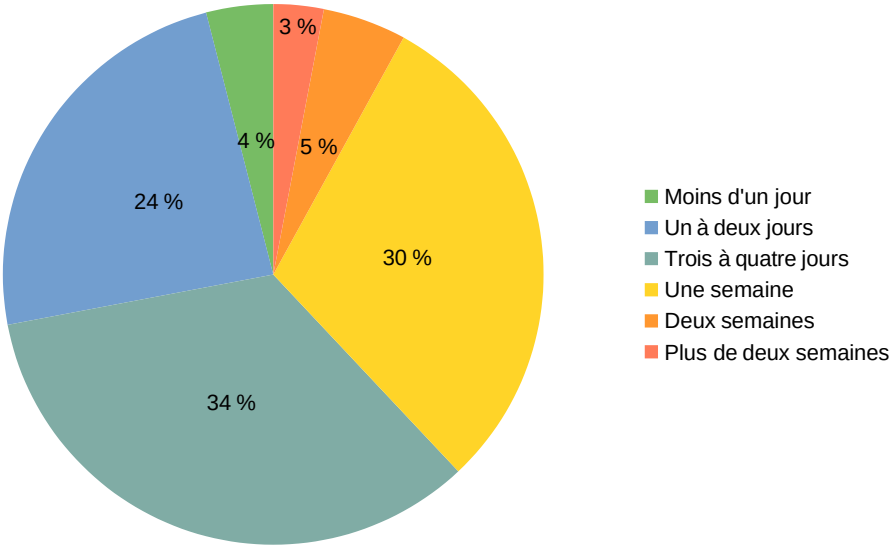
Vous est-il arrivé de travailler des heures/jours supplémentaires pour terminer votre storyboard ?



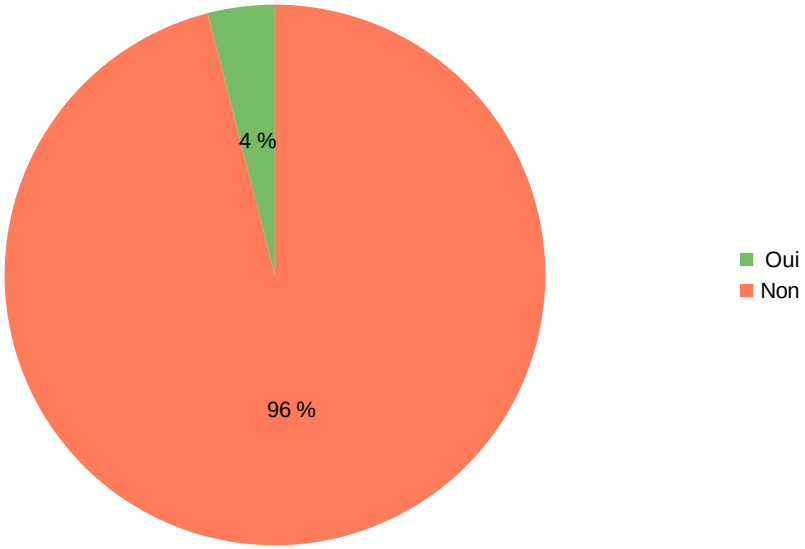
Si oui, à quelle fréquence arrive ce dépassement ?



