

BERTRAND Oriane

Aix-Marseille Université

Département Sciences, Arts et Techniques de l'Image et du Son (SATIS)

Parcours production et métiers de la réalisation



ASSISTANTS RÉALISATEURS, OU L'ART DE COMMUNIQUER POUR ORCHESTRER

Mémoire de Master « Cinéma et Audiovisuel » 2019-2020 soutenu le 03/02/2020

Travail réalisé sous la direction de Natacha CYRULNIK

BERTRAND Oriane

Aix-Marseille Université

Département Sciences, Arts et Techniques de l'Image et du Son (SATIS)

Parcours production et métiers de la réalisation



ASSISTANTS RÉALISATEURS, OU L'ART DE COMMUNIQUER POUR ORCHESTRER

Mémoire de Master « Cinéma et Audiovisuel » 2019-2020 soutenu le 03/02/2020

Travail réalisé sous la direction de Natacha CYRULNIK

ASSISTANTS RÉALISATEURS, OU L'ART DE COMMUNIQUER POUR ORCHESTRER

RÉSUMÉ

Ce mémoire est axé autour des savoirs relationnels, de la coordination d'équipe et de la communication. Les équipes de travail changeant d'un tournage à l'autre, voire parfois au sein d'un même projet, quelles relations nouer – et comment – afin de mettre en place une communication efficace et de diriger les individus composant les différentes équipes ? Les premiers, deuxièmes et troisièmes assistants réalisateurs coordonnent et soudent les équipes au service d'un projet, et pour cela travaillent avec des individus aux personnalités et objectifs personnels pluriels. Ils doivent constamment se réadapter aux collaborateurs avec lesquels ils façonnent les œuvres.

MOTS-CLÉS

Adaptation – Assistant.e réalisateur.rice – Collectif – Communication – Dynamique d'équipe
– Management – Mise en scène – Psychologie sociale – Relation – Savoir-être

REMERCIEMENTS

Je tiens en premier lieu à remercier sincèrement Natacha Cyrulnik, ma directrice de mémoire, pour m'avoir guidée dans la réalisation de ce travail.

Aussi, pour m'avoir tendu la main et prodigué de précieux conseils, je souhaite remercier particulièrement Laura Fourneaux. Je tiens également à remercier Anaëlle Cohen pour sa bienveillance et son aide ; et pour sa patience, son écoute et ses encouragements je remercie Chiara Nardo.

J'éprouve énormément de reconnaissance envers les professionnels qui m'ont aidée à construire ce mémoire en m'accordant leur temps et leurs conseils (dans l'ordre de rencontre) : Laura Fourneaux, Anaïs Versini, Louise Milcent, Guillaume Fafin, Mickaël Cohen, Teddy Laroutis, Benoît Seiller, Alice Di Giacomo, Benoit Rivière, Victor Baussonnie, Anaëlle Cohen, Sophie Rossi, Nicolas Bergeret et Maryline Nobili. Merci infiniment pour votre générosité !

Je voudrais enfin exprimer ma reconnaissance envers ma famille qui me soutient dans ce parcours et envers mes amis, notamment Marie Zinsz, Léa Oury, Marion Romano, Diane Maître, Franck Lenglet, Arnaud Delmarle, Charlotte Fraudet, Eliot Lefeuvre et Mandy Gelpi pour leur soutien et leurs conseils.

SOMMAIRE

	Résumé	p.5
	Remerciements	p.7
	Introduction	p.11
I.	<u>Construction de « l’être ensemble »</u>	p.17
	1. Être assistant, être lié et structurer	p.17
	2. Composer les relations	p.20
	<i>Les relations institutionnelles</i>	p.21
	<i>Les relations interpersonnelles</i>	p.21
	<i>La relation au réalisateur</i>	p.25
	3. Manifestations des relations	p.27
II.	<u>Communiquer pour orchestrer</u>	p.33
	1. La pluralité de la communication	p.33
	2. Conduire et orchestrer	p.38
	3. L’instrumentation de l’équipe mise en scène	p.42
	Conclusion	p.45
	Annexes	p.49
	Définition des métiers (CCNPC)	p.49
	Laura Fourneaux, <i>troisième assistante réalisateur</i>	p.50
	Anaïs Versini, <i>première assistante réalisateur</i>	p.57
	Louise Milcent, <i>troisième assistante réalisateur</i>	p.65
	Guillaume Fafin, <i>premier assistant réalisateur</i>	p.68
	Mickaël Cohen, <i>premier assistant réalisateur</i>	p.71
	Teddy Laroutis, <i>premier assistant réalisateur</i>	p.77
	Benoît Seiller, <i>deuxième assistant réalisateur</i>	p.86
	Alice Di Giacomo, <i>deuxième assistante réalisateur</i>	p.92
	Benoit Rivière, <i>premier assistant réalisateur</i>	p.95
	Victor Baussonnie, <i>premier assistant réalisateur</i>	p.101
	Anaëlle Cohen, <i>assistante réalisateur</i>	p.105
	Sophie Rossi, <i>deuxième assistante réalisateur</i>	p.109
	Nicolas Bergeret, <i>deuxième assistant réalisateur</i>	p.113
	Maryline Nobili, <i>deuxième assistante réalisateur</i>	p.117
	Sources	p.121
	Contacts	p.125

INTRODUCTION

Assistant réalisateur. Personne centrale sur un plateau de tournage, son rôle consiste, d'après le premier assistant réalisateur Pierre Zagdoun (COLONNA-DESPRATS, 2019), à « *assembler toutes les pièces du puzzle alors que celles-ci changent constamment de forme* ». Faisant en sorte que tous les corps de métiers puissent avoir du temps et des conditions favorables pour travailler au service du film, il est le chef d'orchestre, le point par lequel passent toutes les informations, le lien entre la production et le tournage, et le garant de son bon déroulement. Il s'agit d'un poste de technicien dont un des principaux enjeux est le management d'équipe.

Ainsi, l'assistant réalisateur doit coordonner les différentes interventions pendant le tournage et cela requiert « *des savoirs relationnels : il doit faire coopérer des différents corps de métiers et apporter un soutien aux membres de l'équipe. Il développe une capacité d'écoute et de négociation. Il doit pouvoir affirmer ses décisions, gérer et résoudre les conflits en recadrant sur les priorités et les objectifs.* » (PANNETIER, 2011 : 7) Il est l'intermédiaire entre le réalisateur et l'équipe et transmet les informations à l'ensemble des collaborateurs. Pour cela il doit avoir diverses connaissances techniques et établir un rapport de confiance avec les membres de toute l'équipe afin de coordonner leur travail. Il est d'autant plus délicat de gérer cet ensemble d'artistes et techniciens que les relations et rapports hiérarchiques qui les lient sont extrêmement divers. Pour Jean SERRES (1997 : 8-9), il s'agit d'une structure « verticale » au sein de ces équipes et l'assistant réalisateur exerce une coordination « horizontale » pour lier ces équipes au service d'un projet commun. Il exerce et incarne une autorité sans réellement être en position hiérarchique de le faire. Or, « *les fonctions de l'autorité sont avant tout, d'une part la facilitation de la tâche du groupe (stimulation du groupe, coordination des efforts, décisions sur les moyens opportuns en vue d'atteindre les objectifs du groupe), d'autre part la facilitation des relations internes (accroissement de la cohésion, renforcement du moral, apaisement des tensions et des conflits interpersonnels, maintien de l'unité groupale)* ». (MUCCHIELLI, 2017 : 70)

Guillaume Fafin, premier assistant réalisateur (entretien du 20/12/19) indique : « *Quand tu es troisième assistant, les comédiens peuvent se permettre des choses avec toi. Quand tu es premier tu peux les arranger sur les horaires, du coup ils sont aimables. La posture*

change, la hiérarchie joue. C'est un métier où il y a pas mal de hiérarchie, mais sur un plateau, entre un premier assistant et le reste de l'équipe il n'y a pas de relation de « c'est moi le chef ». »

La coordination d'équipes et la communication dans un environnement stressant, en mouvement constant et avec des interlocuteurs nombreux et différents à chaque film est ainsi complexe. Pour Anaïs Versini, première assistante réalisateur (entretien du 10/12/19), cela est possible si l'assistant réalisateur *« aime le contact avec les gens, rendre service, sait s'oublier. Il n'y a pas d'égo dans le métier d'assistant réalisateur, la seule chose qui compte c'est le film. »*

Finalement, *« ses activités [de l'assistant réalisateur] s'inscrivent au cœur d'un collectif, dans la relation avec le réalisateur et le directeur de production et dans une interdépendance avec les autres postes de l'équipe. »* (PANNETIER, 2011 : 7-10).

Concernant les relations au sein de l'équipe mise en scène, Louise Milcent, troisième assistante réalisateur (entretien du 19/12/19) témoigne : *« Je n'ai jamais fait deux fois la même chose, même sur une quotidienne. À chaque fois on m'a dit un truc que je devais faire et que je ne faisais pas avant, ou on m'a dit de ne surtout pas faire une chose alors que je l'ai toujours faite. En fait tout change pour le troisième si le premier ou le deuxième change. Tu peux avoir un premier qui va toujours vouloir faire une chose, alors qu'un autre va déléguer, un autre qui ne va jamais vouloir donner une tâche au second alors qu'un autre second te l'avait donnée etc. Il faut accepter que ce ne sera jamais pareil et qu'il faut se réadapter à chaque tournage. »*

Les méthodes de travail changent donc d'une équipe mise en scène à l'autre, et il suffit qu'un seul des membres de l'équipe soit différent pour remettre en question le fonctionnement. Mais l'assistant réalisateur est également en relation avec le reste de l'équipe.

Laura Fourneaux, troisième assistante réalisateur (entretien du 13/08/19) précise que : *« En général c'est [l'ingénieur du son] qui équipe les comédiens. Ou alors ça peut être le perchman s'ils travaillent ensemble depuis longtemps. [...] Tu n'auras jamais la même manière de travailler. Jamais. Ça change tout le temps. Même tes chefs ne travailleront jamais de la même manière, à chaque tournage tu te réadaptes. Les comédiens tu n'auras jamais les mêmes, donc tu te réadaptes à chaque fois à eux :*

comment leur parler etc. Il y en a qui sont très sympathiques et qui viennent directement au plateau, d'autres : catastrophe, et il faut que le second vienne parce qu'ils ne veulent pas bouger. [...] C'est toujours la même chose, mais comme tu ne travailles jamais avec les mêmes personnes, tu ne transmets pas les informations aux mêmes personnes. »

L'assistant est donc de manière permanente en posture d'adaptation. Il n'est pas possible de mettre en place une unique méthode de travail et de communication, puisque le cadre de travail, les interlocuteurs, les relations qu'ils entretiennent entre eux et avec l'assistant sont en constante évolution sur un même projet et d'une œuvre à une autre. Cela évolue également dans les relations avec la production, d'après Anaïs Versini : *« il y a de plus en plus de producteurs, en France, qui vont dans l'écriture, surtout pour les premiers films avec les réalisateurs débutants. Donc vous avez aussi cette discussion [autour du scénario et de la faisabilité] avec la production directement, et pas seulement avec le directeur de production. »*

Aussi, si ces relations changent pour l'assistant, elles changent également pour l'ensemble de l'équipe. Chacun perçoit et a un rapport à l'assistant qui diffère en fonction de son vécu, du type de relation, du cadre de travail, du type de projet, du reste de l'équipe etc. *« De toutes les illusions, la plus périlleuse consiste à penser qu'il n'existe qu'une seule réalité. En fait ce qui existe, ce ne sont que différentes versions de celle-ci dont certaines peuvent être contradictoires, et qui sont toutes des effets de la communication, non le reflet de vérités objectives et éternelles. »* (WATZLAWICK, 1984 : 7)

Jusque-là nous parlons de l'assistant réalisateur au singulier, mais il n'existe pas un mais des assistants. Dans ses tâches de coordination, le premier est entouré d'un deuxième et d'un troisième assistant réalisateur. D'après Anaïs Versini, *« ce sont vraiment trois métiers différents. Même si on forme une équipe et qu'on travaille tous ensemble, la nature du travail qu'on effectue au cours de la journée n'est vraiment pas la même »*. Il est important de garder à l'esprit que chacun des assistants communique avec une partie différente de l'équipe et qu'à eux trois ils « couvrent » l'ensemble des artistes et techniciens. Il s'agit d'une hydre à trois têtes, d'une équipe qui fonctionne ensemble, communique avec tous les techniciens et encadre le plateau et les avancées du tournage.

En effet, comme le dit si bien Alain Olivieri (premier assistant réalisateur) dans son interview sur « À l'ombre du clap » (2018) : *« le cinéma est un travail collégial : chacun fait son travail dans l'intérêt d'une œuvre commune »*. Les assistants réalisateurs sont les rouages entre les

équipes et doivent connaître les besoins de chaque séquence. Ils doivent également connaître la situation à chaque instant et donner le tempo des différentes étapes de travail. En préparation comme en tournage, ils communiquent les informations aux bonnes personnes afin que tout le monde puisse travailler avec les éléments nécessaires en tête et afin d'optimiser le temps de travail de chacun. Liant toutes les personnes au service de l'œuvre, « *c'est à lui que reviendrait la tâche de souder toutes ces personnes pour créer une seule et véritable équipe. Si l'assistant doit faire en sorte que la communication soit la plus fluide possible, il serait aussi la personne chargée de rendre les rapports entre les différents membres de l'équipe, les plus cordiaux possibles.* » (CHOLET, 2017 : 68-69) Le premier assistant endosse donc un rôle de médiateur, de fédérateur de groupe et se doit d'établir de très bonnes relations de travail avec tout le monde afin de bien communiquer et diriger l'équipe, aidé du deuxième et du troisième.

« Le mathématicien Norbert Wiener a émis l'hypothèse qu'« on peut considérer le monde comme une myriade de messages à toutes fins utiles ». L'échange de tous ces messages forme ce que nous appelons la communication. Quand l'un de ces messages est altéré, laissant ainsi le destinataire dans un état d'incertitude, il en résulte une confusion qui provoque des émotions allant, selon les circonstances, du simple désarroi jusqu'à l'angoisse prononcée. Il est évident que dès qu'il s'agit des relations et de l'interaction humaines, il est particulièrement important de favoriser la compréhension et de réduire la confusion. » (WATZLAWICK, 1984 : 13) Ainsi un individu peut éprouver de la confusion lorsqu'il y a une distance entre sa réalité et celle des autres, et que cela altère sa perception d'une situation. « Passé le désarroi initial, la confusion déclenche une recherche immédiate de la signification, afin de diminuer l'angoisse inhérente à toute situation incertaine. Il en résulte un accroissement inhabituel de l'attention, doublé d'une promptitude à établir des relations causales, même là où de telles relations pourraient sembler tout à fait absurdes. [...] Il est vraisemblable que toute personne en proie à la confusion se précipite sur des conclusions étayées par le premier fait tangible qu'elle aura cru détecter à travers le brouillard des circonstances. » (WATZLAWICK, 1984 : 35) Les quiproquos peuvent avoir de lourdes conséquences, car ils véhiculent des informations erronées et sont source de tensions. Sur un plateau de tournage, tout est optimisé au maximum et la confusion n'a pas sa place.

Enfin, l'équipe construit ensemble une œuvre. Les assistants doivent donc répondre aux demandes du réalisateur et avoir une relation plus particulière avec lui, notamment le premier.

Benoît Seiller, deuxième assistant réalisateur (entretien du 04/01/20) : « *Ce qui fait la force d'un assistant réalisateur, c'est le pragmatisme et l'intégration de la vision du réalisateur, afin de faire les bons choix pour servir le film, en étant conscient des contraintes logistiques. Quand tu es assistant réalisateur, tu prends la place que te laisse le réalisateur, tu t'adaptes à lui.* »

L'adaptation concerne donc également les enjeux et besoins artistiques des projets, qui se répercutent sur les différentes équipes travaillant au service des œuvres.

Ainsi, de la relation à la communication, comment les trois assistants réalisateurs dirigent-ils des équipes à la fois dans toute leur pluralité et dans leur individualité au long de la création d'une œuvre audiovisuelle ?

La dynamique sociale relative à la création des œuvres audiovisuelles, les bienfaits qu'elle engendre et les problématiques qu'elle soulève constitue un aspect très séduisant des métiers d'assistants réalisateurs, mais très multiforme. Cette adaptation à la mouvance des individus passe par la création de relations avec différentes personnes et leur expression au sein d'un groupe de travail, qui ont un impact sur la manière des assistants réalisateurs de communiquer et de gérer les équipes et les individus.

I. CONSTRUCTION DE « L'ÊTRE ENSEMBLE »

« Être un individu signifie : être membre d'un monde social et produire des mondes subjectifs propres en rapport avec les mondes collectifs. » (GÉBAOUER, 2002 : 227-244) À la base de la communication se trouvent les relations. Les relations entre les assistants, avec l'équipe artistique, avec l'équipe technique ; les relations institutionnelles ou interpersonnelles ; les relations de confiance ou conflictuelles... Elles sont éclectiques, et pour prétendre comprendre les manières de communiquer des assistants, il faut dans un premier temps comprendre ces liaisons.

1. ÊTRE ASSISTANT, ÊTRE LIÉ ET STRUCTURER

Outre l'équipe mise en scène, le premier assistant réalisateur est, généralement, principalement en lien avec les chefs de poste, le réalisateur et la production ; le deuxième avec la figuration, la décoration, les costumes et la régie ; et le troisième avec les acteurs, le HMC (Habillage, Maquillage, Coiffure) et le son. Chacun est lié à des pôles variables ou des personnes différentes dans ces pôles, avec lesquelles il travaille pour fluidifier au mieux le tournage.

Pour Laura Fourneaux, le premier assistant encadre la mise en place, « *après quoi chaque chef de poste transmet les informations à son équipe respective. D'où une bonne communication. Ce qui importe c'est la communication entre réalisateur, chef opérateur et premier assistant. Entre ces trois-là ça doit marcher.*

Sur le plateau, le travail du second est d'anticiper les plans et de gérer la figuration. Régulièrement il va voir le premier assistant pour lui demander le plan suivant. Le premier lui donne l'axe du prochain plan, puis il va voir les chefs de poste : machinerie, électricité etc, pour les informer du plan suivant et leur demander de débayer et repousser. [...] Il va essayer d'anticiper le plus possible pour ne pas perdre de temps. »

Les relations qu'entretiennent les individus avec les assistants réalisateurs sont aussi fruit du passif ancré en eux et de ce qu'ils estiment être un comportement adapté. « *La fabrication du monde par les sujets n'est pas une libre création spontanée, mais est soumise à*

certaines régulations sociales qui ne sont pas seulement fixées à l'avance par la situation de l'action et l'environnement social, mais qui sont aussi déjà établies dans le sujet lui-même. Il y a une idée analogue dans la conception des jeux de langage : comment on arrange un jeu de langage, c'est une affaire individuelle ; mais quels jeux de langage on peut jouer, quels sont leurs thèmes, dans quelles situations et selon quelles règles on les joue est une affaire de « grammaire de comportement » de la société et de l'attitude du sujet. » (GÉBAOUER, 2002 : 227-244) Les relations ne sont pas figées, au moment du tournage toute l'équipe est en interaction. Le contexte, élément clé dans la construction d'une relation, et les normes sociales déterminent un certain comportement, un « rôle » que se donne un individu. La relation est donc liée au rôle, lui-même déterminé par le contexte. Il ne s'agit pas d'un jeu que jouent les individus, mais d'une adaptation naturelle de leur comportement à leur environnement et leurs interlocuteurs.

