

Profil de Compétences

RÉALISATEURS, RÉALISATRICES

En cinéma et télévision

Une analyse de compétences

www.crhsculturel.ca



Conseil
des ressources humaines
du secteur culturel

Cultural
Human Resources
Council

Compétences recommandées pour

Réalisateurs, réalisatrices
en cinéma et télévision

PROFIL DE COMPÉTENCES

Ce projet est financé par
le gouvernement du
Canada par l'entremise du
Programme des conseils
sectoriels

Canada

Conseil des ressources humaines du secteur culturel

17, rue York, pièce 201

Ottawa (Ontario) K1N 9J6

Téléphone : (613) 562-1535 / 1-866-562-1535

Télécopieur : (613) 562-2982

Courriel : info@crhsculturel.ca

Site Web : www.crhsculturel.ca



**Cultural Human
Resources Council**

**Conseil des
ressources humaines
du secteur culturel**

Dans le présent document, le masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte

LIMITATION DE RESPONSABILITÉ

Les compétences attendues dans le domaine de la RÉALISATION EN CINÉMA ET TÉLÉVISION – Profil de compétences © Conseil des ressources humaines du secteur culturel,

Version 1.0, 2008.

Tous droits réservés.

De nombreux représentants du secteur culturel canadien ont généreusement participé à la préparation de ce **Profil de compétences**. Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel espère que ces informations seront utiles et faciles à consulter, mais les fournit « telles quelles ». Il n'offre aucune garantie concernant lesdites informations et ne fait aucune représentation par leur publication. Le CRHSC rejette toute responsabilité, quelle qu'elle soit, découlant de l'utilisation, ou l'impossibilité d'utiliser ces informations.

Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du CRHSC et du gouvernement du Canada.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION | 4

SOMMAIRE – CHARTE DES COMPÉTENCES | 6

PROFIL DE COMPÉTENCES | 7

A. ANALYSER DES SCÉNARIOS ET DES CONCEPTS | 8

**B. TRADUIRE DES CONCEPTS ET DES SCÉNARIOS DANS SON
LANGAGE CINÉMATOGRAPHIQUE | 10**

C. SÉLECTIONNER DES ACTEURS ET UNE ÉQUIPE DE CRÉATION | 12

D. DÉTERMINER LES PARAMÈTRES DU TOURNAGE | 16

E. PRÉPARER LA PRODUCTION | 18

F. DIRIGER LA MISE EN SCÈNE | 21

G. DIRIGER LE MONTAGE | 23

H. CRÉER UNE AMBIANCE SONORE ET MUSICALE | 26

.... ET POUR EXERCER LES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ÉNUMÉRÉES
CI-DESSUS, UN **RÉALISATEUR EN CINÉMA ET TÉLÉVISION** DOIT POUVOIR.... :

I. MANIFESTER DES APTITUDES POUR LA COMMUNICATION | 28

J. DÉMONTRER DES COMPÉTENCES PERSONNELLES | 30

INTRODUCTION

Ce document présente les résultats d'une analyse professionnelle ¹ ayant pour objet la **Réalisation en cinéma et télévision**.

Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (www.culturalhrc.ca) est un organisme national qui a pour objectif de renforcer la main-d'œuvre culturelle canadienne et d'améliorer les ressources humaines au sein du secteur culturel. Le Conseil se veut au centre de l'action et de la réflexion dans le domaine du développement des ressources humaines et compte parmi ses membres des artistes indépendants, des travailleurs culturels, des employeurs, des organismes et des entreprises de l'ensemble des industries culturelles et des disciplines artistiques du secteur.

Le CRHSC a mené à bien plusieurs projets en collaboration avec l'industrie du cinéma et de la télévision dont l'élaboration d'une stratégie nationale de formation pour l'industrie, *3, 2, 1, Action !*, et la mise sur pied d'un conseil consultatif national sur la formation qui veillera à la mise en œuvre des recommandations de la stratégie.

