



HAL
open science

L'impact discret des métiers du montage sur les séries télévisées (et inversement)

Séverine Sofio

► **To cite this version:**

Séverine Sofio. L'impact discret des métiers du montage sur les séries télévisées (et inversement). Troubles en séries. Les séries télévisées à l'âge adulte., Jan 2016, Lyon, France. hal-02874077

HAL Id: hal-02874077

<https://hal.science/hal-02874077>

Submitted on 18 Jun 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

L'impact discret des métiers du montage sur les séries télévisées (et inversement)

Séverine Sofio
CNRS (Cresppa-CSU)

Cette présentation doit être replacée dans le contexte d'une enquête plus générale, toujours en cours, portant sur les conditions matérielles de fabrication des séries télévisées en France et sur les conditions de travail de celles et ceux qui y contribuent¹. En effet, les métiers de la fiction audiovisuelle² se trouvent pris-es, aujourd'hui, entre deux ensembles d'injonction contradictoires, incarnées, d'une part, par des structures de financement et des conditions travail héritées d'une tradition dominée par le modèle de l'unitaire de 90 minutes (Danard et Le Champion, 2005, p. 67), et, d'autre part, par l'imposition progressive depuis le milieu des années 2000 d'un nouveau modèle global de production venu des États-Unis, centré sur la création de séries ambitieuses, singulières et travaillées, dans le contexte de ce que l'on a appelé la *Quality TV* dans les années 1990 (McCabe, 2007).

Ce modèle de production qui est en train de s'imposer dans toute l'Europe (Bondebjerg, 2008 ; Buxton, 2011), pourrait être synthétisé en quatre caractéristiques : un format de 52 minutes par épisode, chacun d'eux étant plus ou moins relié aux arcs narratifs transversaux ; une conception selon une logique de saison dont les conséquences organisationnelles et budgétaires sont considérables (plannings serrés, recours à l'écriture collective, parfois plusieurs tournages en parallèle – on y reviendra) ; la revendication d'une qualité proche de celle des films de cinéma ; une identité esthétique et scénaristique forte, liée à l'apparition d'une figure centrale, chargée de donner sa cohérence à la série, à l'interface entre production, écriture et réalisation : le *showrunner*.

¹ Ce texte est la version longue et actualisée d'une intervention au colloque *Troubles en séries. Les séries à l'âge adulte*, tenu les 14 et 15 janvier 2016 à l'Université Lyon 3.

² On s'intéresse ici uniquement aux professionnel-le-s (avec une graphie inclusive, pour rappeler que cette activité est pratiquée par un grand nombre de femmes) travaillant pour et sur la création de *fictions* pour la *télévision*. Cette double restriction se justifie par l'existence de structures de production spécifiques à la télévision (clairement distinctes de celles du cinéma), et par le fait que les professionnel-le-s eux/elles-mêmes y sont généralement plutôt spécialisé-e-s soit dans le domaine de la fiction (dits « programmes de stock »), soit dans celui des « programmes de flux » (c'est-à-dire les émissions de plateau, d'information, de télé-réalité, etc. - Danard et Le Champion, 2005). Il est intéressant de noter que, pour ce qui concerne le montage en particulier, la porosité entre émissions de fiction et émissions de flux pour la télévision est bien moindre que celle existant entre fictions pour la télévision et fictions pour le cinéma. En d'autres termes, si certain-e-s monteurs ou monteuses de fictions peuvent travailler pour le cinéma et la télévision, les monteurs et monteuses alternant entre émissions de flux et fictions sont extrêmement rares.

En France, ces transformations, soutenues par une demande renouvelée de la part du public, s'imposent progressivement depuis une dizaine d'années dans le contexte d'une évolution radicale des goûts (largement influencés par le modèle américain) comme des modes de consommation des programmes (Beuscart, Beauvisage et Maillard, 2012). Ce contexte est à l'origine de situations de travail qu'on pourrait qualifier de *transitionnelles* pour les métiers constituant la chaîne du travail audiovisuel, dans la mesure où ces mutations générales – des goûts, des pratiques de consommation, des technologies de production et de diffusion, etc. – ne s'inscrivent que fort lentement dans les structures de production (chaînes de décision, division du travail, etc.) ou dans les cadres d'emploi (modalités d'embauche, conditions de travail, modes de rémunération, etc.). Autrement dit, si les séries télévisées produites en France tendent à évoluer peu à peu dans leur forme, cette évolution s'opère au sein d'un système qui, lui, reste relativement inchangé. Dès lors, faute d'ajustement global des *structures*, ce sont les *personnes* qui sont amenées à s'adapter au contexte changeant.

En dépit de ce constat, et malgré l'intérêt indéniable qu'a montré le monde académique pour les séries télévisées ces dernières années, rares sont encore les enquêtes sur les conditions de travail des professionnel·le·s qui « font » les séries en France³. Ainsi, c'est dans le contexte de cet intérêt pour la mise en lumière des conditions sociales et matérielles de la production audiovisuelle qu'il faut resituer le présent travail (qui est encore en cours).

C'est au montage qu'on s'intéressera ici, d'abord parce que, parmi les activités dites *below the line*,⁴ que ce soit pour le cinéma ou la télévision, il se trouve que la phase du montage a donné lieu à fort peu d'enquêtes (en dehors de Le Guern, 2005). Le montage est pourtant une étape cruciale, à l'interface du tournage et de la post-production : il s'agit de la seule activité qui soit, d'une manière aussi directe, en contact avec un aussi grand nombre d'intervenant·e·s dans la fabrication d'un programme. En effet, les professionnel·le·s du montage⁵ ont fréquemment des interactions directes avec la production, les représentant·e·s des diffuseurs, le réalisateur ou la réalisatrice, la scripte, les responsables des effets spéciaux et les autres intervenant·e·s de la post-production (montage son, mixage, etc.) ; selon les cas, ils et elles peuvent, en outre, avoir des interactions avec les scénaristes, les assistant·e·s de réalisation, l'auteur de la musique voire certain·e·s technicien·ne·s sur le tournage. Les personnels en charge du montage constituent donc un rouage essentiel dans la chaîne du travail audiovisuel. Surtout, c'est à eux et elles que l'on doit la première version du produit tel qu'il sera diffusé – en d'autres termes, une fois le montage validé et les effets spéciaux insérés,