Anaëlle Cohen, assistante réalisateur (entretien du 12/01/20) : « Quand tu es sur un plateau tu joues un rôle que tu ne quittes qu'à la pause déjeuner et à la fin de la journée. La priorité est de faire en sorte que la journée de tournage se passe bien ; on a des automatismes auxquels on va répondre. Tout est très schématisé, on fait en sorte de communiquer le plus vite et efficacement possible. En ce sens-là je trouve que c'est très différent de la vie quotidienne, et que cette communication diffère. Quand on va sur un plateau de tournage on endosse notre veste d'assistant réalisateur, on va se focaliser sur le tournage et sur la journée, et à la fin on quitte cette veste. »

On n'interagit donc pas de la même manière avec notre environnement lorsqu'on est dans le « rôle » d'assistant que lorsqu'on ne travaille pas. Cependant, comme les relations avec chacun ont été construites sur cette base, il n'existe pas de lien entre les individus lorsqu'ils ont quitté leurs rôles. Il est donc très complexe d'en sortir et de se comporter différemment une fois la journée terminée, puisque les relations ont été déterminées par ces rôles – le risque étant même de détériorer cette relation première construite sur ces bases de rôles de travail.

Maryline Nobili, deuxième assistante réalisateur (entretien du 20/01/20) : « En tant qu'assistante, je suis presque constamment dans le rôle de mon poste. Il est compliqué, en dehors du tournage, d'être complètement soi-même car le tournage est toujours en cours et qu'il faut que l'équipe garde l'image de l'assistant qu'il doit être toute la semaine. Il faut correspondre au « personnage » de la semaine. »

Ainsi, « un « climat de groupe » peut changer notre conduite du tout au tout, au point de mettre en question, pour un observateur non averti, l'unité de la personnalité. [...] Les mêmes personnes ont des comportements différents selon l'environnement ; leurs réponses et leurs réactions varient selon les « climats » des groupes où elles se trouvent. » (MUCCHIELLI, 2017 : 37) D'après Gustave-Nicolas FISCHER, lorsqu'il y a relation, il y a toujours rôle. Les normes sociales définissent nos rôles. Elles sont présentes lorsqu'un comportement est conforme à son environnement ; même si chaque individu « interprète » son rôle à sa manière. « Un rôle se définit comme la mise en scène de nos relations qu'un contexte va révéler. » (FISCHER, 1999) Ces rôles laissent une marge de liberté aux individus dans leur interprétation, mais définissent une attitude envers autrui et posent le socle de la relation.

Les relations des équipes de tournage sont créées dans un contexte de groupe. D'après Mickaël Cohen, premier assistant réalisateur (entretien du 22/12/19) : « Il y a une hiérarchie, un tournage ce n'est pas une démocratie. On est dans un système pyramidal dans lequel le réalisateur ou le producteur est au sommet et décide, et nous on exécute. » À cette structure hiérarchique, s'ajoutent les relations personnelles. « Tout groupe humain a une structure affective informelle qui détermine les comportements des individus du groupe les uns par rapport aux autres. » (MUCCHIELLI, 2017 : 18) Ainsi, les conduites et interactions des différents individus sont influencées par le comportement des autres, et le groupe se trouve dans une situation d'inter-influence. D'après Robert MUCCHIELLI (2017 : 79), une structure formelle – comme celle d'une équipe de tournage – procure un sentiment de sécurité à chacun puisqu'elle est garante de bonne entente entre les individus, mais aussi de confiance en l'aboutissement du projet, de coordination et de la coopération de tous. D'après Benoît Seiller, « quand tu es troisième assistant, il faut que tu réussisses à créer une relation complice avec les comédiens. Tu es une présence rassurante pour eux dans le sens où ils peuvent t'exprimer leurs besoins. Il faut que tu connaisses leur humeur et leur énergie du moment ». Les assistants réalisateurs incarnent, par leur positionnement face à l'équipe, une partie de la structuration du tournage.

Le budget d'un film définit également le contexte et les conditions de travail, qui vont influencer sur les relations. De la même façon, en fonction du format de l'œuvre tournée (série, long-métrage, court-métrage, publicité, clip...), les individus vont construire des relations différentes, puisque les objectifs et conditions ne sont pas les mêmes.

Nicolas Bergeret, deuxième assistant réalisateur (entretien du 18/01/20) : « *À Plus belle la vie par exemple, tout est fait pour qu'il n'y ait aucun problème et aucun retard. Donc, sur une session, il n'y a pas le temps de créer des conflits ou des liens. Les relations sociales créées ne naissent pas de l'effort commun fourni ou de la satisfaction de la réussite, mais plutôt du plaisir de fréquenter des personnes et de faire un travail plus original que de travailler dans un bureau. Sur les longs ou courts-métrages, les difficultés lient les individus. Les personnes travaillant très régulièrement sur des séries quotidiennes créent des sphères sociales importantes, parce que ce sont leurs collègues de vie comme dans toute entreprise. C'est le temps passé ensemble qui les rassemble. Ces relations sont différentes de celles créées en long-métrage par exemple, où c'est le projet et le contexte de travail qui rassemble. »*

Les relations sont donc composées en fonction du contexte, afin de construire une dynamique allant le plus possible dans le sens de l'œuvre et du cadre de travail donné. Pour Sophie Rossi, deuxième assistante réalisateur (entretien du 17/01/20), il est clair que « *les conditions de travail influent sur les personnalités et l'ambiance de travail* ». Elles sont construites et adaptées en fonction des besoins.

2. COMPOSER LES RELATIONS

La création et la nature des relations dépendent non seulement du contexte dans lequel elles sont créées ou évoluent, mais aussi de leur durée. Par exemple, le troisième assistant doit en général s'intégrer dans une équipe mise en scène déjà soudée par les semaines de travail commun en préparation et nouer des liens très rapidement.

Anaïs Versini : « *Le troisième arrive vraiment très tard. C'est-à-dire qu'il peut arriver deux ou trois semaines avant le tournage. J'ai même fait des films où le troisième commençait trois jours avant. Personnellement, j'aime bien que les troisièmes fassent de la préparation parce que j'aime bien que ça soit eux qui envoient les textes aux comédiens... Qu'ils se présentent en fait. De toute façon j'aime bien que ça soit mon second ou mon troisième, qu'ils aient avant le tournage déjà un rapport avec les comédiens et les silhouettes... Que l'équipe mise en scène soit déjà familière aux comédiens avant de commencer le tournage. C'est important d'établir un rapport avant*

le premier jour du tournage et de ne pas tout de suite être dans une relation où on dit aux comédiens « mets-toi là, et moteur ». »

L'intervention des troisièmes assistants en préparation permet ainsi d'établir des relations avec les acteurs, le HMC, la mise en scène... et donc d'avoir une meilleure connaissance des autres lors du tournage.

○ **Les relations institutionnelles**

Ces relations se développent à l'intérieur de structures organisées et s'expriment toujours dans un cadre. La relation s'inscrit dans un système social, tel qu'une équipe de tournage, qui présente des modèles de relations. Les relations sont organisées et les individus ne les ont pas choisies. En fonction du système, la relation peut se construire sur des schémas de règles préexistantes, de fonction à fonction : les relations deviennent impersonnelles. Souvent ces relations contiennent un rapport de pouvoir, qui devient un processus relationnel. Ce type de relations est souvent conflictuel puisque basé sur des structurations et des séparations parfois inégalitaires. Ces relations sont basées sur la coopération et l'adhésion à un même objectif. Or les individus ont tous des motivations variées pour l'objectif cherché et ont des perceptions différentes des situations. Les relations institutionnelles sont établies entre des individus qui ont des positions sociales différentes et des attentes variées, même si toutes tournées vers un même objectif. Par exemple, entre l'assistant réalisateur et le directeur de production : l'assistant joue un rôle de médiateur et trouve des compromis entre les enjeux artistiques et de la production, souvent financiers. (PANNETIER, 2011 : 44)

Il s'agit de la relation originelle courante qui est créée lors d'une première rencontre avec un individu de l'équipe de tournage. D'après Victor Baussonnie, premier assistant réalisateur (entretien du 09/01/20) : *« ce sont des métiers où les rapports sont très directs, rapides et intenses. On est très vite dans une certaine promiscuité. »*. Cette relation, au fur et à mesure du temps et des liens créés, peut donc évoluer en relation interpersonnelle.

○ **Les relations interpersonnelles**

Il s'agit de relations basées sur les sentiments éprouvés à l'égard d'autrui dans une situation donnée. Ces relations sont affectives et se construisent sur les conditions dans

lesquelles elles se nouent. Notre condition sociale constitue un cadre dans lequel nous établissons nos relations. Professionnellement, plus nous travaillons avec une personne, plus la probabilité de développer une relation amicale, et donc interpersonnelle, est grande. De plus, plus une personne a des valeurs et des intérêts communs aux nôtres, plus nous entrons facilement en relation, car nous pensons qu'elle éprouve les mêmes sentiments que nous. Il s'agit d'un des principes fondamentaux de la psychologie auquel est soumis le comportement humain : la similarité. « *Nous aimons ce qui nous ressemble. Ce fait semble rester vrai, que la ressemblance réside dans les opinions, la personnalité, le milieu, ou le mode de vie.* » (CIALDINI, 2004 : 243)

Laura Fourneaux : « *Tu garderas contact avec les personnes avec lesquelles tu aimes travailler. Il ne faut pas rappeler que pour le travail, moi je rappelle souvent pour aller boire des verres ou débriefer après un tournage. Tu es tous les jours avec ces personnes, quand tu crées un lien elles vont te raconter leurs vies et toi la tienne. Tu crées une relation d'amitié personnelle. On se serre les coudes. Parfois tu reçois des conseils personnels, qui n'ont rien à voir avec le tournage.* »

Cette relation de proximité peut aider à la communication, afin de gagner en efficacité, mais permet également de s'améliorer mutuellement en éclaircissant les points posant des problèmes.

Anaïs Versini : « *Quand on travaille souvent avec une personne on a des facilités. Parfois on n'a presque plus besoin de se parler : on se dit les choses très vite et la personne comprend, et ça permet parfois de dire des choses qu'on ne dirait pas à quelqu'un qu'on ne connaît pas, et du coup d'avancer ensemble. [...] Le travail de l'assistant ce n'est pas de dire à tout le monde de se dépêcher, mais de coordonner. Si je sais que [un machiniste] met deux heures [pour une installation], pendant ces deux heures je peux prévoir quelque chose pour que le film continue d'avancer. C'est plus confortable de travailler avec des gens qu'on connaît sur des films.* »

En termes d'efficacité, pour Anaïs Versini, le bénéfice de bien connaître une personne est de connaître ses points forts et points faibles. « *L'avantage de connaître quelqu'un, c'est qu'on connaît ses capacités. Par exemple il y a des machinistes qui sont très forts pour poser des rails, des travellings, et il y en a d'autres qui sont très forts en accroches, et le fait de connaître la personne permet d'estimer au plan de travail.* » Cela permet également de communiquer plus efficacement.

Teddy Laroutis, premier assistant réalisateur (entretien du 27/12/19) : « *Lorsque j'ai retravaillé avec les mêmes personnes au sein de l'équipe mise en scène, ça m'a permis de connaître le réalisateur et ce qu'il attendait de son équipe, et de savoir quels outils et méthodes on allait adopter, notamment pour les logiciels de dépouillement : FileMakerPro, MovieMagic Scheduling, MovieData, Fuzzlecheck... C'est fondamental, car on n'est pas forcément à l'aise avec tous les logiciels, et ça permet d'être plus efficace et confortable – au bon sens du terme. »*

Ainsi, le travail de construction des premières relations, d'apprentissage de la personnalité des individus avec lesquels les assistants vont travailler et de mise en place de la confiance est déjà fait. Sur les formats courts, les équipes sont souvent très restreintes et cela peut jouer sur cette proximité.

Mickaël Cohen : « *La création d'une cohésion de groupe passe par la manière d'être avec les techniciens. Sur ces projets-là on est des petites équipes, on est un par poste, deux ou trois maximum pour l'image (chef opérateur, électricien et assistant caméra). On est dans des équipes de dix à quinze personnes du coup on avance un peu comme dans un court-métrage d'amis. Pour souder l'équipe je passe par l'humour, on construit des relations « entre potes » même si ce sont des personnes que je ne connais pas. Il faut nouer des relations très rapidement, même si elles restent des relations de travail et non amicales. »*

Néanmoins, ces relations peuvent parfois, à l'inverse, basculer de l'interpersonnel à l'institutionnel.

Anaïs Versini : « *Au cours d'un film je suis passée du poste de troisième à seconde. Effectivement ça modifie vraiment les relations à l'équipe. Par exemple avec l'équipe régie : dans l'équipe régie vous avez le régisseur général, le régisseur adjoint et les assistants régie. Quand vous êtes troisième assistant je dirais que vous êtes dans la hiérarchie à peu près égal aux assistants régie. Donc au début du film nous avons une relation amicale. Quand je suis passée seconde il y a vraiment eu une différence de rapport. Il m'est arrivé de passer sur le canal de la 2 à la régie et d'entendre « oui mais toi t'es le chouchou d'Anaïs ». On sent que ça modifie vraiment la relation, et c'était le même film. »*

La hiérarchie peut ainsi influencer la relation ; et les enjeux et pressions extérieurs liés au rapport entretenu avec un individu la modifier. D'après Nicolas Bergeret, « *moins tu as de responsabilités, plus il est aisé de te faire apprécier. Quand tu es troisième assistant, tu peux te permettre facilement d'être sympathique avec tout le monde* ».

Aussi, les relations sont construites mutuellement et dépendent en partie des désirs de création de lien d'autrui. Il faut donc prendre en considération les désirs des individus, tout en n'oubliant pas les besoins du travail des assistants :

Benoit Rivière, premier assistant réalisateur (entretien du 08/01/20) : « *Je ne rentre pas trop dans leur jeu de représentation et de sur-sympathie [des comédiens]. C'est important de mettre une petite distance. Les comédiens sont très charmeurs, ils sont tout le temps en représentation ; quand ils sont sur un tournage c'est un peu leur moment, leur jour, il faut aussi leur laisser le fait d'être devant la scène.*

Si tu commences à être trop ami, comment faire pour leur demander d'être dans cinq minutes sur le plateau ? Il faut une petite distance. C'est très important d'être sympathique et agréable, mais on leur demande des choses. Surtout quand on est troisième, on a une responsabilité vis-à-vis du premier et du réalisateur que les acteurs soient à l'heure sur le plateau. On exige d'eux quelque chose. »

La construction des relations impacte ainsi le travail des assistants dans la dynamique des avancées du plateau. Dans un contexte de tournage, les relations peuvent facilement paraître familières et les individus sembler entretenir une grande proximité. Le tutoiement est d'ailleurs la norme dans ce milieu de travail.

Nicolas Bergeret : « *Le tutoiement a à voir avec la hiérarchie sociale et est un moyen de rapprocher. C'est une sorte d'éthique du plateau : à plein d'occasions de la journée, tu vas être amené à interagir avec tous ces corps de métier ; alors que dans une entreprise typique, l'usine est loin des bureaux de la direction. Ça évite les conflits de classe et permet de fluidifier les rapports malgré les différences et écarts. Si tu maintiens des écarts parce que tu hiérarchise quelqu'un – pas par rapport à son métier, mais par rapport à son statut social : une star parce qu'elle est star et non parce qu'elle est actrice par exemple – tu vas rendre ton travail moins aisé. Le tutoiement est une barrière qui tombe et simplifie les interactions. »*

Le tutoiement permet donc d'éviter une distance et d'établir des relations de proximité plus rapidement, mais la hiérarchie et les responsabilités de travail restent néanmoins présentes.

Alice Di Giacomo, deuxième assistante réalisateur (entretien du 06/01/20) : *« On a tendance à se tutoyer très vite, mais il ne faut pas se tromper. En tournage on vit des choses assez exceptionnelles avec les personnes qui nous entourent pendant des périodes relativement courtes. Ça crée des relations fortes, mais ce n'est pas parce qu'on se tutoie qu'on est proches, amis ou intimes. Il faut toujours avoir ça en tête. Ça peut être déstabilisant au début car ça peut donner l'impression d'une grande famille, mais ce n'est pas le cas. C'est plus simple et plus agréable de travailler dans une bonne ambiance. Cependant il ne faut pas mélanger l'humain et le professionnel. On passe 24h/24 ensemble, on a un sentiment de « colonie de vacances », mais en fait on travaille. On ne sauve pas des vies, mais il y a beaucoup d'argent en jeu, surtout pour le premier assistant qui a beaucoup de responsabilités. Si pour X raison les acteurs sont en retard, ça peut avoir des conséquences économiques graves. L'aspect amical peut très vite basculer. »*

Les relations restent donc avant tout professionnelles. Par ailleurs, ne pas avoir de relation de proximité peut permettre une remise en question plus courante des méthodes de travail et de communication, et donc d'en tirer une amélioration constante.

Teddy Laroutis : *« Pour moi, ce qui va avec la création, c'est l'inconnu. Ma manière d'aborder l'acte créatif d'un film passe par une découverte, par une surprise, par l'accident, parce que je crois que la création passe par là. Je ne suis pas très confortable avec le fait qu'il faudrait travailler avec la même équipe, parce que je crois que dans des relations humaines, quand tu travailles avec la même équipe, il y a des plis qui se prennent, et ces plis vont plus amener vers de la routine que de la création. »*

○ **La relation au réalisateur**

La relation des assistants au réalisateur est plus particulière, et concerne principalement le premier assistant. D'après Mickaël Cohen, *« il faut protéger le réalisateur des problèmes de production, il faut qu'il soit au courant au bon moment, et des bonnes choses. Il faut qu'il puisse se concentrer sur son travail avec les comédiens »*. Les assistants sont présents pour décharger le réalisateur de tous les problèmes logistiques et de la gestion d'équipe.

Par ailleurs, le premier doit pouvoir se représenter la vision du réalisateur et capter les enjeux et émotions de chaque séquence, comprendre et questionner les intentions artistiques afin de répondre à ses attentes. C'est pourquoi il a souvent une relation privilégiée avec le réalisateur. Pour Alice Di Giacomo, « *ce qui fait varier les tournages, c'est surtout la personnalité du réalisateur et sa manière de travailler* ». Les assistants doivent s'y adapter.

Benoît Rivière : « *Il n'y a pas **une** méthode de réalisation, pas **une** méthode de travail. Il n'y a pas vraiment de « savoir-faire ». Catherine Breillat disait que le savoir-faire est le contraire de l'art. Pour pouvoir faire un film, il faut montrer sa sensibilité artistique, plutôt que des méthodes ou des cadres. Et l'assistant doit s'adapter à ça. [...] Il faut gagner la confiance du réalisateur. Ça ne se fait pas tout de suite. À partir de là, tu vas pouvoir faire autre chose que de l'organisationnel. Tu vas passer d'assistant qui fait son plan de travail, à un rôle plus sensible où tu pourras conseiller le réalisateur quand il sera bloqué sur quelque chose ou donner ton avis ; mais pour ça il faut gagner sa confiance. »*

Souvent, il arrive que le premier assistant réalisateur fasse des propositions d'aménagement de scénario, de suppression ou de rajout de scène. Lorsque le réalisateur est scénariste, ce qui est fréquemment le cas dans le système de production français actuel, cela nécessite de la diplomatie et beaucoup de discussions.