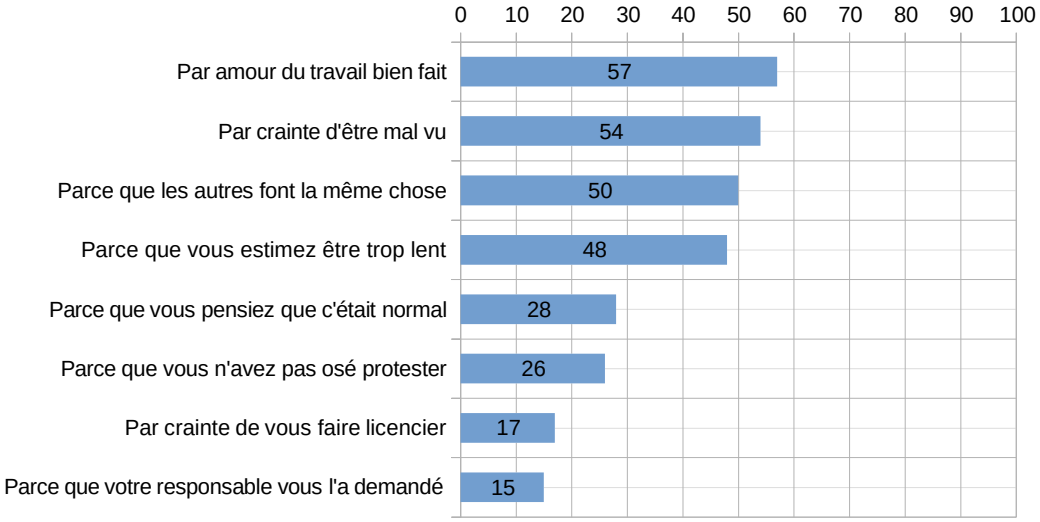
Si oui, de combien de temps supplémentaire avez-vous besoin pour finir votre épisode ?



Si oui, et que le dépassement se compte en jours, un avenant a-t-il été signé pour prolonger la période ?

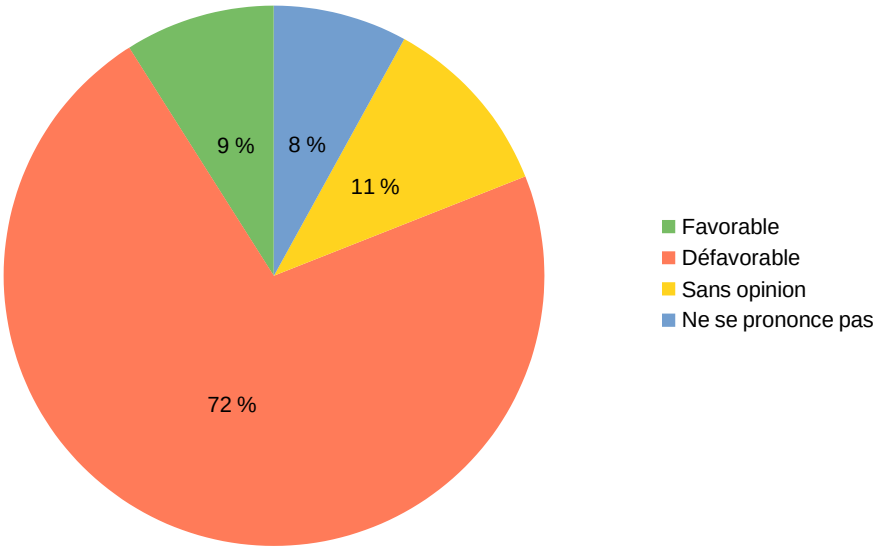


Pour tous les cas où vous auriez eu à travailler des heures/jours supplémentaires non rémunérés, diriez-vous que vous l'avez fait…