³ On fait ici référence aux enquêtes ethnographiques produites dans une perspective de sociologie du travail, des professions, de l'économie ou de la fabrique des contenus médiatiques (par exemple, et sans volonté exhaustive : Brigaud-Robert, 2011 ; Chalvon-Demersay, 2012 ; Lecler, 2017 ; Mille, 2016 ; Pasquier, 2008 ; Siracusa, 2001)

⁴ Les personnels *below the line* sont tous les métiers (en général, des techniciens) dont les rémunérations, à l'heure ou à la journée, sont fixes et dont le nom n'est jamais crédité avant le titre du film ou du programme dans le générique. On les distingue des personnels *above the line* (producteurs, scénaristes, réalisateurs – métiers créatifs et/ ou managériaux) qui peuvent renégocier leurs salaires à chaque projet et dont le nom peut apparaître avant le titre au générique (Caldwell, 2008, p. 376, n. 17).

⁵ Par cette formule, on entend les monteurs et monteuses, ainsi que les assistants-monteurs et assistantes-monteuses. L'enquête ethnographique n'a porté jusque là, en revanche, que sur les professionnel·le·s du montage des images (et non sur celles et ceux en charge du montage son – sur ces métiers : Le Guern, 2004).

les modifications ne seront plus possibles qu'au niveau du son (le mixage portant non sur le contenu ou la succession des images, mais sur leur qualité).

Or, en raison de cette place de pivot dans la chaîne de coopération, le montage est une étape particulièrement intéressante à étudier dans le présent contexte : en effet, il s'agit sans doute de l'étape, après celle de l'écriture, où les changements liés à l'essor des séries sur le modèle états-unien sont sinon les plus nombreux, du moins les plus vivement ressentis par les professionnel-le-s, comme on va le voir.

L'enquête

Le présent texte est issu d'une enquête ethnographique auprès des professionnel-le-s du montage de programmes télévisés de fiction. Dans ce cadre, j'ai effectué plusieurs heures d'observation dans différentes salles de montage : j'ai suivi des professionnel-le-s sur un ou plusieurs jours, en leur demandant, lorsque c'était possible, de commenter leurs gestes, leurs choix de montage ou, plus généralement, leurs conditions de travail présentes. Les observations ont été complétées par une dizaine (pour le moment) d'entretiens semi-directifs avec des professionnel-le-s de différentes générations et travaillant sur différents projets ; par le suivi d'événements organisés par la principale association professionnelle des monteurs ; et par l'étude de programmes des formations professionnelles spécifiquement consacrés au montage des séries. Enfin, il est prévu que l'enquête comporte également un pan quantitatif, composé notamment d'une analyse des réseaux constitués par les collaborations professionnelles sur les séries françaises depuis dix ans, grâce aux données disponibles sur les bases spécialisées en ligne⁶.

La post-production dans la chaîne du travail audiovisuel

La chaîne du travail audiovisuel en amont et en aval du tournage étant peu connue, il convient sans doute ici de faire un rappel des différentes étapes que comporte la fabrication de l'épisode d'une série produite, tournée et diffusée en France.

→ Choix du projet et pré-production

Au départ du processus, on peut placer le diffuseur – ici, par exemple, une chaîne de service public – qui passe par l'intermédiaire d'une société de production dont le projet de série a été sélectionné, à la fois pour son contenu et pour le budget proposé pour sa fabrication (sans que l'on sache combien ont pesé respectivement l'un et l'autre de ces facteurs dans la décision finale). La société de production sélectionnée est donc tenue de tenir le budget pré-établi, car celui-ci inclut le coût de revient de la fabrication de chaque épisode ainsi qu'une marge bénéficiaire qui lui permet de se rémunérer. De fait, certains coûts liés au tournage étant incompressibles, la société de production tend à « marger » plutôt sur la post-production qui, littéralement en bout chaîne, joue souvent le rôle de variable d'ajustement, comme on va le voir.

⁶ La méthode est inspirée de celle mise en œuvre par Karim Hammou, Laure de Verdalle, Delphine Naudier et Audrey Mariette sur les « premiers films » produits en France à partir de l'exploitation de la base de données du CNC entre 2000 et 2010 (Hammou et Verdalle, 2015). En menant une étude similaire sur une partie des personnels *below the line* mobilisés sur les séries télévisées françaises, on entend tester l'hypothèse d'une réorganisation générale du marché de l'emploi des personnels de post-production – on revient sur cette hypothèse dans la dernière partie du présent texte.

Dans le système français ainsi décrit, le projet est donc, à chaque étape, étroitement contrôlé et validé par une double tutelle : la production puis le diffuseur. Il s'agit là d'une différence majeure d'avec le système états-unien, dans lequel la sélection des projets se fait en deux étapes : sur « pitch » et dossier dans un premier temps ; puis à l'issue du tournage d'un pilote, au terme duquel une seconde sélection est opérée parmi les projets, pour déterminer lesquels verront une première saison tournée et diffusée (parfois bien longtemps après le tournage du pilote). En France, au contraire, le choix de diffusion précède le tournage. Trois conséquences en découlent : la première est que, sauf exception, le concept de pilote n'existe pas ; la deuxième est qu'il est extrêmement rare qu'une série soit sélectionnée, tournée mais finalement non diffusée ; la troisième est que maintes premières saisons, pour peu que le public ne soit pas au rendez-vous, ne font pas l'objet d'une saison 2 : pour le diffuseur, le succès d'audience reste, en effet, le principal critère de renouvellement ou non d'une série.