Le CRHSC a également effectué des analyses de professions pour certains métiers clés de l'industrie du cinéma et de la télévision dont les réalisatrices et réalisateurs, les productrices et producteurs, les documentaristes ainsi que les directrices et directeurs de production.

Le **Profil de compétences** doit être utilisé en lien avec la **Charte des compétences** relatives à la **Réalisation en cinéma et télévision**.

La **charte de compétences** définit l'ensemble des compétences liées au travail de réalisation en cinéma et en télévision qui ont été compilées par un groupe de travail composé de réalisatrices et réalisateurs professionnels provenant des diverses régions du Canada. La charte est complétée par le profil des compétences des réalisatrices et réalisateurs de cinéma et de télévision.

La charte et le profil peuvent être utilisés par une réalisatrice ou un réalisateur pour évaluer ses propres compétences et déterminer les domaines dans lesquels elle ou il devrait poursuivre sa formation. Pour les entreprises, ces outils peuvent servir à établir les profils d'emploi, à élaborer des programmes de perfectionnement professionnel basés sur les compétences, à négocier et à adapter des programmes de formation, à concevoir des programmes de planification de carrière, des profils de recrutement ou encore des descriptions de postes.

L'ensemble de l'exercice a été initié et coordonné par le Conseil des ressources humaines du secteur culturel grâce au soutien financier du Programme des conseils sectoriels du Gouvernement du Canada.

¹ Les expressions « analyse professionnelle » et « profil de compétences » sont considérées comme des synonymes et sont donc utilisées sans distinction dans le cadre du présent document.

MÉTHODOLOGIE

Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) a eu recours à la méthode DACUM (Developing A CURriculum) pour réaliser cette analyse professionnelle. Un des principes directeurs de la méthode DACUM consiste à mettre à contribution un groupe d'experts praticiens pour qu'ils identifient les compétences qu'ils doivent démontrer dans l'exercice de leur métier ou de leur profession.

Ensemble, la **Charte des compétences** et le **Profil** comprennent **quatre** niveaux d'analyse :

1. Une série de **champs de compétences**. Un champ de compétences représente une fonction ou une responsabilité majeure dans une profession, un métier ou un emploi donné. Nous avons distingué deux types de champs de compétences : les champs de **compétences professionnelles** (voir les sections A jusqu'à H) et les champs de **compétences générales** (voir les sections I et J).
2. Chacun des champs a ensuite été ventilé en **compétences**. Un énoncé de compétence, à l'instar des champs de compétences, est défini en termes comportementaux et débute par un verbe d'action.
3. Chaque compétence est à son tour « décortiquée » en **tâches spécifiques** (voir les sections A jusqu'à H) ou en **principales habiletés** (voir les sections I et J) L'identification des tâches spécifiques ou des principales habiletés constitue une étape d'analyse qui se situe en quelque sorte à mi-chemin entre l'analyse globale d'une compétence donnée et l'analyse détaillée des actions qui sont associées à l'exercice de cette compétence.
4. On retrouve enfin une liste non exhaustive d'**actions clés** et de **compétences générales** qui peuvent constituer un ensemble de critères pour évaluer les compétences.

REMERCIEMENTS

Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel tient à remercier pour leur contribution :

LE GROUPE D'EXPERTS

Norma Bailey - réalisatrice - MB
Jon Deitcher - Endorphin Films - QC
Frédéric Desjardins - Ôgonblik Inc. - QC
Carole Lepage – réalisatrice - QC
Yvonne Defour – réalisatrice - QC
Shayne Metcalfe - ISEE Motion Picture Company - SK
Jeff Newman – Director - MB
Michel Poulette – réalisateur - QC
Stephen Hall – réalisateur - SK