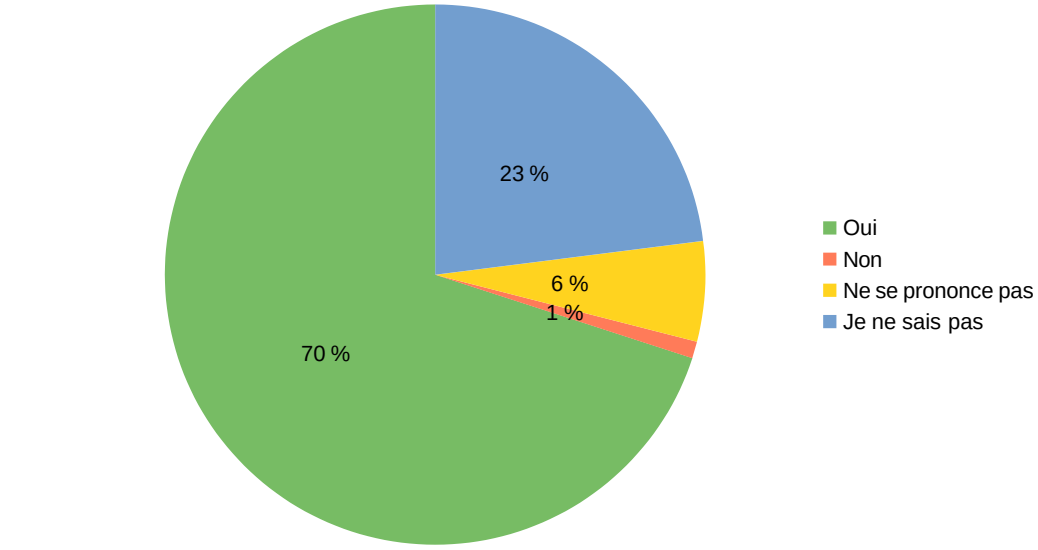


(lecture : pour 54 % des personnes interrogées, la crainte d'être mal vu est une raison pour laquelle elles ont effectué des heures/jours supplémentaires non rémunérés)

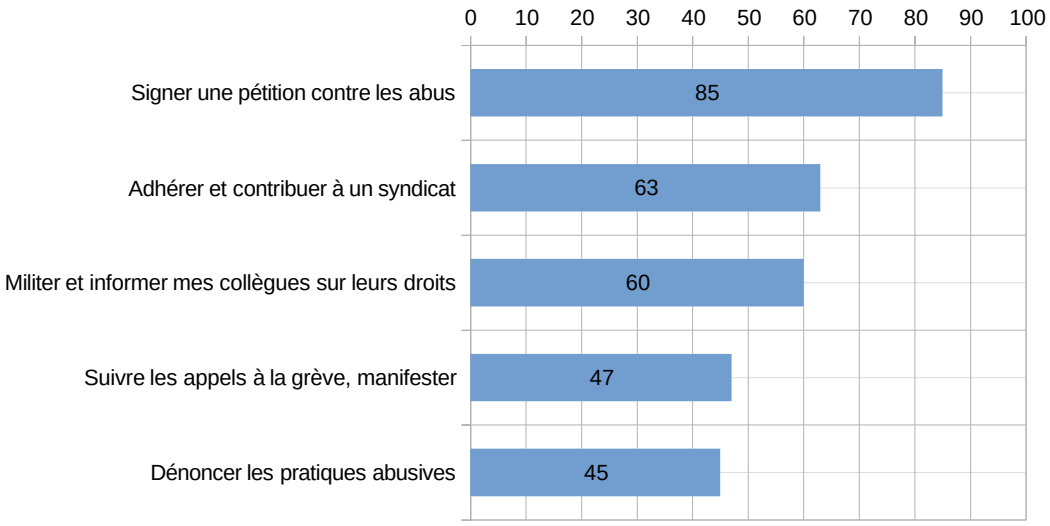
Comment vous situez-vous par rapport à cette pratique dite « du forfait » ?



Seriez-vous prêts à vous engager pour faire respecter le cadre légal de votre contrat, à savoir que l'employeur doit payer l'intégralité des heures/jours travaillés et ajouter un avenant au contrat si cela est nécessaire ?



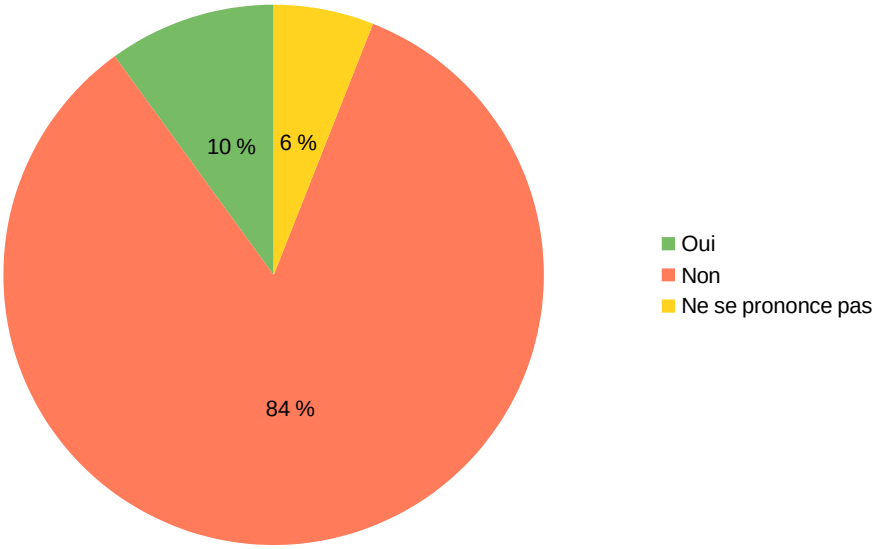
Si oui, par quel(s) moyen(s) ?