→ Tournage

En pratique, une fois arrêté le choix de la série, une fois le scénario, le budget et le casting des rôles principaux validés par le diffuseur, et une fois passée l'étape de la « pré-production » (organisation des plannings, négociation des contrats, etc.), le tournage peut commencer. Selon le nombre d'épisodes de la saison, le tournage se fait généralement par « blocs » de 2 ou 3 épisodes, chaque bloc mobilisant un binôme réalisateur ou réalisatrice / monteur ou monteuse distinct. Ce système d'imbrication des plannings de tournage et de post-production permet de gagner du temps (donc de l'argent, puisque le régime d'emploi majoritaire est celui de l'intermittence) pour la production. Par exemple, un tournage de trois épisodes peut durer quatre semaines, puis une pause de quelques jours suit, puis le bloc de trois épisodes suivants est tourné sur quatre semaines de nouveau, etc. De cette manière, pendant le tournage du deuxième bloc, le montage du premier peut se faire en présence du réalisateur ou de la réalisatrice qui n'est plus requis.e pour le tournage des épisodes suivants. Pour gagner du temps, cependant, le montage des premiers épisodes tournés commence bien avant la fin du tournage du premier bloc, et la durée du montage en présence du réalisateur ou de la réalisatrice est réduite au maximum (une dizaine de jours⁷).

→ Préparation des images

La post-production de l'épisode (c'est-à-dire toutes les étapes qui ont lieu après le tournage) commence avec le montage des scènes filmées. En pratique, cette phase se découpe en plusieurs tâches, la première étant le transfert quotidien des cartes-mémoire contenant les images et le son en haute qualité depuis le lieu de tournage jusqu'au lieu de la post-production. Lorsque tournage et post-production ont lieu dans la même ville (voire dans le même bâtiment – on y reviendra⁸), cette étape n'est pas un problème. Cependant dans les cas (assez fréquents) de tournage en région, il convient de prévoir un budget pour organiser les aller-retours des cartes-mémoires entre lieu de tournage et post-production : ces aller-retours font l'objet d'une attention particulière, dans la mesure où, avant que les cartes-

⁷ Le temps accordé à cette étape est la principale différence entre le montage d'un unitaire de fiction ou d'un épisode de série pour la télévision et le montage d'un long-métrage pour le cinéma, qui peut s'étaler sur plusieurs mois.

⁸ Cette situation, extrêmement rare en France, a été inaugurée récemment par une série. Cf. Lamia Barbot, « La Cité du Cinéma, l'antre du cinéma et des séries TV », *Les Échos*, 22 mai 2017.

mémoires ne soient traitées en post-production, aucune autre copie n'existe des images tournées⁹.

Une fois les cartes mémoires arrivées, elles sont transmises à l'assistant-monteur ou l'assistante-monteuse, responsable de leur supervision, ainsi que de la copie et du traitement de leur contenu. L'assistant.e est ensuite en charge du dérushage et de la fabrication des « bout à bout » en s'aidant des notes de la scripte qui ont été prises sur le tournage et qui lui ont été transmises avec les cartes-mémoires¹⁰. Concrètement, il s'agit pour l'assistant.e de passer en revue tous les rushes (*i.e.* les images tournées entre lesquelles il va falloir choisir pour le montage) et de préparer du mieux possible le travail du monteur ou de la monteuse en faisant un premier tri des images disponibles, en plaçant des marqueurs sur celles qui sont dignes d'intérêt, en signalant s'il y a un problème de son ou d'image (caméra défectueuse, etc.), en les étiquetant avec le numéro de la scène tournée, et en les classant « bout à bout » sur la plate-forme de montage pour qu'elles puissent être consultées à l'envi par les équipes de réalisation ou de production (pour vérification)¹¹. Plus il y a de caméras sur le plateau de tournage, plus il y a de prises d'une même scène, plus il y a de rushes et plus le travail de tri, d'étiquetage et de préparation par l'assistant.e est long et indispensable.

→ Du montage au P.A.D.

À partir de là, le chef-monteur ou la chef-monteuse peut commencer les opérations de montage *stricto sensu*. Sur un épisode de série, il ou elle a environ deux semaines pour élaborer et proposer seul.e, c'est-à-dire sans le réalisateur ou la réalisatrice, une première version de l'épisode. Le montage se fait ainsi au fur et à mesure, dans l'ordre de tournage des scènes (qui n'est évidemment pas celui du scénario). A ce stade, il ou elle veille surtout à la cohérence des images et du son (les raccords) pour que l'action et la narration soient compréhensibles dans le temps imparti (52 minutes par épisode, en tenant compte du chapitrage et du format requis¹²).

La fin de cette première étape du montage, censée correspondre peu ou prou à la fin du tournage, c'est-à-dire à l'arrivée du réalisateur ou de la réalisatrice en post-production, une première version de l'épisode « nu » (sans musique, sans effets spéciaux, etc.) est achevée. Il n'y a alors que quelques jours pour faire les rectifications jugées nécessaires par le réalisateur ou la réalisatrice, avant la première projection de l'épisode à la production ; celle-ci soit valide cette version, soit demande de nouvelles rectifications. Le cas échéant, ces dernières devront être faites rapidement car le lendemain ou le surlendemain, en général, a

⁹ Sur l'une des séries dont j'ai suivi le montage, par exemple, le coursier chargé de faire ces aller-retours entre la ville où avait lieu le tournage, et Paris où avait lieu le montage, avait été soigneusement choisi par la société de post-production car il bénéficiait de la gratuité du train. Cette astuce permettait des économies non négligeables sur le budget global de la post-production.

¹⁰ La scripte transmet ainsi les impressions du tournage et les commentaires du réalisateur ou de la réalisatrice susceptibles d'aider au montage (par exemple : sur la scène 4 – la prise 2 est la meilleure, etc.)

¹¹ Pour faire des économies, là encore, certaines sociétés de post-production essaient de se passer de l'ensemble de ces étapes, en recourant à des logiciels conçus pour assurer de manière automatisée le travail de l'assistant.e, et permettre de passer directement du tournage au montage lui-même.

¹² Le montage doit anticiper les coupures imposées (publicitaires, notamment) et les pauses (ou « respirations ») dans le récit, qui consistent souvent dans l'intégration d'un *establishing shot* ou « esta » (c'est-à-dire un plan récurrent, fixe ou non, d'un lieu établissant le contexte d'une scène).

lieu une seconde projection auprès des responsables de la chaîne. Ce jour-là, le niveau de stress est assez haut pour l'équipe de montage, car si le diffuseur n'est pas satisfait, il faudra modifier le montage en très peu de temps – c'est-à-dire parfois en travaillant le soir ou la nuit – dans la mesure où le planning n'est pas négociable pour la suite de la post-production.