LE COMITÉ DIRECTEUR

Lucille Demers - Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec (RFAVQ) - QC
Eleanor James - co-présidente - ON
Lise Lachapelle - Association des réalisateurs & réalisatrices du Québec – ARRQ - QC
Danièle Léger, Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son – AQTIS - QC
Lesley Lucas - Directors Guild of Canada – DGC - ON
Mark Melymick - co-président (Sheridan Institute of Technology and Advanced Learning) - ON
Julia Neville - IATSE - BC
Susan Vaas - Canadian Film and Television Production Association (CFTPA) - ON

L'ÉQUIPE DE SOUTIEN

Susan Annis - Directrice générale, CRHSC
Lucie D'Aoust - Gestionnaire principale de projets, CRHSC
Pierre Morin - Consultant et facilitateur DACUM
Jeanne Villeneuve - Traductrice
Pierre Beaudoin - Conseil-expert

COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

A. ANALYSER DES SCÉNARIOS ET DES CONCEPTS

1. Évaluer la structure narrative d'un scénario
2. Se documenter sur le sujet traité
3. Analyser les problèmes techniques potentiels
4. Évaluer la faisabilité financière du projet
5. Prévoir des solutions de rechange

B. TRADUIRE DES CONCEPTS ET DES SCÉNARIOS DANS SON LANGAGE CINÉMATOGRAPHIQUE

1. Élaborer un découpage technique préliminaire
2. Créer un scénarimage (storyboard) / une animatique (animatics)
3. Élaborer une feuille de route (pour événements en direct, nouvelles, émissions en temps réel, magazines télévisés)
4. Présenter une vision détaillée du projet aux parties concernées

C. SÉLECTIONNER DES ACTEURS ET UNE ÉQUIPE DE CRÉATION

1. Élaborer le profil des personnages
2. Organiser et tenir des auditions
3. Évaluer la prestation des candidats
4. Déterminer le profil des chefs de départements
5. Procéder à la sélection des chefs de départements
6. Informer les chefs de départements et solliciter leurs suggestions

D. DÉTERMINER LES PARAMÈTRES DU TOURNAGE

1. Définir le style sonore et visuel du film
2. Élaborer une stratégie et des solutions de tournage en conformité avec le calendrier de tournage et le budget
3. Déterminer le format du tournage
4. Déterminer le, les lieux de tournage
5. Déterminer l'équipement requis
6. Approuver l'horaire de tournage

E. PRÉPARER LA PRODUCTION

1. Effectuer une lecture technique avec l'équipe de création
2. Effectuer des visites techniques des lieux de tournage
3. Approuver les suggestions de l'équipe de création
4. Approuver les horaires
5. Effectuer une lecture collective du scénario avec les acteurs
6. Apporter des ajustements au scénario
7. Transférer sa vision à l'écran
8. Établir et entretenir de bonnes relations avec les acteurs et l'équipe technique

F. DIRIGER LA MISE EN SCÈNE

1. Diriger les répétitions hors plateau
2. Effectuer la mise en place
3. Finaliser les préparatifs techniques
4. Tourner la scène

G. DIRIGER LE MONTAGE

1. Analyser le matériel tourné (*rushes*)
2. Partager sa vision et ses attentes avec le monteur
3. Diriger le montage jusqu'à l'étape de premier montage (*rough cut*)
4. Diriger le montage jusqu'à l'étape de la version du réalisateur (*director's cut*)
5. Soutenir/ défendre la version du réalisateur
6. Diriger le montage jusqu'à l'étape de la version finale (*locked picture*)
7. Diriger la correction de la couleur et des effets spéciaux

H. CRÉER UNE AMBIANCE SONORE ET MUSICALE

1. Déterminer le style musical et l'ambiance sonore
2. Donner des directives au compositeur, au superviseur musical et au monteur sonore
3. Sélectionner la musique
4. Diriger l'enregistrement des voix hors champ et des dialogues additionnels ou de remplacement (A.D.R.)
5. Approuver le mixage