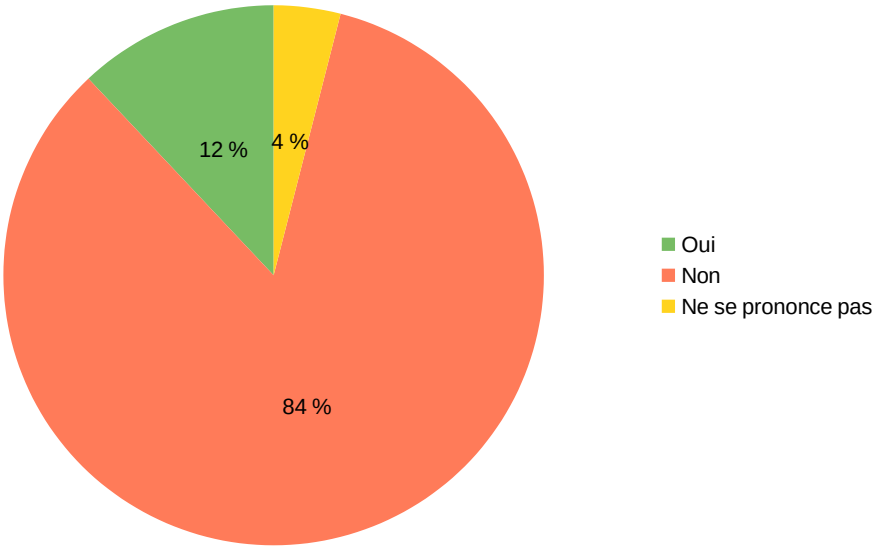
(lecture : pour 63 % des personnes interrogées, adhérer et contribuer à un syndicat est l'un des moyens par lesquel elles seraient prêtes à s'engager pour faire respecter le cadre légal de leurs contrats)

DÉCLARATIF DE TEMPS DE TRAVAIL

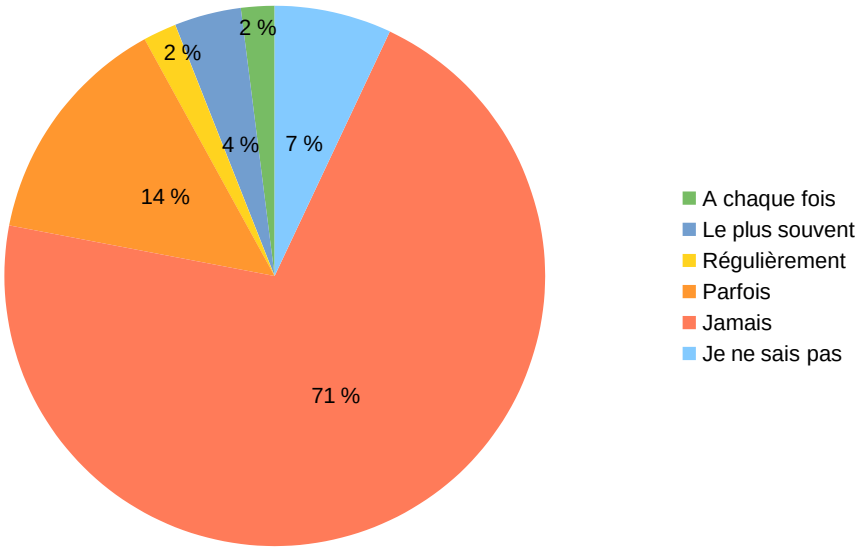
Faites-vous un déclaratif de vos heures réellement travaillées, comme le prévoit la convention collective depuis 2017 ?