Une fois le montage de l'épisode validé, en effet, trois étapes sont encore prévues sur les trois ou quatre semaines restant sur le planning : la finalisation du travail sur les images par la « confo » (conformation) et l'étalonnage¹³ ; le travail sur le son qui ne peut être assuré qu'une fois les images définitivement calées¹⁴ ; et le mixage, c'est-à-dire l'harmonisation de la qualité de l'image et du volume du son en fonction des normes de la chaîne. Dès que le « P.A.D. » (Prêt à Diffuser) est achevé, une seconde projection avec les responsables de la chaîne est parfois organisée pour valider l'épisode fini. Les technicien.ne.s de la post-production enchaînent alors avec le travail sur l'épisode suivant, théoriquement tout juste sorti du montage.

→ Tenir le planning !

Tout, dans ce système, est fait pour qu'il n'y ait aucun temps mort : le montage de l'épisode 2 se fait pendant le tournage des épisodes 3 et 4, et pendant le montage son de l'épisode 1. Totalement interdépendants, les plannings sont extrêmement serrés, ce qui crée une pression considérable sur tous les personnels impliqués pour peu qu'il y ait un peu de retard à une étape. En effet, aucune marge de manœuvre n'est prévue par la production, soit parce que chacun.e (depuis les comédien.ne.s jusqu'aux monteurs et monteuses) peut s'être engagé.e sur un autre projet qui commencera immédiatement après celui-ci, soit parce que le site de post-production, loué (souvent fort cher) pour un temps donné, sera immédiatement occupé par une autre équipe. Il n'est pas rare que les personnels de la post-production se retrouvent donc fréquemment à devoir travailler de nuit ou le dimanche – des heures supplémentaires qui, bien souvent, ne seront pas payées – pour tenir les délais. En outre, la pression est d'autant plus importante que les structures d'emploi dans ces métiers reposent entièrement sur la réputation et le réseau personnel. Dans un si « petit monde », une réputation de fiabilité permettra de trouver aisément du travail, tandis qu'un refus de faire des heures supplémentaires, un manque d'autonomie sur les machines ou des problèmes de santé récurrents exposent vite au risque d'être « black-listé.e » par les sociétés de post-production.

Le montage : une transition professionnelle qui succède à une autre

Le passage au numérique, opéré dans les années 1990, a été, pour tou-te-s les professionnel-le-s du montage, un tournant majeur (Le Guern, 2005) dont les conséquences continuent à se faire sentir aujourd'hui. Le changement le plus évident a été morphologique : on est, en effet, passé d'un métier historiquement très féminisé (Denis, 2011) à un métier

¹³ La « confo » consiste à renumériser les images et les pistes son (plan par plan). Ce travail est assuré par un monteur spécialisé. C'est par exemple aussi à cette étape qu'on intègre les effets spéciaux lorsqu'il y en a. L'étalonnage est le lissage des couleurs et de la luminosité.

¹⁴ Il s'agit du montage des « directs » (c'est-à-dire le nettoyage des dialogues qui seront gardés) et du son (ambiances, habillage sonore, etc.), du calage des « post-synchro » (les comédien.ne.s pouvant être rappelé-e-s pour l'occasion) et de la réalisation des bruitages – le tout ne devant prendre que deux semaines à peine.

majoritairement masculin (Beuré, Chéron et Danard, 2014, p. 69 pour la télévision) et, depuis les années 1990, on y a définitivement perdu un poste – celui de « monteur ou monteuse stagiaire » – qui constituait un degré supplémentaire pour l’entrée dans les différentes tâches liées au montage. Les professionnel-le-s du montage sont ainsi réparti-e-s entre deux statuts aujourd’hui : l’assistantat et, comme le dit un enquêté non sans humour, « *la chefferie* »¹⁵ (chef-monteur ou chef-monteuse).

→ L’assistantat

L’assistantat, qui a toujours été moins créatif que le montage *stricto sensu*, a toutefois radicalement évolué ces trente dernières années, car le passage au numérique en a fait un poste de plus en plus technique. L’assistantat peut être soit une étape dans la carrière avant l’accès au montage lui-même, soit une spécialisation choisie, soit ce qu’on pourrait qualifier de job alimentaire pour certain-e-s monteurs et monteuses en manque de travail. Le but de ce poste est, comme on l’a déjà évoqué, de faciliter le travail du chef-monteur ou de la chef-monteuse, ce qui implique de savoir s’adapter à ses méthodes de travail. Lorsqu’un chef-monteur ou une chef-monteuse a trouvé un-e « bon.ne » assistant.e, c’est-à-dire avec qui il ou elle s’entend bien et travaille facilement, le binôme créé peut être extrêmement durable. Ainsi, en entretien, un chef-monteur parle, en riant, de l’assistant avec lequel il préfère travailler, comme de « *[s]on esclave personnel* ». Depuis quelques années, le développement de logiciels permettant d’automatiser le traitement des rushes rencontre la nécessité permanente de réduire les budgets de post-production, et constitue donc une menace réelle pour le métier d’assistant.e : dans ce contexte, les assistant-e-s sont plus ou moins explicitement poussé-e-s à savoir se rendre indispensables, ce qui implique – entre autres exemples – de savoir se tenir au courant et de se former seul en continu aux dernières nouveautés techniques, de se rendre disponibles, de ne jamais rechigner à des heures supplémentaires, etc.

→ Le montage

Le montage *stricto sensu* est considéré, quant à lui, comme un métier à la fois technique et créatif – la zone de créativité du chef-monteur ou de la chef-monteuse s’arrêtant néanmoins là où commence celle du réalisateur ou de la réalisatrice. Un chef-monteur confiait ainsi au cours d’un entretien que, dans les cas de désaccord avec le réalisateur ou la réalisatrice, il s’efforçait de ne pas argumenter et se répétait comme un mantra : « *ceci n’est pas mon film* ». Entre production, écriture, réalisation et post-production, l’intervention des monteurs et des monteuses est à la fois cruciale dans le processus de création de l’œuvre finie (sans montage, pas de film) et – parce qu’elle est jugée d’autant plus efficace qu’elle est invisible – symboliquement marginalisée par rapport aux professionnel-le-s dits *above the line*¹⁶. Pourtant, les monteurs et monteuses restent les premières personnes-ressources en

¹⁵ Les formules en italique et entre guillemets sont tirées des entretiens effectués pour l’enquête.