Anaïs Versini : « *J'ai fait un long-métrage au printemps qui avait été minuté à deux heures quarante pour huit-cent mille euros de budget. C'était trop peu. Donc quand j'ai lu le scénario, la première chose que j'ai dite c'est « soit on ajoute deux semaines de tournage, soit on enlève un tiers du scénario ». Le réalisateur avait écrit cette histoire depuis huit ans, c'était son deuxième film seulement (il avait fait un court-métrage et un long) et il a dû supprimer un tiers de son film deux mois avant le tournage. Évidemment c'est très difficile et douloureux, et c'est à ce moment-là qu'il faut se mettre dans une position d'assistantat pour vraiment le soutenir et l'aider, parce que sinon vous basculez à l'inverse comme quelqu'un qui lui a fait supprimer un tiers de son film. Et il ne faut pas qu'il vous voie comme ça. Il faut qu'il vous voie comme la personne qui a permis qu'il tourne son film dans de bonnes conditions. Donc évidemment ça passe par le dialogue, par lui expliquer, il faut souligner certaines séquences. »*

La relation de confiance construite entre un assistant et son réalisateur prend ainsi tout son sens face aux problématiques qu'ils doivent résoudre pour que le film se fasse.

Benoit Rivière : « *quand tu as des doutes artistiques sur une scène il ne faut pas mettre en doute le réalisateur et son scénario. Il faut essayer, par une maïeutique, en s'avançant très doucement, de faire parler le réalisateur, en ne lui proposant surtout pas de changements. Il faut l'amener à des changements.* »

L'assistant doit donc se positionner comme un soutien non pas au réalisateur, mais au film, et le faire comprendre au réalisateur. Il peut également y avoir un accompagnement plus poussé de la part du premier assistant si le réalisateur est peu expérimenté ou s'il en a la volonté.

3. MANIFESTATIONS DES RELATIONS

Lorsque les individus interagissent, les relations sont mouvantes, évoluent, se brisent ou se renforcent en fonction du contexte, du passif de chacun, des enjeux d'un instant...

Teddy Laroutis : « *Faire un film, c'est l'œuvre d'une équipe. Cette équipe il faut savoir la mettre en musique pour qu'elle puisse donner tout ce qu'elle peut par la conjonction des compétences, le tout dans le respect des règles du droit du travail, de la convention s'il y en a une signée par la production, et dans une sorte de bonne humeur et de bonne énergie. [...] Quand il y a une bonne qualité de travail, les individus ont envie de produire et les situations se débloquent plus facilement.* »

L'expression des relations d'un individu à l'autre influence les sentiments du groupe et l'ambiance globale régnante. D'après Mickaël Cohen, « *si une personne très compétente ne sait pas se comporter, si elle parle mal aux autres ou n'est jamais ponctuelle ça peut mettre à mal le projet* ». Lorsque certaines règles de comportement communément admises ne sont pas respectées, les relations peuvent en pâtir. Par exemple, concernant la règle de réciprocité, d'après Robert CIALDINI (2004 : 62), « *la règle générale dit qu'une personne qui se comporte d'une certaine façon envers nous est en droit d'attendre de notre part une attitude similaire. Une conséquence de la règle est que nous devons faire une concession à qui nous en a fait une* ». Il s'agit de la base d'une négociation pour parvenir à un accord. Quand un des partis fait un compromis, le parti adverse a un sentiment d'obligation. Une sorte de redevance tacite est créée. Les êtres humains étant mal à l'aise à l'idée d'avoir des dettes en cours ou d'être perçus comme des profiteurs, la réaction est en général de s'en affranchir le plus rapidement possible – quitte à y perdre au change. De surcroît, les concessions mutuelles donnent un sentiment de

responsabilité aux partis et une satisfaction par rapport à l'accord. Ces sentiments incitent d'autant plus à remplir les engagements pris lors d'une négociation (CIALDINI, 2004 : 78-79). Cette règle de réciprocité est extrêmement ancrée chez l'humain ; elle s'applique à tous les échanges, quels qu'ils soient. Ce qui est intéressant et constitue la base des relations de travail sur un tournage, c'est que ce mécanisme d'adaptation spécifique de l'homme « *permet la division du travail, l'échange de différentes sortes de produits, de services (ce qui permet la spécialisation) et la création d'interdépendances qui rassemblent les individus en unités très performantes* » (CIALDINI, 2004 : 37-38). Cela va bien au-delà des négociations et explique l'efficacité d'une équipe de travail constituée de tant de corps de métiers différents. La règle permet ainsi de développer des relations réciproques entre individus. Guillaume Fafin la corrobore : « *si tu es agréable, à l'écoute et respectueux des autres, ils seront plus présents avec toi et accéderont plus facilement à tes demandes* ».

Par ailleurs, les tournages sont souvent lieux de tensions. D'après Teddy Laroutis : « *Faire un film c'est un travail d'équipe et d'êtres humains. Quand les individus n'arrivent pas à se comprendre, ça génère des situations de conflits que les assistants doivent percevoir et désamorcer avec finesse. Il faut écouter et ne pas alimenter les conflits.* » La clé réside donc dans l'observation afin de maintenir un groupe soudé. « *Une tension intra-groupe (intérieure au groupe dans ses causes et ses effets) est un état émotionnel latent et collectif qui intervient sur le travail et l'harmonie du groupe. [...] Une tension affective latente peut s'exprimer sous couvert d'un conflit d'opinions. Mais éviter systématiquement les oppositions d'idées aboutit à stériliser le groupe et à banaliser son travail. Le groupe ne peut pas progresser sans qu'il y ait des oppositions et des confrontations.* » (MUCCHIELLI, 2017 : 63) Ces tensions peuvent donc être bénéfiques pour la création, mais permettent également de maintenir une dynamique d'efforts soutenue afin de travailler très efficacement. Elles peuvent parfois provenir des contraintes extérieures (imprévus, contraintes de production...). « *L'effet premier des pressions extérieures, aussi bien directes qu'indirectes est de créer une tension dans le groupe sur lequel elles s'exercent. [...] Que ce soit dans la solidarité ou dans l'interagression, le groupe placé dans ces circonstances, ne fait qu'exprimer la contrainte qu'il subit : il se solidarise dans l'insécurité comme partagée, ou il décharge sa tension sur ses propres membres. De toute façon, il y a une emprise du vécu collectif.* » (MUCCHIELLI, 2017 : 54) Un tournage est lieu de nombreux imprévus, pouvant être sources de tensions ou de stress. La phase de préparation est là pour les limiter au maximum, mais ils ne peuvent pas être totalement réduits, car cela

reviendrait à réduire à néant toute spontanéité et à ne prendre aucun risque. Sur un tournage il est vital de rester ouvert aux autres, à leurs opinions et à leurs propositions. « *Les scientifiques ont l'habitude de dire que ce n'est pas en améliorant la bougie que l'on a inventé l'électricité. La créativité prend parfois des routes détournées et peut jaillir d'un flot d'idées apparemment « idiotes » ou décousues. Une erreur fréquente est d'interdire toute initiative ou idée sous prétexte d'être efficace.* » (RENCKER, 2008 : 65-66). Il s'agit d'un travail humain et de création, laissant donc par définition une marge plus ou moins grande d'imprévu.

Il arrive parfois que les tensions se transforment en conflits au cours du tournage. Plusieurs assistants soulignent le fait que, dans les corps de métiers artistiques, ils font face à des individus ayant de forts égos et des besoins de reconnaissance importants. Pour Louise Milcent, les conflits sont dus à l'adrénaline des tournages et à la décharge de tensions ; la hiérarchie jouant également et pouvant parfois créer discordes et frustrations.

Alice Di Giacomo : « *Les rapports que les individus ont au troisième, second et premier varient. Ils parlent de manière différente, le respect varie également en fonction de la hiérarchie. La hiérarchie est primordiale car elle construit et structure le plateau. Si le deuxième et le troisième sont à côté, les gens vont donner leurs informations au deuxième. Ce n'est pas un manque de respect, c'est simplement qu'on donne les informations importantes à la personne qui a le plus de responsabilités.* »

Benoît Poelvoorde, dans son sketch sur la différence entre le cinéma belge et le cinéma français¹, remet en question le bienfondé de cette hiérarchie, pour lui très pesante. Selon lui, l'absence de hiérarchie permet une liberté d'expression de chacun et met les individus dans des postures de travail plus actives que lorsqu'il y a une hiérarchie très ancrée. Néanmoins, la hiérarchie permet de contrôler et de diriger les avancées, de prendre des décisions et de travailler efficacement au service de la vision du réalisateur.

Benoît Seiller : « *Un chef opérateur, un chef décorateur, un ingénieur du son, c'est quelqu'un qui crée et qui met ses tripes dans le projet. Donc forcément ce sont des pouvoirs de création sensés rentrer en symbiose pour aller dans le même sens, et il faut*

¹ *La différence entre le cinéma belge et français*, sketch de Benoit Poelvoorde, 2009 (1'24) - <https://www.youtube.com/watch?v=C46AbY7uAZs>

que le réalisateur ait un instinct de chef de troupe et emmène tout le monde dans la même direction. »

Le caractère créatif peut aussi être source de tension en raison d'enjeux personnels. La mise à nu qu'il peut parfois impliquer pour les postes artistiques peut être effrayante.

Maryline Nobili : *« Les individus ont peur de ce qu'on va penser d'eux en tant que personne, quand ils ont des postes artistiques ils ont peur de ce qu'ils vont livrer d'eux-mêmes, peur de faire des choix rapides... Ces peurs emmènent des conflits. Il faut essayer de rassurer et de comprendre d'où viennent les problèmes. »*

En ce sens, les assistants doivent être vecteurs de dynamique de travail saine et d'ambiance agréable. Comme le premier assistant doit rendre des comptes au réalisateur et à la production, il est important que chacun sur le plateau assume ses responsabilités. Cependant, en cas d'erreur, l'attribuer à une unique personne n'est pas productif, puisque cela ne sert, la plupart du temps, pas à trouver une solution – d'autant plus que les erreurs sont souvent collectives puisque les individus et tâches sont interreliés. De surcroît, les relations qu'entretient un individu dans une équipe peuvent impacter celles des autres membres de son équipe. D'après Nicolas Bergeret, *« s'il y a des tensions entre les comédiens ou le HMC et le premier ou deuxième assistant, le troisième – même si avec lui tout va bien – ne va pas être porteur de bonnes ondes, et sera moins le bienvenu dans les loges »*. Les assistants doivent donc ouvrir le dialogue afin d'apaiser les tensions et d'éviter une expansion des conflits.

Benoit Rivière : *« Il ne faut pas réagir à chaud comme on l'est en tournage, le fait de faire un brief à la fin suppose aussi qu'on parle de ces relations entre nous, qu'on puisse évacuer et mettre les choses à plat.*

On a un poste central, mais on n'est pas au-dessus des autres. Ce qu'il faut essayer de faire avec le réalisateur, c'est de donner un ton au tournage, d'être fédérateur. Je parle toujours de tournage convivial. [...] Il faut relativiser et avoir une attitude extérieure paisible pour que les choses soient fluides et qu'il n'y ait pas de conflits. »

Aussi, *« la résolution véritable ne peut se faire que par le passage du latent au réfléchi, c'est-à-dire par la prise de conscience des causes déterminantes du malaise, afin de les traiter méthodiquement. Par une sorte de réflexe de défense (peur de l'explosion et des risques qu'elle fait courir au groupe), le groupe cherche spontanément à nier la tension, et à la décharger*

plutôt qu'à l'élucider ». (MUCCHIELLI, 2017 : 64) Il dépend donc des assistants de gérer ces tensions afin qu'elles restent constructives pour le projet, qui est la finalité de tous.

Teddy Laroutis : « Faire un film ou une série, c'est une création artistique. C'est travailler avec du sensible. C'est proposer au spectateur une œuvre qui suscitera chez lui une émotion. Dans une publicité, cette émotion favorisera l'acte d'achat par exemple. On travaille avec les sentiments, avec l'émotion. Toutes ces méthodes sont faites pour servir ces moments. Les personnes qui vont travailler sur cette transmission d'émotion sont le réalisateur ou la réalisatrice et les comédiens. Ces gens sont à fleur de peau. Le matin quand ils se lèvent ils ont perdu toute rationalité, et c'est bien. Le reste de l'équipe est là pour travailler sur cette rationalité. Il faut qu'ils puissent avoir cette liberté de travailler l'émotion et le sensible. Les comédiens semblent parfois à fleur de peau, parce qu'ils doivent à la fin transmettre une émotion. C'est très complexe. Donc les sentiments sont plus exacerbés.

On trouve ça ridicule si on compare la fabrication d'un film au monde du travail courant. Mais ce n'est pas ce monde, on crée de l'émotion. [...] C'est pour ça qu'il y a des sentiments exacerbés, mais c'est aussi parce que faire un film c'est très intense, c'est un défi. Ce n'est pas écrit à l'avance, parce que c'est de la création. On fabrique ensemble sous l'égide du réalisateur, c'est complexe, et par-dessus ça il y a la nature humaine : des égos parfois trop grands. »

Les assistants ont donc la responsabilité de construire des relations de travail leur permettant de recevoir les problématiques des individus composant l'équipe, tout en respectant la vision de l'ambiance de tournage du réalisateur et en l'aidant dans la mise en place de celle-ci. Cela permet d'ouvrir la communication avec des individus aux personnalités et ambitions très diverses.

II. COMMUNIQUER POUR ORCHESTRER

La complexité de la communication réside à la fois dans la multiplicité des relations des assistants réalisateurs et dans la diversité des personnalités auxquelles ils doivent s'adapter en permanence, et ce très rapidement.

Louise Milcent : « *C'est très psychologique comme métier. Si tu veux dire « va tout droit et assieds-toi, le réalisateur veut te parler » à cinq comédiens tu vas le dire de cinq manières différentes : « je crois que le réalisateur veut te voir, il me semble qu'il est là-bas il doit t'attendre » (voix hésitante), un autre « tu peux aller voir Samuel, il t'attend là-bas » (voix plus ferme), une autre « viens avec moi je t'accompagne » etc. »*

De plus, le travail des assistants explore des liens humains et est ainsi difficilement perceptible. « *Les gens persistent à ignorer la divergence de leurs points de vue et imaginent naïvement qu'il n'existe qu'une réalité et d'elle qu'une seule vision (à savoir la leur) ; avec la conséquence que quiconque voit les choses différemment doit être ou méchant ou fou. Il fait pourtant peu de doute qu'un modèle circulaire gouverne l'interaction entre organismes : la cause produit l'effet et l'effet retentit sur la cause ; devenant lui-même une cause. »* (WATZLAWICK, 1984 : 68) Il peut donc être d'autant plus difficile de communiquer à des individus et des groupes qui n'ont pas toujours conscience des enjeux et conséquences de leurs relations. Ainsi, la construction des relations en dehors du plateau peut aider à gérer les individus et groupes au travail, au moment de communiquer.

1. LA PLURALITÉ DE LA COMMUNICATION

Une conversation a quelque chose d'imprévisible ; c'est l'incertitude communicationnelle. La communication est la sphère des activités pragmatiques de traitement des messages entre sujets. Outre la parole, l'être humain a une grande capacité d'expression : la sphère primaire de signaux indiciels est développée dès le plus jeune âge et constitue le socle de nos relations. (LIBAERT, 2005) De là découle toute la difficulté de la communication et du management d'une équipe constituée de nombreux individus.

Une des caractéristiques de la communication est qu'un message prend son sens dans un contexte, un cadre. Daniel BOUGNOUX (2001) distingue deux niveaux d'émission et de réception du message : les « messages-cadres » et les messages de contenus ou d'informations.

Ainsi, nos discussions s'accompagnent toujours de métalangage (intonation, communication non verbale etc). Ce métalangage soutient et confirme le contenu verbal exprimé – lorsque l'émetteur est honnête.

Teddy Laroutis : « *Nous sommes des êtres humains, quatre-vingt-dix pourcents de notre communication passe par le non verbal. C'est donc ensemble, en se rencontrant, qu'on arrivera à communiquer, car sur les réseaux sociaux ou les échanges de mails, seul le verbal – soit dix pourcents de notre communication – s'exprime. Une idée, une contrainte, une problématique, pour être incarnée ou résolue, a besoin des cent pourcents. La communication passe par la rencontre et les réunions.* »

En effet, d'après Paul WATZLAWICK (1984 : 71), « *dans la langue écrite, nous accentuons les mots en les soulignant ou en les faisant figurer en italique, mais ce sont là des procédés bien plus grossiers que les riches nuances de la langue parlée : intonation, pauses, gestes. La langue écrite est par conséquent plus ambiguë, surtout si les mots ne sont pas reliés à un contexte suffisamment éclairant* ». La mise en place d'une communication efficace à travers la rencontre permet donc d'éviter des quiproquos et les tensions qui pourraient en découler.

De plus, les messages à faible valeur informationnelle sont presque purement relationnels. Il s'agit de la fonction phatique de la communication, développée par Roman Jakobson : pour l'être humain, la relation à l'autre est plus importante que l'information transmise. La complexité de transmission d'un message tient à la quantité importante de filtres de la personne émettant à la personne réceptionnant. Bernard WERBER² affirme que le message passe par ces différents filtres :

- Ce que je pense ;
- Ce que je veux dire ;
- Ce que je crois dire ;
- Ce que je dis ;
- Ce que vous avez envie d'entendre ;
- Ce que vous croyez entendre ;

² p.7 – WERBER Bernard, *Nouvelle encyclopédie du savoir relatif et absolu*, édition Albin Michel, 2009

- Ce que vous entendez ;
- Ce que vous avez envie de comprendre ;
- Ce que vous croyez comprendre ;
- Ce que vous avez compris.

D'après Sophie Rossi, « *les individus ne se rendent pas toujours compte de la manière dont ils parlent ; le stress peut faire dire des choses et faire parler d'une certaine manière* ». Il est donc primordial, en communication, d'avoir conscience de toutes ces phases de transmission par lesquelles passe un message, afin de pouvoir s'assurer de la réception et de la bonne compréhension par le récepteur. Pour Benoit Rivière, « *il faut faire en sorte d'être le plus concis et le plus simple possible, pour qu'un chef d'équipe puisse comprendre aussi bien qu'un stagiaire. Il faut être clair, économe d'informations, pour qu'il y ait cette cohésion et cette fédération au sein de l'équipe* ». Également, lorsque les individus communiquent, ils le font – de manière inconsciente – en se fondant sur leurs expériences passées, qui peuvent parfois contenir des préjugés. « *Dans des situations où nos capacités habituelles de perception et d'intelligence ne suffisent plus à fournir les réponses, nous avons recours à certaines autres capacités qui ne semblent pas être l'objet d'une maîtrise consciente mais sont apparemment réactivées par ce que la situation offre de confusion et de malentendu. Le travail de Rosenthal laisse peu de doute sur le fait que nous sommes à la merci d'influences dont nous n'avons pas conscience et sur lesquelles nous n'exerçons virtuellement aucun contrôle conscient. Plus effrayant encore : nous influençons nous-mêmes les autres, quelles que soient la prudence et la discrétion que nous nous attribuons, par des moyens dont nous ne pouvons qu'être faiblement ou aucunement conscients.* » (WATZLAWICK, 1984 : 44)

Par ailleurs, d'après Daniel BOUGNOUX (2001), la valeur d'une information réside principalement dans sa pertinence ; pour qu'elle puisse atteindre le sujet il faut qu'elle appartienne à son monde propre. Percevoir revient à interpréter et à adapter sa culture au monde de l'autre.