COMPÉTENCES GÉNÉRALES

I. MANIFESTER DES APTITUDES POUR LA COMMUNICATION

1. Pratiquer l'écoute active
2. Communiquer verbalement avec clarté et concision
3. Communiquer par écrit avec clarté et concision
4. Faire des présentations
5. Mener des entrevues
6. Faire preuve de tact et de diplomatie
7. Manifester de l'empathie
8. Persuader
9. Utiliser la terminologie en usage dans son domaine d'activité

J. DÉMONTRER DES COMPÉTENCES PERSONNELLES

1. Affirmer son identité artistique
2. Voir l'ensemble d'une situation
3. Faire preuve de leadership
4. Exercer son autorité
5. Prendre des décisions
6. Résoudre des problèmes
7. Démontrer un esprit d'analyse
8. Faire preuve d'ouverture d'esprit
9. Faire preuve de créativité et d'imagination
10. Démontrer de la confiance en soi
11. Maintenir sa concentration
12. Faire preuve de rigueur et d'un souci du détail
13. Négocier
14. Faire preuve de patience
15. Travailler sous pression
16. Anticiper les défis / les difficultés
17. Démontrer un esprit d'entreprise
18. Gérer son temps de manière efficace
19. Favoriser les interactions de groupe
20. Prendre des risques
21. Faire preuve de polyvalence / effectuer des tâches multiples simultanément
22. Se tenir au courant de la technologie propre à l'industrie
23. Se fier à son intuition

PROFIL DE COMPÉTENCES

UN RÉALISATEUR EN CINÉMA ET TÉLÉVISION DOIVENT ÊTRE CAPABLE DE ...

UN RÉALISATEUR EN CINÉMA ET TÉLÉVISION
DOIT ÊTRE CAPABLE DE:

A. ANALYSER DES SCÉNARIOS ET DES CONCEPTS

| COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES | TÂCHES SPÉCIFIQUES | ACTIONS CLÉS | COMPÉTENCES GÉNÉRALES |
|--|---|---|--|
| 1. Évaluer la structure narrative d'un scénario | 1.1 Dépouiller le scénario | <ul style="list-style-type: none"> • Rédiger le résumé des scènes • Déterminer la courbe dramatique des personnages • Repérer les moments tournants de l'histoire • Déterminer la courbe dramatique de l'histoire • Élaborer un résumé succinct des séquences (<i>beat sheets</i>) | Habiletés interpersonnelles ou personnelles les plus cruciales en lien avec la compétence |
| | 1.2 Traiter l'information recueillie | <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les faiblesses narratives • Trouver des façons d'y remédier | |
| 2. Se documenter sur le sujet traité | 2.1 Analyser la documentation pertinente | <ul style="list-style-type: none"> • Visionner des films d'archives • Visionner des films de fiction • Visionner des films non fictifs • Consulter des documents écrits • Consulter l'Internet | <ul style="list-style-type: none"> • DÉMONTRER UN ESPRIT D'ANALYSE (J7) • PRATIQUER L'ÉCOUTE ACTIVE (I1) |
| | 2.2 Consulter des autorités en la matière | <ul style="list-style-type: none"> • Repérer des spécialistes du sujet • Poser des questions • Effectuer des entrevues • Analyser les résultats | |
| | 2.3 S'immerger dans le sujet | <ul style="list-style-type: none"> • Accompagner, suivre une personne du milieu • Vivre une expérience semblable | |
| | 2.4 Développer sa vision personnelle du scénario | <ul style="list-style-type: none"> • Formuler un concept • Solliciter des commentaires, suggestions | |
| 3. Analyser les problèmes techniques potentiels | 3.1 Dresser la liste des contraintes | <ul style="list-style-type: none"> • Cerner les difficultés • Repérer les pièges potentiels • Obtenir de l'information pertinente • Discuter avec des spécialistes • Tenir compte des ressources financières | <ul style="list-style-type: none"> • DÉMONTRER UN ESPRIT D'ANALYSE (J7) • FAIRE PREUVE DE CRÉATIVITÉ ET D'IMAGINATION (J9) |
| | 3.2 Explorer les solutions possibles | | |