¹⁶ Pour illustrer cette invisibilité plus ou moins bien vécue par les monteurs et monteuses, je n’évoquerai qu’un exemple parmi ceux, fort nombreux, rencontrés sur le terrain : lors de la post-production de la saison 2 d’une série dont la saison 1 venait d’être diffusée, une lettre officielle avait été envoyée par la chaîne à la suite de ses bons résultats d’audience. Le diffuseur y remerciait nommément un certain nombre de personnes ayant travaillé sur la série : l’équipe de production, les scénaristes, les réalisateurs et leurs assistants, les comédien.ne.s des rôles principaux, etc. Les monteurs et leur assistante n’y étaient évidemment pas mentionnés. L’un des monteurs a alors imprimé un exemplaire de la lettre, y a rajouté son nom au stylo et l’a affichée sur la porte de sa salle de

cas de difficulté non détectée au moment du tournage. Le montage est en effet, par essence, le moment où se révèlent les problèmes de toute sorte – de scénario, de jeu des comédiens, de raccord, de matériel de tournage, etc.¹⁷ Or, comme on l’a vu, en raison de l’imbrication des plannings, toute perte de temps est irrémédiable. De cela découle la principale qualité des monteurs et des monteuses : savoir prendre des décisions rapidement et couper sans état d’âme.

→ Des métiers de l’intermittence

Comme tou-te-s les intermittent-e-s du spectacle (Grégoire, 2013 ; Menger, 2011), les personnels du montage dépendent d’emplois discontinus et de conditions de travail variables, qui sont à renégocier avec chaque nouvel employeur – la question de l’indemnité pour les repas, par exemple, est systématiquement posée puisque rares sont les sites de post-production à être équipés d’une cantine. Ce type de négociations concernent des points apparemment secondaires, qui peuvent pourtant avoir une influence réelle sur le moral et le rapport au travail : une monteuse évoquait en entretien les salles de montage petites et sans fenêtre dans lesquelles elle ne pouvait plus travailler sans se sentir étouffer¹⁸. De même, tou-te-s parlent de l’importance de la salle commune, où l’on peut faire une pause et rencontrer des collègues –il s’agit bien d’une nécessité dans un quotidien qui serait, autrement, fort solitaire.

Fréquenter des collègues est, d’ailleurs, d’autant plus une nécessité que le deuxième trait commun à ces métiers est une dépendance absolue au réseau relationnel : en l’absence d’intermédiaires (agents, entreprises de courtage, etc. - Roueff et Sofio, 2013), le marché de l’emploi dans le montage est un pur marché des réputations, indexé sur les seuls réseaux d’interconnaissance. Les embauches se font toujours sur un coup de fil : A appelle B pour lui proposer un travail sur telles dates ; si B n’est pas disponible sur ces dates, il ou elle va recommander C que A va appeler ensuite ; etc. Traditionnellement, dans le monde du cinéma, les réalisateurs et réalisatrices ont « leur » monteurs ou monteuses, qui ont « leurs » assistant-e-s, ce qui contribue à simplifier les embauches. Or la série change un peu la situation à cet égard, puisqu’elle tend à déconnecter l’embauche du réalisateur ou de la réalisatrice, de celle des professionnel-le-s du montage (on y reviendra).

Le troisième trait caractéristique de ces métiers, enfin, est la nécessité de se former en continu et, dans la plupart des cas, sur le tas¹⁹. Dès lors, on constate une disqualification rapide

montage, mettant ainsi ironiquement en valeur à la fois sa fierté d’avoir participé à un succès salué par le diffuseur lui-même, et sa frustration d’avoir été oublié dans la liste des remerciements.

¹⁷ Un monteur m’expliquait ainsi que « *les acteurs, ils nous doivent beaucoup...* ». Effectivement, c’est au montage qu’on peut rattraper les erreurs (quand un-e comédien-ne prononce un mot interdit – le nom d’une marque par exemple – et que l’équipe de réalisation ne s’en est pas rendue compte), voire pallier des défauts dans le jeu (quand un-e comédien-ne met trop de temps à dire une réplique, par exemple). Un autre monteur décrivait les différents moyens techniques disponibles pour rattraper certains problèmes de mise en scène (« *quand le réal n’a pas de point de vue, qu’il ne dirige pas ses acteurs* ») ou pour rythmer artificiellement une scène un peu ennuyeuse.

¹⁸ L’association professionnelle Les Monteurs Associés (LMA) a d’ailleurs publié des recommandations sur son site en 2013, concernant *La salle de montage idéale* - http://www.monteursassocies.com/wp-content/uploads/LMA_la_salle_ide%CC%81ale.pdf

¹⁹ Il existe bien sûr des organismes de formation professionnelle proposant des stages et des cours (il existe une formation spécialisée en montage de séries, par exemple), mais les budgets sont généralement insuffisants pour

de celles et ceux qui, ayant fait l'essentiel de leur carrière avant l'ère numérique, n'ont pas l'aisance des générations plus jeunes sur les logiciels de montage. La sortie régulière de nouvelles versions de ces logiciels, en outre, exige une motivation et une capacité à l'auto-formation que n'ont plus bien des professionnel·le·s (souvent des femmes, puisque les métiers du montage, à l'époque des bobines de films, étaient très féminisés). Cette prégnance relativement récente de l'informatique et de l'auto-formation est à l'origine non seulement d'une assimilation nouvelle du montage à un métier de *geek* mais aussi, par voie de conséquence, d'une relative individualisation des profils, certain·e·s ayant ainsi les compétences pour « sortir du lot ». Ces compétences techniques sont d'ailleurs particulièrement appréciées des sociétés de production (que ce soit une rapidité peu commune qui – rareté ! – fait gagner du temps sur les plannings ; ou la maîtrise des logiciels d'effets spéciaux qui évite à la post-production d'embaucher un·e spécialiste ; ou encore une expertise dans le domaine du son ou de la musique qui rajoutera un petit « plus » au moment du montage, etc.)

Qu'est-ce que les séries font au montage ?

L'imposition progressive dans le contexte français de la série sur le modèle états-unien ont conduit à des changements dans les pratiques depuis moins de dix ans. Même s'il est toujours difficile d'analyser des transitions en cours, celles-ci semblent bien, dans leurs conséquences sur les professions du montage, comparables à celle du passage au numérique. On peut les regrouper en trois ensembles.