Guillaume Fafin : « *La plupart des gens, même s'ils ont vingt ans de métier, ne savent pas ce qu'on fait. Ils ne savent pas ce qu'on fait en préparation, ils n'ont aucune conscience de ce qu'est un plan de travail. Ils voient juste des horaires et des ordres et ne savent pas que derrière on a des indisponibilités, des problèmes de décors, d'heures supplémentaires, de comédiens etc. Ils ne se rendent pas compte du travail fait en amont.* »

La pédagogie, à travers les actes ou le dialogue, peut permettre d'éviter l'expression de préjugés, conscients ou inconscients, qui pourraient freiner ou biaiser la communication. Daniel BOUGNOUX (2001) rappelle que dans chaque domaine de la culture, les hommes échangent des signes selon des codes qui sont des langages. Il distingue l'énoncé (qui décrit un état du monde) de l'énonciation (qui constitue un fait et ajoute au monde un état). L'énonciation s'accompagne de marques qui indiquent quelle attitude le locuteur attache à son énoncé (métalangage, expression corporelle, etc). On observe donc deux versants de l'argumentation : une vérité de l'énoncé, une autre de l'énonciation, qui n'obéissent pas aux mêmes règles. Une vérité dépend du référentiel dans lequel elle s'inscrit. Il convient donc de s'adapter au référentiel de son interlocuteur pour avoir un échange clair.

De plus, les tensions peuvent parfois provenir ou produire des situations de crises. Celles-ci sont assez fréquentes en tournage, où chaque minute compte et où l'assistant doit proposer très rapidement les solutions les plus pertinentes possibles pour le film. « *La traduction chinoise du mot crise désigne deux termes, le danger et l'opportunité. Ce que détecte aussi le sociologue Edgar Morin : « ici, s'éclaire le double visage de la crise : risque et chance, risque de régression, chance de progression. C'est ce que la crise met en œuvre, et nécessairement l'une par l'autre, désorganisation et réorganisation ; toute désorganisation accrue porte effectivement en elle le risque de mort, mais aussi la chance d'une nouvelle réorganisation, d'une création, d'un dépassement. » (1984) La crise se caractérise par l'accélération du temps de la décision, par la montée soudaine des pressions, par l'urgence. En conséquence, les flux d'informations s'embouteillent et il devient délicat de distinguer l'essentiel de l'accessoire. Chaque interlocuteur souhaite obtenir l'information privilégiée. » (LIBAERT, 2005 : 57) Il est alors du devoir de l'assistant réalisateur de faire circuler les bonnes informations aux personnes impactées par les décisions, qui transmettront à leur tour leurs ordres à leurs équipes, le tout en imposant le calme sur le plateau.*

Mickaël Cohen : « *J'ai fait de la régie et ça m'a appris le fait que chaque décision, chaque changement de plan de travail ou chaque imprévu a des conséquences sur les autres postes. Faire de la production aide également à connaître le coût des choses et la législation. Ça permet de réagir plus rapidement aux demandes des réalisateurs. »*

C'est pourquoi il est aussi important que l'équipe mise en scène soit constituée de trois assistants, puisqu'ils ont chacun des interlocuteurs différents. De surcroît les méthodes de

travail différent en fonction des assistants. Certains premiers sont par exemple peu en relation avec le troisième, d'autres prônent le contraire.

Benoit Rivière : *« Quand je suis premier, je dis au troisième qu'il a autant de responsabilité dans les loges qu'un premier assistant sur un plateau. Il doit gérer le temps de préparation des comédiens comme un premier assistant doit gérer le temps de préparation de la lumière. »*

S'adapter à son équipe et adapter sa communication et ses relations au reste de l'équipe technique et artistique est donc essentiel afin de travailler de manière cohérente et constructive. De plus, les méthodes de travail ont évolué dans le temps. D'après Victor Baussonnie, il y a quelques années *« le support pellicule était précieux, cher en clair. Aujourd'hui les giga-octets le sont moins, en apparence du moins car le stockage est coûteux. Mais à l'époque de la pellicule, on répétait beaucoup pour tourner peu, alors qu'aujourd'hui, avec le digital, on répète peu pour tourner plus et très vite »*. Les impacts sur la dynamique de travail sont différents, car si le volume de rushs tourné est plus important, il est psychologiquement plus fatigant d'enchaîner les prises – pour les acteurs comme pour l'équipe technique – que d'enchaîner les répétitions. Les enjeux de l'un et de l'autre ne sont pas les mêmes. Il faut savoir également que les procédures de travail changent en fonction des pays. Tous construisent leurs projets autour de méthodes différentes, en termes d'organisation, de relationnel ou de communication.

Teddy Laroutis : *« Je travaille beaucoup avec des équipes anglaises, et elles font beaucoup de production meetings (réunions de production). C'est-à-dire que pour tisser et favoriser la confiance au sein de l'équipe, notamment à travers l'assistant réalisateur qui est vraiment un maître de cérémonie dans ce genre de situations, elles font régulièrement, dès qu'il y a la moindre problématique, des réunions où on cherche à parler de tout ça et à trouver un compromis et des solutions ; tandis que certains feraient une sorte de guerre par mail entre départements. La création c'est compliqué, il y a des problématiques permanentes, il faut discuter de cela pour trouver des solutions tous ensemble. [...] Je trouve intéressant de se réunir, pour moi c'est ça qui met en place un système de confiance et de prise en compte des problématiques des autres. Les problématiques sont communes, propres à l'acte de création et propres au film. »*

Afin de répondre à la pluralité des relations et au renouveau des interlocuteurs, la réunion d'individus dans un système d'écoute et de confiance, afin de fédérer un groupe dans lequel chacun trouve sa place et se sent respecté, est une clé.

2. CONDUIRE ET ORCHESTRER

« *Communiquer ne signifie pas tout dire, tout le temps et à tout le monde. Au contraire. La communication impose de choisir les informations, les hiérarchiser, prendre du recul et travailler leur traitement.* » (RENCKER, 2008 : 131) L'assistant réalisateur doit pouvoir communiquer les informations aux bonnes personnes, aux bons moments et de la bonne manière afin que celles-ci soient entendues efficacement. Pour cela, il doit être capable de sélectionner les informations pertinentes pour son interlocuteur, savoir repérer le moment opportun et être synthétique, notamment au moment de l'action du tournage (PANNETIER, 2011 : 44).

Laura Fourneaux : « *Sur mon dernier tournage l'assistante caméra venait parfois me voir en me demandant où on plaçait le combo. J'allais donc voir la première en lui demandant la suite ; parfois c'est le réalisateur qui va te répondre. Quand tu vois que la première est occupée et que tu sens que tu as la place pour aller voir le réalisateur, tu y vas et lui demande le plan suivant. S'il n'a pas le temps et qu'il est pris, tu vas voir la scripte. [...] La circulation des informations, ce n'est jamais pareil.* »

Les assistants réalisateurs se positionnent ainsi en fédérateurs de groupe, coordonnant les équipes. D'après Teddy Laroutis, « *si on traduit de l'anglais « assistant director » c'est diriger au sens guider, coordonner. Ce n'est pas diriger au sens hiérarchique* ». Les assistants ont donc une position particulière, guidant des équipes sans en être les chefs, donnant des indications et transmettant des informations à chacun alors qu'ils appartiennent à des équipes différentes. Pour Benoit Rivière, « *on donne des informations, et on le fait parce que l'équipe en a besoin. Hiérarchiquement c'est intéressant. On se met au service de l'équipe. Si l'assistant ne communique pas sur les plans à venir, les séquences, les lieux etc, on va le lui reprocher. Il faut que l'équipe sache ce qu'on fait.* » Les relations construites avec l'équipe permettent d'établir cette communication et de transmettre les informations correctement.

Daniel BOUGNOUX (2001 : 13-16) donne plusieurs définitions de la communication : « *communiquer, c'est avoir en commun* » ou encore « *la communication consiste d'abord à*

organiser le lien social, à structurer la vie quotidienne et à maintenir la cohésion de la communauté ». La communication ne se limite ainsi pas à la transmission d'informations, qui ne sont qu'une partie dispensable, et qui n'en sont pas toujours la finalité.

Anaëlle Cohen : « *On est ceux qu'on entend le plus sur le tournage. Si l'équipe mise en scène est tyrannique avec le reste des départements, ça change énormément l'ambiance de travail. On est sans cesse en train de demander aux autres de faire des choses. Si on demande poliment et avec le sourire, les individus vont exécuter beaucoup plus vite.* »

L'information suppose donc la communication, mais la communication n'engendre pas toujours l'information. D'après Daniel BOUGNOUX (2001), cette dernière vaut et se mesure dans le champ de la connaissance, et la communication dans celui de l'action et de l'organisation. L'information est un énoncé ou un message d'intérêt supposé général, tandis que la communication provient d'entreprises ou de groupes identifiables et sert des intérêts particuliers. La communication conditionne donc nécessairement l'information, et peut parfois l'empêcher d'émerger : une relation implique le ménagement de l'autre, et l'impératif de bonne relation euphémise le contenu des messages transmis. L'intuition centrale de la pragmatique linguistique affirme que le sens ne réside pas dans les mots, mais dans les intentions des usagers qui les échangent et les formulent. (BOUGNOUX, 2001)

Teddy Laroutis : « *Je crois que, parfois, ce qui est incompris c'est la forme de ce qui est présenté. Parce que les individus sont habitués à un type de présentation ou de forme, et quand ça change ils ne sont pas capables ou n'ont pas envie de s'adapter. Il faut alors expliquer, ou épouser leur forme. L'important est d'établir la communication pour faire avancer les choses.* »

Edouard RENCKER corrobore cette idée (2008 : 65-66) : pour lui, il faut trouver l'équilibre entre l'information et la communication, car l'information constitue en des faits véridiques et la communication en du lien humain. Ainsi l'assistant réalisateur se doit de créer une bonne atmosphère de travail. Cela passe par une ambiance d'écoute, de respect mutuel et de bonne entente.

Teddy Laroutis : « *Ce qui est important c'est d'écouter ; l'assistant réalisateur doit, entre autres, coordonner les équipes et comprendre les autres corps de métier, pour en sortir la substantifique moelle. Quand un chef opérateur ou un cadreur fait une proposition, il faut comprendre ce que cela signifie, notamment les répercussions*

temporelles, afin de gérer le plateau. [...] Faire un film, c'est un travail d'équipe et c'est fondamental de donner la parole, de prendre le temps d'écouter, parce que ça va faire gagner du temps car eux sont des spécialistes de leur domaine et vont apporter des solutions. Il faut prendre en compte ce qu'ils disent pour acquérir leur confiance, car ils verront que tu es capable de comprendre et d'écouter, donc ils ne feront pas les choses sans toi. Ils partageront avec toi et ensuite, si tu écoutes, ça te permet de comprendre et de mieux manipuler les informations pour arriver à une de tes fins d'assistant réalisateur, qui est de finir la journée sans faire d'heure supplémentaire, en ayant donné le meilleur de l'artistique et du cahier des charges de production technique. »

Les assistants doivent trouver des points d'entente, des compromis pour l'intérêt collectif, être à l'écoute des difficultés rencontrées par les membres de l'équipe, valoriser et stimuler les collaborateurs et recentrer sur les objectifs du tournage. (PANNETIER, 2011 : 30) En politique, la communication prime sur l'information, afin de pouvoir entraîner les sujets dans une direction commune : il faut leur inspirer confiance et partager avec eux le même monde. (BOUGNOUX, 2001) On retrouve des impératifs similaires en audiovisuel : il faut avoir une équipe soudée sur un tournage, et cette cohésion est en partie du ressort de l'assistant réalisateur sur le plateau. Gouverner, comme diriger un plateau, revient à exercer en direct, au présent de la relation. Le sentiment d'appartenance est essentiel en communication. « *La qualité de l'adhésion personnelle est elle-même d'abord la résultante de plusieurs facteurs relatifs au groupe lui-même :*

- *L'interconnaissance ;*
- *La confiance dans les autres membres du groupe ;*
- *L'implication personnelle dans les objectifs du groupe, c'est-à-dire l'assimilation (l'incorporation) personnelle des buts du groupe ;*
- *L'assimilation des normes groupales.*

Ces facteurs révèlent l'interrelation étroite entre la cohésion et le moral, de même que sont liées, inversement, la dissociation et la démoralisation. Le moral implique cependant, en outre, la foi en l'avenir du groupe et dans la valeur de son organisation ; la démoralisation implique l'inverse. C'est par de tels effets que les succès du groupe renforcent son moral et par là sa cohésion (ou solidarité), et que les échecs du groupe finissent par être démoralisants et dissolvants. » (MUCCHIELLI, 2017 : 64-65) Du fait de leur rôle central d'« agents de liaison » au sein de l'équipe, les assistants réalisateurs doivent posséder de grandes aptitudes

relationnelles et notamment une capacité à établir de bonnes relations avec autrui. (PANNETIER, 2011 : 44) La maîtrise de ses émotions, la capacité à valoriser et stimuler l'ensemble des collaborateurs, l'empathie, le sens de l'écoute, sont autant de qualités nécessaires à l'exercice de ce métier. Développer des relations de confiance permet de pouvoir maîtriser le plateau, tout en s'affirmant pour pouvoir diriger le travail des individus.

Guillaume Fafin : *« Le respect s'acquiert par le respect. On est comme une sorte de chef d'orchestre, on canalise les énergies en présence. Parce que souvent il peut arriver qu'on soit en retard, le chef opérateur panique, le perchman ou l'ingénieur du son doit travailler avec le chef opérateur mais ils n'y arrivent pas parce qu'il y a une ombre de perche ; ils ne communiquent plus. Ils commencent à paniquer, et l'assistant est là pour dire « stop » et trouver le problème ou les questionnements. Il canalise les énergies pour qu'on travaille ensemble et dans l'ordre. »*

L'équipe artistique comme technique doit donc pouvoir compter sur les assistants pour les coordonner. Pour cela il faut avoir confiance en soi et en ce qu'on avance, car nos propres doutes peuvent être perçus par nos interlocuteurs, qui ne pourront ainsi pas accorder leur confiance.

Anaëlle Cohen : *« La connaissance crée la confiance, qui crée le respect. Si tu sais ce que tu as à faire, que tu connais le film et le tournage, les individus vont te faire confiance parce qu'ils savent qu'à tout moment ils vont pouvoir venir te poser leurs questions. Si tu montres aux autres que tu doutes, que tu n'es pas sûre et que tu hésites, ils ne vont pas te faire confiance car ils vont penser que tu ne sais pas et que ce n'est pas vers toi qu'il faut se tourner. »*

Il est donc vital pour le bon déroulement du tournage que les assistants obtiennent la confiance de l'équipe, afin de pouvoir faire le film **ensemble**.

Victor Baussonnie : *« Tout le monde a une montre. Si le premier assistant sent qu'il va y avoir une heure supplémentaire, quand l'heure de fin de journée arrive, voire avant, il doit faire une annonce pour l'indiquer. Ce type de communication mène à la confiance. »*

La transparence permet donc de conserver la confiance. Si les assistants ne communiquent pas, une certaine méfiance envers eux peut s'installer. Le cadre de travail peut également influencer la confiance envers les assistants et l'adhésion au projet.

Nicolas Bergeret : « *La confiance de l'équipe se gagne en faisant en sorte que tout se fasse avec le moins d'efforts possible et que l'équipe comprenne que tu as saisi les enjeux du projet, ses problématiques et que tu adaptes les besoins du réalisateur en fonction de ce que le contexte du projet peut permettre. Parfois la production et les conditions du film ne permettent pas de concilier tout ça, et influent donc sur la confiance de l'équipe envers les assistants. »*

Aussi, pour Teddy Laroutis, afin d'acquérir la confiance, « *il faut écouter et réussir à mettre en place des rituels nouveaux à chaque film avec les individus, en t'accordant à chaque fois à leur personnalité et à la tienne, pour de manière permanente créer des moments de connexion et de réunion, des moments de mise à jour où la personne se sentira écoutée et où tu auras entendu ses problématiques, et vice versa pour toi* ». Il est donc nécessaire d'ouvrir le dialogue et d'être sincère envers tous, afin d'être perçu comme une personne de confiance.

3. L'INSTRUMENTATION DE L'EQUIPE MISE EN SCÈNE

Il existe à peu près autant de visions de l'équipe mise en scène que d'équipes. Tous les assistants – premiers, deuxièmes ou troisièmes – ont une perception de leur métier, de leurs relations et de celles de leur équipe propre à leurs expériences et leurs tempéraments. Dans tous les cas, il faut comprendre les difficultés de son équipe pour pouvoir l'aider à les surmonter.

Anaïs Versini : « *Si vous mettez beaucoup de pression à vos assistants, si vous les réprimandez ou si vous leur reprochez tout ce qu'ils ne font pas bien, eux-mêmes vont être dans une position très difficile. Et je sais d'expérience, pour avoir souvent travaillé avec des seconds et des troisièmes, que si un assistant pense faire du mauvais travail, il va forcément faire du mauvais travail. On obtient le meilleur de quelqu'un quand il a confiance en lui et est à l'aise dans son travail. »*

Également, le second et le troisième peuvent entretenir une forte relation de proximité. Pour Benoît Seiller, « *humainement, le deuxième a besoin d'avoir une relation proche du troisième assistant, car c'est son meilleur allié. Quand il y a des tensions avec le premier, il faut pouvoir se confier au troisième et avoir une relation privilégiée. C'est bien d'être trois, car ça permet de se reposer sur quelqu'un et de prendre du recul sur la situation en échangeant* ».

Cependant, étant peu présent sur le plateau, le troisième assistant peut éprouver plus de difficultés à nouer des liens avec le premier assistant, voire parfois le deuxième. D'après Sophie Rossi, quand on est deuxième assistant réalisateur : « *en préparation on est moins nombreux, et on reste longtemps avec le premier assistant et le réalisateur, alors que le troisième arrive en fin de préparation et il y a beaucoup plus de monde, qui sont très occupés. Il passe moins de moments proche de l'équipe* ». Il fait néanmoins partie de l'équipe et est un précieux support pour le relai des informations sur le pourtour du plateau, notamment dans les loges.