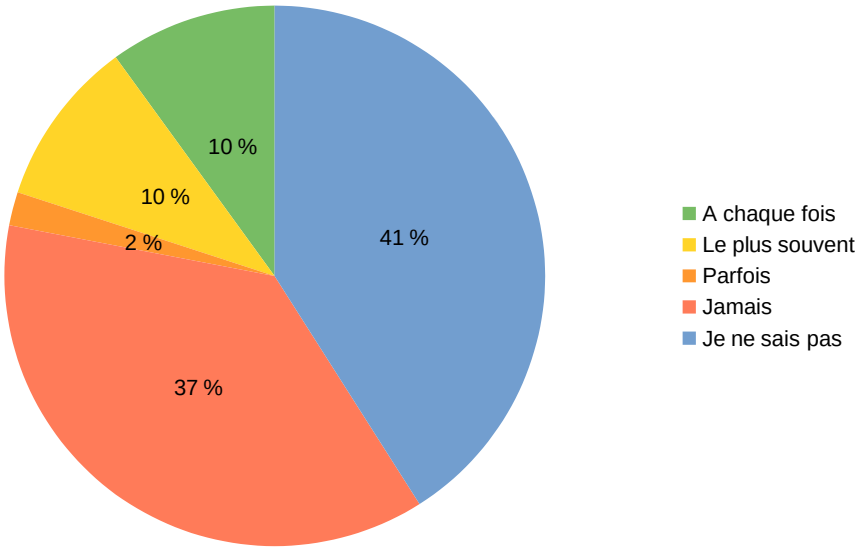
Une production vous a-t-elle déjà demandé un tel déclaratif ?



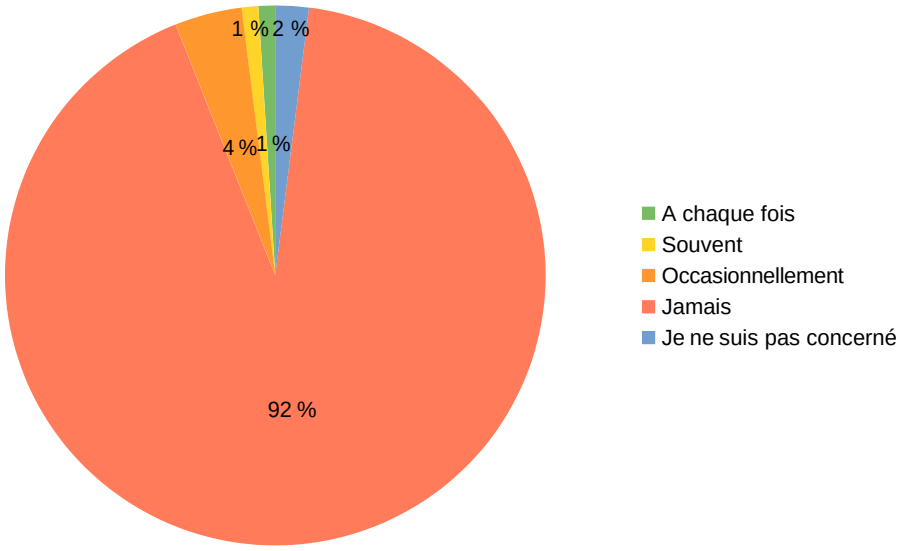
Si oui, vous est-il arrivé que la production vous mettre à disposition un logiciel de déclaration des horaires ?