→ Restructuration du marché du travail

Le raccourcissement des calendriers de production induit par la nécessité de laisser s'écouler un temps minimal entre chaque saison, implique, pour des raisons évidentes de rapidité et d'économie, une certaine pérennisation des équipes d'une saison à l'autre. Les équipes de post-production sont particulièrement concernées par cette situation dans la mesure où, contrairement aux technicien·ne·s ou aux comédien·ne·s, elles ne dépendent ni du changement éventuel des lieux de tournage ni de l'évolution des scénarios. Pour des intermittent·e·s du spectacle, le retour périodique – généralement annuel – d'un nombre d'heures de travail minimal assuré, est une garantie précieuse et extrêmement recherchée : être recruté·e sur l'une d'elles, c'est l'assurance – pour peu que la série soit renouvelée par le diffuseur bien sûr – d'une certaine sérénité en matière d'emploi²⁰. La conséquence est donc une concurrence accrue autour des séries, au point qu'en entretien, une monteuse décrit l'ambiance délétère suscitée par des rivalités de plus en plus importantes, alors que la profession lui semblait plus solidaire auparavant ; elle parle ainsi des « *peaux de banane* » que déposent des collègues envieux sur le chemin de celles et ceux qui ont la chance d' « être sur une série », soit pour prendre leur place, soit pour y placer un·e ami·e.

La concurrence est d'autant plus forte autour des séries dont le succès populaire ou critique est important, car leur renouvellement s'annonce quasi-automatique sur plusieurs

faire face à l'étendue de la demande, et la majorité des professionnel·le·s du montage disent ne pas pouvoir se former comme ils et elles le souhaiteraient.

²⁰ Rappelons que le régime intermittent en France repose sur la nécessité de justifier d'un nombre minimal d'heures de travail par an pour pouvoir bénéficier de la protection sociale.

années. L'intérêt des professionnel-le-s du montage pour l'audience des productions sur lesquelles ils et elles travaillent est une nouveauté liée aux séries : à l'époque où l'essentiel des fictions produites pour la télévision était constitué d'unitaires, personne ne s'intéressait vraiment aux scores d'audience ou aux critiques. Ce n'est clairement plus le cas désormais. Les membres d'une équipe de post-production se tiennent au courant de l'audimat des épisodes de « leur » série, ils et elles se félicitent collectivement des bons scores lorsque c'est le cas, ou s'inquiètent si les chiffres sont bas, et ce même lorsque la série en question n'entre pas du tout dans leurs goûts.

« Être sur une série », cependant, peut être à double tranchant. L'avantage d'un emploi régulier et relativement durable revient, en effet, à « *sortir des réseaux* » pendant un certain temps. En d'autres termes, être longtemps employé-e sur une série oblige à décliner les offres qu'on peut recevoir de temps en temps de la part de collègues ou de sociétés de post-production. Or chaque intermittent-e qui dépend de son réseau de connaissances pour travailler, sait qu'au bout d'un certain nombre de refus, les offres ne viendront plus, ce qui signifie des difficultés à retrouver du travail le jour où on sera de nouveau « *sur le marché* », puisqu'il faut du temps pour revenir dans les réseaux, faire savoir à ses contacts qu'on est libre de nouveau, etc. D'où l'importance de savoir anticiper la fin d'une série, c'est-à-dire savoir détecter en amont les signes qu'une série est en danger de non-renouvellement (tensions dans l'équipe de production, scores d'audience faibles, etc.²¹)

→ Porosité nouvelle entre télévision et cinéma

Sous l'effet conjugué de la revalorisation du format sériel aux États-Unis et d'une demande renouvelée de la part d'un public cultivé, plutôt amateur de cinéma d'auteur, quelques sociétés de production spécialisées dans des productions exigeantes ont commencé à investir dans des séries télévisées – songeons à Haut et Court, producteur des *Revenants* pour Canal +. Pour plusieurs diffuseurs, le souci de produire des « créations originales » de grande qualité a contribué, de même, à accroître le prestige de ce format en France, notamment en attirant des professionnel-le-s venu-e-s du cinéma d'auteur, induisant davantage de porosité entre univers du cinéma et univers de la télévision.

Pour les professions du montage, jusqu'alors, la porosité entre ces deux univers était relativement restreinte : s'il arrivait que certain-e-s monteurs ou monteuses de cinéma travaillent pour la télévision, l'inverse n'était que rarement vrai²² ; la difficulté de passer de l'un à l'autre était, de fait, liée au fait que ces deux univers se distinguent nettement par des réseaux professionnels propres, des types de parcours particuliers, des conventions collectives ou des temporalités de travail différentes. Les professionnel-le-s du montage pour la télévision s'avèrent, par ailleurs, peu intégrés dans les structures de la représentation syndicale. Mais l'arrivée, dans le monde de la série télévisée, d'équipes entières de réalisation et de post-production venues du cinéma, a, là aussi, contribué à brouiller les frontières. Or, comme on l'a vu, l'assistantat et le montage sur des séries impliquent un certain nombre de compétences spécifiques, notamment en termes de rapidité et d'autonomie dans les choix – on a ainsi vu se développer des cycles de formation continue sur le montage de séries, qui

²¹ Un assistant-monteur qui venait d'apprendre qu'un rôle principal menaçait de quitter la série sur laquelle il travaillait, me confia aussitôt : « *Ça sent le sapin... il est temps de réactiver les réseaux... !* »

²² Sur les liens historiques (et fortement hiérarchiques) entre cinéma et télévision, voir Alexandre, 2015, notamment chap. 3.

témoignent non seulement de l'existence d'une véritable demande dans ce domaine, mais aussi, plus globalement, de la légitimation d'une spécialisation dans le montage de séries²³.