Louise Milcent : « *Le troisième a des responsabilités. Pas comme un premier, mais il guide tout l'arrière et transmet toutes les informations de tournage. [...] Tu es là pour créer quelque chose de rassurant, parce que c'est toi qui as l'information de tout ce qu'il se passe sur le plateau, et toutes les questions qu'ils [les acteurs] se posent c'est toi qui y réponds : « ils en sont où ? », « j'ai le temps d'aller fumer ? », « je peux passer au bureau ? » etc. Tu es la passerelle entre ce qu'il se passe au plateau et ce dont ils ont besoin à l'arrière. »*

Aussi, la récurrence de certaines équipes peut véritablement servir la mise en scène. Pour Guillaume Fafin, travailler régulièrement avec la même équipe engendre une « *communication plus fluide. Il y a aussi une confiance qui s'installe et on se comprend facilement* ». Cela permet de gagner en efficacité et en qualité de travail. Cependant, d'autres, comme Teddy Laroutis, préfèrent renouveler les équipes : « *le fait de travailler avec des personnes différentes est une obligation de se remettre en question tout le temps* ».

Dans tous les cas, d'après Alice Di Giacomo, « *il faut s'adapter méthodologiquement à la manière dont le premier travaille.* ». Ce qui compte principalement est l'accord sur la méthode de travail, sur le type de relations à nouer et sur l'ambiance à insuffler au tournage, donnés par le premier assistant (et bien entendu par le réalisateur). Les assistants réalisateurs doivent donc être des sortes de caméléons de la communication, sachant se réadapter à chaque interlocuteur en permanence afin de les guider vers le juste objectif, pour construire au mieux – et dans les règles – l'œuvre audiovisuelle.

CONCLUSION

D'après Teddy Laroutis, « nous sommes des êtres humains et évoluons constamment. Le système de production évolue totalement ; là où hier seule la télévision française finançait ce qui était tourné en France, aujourd'hui ce sont les pure player, les Netflix, les Amazon qui commencent à rentrer dans le jeu et produisent des choses intéressantes. Les systèmes de production changent, donc à partir de là les équipes doivent changer ». La réadaptation concerne ainsi non seulement les équipes, les individus, les ambitions artistiques, mais également les systèmes et méthodes de production. Les assistants intègrent ces variations et harmonisent le travail des équipes autour des projets. L'objectif est d'accéder de la manière la plus pertinente possible aux demandes artistiques. Pour Victor Baussonnie, « les assistants sont des accélérateurs, comme le régisseur général et le directeur de production, de proches collaborateurs, avant d'être des freins [...] notre rôle, avec notre réalisateur, est d'agréger une équipe technique et des comédiens autour de la vision du film et en tenant compte du cahier des charges de la production ». Par la coordination du travail et des relations, ils manient les besoins des œuvres afin de les concrétiser.

Par ailleurs, si les individus et le contexte évoluent, les tâches des assistants également, notamment depuis la Nouvelle Vague et le statut plus affirmé des réalisateurs en tant qu'auteurs. Les assistants s'occupent de la gestion de l'ensemble de l'équipe, artistique comme technique. Le réalisateur est chargé de la mise en scène : direction des acteurs, choix artistiques des plans, des décors, costumes etc. L'assistant réalisateur dirige le plateau et sa logistique et fait en sorte que ces choix puissent être appliqués. **Toute l'équipe**, artistique comme technique, est là pour assister le réalisateur, ou plutôt le film. Ainsi, le nom attribué à ce métier fait débat. Dans les années 1920, il s'agissait d'un métier-étape pour devenir réalisateur. Cette image du métier fut appuyée et maintenue par le système des cartes professionnelles du CNC, qui imposait, jusque dans les années 2000, d'avoir été assistant réalisateur sur plusieurs longs-métrages avant de pouvoir officiellement devenir réalisateur. (CHOLET, 2017 : 30) Avec la suppression des cartes professionnelles et l'évolution du contexte de production audiovisuelle, le premier assistant réalisateur s'impose désormais comme un chef de plateau, accompagné de ses deux collègues pour gérer le relationnel et la dynamique du film, de la préparation au tournage. Le débat concernant l'appellation est en cours, et différentes visions du métier se confrontent. Certains trouvent ce nom juste car les assistants sont avant tout au service du réalisateur.

Nicolas Bergeret : « *Les assistants ne font qu'exprimer les intentions du réalisateur. Faire une feuille de service représente la communication de la manière dont le scénario va être fait, à travers les horaires, listes des séquences etc. L'assistant formalise ça pour communiquer à la place d'un réalisateur, alors qu'un chef opérateur s'occupe de la lumière mais ne partage pas sa vision à tous. L'assistant n'est pas engagé artistiquement, il est porte-parole.* »

De plus, l'équipe passe par les assistants pour échanger avec le réalisateur, en ce sens ils l'assistent par définition. Par ailleurs, de nombreux premiers assistants réalisateurs évoluent encore vers la réalisation.

Guillaume Fafin : « *Être assistant ce n'est pas forcément un tremplin pour être réalisateur, en tout cas en cinéma, en revanche ça peut vraiment l'être en télévision. Il y a beaucoup d'assistants qui deviennent réalisateurs. De plus, étant donné que les budgets sont plus limités, cela implique d'avoir des connaissances en mise en scène afin d'avoir conscience du temps que prennent les choses et de la manière la plus efficace de travailler.* »

Les évolutions professionnelles dépendent donc des formats (le métier de réalisateur diffère également – sur les quotidiennes telles que Plus belle la vie par exemple, le réalisateur ne dirige pas seul les acteurs), même si la tendance actuelle est plutôt l'évolution vers la direction de production.

Teddy Laroutis : « *Sur les tournages anglosaxons, l'assistant réalisateur devient souvent directeur de production ou producteur. Donc c'est quelqu'un de très reconnu et respecté. Sa parole est très importante et respectée à la lettre. En France il y a plus de remise en question. C'est aussi intéressant parce que ça permet de créer, mais parfois ça peut être contre-productif, parce que si l'assistant donne une information, une directive ou une nouvelle vision du plan de travail, c'est son expérience et son métier qui lui fait dire ça, et c'est pour le bien du film.* »

L'appellation d'un métier donne des indications sur les fonctions exercées, mais également des informations hiérarchiques et influence la perception que l'entourage des assistants peut avoir d'eux.

Anaëlle Cohen : « *Le titre « assistant réalisateur » n'est pas très parlant. Les réalisateurs débutants ne connaissent pas toujours les fonctions des assistants et pensent que ce sont des assistants personnels. Or les assistants assistent les films. »*

Le dialogue permet d'éclairer sur les véritables missions des assistants, mais il n'est pas toujours possible de l'avoir en cours de tournage et peut donner une image faussée du métier, de ses objectifs et donc des justifications des actions et de la communication des assistants. Il s'agit d'un métier très humain et de communication, et il y a autant de profils d'assistants que d'individus exerçant ce métier, soit autant de visions différentes du métier et de ses enjeux.

Définitions des métiers de premier, deuxième et troisième (auxiliaire) assistant réalisateur selon la Convention Collective Nationale de la Production Cinématographique³ :

Premier assistant réalisateur cinéma

Cadre

Collaborateur du réalisateur, il seconde celui-ci durant la préparation et la réalisation du film. Il peut être engagé pour des études préalables. En accord avec la production et en coordination avec les collaborateurs de création concernés, il établit et met en œuvre le plan de travail. Il coordonne avec les différents départements du film, la préparation et la mise en œuvre du tournage de chaque séquence. Il élabore les feuilles de service. En lien avec le réalisateur, il exerce ses fonctions dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Second assistant réalisateur cinéma

Non-cadre

Collaborateur du premier assistant réalisateur, il assiste celui-ci dans ses fonctions. Durant la préparation et le tournage, il assure notamment la liaison et la diffusion des différentes informations de service. Il formalise les feuilles de service des jours suivants et transmet les prévisions à plus long terme aux comédiens et à tous les services.

Auxiliaire à la réalisation cinéma

Non-cadre

Sous les directives des assistants réalisateurs, il est chargé notamment de veiller à la circulation des personnes sur le lieu de tournage, d'aller quérir les comédiens dans leurs loges et les conduire sur le lieu de tournage. Pendant la période de tournage, il ne peut être engagé en tant qu'auxiliaire à la réalisation cinéma qu'à la condition que les postes de premier assistant réalisateur cinéma et second assistant réalisateur cinéma soient pourvus ou que le poste de premier assistant réalisateur soit pourvu dans le cas des films documentaires.

³ p.22 - https://www.afar-fiction.com/IMG/pdf/CCN_Prod_Cine_AFR_v-1-1-MAJ_30_avril_2014_.pdf

LAURA FOURNEAUX, TROISIÈME ASSISTANTE RÉALISATEUR

Entretien du 13/08/19, Marseille

Oriane :

Pour toi, est-ce que le nom de métier « assistant réalisateur » est en accord avec la fonction ?

Laura :

L'assistant réalisateur est vraiment la main droite du réalisateur. C'est son travail, il doit arranger le réalisateur. La première assistante Valérie Othnin-Girard m'avait fait un exemple : tu fais un cercle et tu le divises en deux. D'un côté tu as le réalisateur avec ses comédiens. De l'autre côté du cercle, tu as le premier assistant avec toute l'équipe. Et en fait c'est ça le schéma : pendant que le réalisateur s'occupe de ses comédiens, sa mise en scène et son jeu, l'assistant prépare tout le reste. Il est collé au réalisateur, mais il gère tout le reste. Aussi, le réalisateur est tout le temps avec la scripte, le chef opérateur image et le premier assistant. Le but du premier assistant est de coordonner tout le monde, de faire son plan de travail et surtout de faire en sorte que tous les plans que le réalisateur veut faire rentrent dans la journée sans trop dépasser. En fait tout le monde est là pour assister le réalisateur : la scripte, le chef opérateur etc.

Le directeur de production, c'est un autre point : le premier assistant n'est pas sous ses ordres. Il va lui rendre des comptes. Il ne lui demande pas, il l'informe et le prévient. Par exemple « on aura une heure supplémentaire ce soir ». On essaie toujours de discuter, de dialoguer.

Oriane :

Est-ce que le directeur de production peut imposer des décisions à l'assistant réalisateur ?

Laura :

Oui, mais plutôt en préparation : par rapport au plan de travail, par rapport aux décors etc. Cependant, ce ne sont pas vraiment des ordres, il lui donne plutôt les informations avec lesquelles il doit composer.

Le premier assistant restera le bras droit du réalisateur et fera ce qu'il voudra, même s'il est ami avec le directeur de production, même s'il n'est pas toujours d'accord : il lui dira, mais le suivra dans tous les cas.

Oriane :

Quelles sont tes relations de travail en tant que troisième assistante ?

Laura :

C'est le second, dans ta branche. Les premiers tournages que je faisais, je ne parlais presque jamais au réalisateur et peu au premier assistant. Le troisième est en lien avec beaucoup de départements ; chaque assistant est en lien avec différents corps de métier.

En préparation, le troisième rencontre la mise en scène. Il fait également la connaissance des assistants de production pour les impressions de dossiers. Il les rencontre généralement quand il fait ses jour à jour. Ensuite il a des contacts avec les comédiens. Il leur envoie des mails, les appelle : « Que désirez-vous comme jour à jour ? Vous les voulez à la semaine ou tout d'un coup ? ». Le premier assistant va vouloir savoir s'ils savent conduire, depuis quand ils ont le permis et diverses compétences propres aux besoins du film. « Est-ce que vous avez bien lu le scénario ? Est-ce que vous voulez une version papier ? Est-ce qu'on vous l'envoie chez vous ? » etc. Après il est en lien avec la production ou la régie, il leur donne une enveloppe pour les comédiens avec tout dedans : plan de travail etc, à envoyer chez eux.

En tournage la première rencontre du troisième est le HMC. Il voit un peu la régie en préparation aussi, par exemple quand il y a une voiture de location.

Oriane :

Le HMC en tant que troisième assistante tu ne le vois pas en préparation ?

Laura :

Effectivement tu les as un peu au téléphone. Souvent tu leur demandes les documents qu'elles veulent et tu les imprimes. Mais tu es vraiment en lien avec elles quand tu arrives en tournage, le premier matin.

Ensuite tu as l'ingénieur du son et le perchman. Tu vas les voir et tu leur demandes comment ils équipent les comédiens : est-ce qu'ils viennent en loge ou est-ce qu'on doit venir au plateau ? Tu es toujours en lien avec l'ingénieur du son pour qu'il te dise quand les comédiens sont équipés. En général c'est lui qui équipe les comédiens. Ou alors ça peut être le perchman s'ils travaillent ensemble depuis longtemps.

Ça peut arriver d'être en relation avec l'accessoiriste également, même si c'est plutôt le second normalement. Parfois tu fais le lien avec le HMC ; si les comédiens s'en vont du plateau mais ont gardé leurs pistolets, ils te les donnent et tu vas les rendre à qui de droit.

La mise en scène, le HMC, le son et les comédiens sont les quatre départements avec lesquels le troisième assistant réalisateur est constamment en lien. Il n'est pas trop en lien avec la scripte, mais plus tu grandis, plus tu la côtoies parce que tu as des questions de modifications de texte etc. Tu n'auras jamais la même manière de travailler. Jamais. Ça change tout le temps. Même tes chefs ne travailleront jamais de la même manière, à chaque tournage tu te réadaptes. Les comédiens tu n'auras jamais les mêmes, donc tu te réadaptes à chaque fois à eux : comment leur parler etc. Il y en a qui sont très sympathiques et qui viennent directement au plateau, d'autres : catastrophe, et il faut que le second vienne parce qu'ils ne veulent pas bouger. Les principales tâches du troisième assistant sont les comédiens et le blocage, et anticiper avec le HMC : tout ce qu'il se passe à l'arrière.

En ce qui concerne le second, en préparation il aide à faire tout le dépouillement. Il va donc avoir beaucoup de chefs de poste au téléphone : chef décorateur, chef costumière, cascadeurs... S'il y a besoin de photographies le chef décorateur le dit au deuxième qui contacte les comédiens pour avoir des photographies d'eux enfants par exemple. Ce n'est pas le chef décorateur qui va appeler les comédiens, c'est le second assistant qui va s'occuper de tous les petits détails : s'il y a des retouches à faire pour faire des vieilles photos d'époque etc. Tous les détails de dépouillement qui sont importants à retenir, c'est lui qui les met en place. Il va également aller voir le régisseur adjoint en lui donnant le nombre de voitures nécessaires à louer et en lui donnant le plan de travail du premier assistant pour qu'il ait les dates de location. Parfois l'adjoint gère ça directement avec le premier assistant.

Sur le plateau, le travail du second est d'anticiper les plans et de gérer la figuration. Régulièrement il va voir le premier assistant pour lui demander le plan suivant. Le premier assistant lui donne l'axe du prochain plan, puis il va voir les chefs de poste : machinerie, électricité etc, pour les informer du plan suivant et leur demander de débayer et repousser. Le second va ensuite voir son troisième pour vérifier l'arrivée des comédiens pour la séquence suivante etc. Il va essayer d'anticiper le plus possible pour ne pas perdre de temps, du coup il est souvent avec l'équipe caméra pour leur demander par exemple où sera placé le combo par la suite.

Le premier assistant, lui, est en lien avec les chefs de poste. Il va chapeauter ce que fait son équipe : pour le second, il va vérifier qu'il anticipe les bonnes choses, s'assurer que la feuille de service est bien faite pour le lendemain, pour le troisième il va s'assurer qu'il gère bien ses comédiens. Il est constamment en lien avec le chef opérateur, la scripte, le chef électro, le chef

machino, le chef décorateur parfois pour anticiper les journées du lendemain ; mais il est surtout lié au chef opérateur pour discuter des axes lumière par rapport au plan de travail. Il essaie beaucoup d'anticiper la journée du lendemain. Son rôle principal est de dire quand on change de séquence, quand on fait une mise en place etc. Pour la mise en place, le réalisateur fait la lecture, tous les chefs de poste et les acteurs sont là et regardent. Le réalisateur annonce les plans qu'il veut faire. L'assistant et le chef opérateur décident de l'ordre d'installation de ces plans, après quoi chaque chef de poste transmet les informations à son équipe respective. D'où une bonne communication. Ce qui importe c'est la communication entre réalisateur, chef opérateur et premier assistant. Entre ces trois-là ça doit marcher.

Sur mon dernier tournage l'assistante caméra venait parfois me voir en me demandant où on plaçait le combo. J'allais donc voir la première en lui demandant la suite ; parfois c'est le réalisateur qui va te répondre. Quand tu vois que la première est occupée et que tu sens que tu as la place pour aller voir le réalisateur, tu y vas et lui demande le plan suivant. S'il n'a pas le temps et qu'il est pris, tu vas voir la scripte. Mais dans le cas normal tu vas voir ton chef. La circulation des informations, ce n'est jamais pareil. Là j'avais des affinités avec la seconde assistante caméra et je lui avais proposé des découpages techniques, alors que généralement c'est le second qui anticipe avec l'équipe caméra. Eux ont besoin de savoir où ils vont mettre leur matériel, qui est très encombrant. C'est toujours la même chose, mais comme tu ne travailles jamais avec les mêmes personnes, tu ne transmets pas les informations aux mêmes personnes. Parfois c'est le cadreur qui va vouloir entendre ça et qui va transmettre aux autres.

Oriane :

Et ça tu le vois au fur et à mesure des journées de tournage ?

Laura :

Oui ! La première semaine souvent tu ne connais pas trop l'équipe. C'est un peu le chaos. La deuxième semaine tout le monde se détend, se connaît mieux, tu commences à mieux trouver ta place, avec les comédiens ça devient plus facile de discuter. La troisième semaine c'est souvent celle des conflits. Les gens commencent à se connaître. Tu fais beaucoup d'heures dans la semaine et au bout d'un moment il y a un effet « colonie de vacances ».

Oriane :

Est-ce plus facile de travailler avec les mêmes personnes, ou plus compliqué à gérer quand il y a des conflits par exemple ? Qu'est-ce que ça change niveau communication ? Est-ce que tu

travaillés de manière plus efficace avec des personnes que tu ne connais pas et avec lesquelles tu n'as pas encore de relation personnelle ou avec des personnes avec lesquelles tu travailles de manière récurrente ?

Laura :

S'adapter à ses chefs prend presque tout le tournage, donc tu n'as pas vraiment le temps d'évoluer après t'être adaptée, même si tu apprends quand même.

Avec Lorraine David-Pidoux, c'est très agréable de travailler. Je peux l'appeler pour plein de conseils. Ce sont des chefs qui ont la cinquantaine et qui ont formé plein de gens. Comme Valérie Othnin-Girard. Elle m'a aidée pour mon mémoire, pour mon court-métrage et son montage, pour l'écriture, la préparation etc. Et tous les six mois on va manger ensemble et on parle du métier. Elle est très bienveillante. Je rappelle les gens. Je leur demande des conseils. Si tu es bienveillante tu vas rencontrer des personnes bienveillantes. Tu garderas contact avec les personnes avec lesquelles tu aimes travailler. Il ne faut pas rappeler que pour le travail, moi je rappelle souvent pour aller boire des verres ou débriefer après un tournage. Tu es tous les jours avec ces personnes, quand tu crées un lien elles vont te raconter leurs vies et toi la tienne. Tu crées une relation d'amitié personnelle. On se serre les coudes. Parfois tu reçois des conseils personnels, qui n'ont rien à voir avec le tournage. Les personnes sont bienveillantes et te font des remarques de vie. Plus tu grandis, plus tu as confiance en toi, plus les personnes te font confiance et plus tu as de la bienveillance. Sois droite, fais ton travail et reste humble. Il faut être sympa avec tout le monde, protéger les petits postes, protéger les comédiens si ça ne va pas avec le réalisateur, protéger le réalisateur si ça ne va pas avec la production ; il y a toute cette communication derrière. Quand je vois Lorraine [David-Pidoux] sur le plateau, elle est amie avec tout le monde ! En plus on est des femmes, il faut se faire respecter. Il y a un enjeu dont on ne parle pas mais qui est vraiment existentiel.