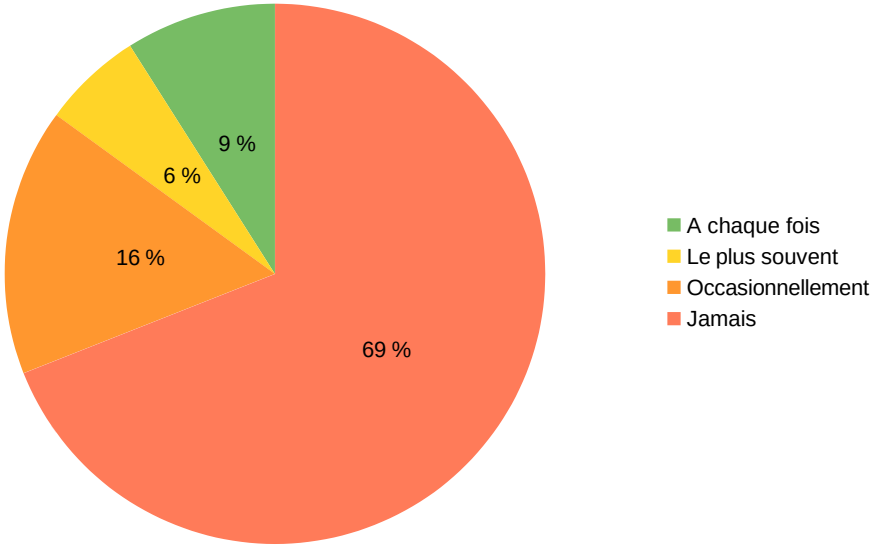
Si oui, le logiciel mis à disposition vous permettait-il de remplir votre temps de travail effectif réel ?



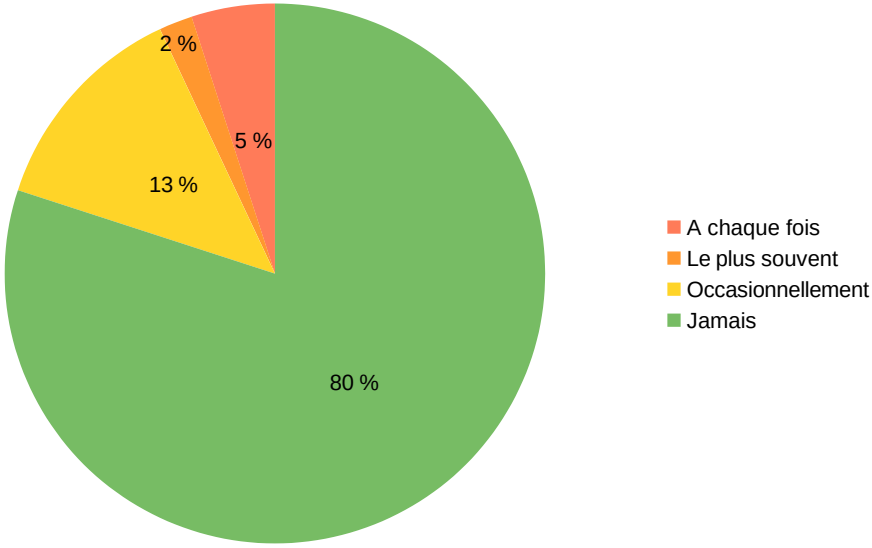
Vous est-il déjà arrivé de remettre un tel déclaratif à une production, dans le cas où elle ne vous l'aurait pas demandé d'elle-même ?



En cas de remise d'un déclaratif, les heures déclarées vous ont-elles été payées, y compris les heures supplémentaires ?