→ Reconfiguration des hiérarchies internes

Enfin, je fais ici l'hypothèse que les métiers du montage connaissent une troisième évolution majeure – en cours d'actualisation²⁴ – avec l'imposition progressive du modèle des séries états-uniennes : il s'agit de la reconfiguration générale des systèmes de loyauté qui structuraient jusqu'à présent (et structurent encore en partie) le marché de l'emploi dans la post-production. On a vu que le fonctionnement par saison tend à favoriser le renouvellement tacite des personnels de post-production, y compris lorsque l'équipe de réalisation est amenée à changer ou à se dédoubler – c'est-à-dire lorsque plusieurs équipes de tournage doivent travailler en parallèle, pour gagner du temps dans la production de la saison. Ce système induit donc des liens directs, renouvelés et durables entre les personnels chargés du montage et la société de post-production (ou de production, selon les cas) qui les embauche, et qui embauche de même, mais en parallèle, la ou les équipes de réalisation. En d'autres termes, le lien attachant traditionnellement, sur le marché de l'emploi audiovisuel, un réalisateur ou une réalisatrice de cinéma d'une part, et « son » monteur ou « sa » monteuse d'autre part, se trouve peu à peu, dans cette nouvelle configuration de la saison de série télévisée, sinon rompu, du moins contourné. Le marché de l'emploi des personnels de post-production pour la télévision serait en effet en train de se réorganiser non plus selon les chaînes de loyautés interindividuelles, jusqu'alors calquées sur celles qui structurent les appariements professionnels au cinéma (tel.le réalisateur ou réalisatrice requérant de la production qu'elle embauche tel.le monteur ou monteuse, ce-tte dernier-e agissant de même auprès de la production pour l'embauche de tel.le assistant-monteur ou assistante-monteuse – cf. pour une analyse de ces collectifs dans le monde du cinéma : Alexandre et Lamberbourg, 2016), mais selon des logiques de *viviers*, qui sont les réseaux propres aux sociétés de production et de post-production, chacune mobilisant un petit groupe d'« habitué·e·s » qu'elles appartiennent au gré des projets en cours.

De plus, en particulier sur les séries ayant duré plusieurs saisons ou celles requérant des équipes de tournage multiples, on peut constater un certain *turn-over* à la réalisation d'une saison à l'autre. Dès lors, en comparaison, les professionnel·le·s de la post-production, dont l'embauche est beaucoup plus pérenne, peuvent apparaître comme des sortes de « permanent·e·s » de la série, vis-à-vis de réalisateurs ou de réalisatrices qui non seulement ne sont parfois là que pour un ou deux épisodes, mais qui voient en outre leur marge de manœuvre créative plus ou moins réduite par la production ou l'équipe de création de la série, en charge de la cohérence scénaristique ou esthétique de chacun des épisodes. Cette situation ne peut qu'entraîner une évolution de la hiérarchie symbolique (qui n'est déjà, sur certaines

²³ Il faut rapprocher l'ouverture de ces cycles de formation professionnelle sur le montage de séries, de l'ouverture de la filière dédiée à l'écriture de séries au sein de la Femis (et dont on a beaucoup parlé dans les médias), ou de la tenue, en France, des premières *masterclasses* spécialisées sur les séries par les spécialistes états-uniens du scénario et du *script-doctoring*, tels Robert McKee ou John Truby (Marsaud et Sofio, 2018).

²⁴ Cela signifie concrètement que les deux systèmes (le traditionnel et le nouveau) cohabitent toujours actuellement *de facto*, non sans difficultés, comme on a pu le constater au cours de l'enquête ethnographique. On choisit cependant de parler de cette reconfiguration générale comme d'une *hypothèse* dans le présent texte, car elle doit encore être testée et confirmée (ou infirmée !) au moyen du traitement statistique prévu évoqué plus haut.

productions, plus aussi nette qu'elle peut l'être au cinéma) entre des professionnel·le·s du montage de séries, de plus en plus spécialisé·e·s et incité·e·s à l'autonomie, et des réalisateurs ou réalisatrices, dont la position d'auteur est amenée à s'effacer d'autant plus vite que s'imposera celle du *showrunner*²⁵.

Illustration – encore unique à cette échelle – non seulement de ces reconfigurations du marché de l'emploi audiovisuel, mais surtout de leurs corollaires sur les conditions de travail des personnels du montage pour la télévision, le modèle de production inauguré, ces dernières années, sur l'une des séries françaises les plus reconnues, est celui qui a poussé le plus loin l'adaptation des structures nationales au prototype de la série états-unienne, en instaurant notamment une totale intégration verticale de tous les métiers simultanément impliqués dans la fabrication de chaque saison, depuis le tournage jusqu'au montage. Tout ce petit monde se côtoie ainsi plusieurs mois durant dans le même bâtiment, situé en Île-de-France, où se déroulent à la fois une partie des tournages et l'intégralité des opérations de la post-production : le fait de déjeuner à la cantine en compagnie des technicien·ne·s ou des comédien·ne·s est ainsi décrit comme une expérience absolument exotique par certain·e·s professionnel·le·s du montage qui se sentent, pour la première fois, membres à part entière d'un projet culturel.

Conclusion

Peut-être davantage encore que le cinéma, pour lequel existent des configurations économiques variées entre lesquelles une circulation a toujours été possible (Duval, 2016), les séries télévisées apparaissent aujourd'hui comme un exemple paradigmatique de création collective sous contraintes – budgétaires, temporelles, techniques – relativement homogènes. Les réponses à ces contraintes tendent, dès lors, à s'uniformiser elles aussi, et ce au-delà de la diversité des sociétés de production ou de celle (limitée) des diffuseurs. Cette uniformisation s'opère à travers une adaptation des structures de production au modèle de la série états-unienne issue de la *Quality TV* ; le maintien, dans ce contexte, des institutions et des chaînes de décision chargées de déterminer le contenu des programmes audiovisuels français, ne laisse d'ailleurs pas de susciter des tensions²⁶.

Dans ce contexte, prendre en compte l'impact des contraintes matérielles sur « l'œuvre » finie (Mille, 2018) permet d'offrir des perspectives renouvelées pour l'étude des séries comme nouveaux supports de création. L'objet de cet article était donc de mettre en pratique une telle approche, à partir du cas d'intervenant·e·s spécifiques dans le processus de fabrication d'une série télévisée : les professionnel·le·s du montage des fictions pour la télévision. Ces personnels, dont les conditions d'emploi et de travail ont déjà radicalement changé depuis le milieu des années 1990 sous l'effet du passage au numérique, voient évoluer

²⁵ Il faudrait ici pouvoir évaluer et rapprocher la marge de manœuvre créative « moyenne » du monteur ou de la monteuse de cinéma, par exemple, et celle de leurs collègues travaillant sur des séries télévisées. Des dispositifs d'enquête spécifiques sont en cours d'élaboration pour saisir et comparer sur le temps long, ces éléments qui sont évidemment difficilement objectivables par la seule observation, à travers les entretiens ou la littérature spécialisée (voir par exemple : Binh, Sojcher et Audiard, 2017).