Oriane :

Tu l'as déjà vécu ?

Laura :

Bien sûr ! Tu as 24 ans, tu es une femme, troisième assistante, et tu dois aller dire à des hommes de cinquante ans de se taire. Parfois ils te disent que ça fait vingt ans qu'ils sont dans le métier et qu'ils savent quand le son les entend. Sauf qu'au son ils te demandent de leur dire de se taire,

donc tu exécutes. Il y a des hommes qui m'ont prise de haut. Le rôle d'une femme est toujours compliqué.

Oriane :

Quelles sont les qualités essentielles pour un troisième assistant ?

Laura :

Si j'ai un conseil à te donner : le HMC c'est un spa. Je vais les voir dès le premier jour quand elles ont un créneau et leur demande si elles ont une manière de travailler : prendre les femmes ou les hommes d'abord, s'il y a quelque chose que je dois savoir, que je peux anticiper pour aider... Après tu vois leur caractère, quand tu peux y aller ou non. En général quand il y a un comédien sur la chaise tu n'y vas pas trop.

Il y a plein de petits réflexes à avoir : par exemple au maquillage tu évites d'aller donner des cafés aux comédiens ; à la coiffure ça ne dérange pas, et à l'habillage tu leur poses à côté – jamais sur la table à repasser, jamais près des vêtements. Quand tu rentres, même si tu as une information très importante, même si le premier vient de te crier dans l'oreille, tu prends le HMC à part et tu es délicate. Il faut transmettre les informations calmement. Et en préparation toujours aller les voir pour leur demander les changements de HMC entre les séquences.

Aussi, il ne faut jamais faire croire que tu sais alors que ce n'est pas le cas – mais rester confiant. Si on te demande par quoi on reprend et que tu ne sais pas, tu dis avec le sourire que tu ne sais pas mais que tu vas te renseigner. Et tu vas te renseigner. Ça ne sert à rien de mentir.

Ce qui est bien et qui est apprécié par les seconds et les premiers, c'est la discrétion. Quand tu ramènes les comédiens sur le plateau tu vas voir l'ingénieur du son pour lui demander s'ils sont équipés. Tu vas voir le premier pour lui dire qu'ils sont prêts. Tu te mets dans un coin et tu observes le plan et l'axe de la caméra. Pendant la mise en place tu écoutes et tu regardes le cadre. Tu regardes s'il reste des choses dans le champ, tu vois s'il y a du blocage, des top acteur à faire etc. Après tu vas prévenir le comédien pour le top, tu ne restes pas sur le plateau, puis tu répètes les informations de silence et de moteur. En fait, il faut essayer de tout anticiper et d'être un peu autonome. Aussi, il faut toujours que tu saches où sont les acteurs.

Normalement c'est plutôt le second qui fait ça, mais quand il est avec sa figuration, que le premier est occupé et que le réalisateur parle avec la scripte, tu vas avec eux et tu transmets les informations.

Quand tu vois que c'est le dernier plan, il faut anticiper avec le HMC en leur disant. Et quand elles ne sont pas occupées, tu vas les voir pour les informer du plan suivant, surtout pour les

gros plans. Ce sont plein de petits réflexes que tu accumules au fur et à mesure. Ce qui est vraiment important, c'est de voir le matin en préparation HMC si tout va bien. Avec leur accord je les préviens quand il ne leur reste plus qu'un quart d'heure en général. Enfin, globalement tu n'exiges rien, tu demandes.

ANAÏS VERSINI, PREMIÈRE ASSISTANTE RÉALISATEUR

Entretien téléphonique du 10/12/19

Oriane :

Quel est votre parcours ?

Anaïs :

J'ai fait un BTS montage. Je voulais faire du montage au départ, et après je me suis rendu compte que ça ne me correspondait pas du tout parce que j'ai beaucoup d'énergie à dépenser. Donc j'ai fait une licence d'assistantat réalisation en Corse et ensuite j'ai fait une formation avec le GREC. C'est un diplôme universitaire qui s'appelait à l'époque « écrire, produire, réaliser ». C'est une formation de quatorze mois et elle donne une équivalence de master. J'ai commencé à travailler comme assistante à Paris sur des courts-métrages et sur des publicités quand j'étais étudiante en montage. En sortant de l'école j'ai commencé comme troisième, tout en faisant des courts-métrages comme première. Je suis passée seconde sur du long-métrage au bout de cinq ou six ans. J'ai fait très peu de films comme seconde parce que l'occasion s'est vite présentée d'être première sur du long-métrage ou sur de la série, et j'affectionne plus le métier de première que de seconde.

Ce sont vraiment trois métiers différents. Même si on forme une équipe et qu'on travaille tous ensemble, la nature du travail qu'on effectue au cours de la journée n'est vraiment pas la même.

Oriane :

Les relations à l'équipe différent-elles en fonction de ces postes ?

Anaïs :

Au cours d'un film je suis passée du poste de troisième à seconde. Effectivement ça modifie vraiment les relations à l'équipe. Par exemple avec l'équipe régie : dans l'équipe régie vous avez le régisseur général, le régisseur adjoint et les assistants régie. Quand vous êtes troisième assistant je dirais que vous êtes dans la hiérarchie à peu près égal aux assistants régie. Donc au début du film nous avons une relation amicale. Quand je suis passée seconde il y a vraiment eu une différence de rapport. Il m'est arrivé de passer sur le canal de la 2 à la régie et d'entendre

« oui mais toi t'es le chouchou d'Anaïs ». On sent que ça modifie vraiment la relation, et c'était le même film. C'étaient des personnes avec lesquelles j'avais déjà travaillé.

Oriane :

Sentez-vous des différences ou des impacts sur la communication, entre les personnes avec lesquelles vous travaillez de manière récurrente, et celles avec lesquelles c'est la première fois ?

Anaïs :

Évidemment c'est très différent. Quand ça fait plusieurs fois qu'on travaille avec quelqu'un on a l'avantage de le connaître, de connaître ses points forts et ses faiblesses aussi. Parce que quand on est premier assistant il faut très bien connaître le travail des autres pour pouvoir estimer le temps de travail de chaque chose. L'avantage de connaître quelqu'un, c'est qu'on connaît ses capacités. Par exemple il y a des machinistes qui sont très forts pour poser des rails, des travellings, et il y en a d'autres qui sont très forts en accroches, et le fait de connaître la personne permet d'estimer au plan de travail : ce machiniste fait des accroches en vingt minutes, celui-là en trente. Donc finalement si dans ma journée j'ai quatre accroches à faire j'ai une différence de quarante minutes d'installation, ce qui est énorme. C'est très précieux de connaître les gens et de connaître leurs compétences.

Dans la relation c'est différent aussi : quand on travaille souvent avec une personne on a des facilités. Parfois on n'a presque plus besoin de se parler : on se dit les choses très vite et la personne comprend, et ça permet parfois de dire des choses qu'on ne dirait pas à quelqu'un qu'on ne connaît pas, et du coup d'avancer ensemble, de continuer à travailler ensemble. Je reprends un exemple de machiniste, si vous avez l'habitude de travailler avec lui et qu'il met un peu plus de temps ce jour-là ou qu'il vous a donné une fausse estimation de temps d'installation, vous allez vous permettre plus facilement de lui faire remarquer. Si vous ne le connaissez pas c'est plus difficile d'aborder ces questions. Si vous le connaissez, vous lui dites et on sait que ça va s'améliorer, puisque le travail de l'assistant ce n'est pas de dire à tout le monde de se dépêcher, mais de coordonner. Si je sais qu'il met deux heures, pendant ces deux heures je peux prévoir quelque chose pour que le film continue d'avancer. C'est plus confortable de travailler avec des gens qu'on connaît sur des films.

Oriane :

Est-ce que des conflits peuvent découler de ces remarques sur le travail des autres ?

Anaïs :

Le but de l'assistant réalisateur est de ne pas être dans le conflit justement. Néanmoins, il est vrai que vous pouvez recevoir vous aussi des remarques qu'un autre ne se permettrait pas de faire. Mais j'ai le sentiment que ce n'est jamais négatif ou agressif. En tout cas j'ai la chance d'avoir toujours travaillé avec des gens qui servent l'intérêt du film et du projet. Et quand ce n'est pas le cas il faut composer avec. C'est aussi ça le travail d'assistant réalisateur : juger ce qu'on peut dire, ce qu'on ne peut pas, à qui on peut le dire etc. C'est pour ça que quelqu'un qu'on connaît on peut lui dire plus facilement les choses, parce qu'on sait qu'il va les entendre.

Oriane :

Quelle est la place du troisième assistant sur le plateau ?

Anaïs :

Je dirais que le troisième assistant, pour le réalisateur et pour le reste de l'équipe, est le petit protégé du tournage. En tout cas si ça se passe bien et s'il fait bien son travail, il est souvent très apprécié et les gens ont tendance à le protéger. Les réalisateurs étaient toujours très contents que j'aie les chercher le matin et que je les ramène le soir. C'est une relation assez précieuse avec tout le monde, car comme vous êtes vraiment au service de tout le monde – vous êtes la petite main – les gens sont très bienveillants en général. Évidemment il faut que ça se passe bien, et avoir des chefs (premier et second) qui prennent à charge le « mauvais côté » du travail : les responsabilités des choses difficiles. Normalement le métier de troisième, pour moi, c'est d'être là pour aider au mieux, mais si quelque chose ne va pas vous n'êtes pas responsable. Au-dessus de vous il y a un second et un premier assistant.

Il faut aimer le contact avec les gens, rendre service, savoir s'oublier. Il n'y a pas d'égo dans le métier d'assistant réalisateur, la seule chose qui compte c'est le film.

Les métiers artistiques sont quand même des métiers où souvent les gens ont des égos très forts. Une réalisatrice m'a dit un jour : « On ne fait pas ce métier par hasard. Les gens qui font ce métier sont des personnes qui ont été brisées et qui ont besoin de se réparer ou de réparer quelque chose. Ce sont des gens qui ont des fêlures. » Ça m'a marquée et il est vrai qu'avec les années je le vois de plus en plus chez les gens, surtout chez les comédiens, mais aussi chez les réalisateurs et les auteurs, et parfois même chez les techniciens où il y a ce besoin très fort de reconnaissance et d'attention.

Oriane :

Comment gérer cette question de l'égo avec un réalisateur débutant ? J'ai entendu dire que l'assistant pouvait être amené à proposer des aménagements de scénario, rajouts ou suppressions de scènes.

Anaïs :

Je le fais toujours quand je considère que c'est nécessaire. Souvent quand on travaille avec des réalisateurs débutants c'est soit sur des longs-métrages à petits budgets, soit sur des courts-métrages. C'est très rare qu'on ait des films à gros budgets avec des réalisateurs qui n'ont pas d'expérience. Donc un des leviers de ces suppressions et de ces aménagements c'est la finance. Je me permets de le faire parce que je sais que le réalisateur, avec le budget qu'il a, ne pourra pas réaliser ce qu'il a écrit. J'ai fait un long-métrage au printemps qui avait été minuté à deux heures quarante pour huit-cent mille euros de budget. C'était trop peu. Donc quand j'ai lu le scénario, la première chose que j'ai dite c'est « soit on ajoute deux semaines de tournage, soit on enlève un tiers du scénario ». Le réalisateur avait écrit cette histoire depuis huit ans, c'était son deuxième film seulement (il avait fait un court-métrage et un long) et il a dû supprimer un tiers de son film deux mois avant le tournage. Évidemment c'est très difficile et douloureux, et c'est à ce moment-là qu'il faut se mettre dans une position d'assistantat pour vraiment le soutenir et l'aider, parce que sinon vous basculez à l'inverse comme quelqu'un qui lui a fait supprimer un tiers de son film. Et il ne faut pas qu'il vous voie comme ça. Il faut qu'il vous voie comme la personne qui a permis qu'il tourne son film dans de bonnes conditions. Donc évidemment ça passe par le dialogue, par lui expliquer, il faut souligner certaines séquences. Mais ça ce sont des choses qu'on ne sait qu'avec l'expérience. C'est-à-dire vous prenez telle séquence et vous lui dites « ça c'est tant d'heures à tourner », « ça il faut tant de matériel, ça coûte tant » etc. Et ça devient presque un travail de directeur de production, mais pas complètement parce que vous gardez ce qui est important pour le réalisateur. C'est-à-dire que si vous lui dites « cette séquence c'est tant d'argent », et qu'il vous dit qu'il est impossible de la supprimer parce que c'est important pour le film, à ce moment-là vous allez commencer à chercher des solutions avec lui. En tant que premier assistant, c'est crucial de veiller à ce que le réalisateur fasse le film qu'il a envie de faire.

Oriane :

Est-ce un dialogue en parallèle avec le directeur de production ?

Anaïs :

Pendant la préparation c'est constant. Une fois que le tournage a commencé et que tout est fixé, le dialogue avec le directeur de production se fait pour se tenir au courant de ce qu'il se passe, mais s'il n'y a pas de problème majeur ou d'imprévu, il n'y a pas de discussion finalement, pas de négociation. Et puis il y a de plus en plus de producteurs, en France, qui vont dans l'écriture, surtout pour les premiers films avec les réalisateurs débutants. Donc vous avez aussi cette discussion avec la production directement, et pas seulement avec le directeur de production.

Oriane :

Finalement, c'est un métier de négociation constante, pour proposer des concessions ?

Anaïs :

Je dirais que c'est plutôt un métier de solutions, plus que de négociation. Parce que le réalisateur va essayer de négocier pour aller dans son sens, le directeur de production pour aller dans le sien, et l'assistant est là pour trouver (ou aider à trouver) des solutions qui vont contenter les deux.

Oriane :

Quand vous étiez deuxième assistante, comment gériez-vous des grosses équipes de figuration ?

Anaïs :

Au-dessus de trente figurants ce n'est plus de la composition, c'est de la masse. C'est-à-dire que si vous allez jusqu'à trente figurants vous pouvez connaître chacun d'eux. Au bout de quelques films on arrive à retenir vingt à trente prénoms très facilement et ça permet d'avoir le confort de placer chacun d'eux. Vous vous souvenez de ce qu'ils faisaient sur quel plan, où ils étaient dans quelle séquence etc, donc ça vous permet vraiment d'utiliser les gens comme une composition de mise en scène. C'est-à-dire que si sur une séquence vous avez mis très en avant telle personne vous allez vous en souvenir, et sur la séquence d'après vous allez pouvoir mettre en avant d'autres personnes, et vraiment utiliser ces vingt ou trente personnes au mieux, pour faire les séquences les plus jolies possible et qu'on n'aperçoive pas trop que vous réutilisez vos figurants. Parce que ça se fait beaucoup en France mais pas ailleurs : on tourne plusieurs séquences dans la journée et on garde nos figurants, on les réutilise en les changeant à la pause déjeuner et l'après-midi on leur fait tourner autre chose. Aux États-Unis, au Québec ou dans d'autres pays ça ne se fait pas du tout : ils les font venir pour une séquence, ils leur font un

demi-cachet et pour une autre séquence ils font venir d'autres figurants. L'avantage d'avoir peu de figurants c'est de pouvoir les exploiter au mieux. Quand vous passez au-dessus de trente c'est vraiment de la masse. Vous allez choisir dix à vingt figurants pour habiller autour des acteurs, et les autres ce sont des renforts mise en scène, des troisièmes assistants ou des chefs de file qui vont les placer à votre place. Vous leurs dites où mettre du monde et eux les placent.

Oriane :

En préparation, quand arrive le deuxième assistant par rapport au premier ?

Anaïs :

En général le premier a fait des pré-repérages et a fait tout ce travail avec le directeur de production sur la faisabilité du film, sur le nombre de jours...

Il y a deux façons de procéder : soit vous arrivez et il y a un nombre de jours qui est imposé et il faut voir avec le réalisateur pour que ça rentre, soit en aménageant le découpage, soit en aménageant le scénario. Soit vous arrivez et on vous dit qu'on a besoin que vous fassiez un plan de travail et que vous disiez combien de jours sont nécessaires. Ça dépend aussi du stade auquel vous arrivez. Si le budget n'est pas bouclé et qu'ils sont encore en recherche de financements, on demande un nombre de jours au premier assistant.

Si le nombre de jours est déjà déterminé, le premier arrive plus tard sur le projet, fait une ébauche de plan de travail, discute du film avec le réalisateur, fait quelques repérages, lance le casting et le second arrive très rapidement après si on a des dates de tournage. L'idée c'est de faire commencer un second à peu près six ou huit semaines avant le début d'un long-métrage. Néanmoins, les temps de préparation se réduisent de plus en plus. C'est énormément le cas en série ou en téléfilm. Ça l'est un peu moins en long-métrage, mais on a vraiment des temps de préparation qui sont beaucoup plus courts que quand moi j'ai commencé à travailler dans le cinéma.

Oriane :

Quand est-ce que le troisième assistant arrive ?

Anaïs :

Le troisième arrive vraiment très tard. C'est-à-dire qu'il peut arriver deux ou trois semaines avant le tournage. J'ai même fait des films où le troisième commençait trois jours avant. Personnellement, j'aime bien que les troisièmes fassent de la préparation parce que j'aime bien

que ça soit eux qui envoient les textes aux comédiens... Qu'ils se présentent en fait. De toute façon j'aime bien que ça soit mon second ou mon troisième, qu'ils aient avant le tournage déjà un rapport avec les comédiens et les silhouettes... Que l'équipe mise en scène soit déjà familière aux comédiens avant de commencer le tournage. C'est important d'établir un rapport avant le premier jour du tournage et de ne pas tout de suite être dans une relation où on dit aux comédiens « mets-toi là, et moteur ».

Oriane :

J'ai lu que Jean Serres disait qu'au sein des équipes de tournage il y avait une relation de travail verticale très hiérarchisée, mais que l'assistant réalisateur rassemblait tout le monde de manière plus horizontale et qu'il n'était pas hiérarchiquement supérieur au chef opérateur, à l'ingénieur du son etc et que ça complexifiait le fait de diriger une équipe quand on n'est pas vraiment le chef mais qu'on doit agencer le travail de tout le monde.

Anaïs :

Je ne sais pas si ça complexifie. Je le vois vraiment comme un avantage dans le fait de faire avancer le plateau et de faire avancer le tournage ; d'être « tous égaux » pour moi c'est vraiment un outil. C'est-à-dire que je vois vraiment le métier d'assistant réalisateur comme quelqu'un qui coordonne tout le monde et pas comme quelqu'un qui se place au-dessus. Dès que l'équipe a compris ça, dès qu'ils voient que vous êtes là pour que chacun puisse avoir le maximum de temps qu'il peut avoir, dans le raisonnable, pour faire son travail, et d'être égaux sur les temps de préparation etc, tout le monde va se mettre au service du film et « à votre service » parce qu'ils savent que vous allez faire au mieux pour chacun des postes. Par exemple : on fait un plan très large. C'est un plan grue, la comédienne est très loin, on est au 25mm. Évidemment je vais laisser deux heures à la grue pour s'installer et évidemment je ne vais pas laisser dix minutes à la maquilleuse pour faire un raccord, parce qu'on ne verra pas le maquillage. Sur quelque chose comme ça la maquilleuse ne va pas se vexer, parce que quand vous faites le gros plan sur la comédienne, là vous lui laissez dix minutes. Le travail d'assistant réalisateur c'est de faire en sorte que chacun puisse travailler au mieux, et de savoir à quel moment se voit quel travail, donc à quel moment on privilégie qui. Quand les individus s'en aperçoivent, ils se mettent « à votre service » parce qu'ils savent qu'ils sont au service du film et que par votre expérience et votre dévouement, vous allez être aussi au service du film. C'est pour ça que l'assistant réalisateur doit toujours penser au film avant tout.