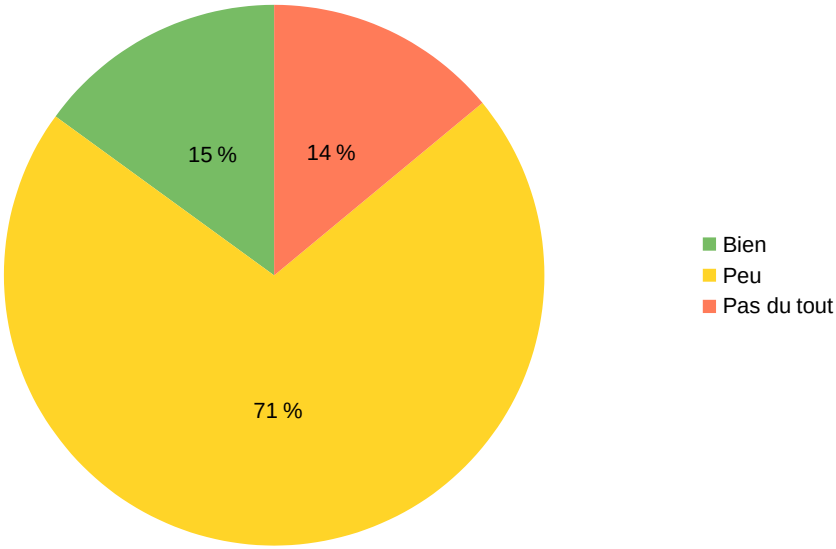


En cas de remise d'un déclaratif, celui-ci a-t-il été contesté par la production ?

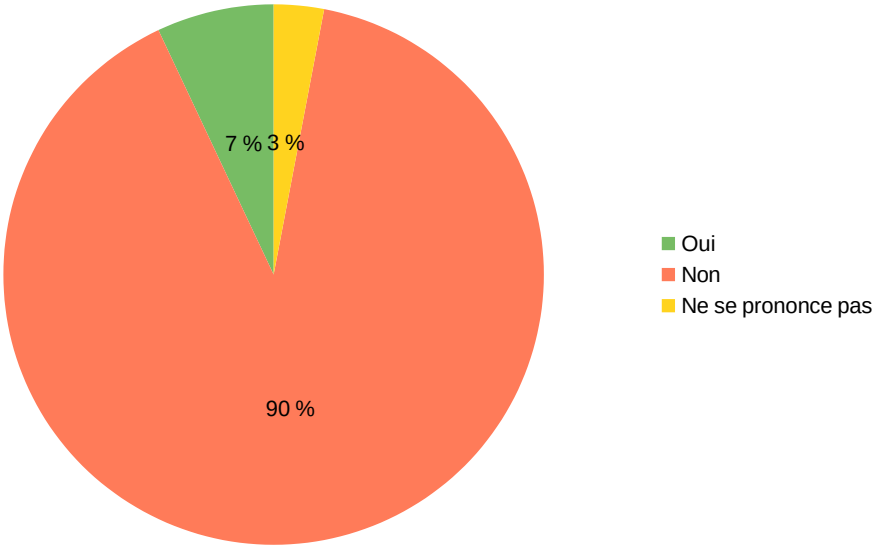


VOS DROITS

Connaissez-vous la convention collective de la production de films d'animation ?



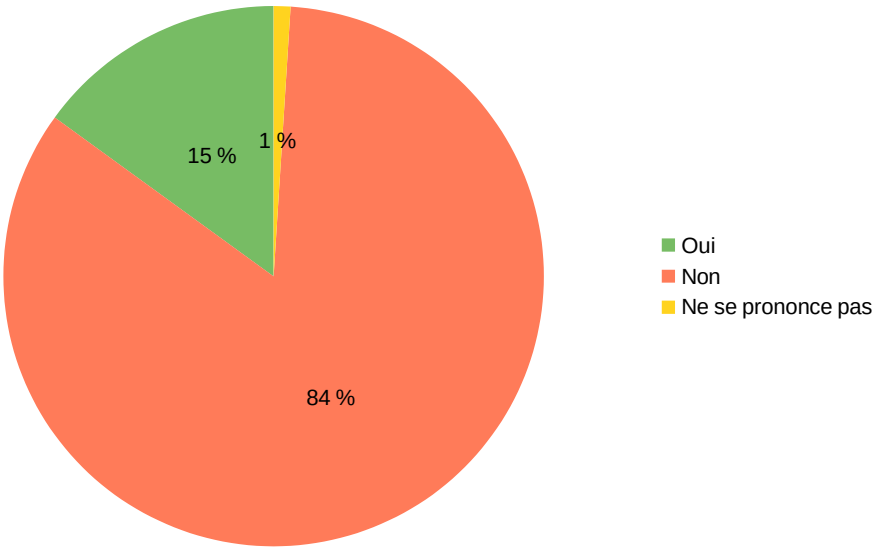
Êtes-vous adhérent à une organisation professionnelle ?