²⁶ Voir, pour la question de la création scénaristique, le rapport de la Mission Chevalier (*Fiction française. Le défi de l'écriture et du développement*) remis en mars 2011 par Pierre Chevalier, Sylvie Pialat et Franck Philippon au CNC, dans lequel l'essor du modèle de la série télévisée et l'émulation de l'exemple états-unien sont évoqués à plusieurs reprises.

non seulement la morphologie de leur profession, mais aussi leurs modalités d'emploi, ainsi que leur position dans la chaîne de coopération du travail audiovisuel, sous l'effet de la croissance récente du nombre de séries françaises. Les opérations de montage et les personnels qui s'en chargent offrent alors un point de vue original, au carrefour de l'économique, du social et de l'esthétique, sur les conséquences de l'importation du modèle de la série états-unienne en France.

Bibliographie

ALEXANDRE Olivier, 2015, *La règle de l'exception : Écologie du cinéma français*, Paris, Editions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.

ALEXANDRE Olivier, **LAMBERBOURG** Adeline, 2016, « Le singulier collectif. L'auteur à travers ses réseaux », *Sociologie de l'Art*, OPuS 25 & 26(1), p. 63-82.

BEURE Fanny, **CHERON** Marie-Gabrielle, **DANARD** Benoît, 2014, « La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle », *Les Etudes du CNC*, Paris, CNC, Direction des études, des statistiques et de la prospective.

BEUSCART Jean-Samuel, **BEAUVISAGE** Thomas, **MAILLARD** Sisley, 2012, « La fin de la télévision ? : Recomposition et synchronisation des audiences de la télévision de rattrapage », *Réseaux*, 175(5), p. 43-82.

BINH N. T., **SOJCHER** Frédéric, **AUDIARD** Jacques (dir.), 2017, *L'art du montage: comment les cinéastes et les monteurs réécrivent le film*, Bruxelles, Les Impressions nouvelles.

BONDEBJERG Ib, 2008, « American Television: Point of Reference or European Nightmare? », in **Bignell** Jonathan, **Fickers** Andreas (dir.), *A European television history*, Malden, MA ; Oxford, Wiley-Blackwell, p. 154-183.

BRIGAUD-ROBERT Nicolas, 2011, *Les producteurs de télévision: socio-économie d'une profession*, Saint-Denis, Presses universitaires de Vincennes.

BUXTON David, 2011, *Les séries télévisées: forme, idéologie et mode de production*, Paris, L'Harmattan.

CALDWELL John Thornton, 2008, *Production culture: industrial reflexivity and critical practice in film and television*, Durham, N.C, Duke University Press.

CHALVON-DEMERSAY Sabine, 2012, « La saison des châteaux. Une ethnographie des tournages en "décors réels" », *Réseaux*, 172, p. 175-213.

DANARD Benoît, **LE CHAMPION** Rémy, 2005, *Les programmes audiovisuels*, Paris, La Découverte.

DENIS Sébastien, 2011, « À la recherche du monteur. La lente émergence d'un métier (France, 1895-1935) », *1895. Mille huit cent quatre-vingt-quinze*, 65, p. 52-81.

DUVAL Julien, 2016, *Le cinéma au XXe siècle: entre loi du marché et règles de l'art*, Paris, CNRS Éditions.

GREGOIRE Mathieu, 2013, *Les Intermittents du spectacle. Enjeux d'un siècle de luttes*, Paris, La Dispute, Travail et salariat.

HAMMOU Karim, **VERDALLE** Laure de, 2015, « Committing to a First Movie: Producers, Distributors, and Television Channels Dealing with New French Directors (2000-2010) », Invisible Makers of "Popular Culture." Production, Distribution and Talent Representation in the Film and TV Industries, Paris, 1 juin 2015.

LE GUERN Philippe, 2004, « Mutations techniques et division du travail : le cas des monteurs sons », *Volume !. La revue des musiques populaires*, 3 , p. 101-121.

LE GUERN Philippe, 2005, « Les monteurs passent au numérique : révolution d'un métier et tentatives de régulation », in *Les ressorts de la mobilisation au travail*, Jean-Pierre **Durand**, Danièle **Linhart** (dir.), Octarès Éditions, p. 33-43.

LECLER Romain, 2017, « La grille et la palme. Deux régimes d'exportation des biens audiovisuels », *Revue Française de Socio-Économie*, 19, p. 153-175.

MARSAUD Gaël, **SOFIO** Séverine, 2018, « "This class will change your writing life". Hollywood's "Screenwriting Gurus" in Paris and Their Public », Rapport de recherche, « *Transnational Hollywood* » *Research Report (PICS)*, Paris, CNRS - Université Paris 8.

MCCABE Janet, 2007, *Quality TV: Contemporary American Television and Beyond*, I.B.Tauris.

MENGER Pierre-Michel, 2011, *Les intermittents du spectacle: sociologie du travail flexible*, 1e éd. 2005, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.

MILLE Muriel, 2016, « Le processus collectif de création d'un feuilleton télévisé », *Sociétés contemporaines*, 101, p. 91-114.

MILLE Muriel, 2018, « 'Chaque mot a un coût' », *Savoir/Agir*, N° 44(2), p. 55-64.

PASQUIER Dominique, 2008, « Conflits professionnels et luttes pour la visibilité à la télévision française », *Ethnologie française*, 38(1), p. 23-30.

ROUEFF Olivier, **SOFIO** Séverine, 2013, « Intermédiaires culturels et mobilisations dans les mondes de l'art », *Le Mouvement social*, 243, p. 3-7.

SIRACUSA Jacques, 2001, *Le JT, machine à décrire: sociologie du travail des reporters à la télévision*, Bruxelles, De Boeck Université, Médias recherches.