Oriane :

Comment choisissez-vous votre équipe mise en scène ?

Anaïs :

Il faut choisir des personnes humbles, qui ont envie de faire des films, qui se soucient vraiment du résultat et qui sont douces en relationnel. Je ne veux surtout pas communiquer du stress à l'équipe, donc un de mes critères principaux c'est de choisir des assistants qui ne sont pas stressés. Mais c'est aussi au chef de leur inculquer ça. C'est-à-dire que si vous mettez beaucoup de pression à vos assistants, si vous les réprimandez ou si vous leur reprochez tout ce qu'ils ne font pas bien, eux-mêmes vont être dans une position très difficile. Et je sais d'expérience, pour avoir souvent travaillé avec des seconds et des troisièmes, que si un assistant pense faire du mauvais travail, il va forcément faire du mauvais travail. On obtient le meilleur de quelqu'un quand il a confiance en lui et est à l'aise dans son travail. Donc c'est, pour moi, au premier assistant de mettre à l'aise ses assistants, de leur dire dès le début « tu vas y arriver, tu n'es pas tout seul, je suis avec toi, je vais t'aider ». Si vous accablez quelqu'un il s'accable lui-même encore plus, et là vous ne pouvez plus rien faire. Je dis toujours à mes assistants : ce qui est important c'est maintenant et après.

Je pense que quand les gens sont en confiance, qu'ils sont à l'aise et qu'ils sont contents d'aller travailler, d'aller sur le plateau, ils font du meilleur travail.

LOUISE MILCENT, TROISIÈME ASSISTANTE RÉALISATEUR

Entretien du 19/12/19, Marseille

Oriane :

Comment te sens-tu dans l'équipe mise en scène en tant que troisième assistante réalisateur ?

Louise :

Le premier et le second, dans les téléfilms, font deux semaines à un mois de préparation avant même de choisir le troisième. Donc ils créent une relation et se connaissent très bien. Quand le troisième arrive, il est assez exclu parce qu'ils ne le connaissent pas et que c'est un plus petit poste, donc moins amené à être appelé le soir. Eux s'appellent dès qu'il y a un problème et s'envoient constamment des mails.

Il y a une relation entre le premier et le second, et sur le tournage tu le ressens vraiment. En fait c'est parce que tu es tout le temps à l'arrière, tout le temps dans les loges avec les comédiens. Le second pense à la feuille du lendemain et le premier pense au plan d'après. Le troisième est beaucoup dans le présent, du coup je trouve qu'il est très isolé de l'équipe mise en scène, et la seule façon que ça se passe bien c'est qu'il fasse bien son travail. C'est aussi une question d'âge. Parfois ils ont quinze ans d'expérience alors que tu as l'âge de leurs enfants.

Oriane :

Ressens-tu aussi cette distance avec les acteurs du fait de l'arrivée tardive du troisième en préparation ?

Louise :

Pas du tout ! Les acteurs aiment créer une relation avec le troisième et sont vraiment proches de lui ; avec le second et premier ils restent très courtois. Effectivement ils se connaissent d'avant par mails, mais ils n'ont aucune relation. Le second n'est pas du tout au courant des problèmes qui se sont passés en loges avec l'acteur. Par exemple, il y a deux semaines un acteur a eu une crise d'urticaire. Donc on a géré ça aux loges et il est arrivé sur le plateau joyeux, mais plein de boutons. Là je ne vais pas dire au second « il a eu une crise d'urticaire ». Si ça n'impacte pas directement le tournage je ne vais pas l'embêter avec des informations comme ça. Quand

le premier et le second sont vraiment concentrés sur le plateau et la journée du lendemain, ils n'ont pas le temps de se soucier de ce genre de choses.

Oriane :

As-tu senti des différences entre quotidienne et téléfilm ?

Louise :

Oui ! Il y a des gens en CDI dans les quotidiennes : des électros, des machinos... On tourne vingt minutes utiles par jour, les comédiens connaissent le travail par cœur. Ils savent qu'avec ce réalisateur on a du retard donc ils ne vont jamais se presser, que cet assistant est dur donc ils viennent rapidement... Alors que sur un téléfilm il y a l'adrénaline de la nouvelle équipe, des comédiens souvent débutants etc. Ça n'a rien à voir, mais les deux sont de bonnes écoles. Tu apprends à travailler vite et efficacement.

Je n'ai jamais fait deux fois la même chose, même sur une quotidienne. À chaque fois on m'a dit un truc que je devais faire et que je ne faisais pas avant, ou on m'a dit de ne surtout pas faire une chose alors que je l'ai toujours faite. En fait tout change pour le troisième si le premier ou le deuxième change. Tu peux avoir un premier qui va toujours vouloir faire une chose, alors qu'un autre va déléguer, un autre qui ne va jamais vouloir donner une tâche au second alors qu'un autre second te l'avait donnée etc. Il faut accepter que ce ne sera jamais pareil et qu'il faut se réadapter à chaque tournage.

Oriane :

Ton travail change-t-il entre les comédiens débutants et expérimentés ?

Louise :

Oui et non. Dans l'organisation, pour la personne qui travaille à Plus belle la vie depuis dix ans, inutile de lui dire qu'il faut qu'il aille se coiffer – et encore. Certains attendent qu'on leur dise de le faire. Mais tu es là pour créer quelque chose de rassurant, parce que c'est toi qui as l'information de tout ce qu'il se passe sur le plateau, et toutes les questions qu'ils se posent c'est toi qui y réponds : « ils en sont où ? », « j'ai le temps d'aller fumer ? », « je peux passer au bureau ? » etc. Tu es la passerelle entre ce qu'il se passe au plateau et ce dont ils ont besoin à l'arrière. Il faut connaître les priorités.

Quand tu es troisième tu dois faire véhiculer des informations, et en fonction des journées ou des assistants, ils n'ont pas le temps de t'expliquer et te disent juste « on inverse ces séquences,

fais le nécessaire ». Tu dois alors analyser les feuilles de service, parce qu'il ne faut pas se tromper quand tu vas aller voir le HMC pour leur transmettre les changements. Le troisième a des responsabilités. Pas comme un premier, mais il guide tout l'arrière et transmet toutes les informations de tournage.

Oriane :

Pourquoi y a-t-il des tensions sur les tournages ?

Louise :

C'est l'adrénaline des tournages, c'est du direct. Il y a de l'argent en jeu, tu ne peux pas perdre de temps. Il y a tellement d'enjeux sur un plateau que les nerfs se déchargent sur tout le monde. Il faut mettre sa sensibilité de côté.

Sur les téléfilms il n'y a pas la sécurité de la quotidienne, mais tu crées beaucoup d'histoires à travers les difficultés, il y a une cohésion qui se crée.

C'est très psychologique comme métier. Si tu veux dire « va tout droit et assieds-toi, le réalisateur veut te parler » à cinq comédiens tu vas le dire de cinq manières différentes : « je crois que le réalisateur veut te voir, il me semble qu'il est là-bas il doit t'attendre » (voix hésitante), un autre « tu peux aller voir Samuel, il t'attend là-bas » (voix plus ferme), une autre « viens avec moi je t'accompagne » etc. Comme pour le HMC, tu as une première semaine d'adaptation où tu vois comment ils souhaitent que tu t'adresses à eux, puis tu t'adaptes. C'est un métier humain, il n'y a pas de règles.

GUILLAUME FAFIN, PREMIER ASSISTANT RÉALISATEUR

Entretien téléphonique du 20/12/19

Oriane :

Quel est ton parcours ?

Guillaume :

J'ai fait la formation SATIS, que j'ai terminée en 2011. J'ai été troisième assistant durant trois ans, second pendant quatre ans et premier assistant réalisateur depuis environ un an. J'ai très peu travaillé pour le cinéma, je travaille presque uniquement pour la télévision (Plus belle la vie, Un si grand Soleil, Demain nous appartient), dans le sud de la France principalement – même s'il m'arrive de travailler à Paris.

Oriane :

Pourquoi as-tu choisi la mise en scène ?

Guillaume :

Je viens des sciences, j'aime la rigueur, l'organisation et la logique d'un plan de travail ; ainsi que la gestion d'équipe. À l'origine je rêvais d'être réalisateur. Être assistant ce n'est pas forcément un tremplin pour être réalisateur, en tout cas en cinéma, en revanche ça peut vraiment l'être en télévision. Il y a beaucoup d'assistants qui deviennent réalisateurs. De plus, étant donné que les budgets sont plus limités, cela implique d'avoir des connaissances en mise en scène afin d'avoir conscience du temps que prennent les choses et de la manière la plus efficace de travailler.

Oriane :

Sur les quotidiennes je suppose qu'il y a des personnes que tu croises de manière plus récurrente que d'autres. Est-ce que ça aide au travail, est-ce que ça a des impacts sur la communication et sur l'efficacité ?

Guillaume :

Bien sûr. C'est comme quand tu constitues ton équipe mise en scène. Si tu as l'occasion de travailler régulièrement avec le même second et le même troisième, la communication devient

plus fluide. Il y a aussi une confiance qui s'installe et on se comprend facilement. C'est comme un premier qui va parler avec un réalisateur : au début il va falloir l'appréhender, savoir comment il est, son caractère... Effectivement cela demande toujours une réadaptation. Chaque réalisateur est différent, chaque équipe est différente, il faut toujours savoir à qui on s'adresse et comment leur parler. Sur les quotidiennes on connaît bien les autres, qu'ils soient sympathiques ou non, compétents ou non, on apprend à travailler avec eux et ça passe par la communication. C'est pour ça que certains réalisateurs ne travaillent qu'avec un seul assistant.

Oriane :

Quelle est la relation entre le premier et le troisième assistant ?

Guillaume :

L'échange se fait souvent entre premier et second, et après entre second et troisième. Quand l'équipe est rôdée et fonctionne bien, souvent le second décharge le premier de la « gestion » du troisième. Et quand les troisièmes sont rôdés, ils n'ont plus besoin de demander quoi que ce soit, ils arrivent très bien à savoir quelle question poser, quand amener les comédiens, ce qu'ils doivent faire etc.

Oriane :

Par rapport aux relations avec l'équipe technique, étant donné que ce sont des équipes de travail différentes, l'équipe mise en scène n'est pas « au-dessus » des autres, mais elle doit quand même diriger tout le monde, acquérir le respect de l'équipe.

Guillaume :

Le respect s'acquiert par le respect. On est comme une sorte de chef d'orchestre, on canalise les énergies en présence. Parce que souvent il peut arriver qu'on soit en retard, le chef opérateur panique, le perchman ou l'ingénieur du son doit travailler avec le chef opérateur mais ils n'y arrivent pas parce qu'il y a une ombre de perche ; ils ne communiquent plus. Ils commencent à paniquer, et l'assistant est là pour dire « stop » et trouver le problème ou les questionnements. Il canalise les énergies pour qu'on travaille ensemble et dans l'ordre. S'il n'y a pas d'assistants, c'est le chaos ! Tout le monde travaille en même temps, se bouscule... Avec l'expérience et le temps l'assistant est à même de proposer des solutions. Sur un terme de mise en scène il peut proposer des choses qui peuvent simplifier l'installation lumière, qui peuvent éviter de mettre une deuxième perche... Il n'est pas le chef, mais le capitaine du navire avec le réalisateur.

L'assistant ne peut rien faire techniquement, sans lui l'équipe pourrait réussir à faire la journée, mais ils feraient trois heures supplémentaires. Ils sont capables de tourner, mais perdraient du temps.

La plupart des gens, même s'ils ont vingt ans de métier, ne savent pas ce qu'on fait. Ils ne savent pas ce qu'on fait en préparation, ils n'ont aucune conscience de ce qu'est un plan de travail. Ils voient juste des horaires et des ordres et ne savent pas que derrière on a des indisponibilités, des problèmes de décors, d'heures supplémentaires, de comédiens etc. Ils ne se rendent pas compte du travail fait en amont.

Oriane :

As-tu déjà eu à gérer des grosses crises en tournage, où le relationnel ne fonctionnait pas du tout ?

Guillaume :

C'est déjà arrivé que je doive faire sortir quelqu'un du plateau. Ça arrive avec les comédiens aussi, il faut les rassurer parce qu'ils n'arrivent pas à trouver leur texte, trouver les mots, trouver une manière de les faire aller mieux. Parfois c'est compliqué, quand tu as des figurants qui font des malaises sur le plateau et que ça met le plateau en arrêt. C'est toujours délicat parce que tu dois faire la journée, mais il ne faut pas que tu sois inhumain. Tu es responsable de la sécurité du plateau avec le chef machino.

Mais si tu es agréable, à l'écoute et respectueux des autres, ils seront plus présents avec toi et accèderont plus facilement à tes demandes.

Oriane :

Par rapport à quand tu étais deuxième ou troisième, as-tu senti des différences, dans la manière d'être avec toi, du reste de l'équipe ?

Guillaume :

Quand tu es troisième assistant, les comédiens peuvent se permettre des choses avec toi. Quand tu es premier tu peux les arranger sur les horaires, du coup ils sont aimables. La posture change, la hiérarchie joue. C'est un métier où il y a pas mal de hiérarchie, mais sur un plateau, entre un premier assistant et le reste de l'équipe il n'y a pas de relation de « c'est moi le chef ».

MICKAËL COHEN, PREMIER ASSISTANT RÉALISATEUR

Entretien du 22/12/19, Marseille

Oriane :

Quel est ton parcours ?

Mickaël :

J'ai commencé en 2007 sur des tournages amateurs. À l'origine je réalisais des courts-métrages et mes amis venaient m'aider. Ils réalisaient aussi des films et ils trouvaient que mes tournages étaient bien organisés, du coup ils m'ont demandé si je pouvais venir les aider sur l'organisation des leurs. Donc j'ai fait un premier tournage comme ça, en bricolant un petit peu parce que je ne savais pas ce que c'était un assistant réalisateur. Ça m'a plu, j'ai continué dans cette voie-là, je me suis rendu compte que c'était un vrai métier et je me suis demandé ce que devait faire l'assistant réalisateur. J'ai appris un petit peu en me renseignant sur internet, en regardant des bonus de DVDs... Donc je n'ai pas fait de formation à proprement parler, ce sont plus les autres techniciens qui m'ont appris mon métier petit à petit. J'ai appris ce qu'était une feuille de service, ce qu'était un plan de travail ; c'étaient des choses que je faisais déjà mais pas dans les formes que tout le monde connaît. Petit à petit je me suis professionnalisé, sur des petits projets, sur des projets plus longs, puis de fil en aiguille c'est devenu mon travail et mon métier depuis maintenant huit ans. Je fais beaucoup de formats courts : clips, webséries, programmes courts pour la télévision ou pour internet et j'ai fait quelques longs-métrages.

Oriane :

Pourquoi privilégies-tu les formats courts ?

Mickaël :

Je ne privilégie pas, c'est là qu'on m'appelle. C'est un exercice qui est intéressant parce qu'on est amené à avoir beaucoup de choses différentes dans une semaine. Par exemple je viens de terminer le tournage d'une série qui s'appelle *Migraine*, pour Canal+ de Roman Frayssinet qui fait du stand-up, on a fait deux épisodes par jour et chaque épisode dans un décor différent. Ça offre une multitude de possibilités parce que dans la semaine on fait dix épisodes, sur cinq jours de tournage. Tous les jours on a donc deux décors différents minimum, là où sur une série ou sur un long-métrage on n'aura pas autant de décors à enchaîner, pas autant de situations

différentes. Ce sont des épisodes de deux ou trois minutes à peu près. Je travaille aussi sur une nouvelle série pour Canal+ qui va être lancée, où on a fait vingt-cinq épisodes en deux jours, parce que ce sont de toutes petites vignettes de trente secondes. Du coup ça veut dire qu'il y a des comédiens, des costumes, des maquillages, des décors, des accessoires différents, des installations lumières très rapides et très différentes les unes des autres. Donc là il faut tirer l'équipe pour obtenir le maximum d'eux en temps et en heures et réussir à faire rentrer un sketch de trente secondes en moins d'une heure de tournage. C'est un exercice qui est très physique et qui est totalement différent de ce qu'on peut avoir sur un long-métrage où on s'installe sur un décor pendant plusieurs jours ou plusieurs semaines et où on a le temps de faire les choses, avec les mêmes costumes tous les jours etc.

Oriane :

Comment fais-tu avec l'équipe pour les « presser » et que ça rentre ?

Mickaël :

Les gens savent que ça va être compliqué. Ils savent qu'ils vont avoir du travail. Mon travail c'est de faire en sorte, en préparation, que tout soit le plus fluide possible, pour que dès qu'ils arrivent ils sachent ce qu'ils ont à faire sur le plateau. Donc qu'ils n'aient pas de questions à poser au réalisateur ou aux chefs de postes, et qu'ils sachent où ils doivent aller. Ça demande de la préparation. Après c'est psychologique, comme on sait qu'on va être sur leur dos toute la journée il faut les amener à travailler vite et bien sans leur faire perdre leurs moyens ou leur faire ressentir une quantité de stress supplémentaire, parce que c'est totalement inutile et contre-productif. Il faut les amener avec de la bonne humeur, de l'humour et de la détente, là où on sait qu'on va avoir un condensé de stress toute la journée. Quand on va enchaîner dix décors dans la même journée, physiquement c'est très difficile. Il ne faut pas qu'ils stressent en plus, ou que ça se passe mal et qu'ils partent mécontents du tournage.

C'est exactement la même chose sur un long-métrage. Ma méthode passe par l'humour et la détente, pour donner envie de travailler et de s'impliquer dans une production qui va être compliquée.

Oriane :

Retrouves-tu les mêmes personnes d'un projet à l'autre ?

Mickaël :

Pas nécessairement. Quand on travaille avec la même production on retrouve les mêmes personnes, sur les séries on retrouve les mêmes équipes car elles sont fidélisées, chacun sait ce qu'il a à faire et est en autonomie. Sur *Migraine*, la première session a été compliqué parce qu'on cherchait nos outils de communication, ce qu'on devait faire pour construire notre manière de fonctionner, et la dernière session s'est passée très facilement, les chefs de poste n'avaient plus besoin de se parler.

Parfois on n'a pas le choix des personnes avec lesquelles on va travailler et il faut faire avec. On sait que ça va être compliqué mais on va faire en sorte que ça se passe au mieux pendant le tournage. Je parle uniquement en termes de relationnel. Parce que si une personne très compétente ne sait pas se comporter, si elle parle mal aux autres ou n'est jamais ponctuelle ça peut mettre à mal le projet.