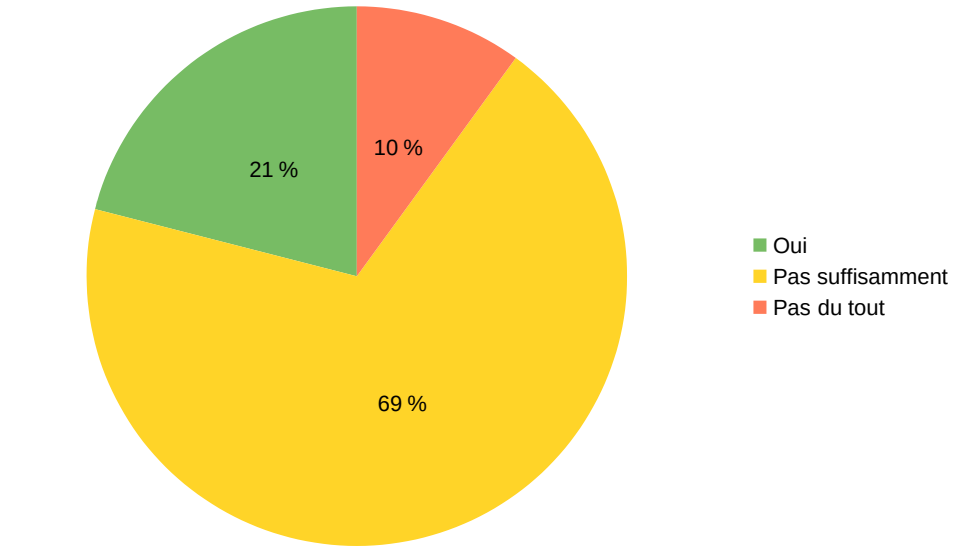
Si oui, laquelle ?

U2R (Union des réalisatrices et réalisateurs)
UNDIA
Collectif Animation 16
AGrAF
Directors Guild of Canada
SACD

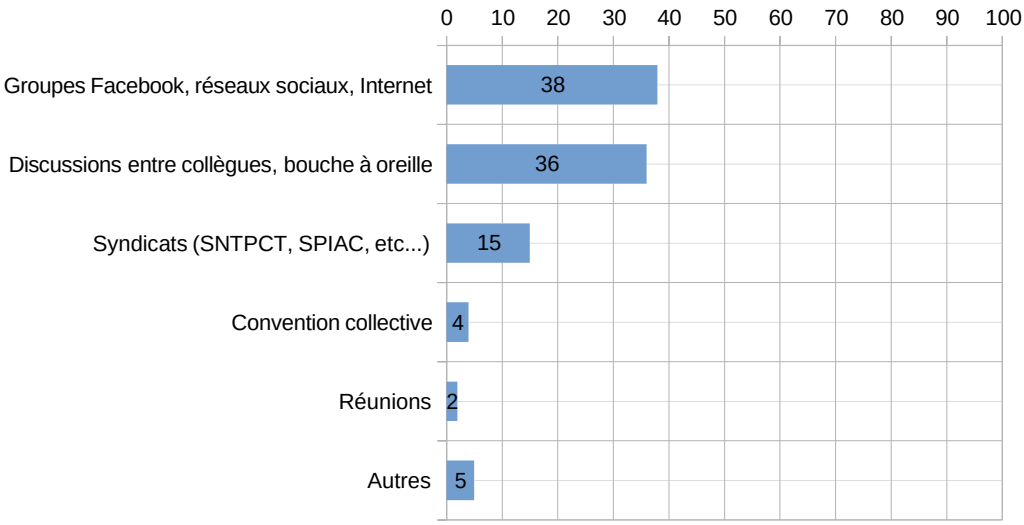
Êtes-vous membre d'une organisation syndicale ?



Dans l’ensemble, êtes-vous bien informé sur vos droits ?



Comment vous informez-vous sur vos droits ?



(lecture : pour 36 % des personnes interrogées, les discussions entre collègues et le bouche à oreille sont l’un des moyens par lequel elles s’informent sur leurs droits)

De manière générale, comment jugez-vous vos conditions de travail ?