Oriane :

Entre les différents types de production (clips, séries, longs-métrages...) y a-t-il des différences de relations avec l'équipe ?

Mickaël :

Ça dépend des projets, oui. On n'a pas le même nombre de personnes avec nous. Sur les clips on n'a pas beaucoup de budget donc on ne peut pas avoir de second, de troisième ou de scripte (il n'y en a jamais car la continuité importe peu). D'ailleurs plein de clips se font sans premier assistant, c'est le directeur de production qui endosse ce rôle.

La création d'une cohésion de groupe passe par la manière d'être avec les techniciens. Sur ces projets-là on est des petites équipes, on est un par poste, deux ou trois maximum pour l'image (chef opérateur, électricien et assistant caméra). On est dans des équipes de dix à quinze personnes du coup on avance un peu comme dans un court-métrage d'amis. Pour souder l'équipe je passe par l'humour, on construit des relations « entre potes » même si ce sont des personnes que je ne connais pas. Il faut nouer des relations très rapidement, même si elles restent des relations de travail et non amicales.

Oriane :

As-tu été deuxième et / ou troisième assistant ?

Mickaël :

J'ai été une fois second et une fois troisième. En revanche j'ai fait de la régie et ça m'a appris le fait que chaque décision, chaque changement de plan de travail ou chaque imprévu a des conséquences sur les autres postes. Faire de la production aide également à connaître le coût des choses et la législation. Ça permet de réagir plus rapidement aux demandes des réalisateurs.

Oriane :

Quand il y a un conflit sur le plateau, comment le gères-tu pour que ça n'explose pas et pour ne pas perdre l'équipe ?

Mickaël :

Sur le tournage, en tant qu'assistant réalisateur, tu es là pour que l'équipe avance et qu'il y ait du calme. C'est le meilleur moyen pour travailler ; c'est pour ça qu'on demande en permanence le silence. Dès qu'il y a des voix qui s'élèvent, quelle que soit la raison, il faut intervenir immédiatement pour que ça se calme. Aussi, il ne faut surtout pas d'esclandre devant l'équipe, encore moins devant les comédiens. Il faut les protéger au maximum parce qu'ils ont besoin de concentration ; si des personnes ont des comptes à régler elles doivent le faire en dehors du plateau.

J'ai des amies premières assistantes qui ont plus de mal pour ça car elles sont souvent confrontées à des hommes et il y a un côté macho qui ressort, il faut qu'elles luttent encore plus pour se faire écouter. Il y a une hiérarchie, un tournage ce n'est pas une démocratie. On est dans un système pyramidal dans lequel le réalisateur ou le producteur est au sommet et décide, et nous on exécute. Si on ne respecte pas la personne, au moins qu'on respecte le poste.

Oriane :

Comment gagner le respect et la confiance de l'équipe ?

Mickaël :

Je pense qu'il faut être transparent avec les équipes. Quand quelque chose se passe bien il faut le dire, de même quand quelque chose se passe mal. C'est gratifiant de savoir qu'on est content de l'équipe.

Sur les séries ou les longs-métrages, tous les soirs à la fin de la journée je garde l'équipe pendant cinq minutes pour leur dire ce qu'on va faire le lendemain, faire un bilan positif / négatif de la journée, faire en sorte que ce qui n'allait pas soit changé pour le lendemain et les féliciter du

travail accompli dans la journée. C'est important, parce que quand on fait quelque chose on attend une certaine reconnaissance.

Sur une série au Maroc on avait fait une grosse réunion avec tous les chefs de poste, et je leur avais présenté les journées compliquées en les prévenant qu'on ferait plus d'heures que prévues. À la fin du tournage ils m'ont remercié de les avoir prévenus. Il ne faut pas avoir peur de discuter, je pense que quand tu es honnête et gentil les gens te le rendent. Ce que tu attends des techniciens il faut leur apporter en premier. Quand ils voient que les choses sont carrées et qu'ils peuvent te faire confiance, tu as déjà fait une grande partie du travail. Les techniciens apprécient que tu tiennes les horaires. C'est comme ça que les équipes reviennent le lendemain et que les individus se sentent respectés.

Oriane :

Quelle est ta relation avec le directeur de production ?

Mickaël :

En préparation je travaille avec le directeur de production, le régisseur et le réalisateur. Quand le réalisateur demande quelque chose, c'est à moi de transformer ces volontés en données pour l'équipe. Ça engendre des choses pour la régie et pour la production.

Sur mon dernier tournage, avec les grèves à Paris, il n'y avait pas de transports en commun pour l'équipe et de gros bouchons. On devait tourner à l'extérieur de Paris. Le régisseur attend du directeur de production de savoir s'il peut avoir de l'argent en plus pour payer des taxis, le directeur de production demande qu'on trouve d'autres solutions parce que ça ne rentre pas dans le budget, donc on cherche ensemble. Le directeur de production tient le budget, le régisseur s'occupe de la logistique et moi j'oscille entre la logistique et l'artistique. Parfois la solution vient du réalisateur, pas forcément uniquement du directeur de production ou du régisseur, mais pour cela il faut être tous les quatre dans la même pièce à confronter nos idées. Le travail avec le directeur de production est vraiment très important. Il y a beaucoup de premiers assistants qui bifurquent soit vers la réalisation, soit vers la direction de production. Certains restent premiers assistants, mais beaucoup vont vers la direction de production parce qu'on retrouve le côté logistique et organisationnel.

Oriane :

Fais-tu « tampon » entre le réalisateur et la production ?

Mickaël :

Plutôt au moment du tournage. Il faut protéger le réalisateur des problèmes de production, il faut qu'il soit au courant au bon moment, et des bonnes choses. Il faut qu'il puisse se concentrer sur son travail avec les comédiens.

TEDDY LAROUTIS, PREMIER ASSISTANT RÉALISATEUR

Entretien téléphonique du 27/12/19

Oriane :

Les assistants doivent communiquer avec différents individus appartenant à des équipes dans lesquelles ils ne sont pas, mais qu'ils doivent tout de même diriger, donc il y a des questions de hiérarchie qui entrent en jeu.

Teddy :

Il doit coordonner. Si on traduit de l'anglais « assistant director » c'est diriger au sens guider, coordonner. Ce n'est pas diriger au sens hiérarchique, mais au sens guider.

Oriane :

J'imagine qu'il y a des personnes avec lesquelles tu travailles de manière récurrente, d'autres avec lesquelles c'est nouveau ; quels sont les impacts sur ton travail et sur la communication des différents types de relation que tu peux entretenir ?

Teddy :

J'ai toujours cherché à travailler sur des aventures différentes. Ça a constamment été un moteur pour moi. Le corolaire de ça, c'est que je n'ai jamais vraiment travaillé avec les mêmes équipes. Néanmoins, j'ai fait quatre films avec Robert Guédiguian, qui est un réalisateur marseillais qui a fait Marius et Jeannette (1997) et j'ai aussi quelques expériences avec certains ou certaines assistant.es, avec lesquels j'ai travaillé plusieurs fois. Nous sommes arrivés à une qualité de relation et de réflexe qui permet d'être plus efficaces et que ce soit plus confortable, sans avoir à tout reprendre depuis le début, se remettre d'accord sur nos codes etc.

Lorsque j'ai retravaillé avec les mêmes personnes au sein de l'équipe mise en scène, ça m'a permis de connaître le réalisateur et ce qu'il attendait de son équipe, et de savoir quels outils et méthodes on allait adopter, notamment pour les logiciels de dépouillement : FileMakerPro, MovieMagic Scheduling, MovieData, Fuzzlecheck... C'est fondamental, car on n'est pas forcément à l'aise avec tous les logiciels, et ça permet d'être plus efficace et confortable – au bon sens du terme.

Néanmoins, le fait de travailler avec des personnes différentes est une obligation de se remettre en question tout le temps.

Pour moi, ce qui va avec la création, c'est l'inconnu. Ma manière d'aborder l'acte créatif d'un film passe par une découverte, par une surprise, par l'accident, parce que je crois que la création passe par là. Je ne suis pas très confortable avec le fait qu'il faudrait travailler avec la même équipe, parce que je crois que dans des relations humaines, quand tu travailles avec la même équipe, il y a des plis qui se prennent, et ces plis vont plus amener vers de la routine que de la création.

Oriane :

Comment fais-tu pour acquérir la confiance de l'équipe (autre que l'équipe mise en scène) ?

Teddy :

Par l'écoute. Ce qui est important c'est d'écouter ; l'assistant réalisateur doit, entre autres, coordonner les équipes et comprendre les autres corps de métier, pour en sortir la substantifique moelle. Quand un chef opérateur ou un cadreur fait une proposition, il faut comprendre ce que cela signifie, notamment les répercussions temporelles, afin de gérer le plateau.

Il faut comprendre chaque corps de métier, et pour cela rien ne vaut l'écoute. Quand un chef décorateur va parler, il va donner des informations fondamentales. Faire un film, c'est un travail d'équipe et c'est fondamental de donner la parole, de prendre le temps d'écouter, parce que ça va faire gagner du temps car eux sont des spécialistes de leur domaine et vont apporter des solutions. Il faut prendre en compte ce qu'ils disent pour acquérir leur confiance, car ils verront que tu es capable de comprendre et d'écouter, donc ils ne feront pas les choses sans toi. Ils partageront avec toi et ensuite, si tu écoutes, ça te permet de comprendre et de mieux manipuler les informations pour arriver à une de tes fins d'assistant réalisateur, qui est de finir la journée sans faire d'heure supplémentaire, en ayant donné le meilleur de l'artistique et du cahier des charges de production technique.

Il faut également beaucoup travailler, et rapidement. En fait, de nos jours il y a un grand changement : les réseaux sociaux et la rapidité de la communication. Aujourd'hui, si tu as une bonne idée et que ton ou ta collègue est la personne qui le dit sur un réseau social, la paternité ou maternité de l'idée va lui revenir. Donc il faut avoir de bonnes idées et être très rapide. Les réseaux sociaux aujourd'hui chamboulent totalement les rapports.

Donc pour acquérir la confiance il faut écouter et réussir à mettre en place des rituels nouveaux à chaque film avec les individus, en t'accordant à chaque fois à leur personnalité et à la tienne, pour de manière permanente créer des moments de connexion et de réunion, des moments de

mise à jour où la personne se sentira écoutée et où tu auras entendu ses problématiques, et vice versa pour toi.

Je travaille beaucoup avec des équipes anglaises, et elles font beaucoup de *production meetings* (réunions de production). C'est-à-dire que pour tisser et favoriser la confiance au sein de l'équipe, notamment à travers l'assistant réalisateur qui est vraiment un maître de cérémonie dans ce genre de situations, elles font régulièrement, dès qu'il y a la moindre problématique, des réunions où on cherche à parler de tout ça et à trouver un compromis et des solutions ; tandis que certains feraient une sorte de guerre par mail entre départements. La création c'est compliqué, il y a des problématiques permanentes, il faut discuter de cela pour trouver des solutions tous ensemble.

Oriane :

Qui est présent à ces réunions ?

Teddy :

C'est une méthode de travail internationale. Il y a deux types de réunions : les grandes messes : des réunions de production ; il y en a deux à trois de la préparation au tournage. Elles regroupent tout le monde, du scénariste au réalisateur, des comédiens aux chefs de poste.

Les comédiens ne viennent pas à toutes les réunions, mais ils sont susceptibles de pouvoir faire une lecture du scénario. Leurs premières interprétations, les premières intentions du réalisateur exprimées au reste de l'équipe sont partagées à travers cette lecture. L'équipe comprend ainsi les directions que souhaite prendre le réalisateur.

C'est beaucoup plus productif que de faire une série de mails sur des problématiques spécifiques. Il faut sentir le film, c'est ensemble qu'on le fait et c'est ensemble qu'on peut poser les questions de manière constructive sous l'égide du producteur ou de l'assistant réalisateur, qui rythment cette réunion.

Il y a aussi des réunions plus petites tout au long de la préparation, avec le quatuor réalisateur, premier assistant réalisateur, chef opérateur et chef décorateur, et évidemment le directeur de production. Ces cinq personnes vont, pendant la préparation, faire la somme des grandes décisions qui vont aiguiller le film. En fonction de la taille du film il y aura également le producteur artistique dans la boucle.

Les personnes présentes dans ces réunions dépendent de son objet. Je trouve intéressant de se réunir, pour moi c'est ça qui met en place un système de confiance et de prise en compte des

problématiques des autres. Les problématiques sont communes, propres à l'acte de création et propres au film.

Nous sommes des êtres humains, *quatre-vingt-dix pourcents* de notre communication passe par le non verbal. C'est donc ensemble, en se rencontrant, qu'on arrivera à communiquer, car sur les réseaux sociaux ou les échanges de mails, seul le verbal, soit dix pourcents de notre communication, s'exprime. Une idée, une contrainte, une problématique, pour être incarnée ou résolue, a besoin des cent pourcents. La communication passe par la rencontre et les réunions.

Oriane :

Est-ce compliqué de diriger des équipes quand on n'en est pas le chef ? Puisque les assistants sont dans une équipe propre mais donnent tout de même des directives et transmettent des informations aux autres individus du tournage.

Teddy :

C'est une question de confiance. Ensemble, en équipe, il faut réussir à mettre en place un système de confiance. Ça passe par le travail, par l'écoute, par la méthode et par l'expérience. Si un tel système est mis en place ce ne sera pas complexe, parce que les équipes comprendront les directives que l'assistant donne. À aucun moment un assistant ne dit quelque chose par égo, c'est toujours pour servir le film et l'équation complexe entre le cahier des charges (le budget, les contraintes d'indisponibilité et de production...) et les volontés artistiques du réalisateur, et parfois du producteur.

Selon les types de tournage il y a différentes problématiques. Sur les tournages anglosaxons, l'assistant réalisateur devient souvent directeur de production ou producteur. Donc c'est quelqu'un de très reconnu et respecté. Sa parole est très importante et respectée à la lettre. En France il y a plus de remise en question. C'est aussi intéressant parce que ça permet de créer, mais parfois ça peut être contre-productif, parce que si l'assistant donne une information, une directive ou une nouvelle vision du plan de travail, c'est son expérience et son métier qui lui fait dire ça, et c'est pour le bien du film.

Tout dépend de comment est perçu l'assistant réalisateur dans l'environnement du film. Dans le cinéma d'auteur français, il y a parfois un discrédit sur l'assistant réalisateur (sur d'autres métiers également, comme le régisseur), et les individus manquent de méthode et ne comprennent pas l'apport ; un assistant réalisateur produit de l'intellectuel et non du matériel. Pour une maquilleuse on peut voir le maquillage qu'elle aura fait, un chef opérateur sa lumière, un machiniste on comprendra ses systèmes ; un assistant réalisateur ne fait que travailler de

l'idée et de l'intellectuel, il est ainsi d'autant plus aisé de le discréditer, puisque si on ne s'y intéresse pas on peut se questionner sur l'utilité du poste. Donc ça dépend de l'environnement dans lequel est l'assistant : si sa place de chef d'orchestre est incomprise, il faut professionnaliser les autres pour qu'ils comprennent que l'assistant est là pour les aider. Chez les anglosaxons c'est plus aisé, car l'assistant réalisateur a une place très importante, indétronable et très productive. On n'est pas là pour s'interroger sur la place de l'assistant ou du régisseur, mais pour se demander comment prendre en compte les informations données pour s'améliorer.

Oriane :

En France, quand on ne comprend pas ton métier comment le gères-tu ?

Teddy :

Je crois que, parfois, ce qui est incompris c'est la forme de ce qui est présenté. Parce que les individus sont habitués à un type de présentation ou de forme, et quand ça change ils ne sont pas capables ou n'ont pas envie de s'adapter. Il faut alors expliquer, ou épouser leur forme. L'important est d'établir la communication pour faire avancer les choses.

Oriane :

Entre les fois où tu as été premier, deuxième ou troisième assistant, as-tu ressenti des différences de perception de la part de l'équipe (outre l'équipe mise en scène) ?

Teddy :

Chez les assistants réalisateurs, comme dans tous les métiers, il y a un phénomène de hiérarchie : les chefs discutent avec les chefs, les sous-chefs avec les sous-chefs etc. Mais faire un film c'est véritablement un travail d'équipe. Pour l'équipe mise en scène ce n'est pas pour rien qu'il y a trois assistants : chacun fait une part du travail. Rien n'est moins important que le reste. Le premier assistant a souvent plus d'expérience, donc il est nécessairement plus performant pour proposer le plan de travail etc. L'expérience joue beaucoup, mais il y a une réelle répartition du travail. Les rapports sont plus horizontaux que verticaux, bien qu'il y ait des rapports de hiérarchie. Les rapports verticaux sont là pour le bon fonctionnement, c'est très sain. C'est important qu'il y ait des chefs pour trancher. C'est fondamental d'avoir un rapport hiérarchique, bien qu'il y ait une répartition des tâches plus horizontale. Chaque partie du travail

est importante, c'est pour ça qu'il est important d'avoir une équipe mise en scène composée de trois personnes, pour qu'il n'y ait pas un pan du travail négligé.

Oriane :

Concernant les propositions d'aménagements de scénario que peut faire le premier assistant, comment gérer ça avec le réalisateur pour qu'il n'éprouve pas de sentiment de frustration ou que votre relation soit détériorée ?

Teddy :

Tout dépend de l'environnement. En France, les réalisateurs sont assez souvent scénaristes de leurs films, bien que ce soit deux métiers différents. Dans ce cas-là c'est très compliqué de proposer des changements sans froisser ou sans que ce soit pris personnellement. Mais si l'assistant demande des aménagements de scénario, c'est pour la faisabilité du film. Dans le cas où le réalisateur n'est pas scénariste c'est plus aisé, car c'est en accord avec lui que l'assistant fait des propositions. C'est au premier assistant de bien l'amener au moment de l'établissement du plan de travail.

Je crois que tu pars du principe que le ou la réalisateur.rice est le ou la scénariste, or ce n'est pas que comme ça. Je crois qu'en France ce postulat n'est pas bon. Il est basé sur une histoire de mode de financement : on a considéré un jour qu'on donnerait une aide à un réalisateur parce que son scénario serait bien ; mais c'est hors-sujet. Un réalisateur n'est pas un scénariste. Ce sont deux métiers différents. Réalisateur, c'est un métier de terrain et d'humain. C'est différent d'écrire quelque chose, et de travailler avec la psychologie d'un comédien ou de devoir découper une scène d'action. À titre exceptionnel ça peut être intéressant, si c'est une histoire vécue par exemple.

Le métier de scénariste est très important et il peut servir le tournage. Donc la problématique de proposer de réécrire peut plus outrer le scénariste que le réalisateur. Il faut travailler avec lui pour le convaincre. Dans les derniers films que j'ai faits, il y a un représentant du scénariste avec moi en préparation dans les *production meetings* et sur le tournage. Cette personne n'est pas facile à convaincre, mais est assez en connexion avec le tournage pour comprendre les propositions. Par ailleurs, les solutions de l'assistant réalisateur ne sont pas toujours les meilleures artistiquement. L'assistant réalisateur est celui qui va aider à ce que le film se fasse et qu'il ne reste pas au stade d'idée. Pour convaincre il faut souvent présenter les deux versions de plan de travail, celle en gardant le scénario et en présentant les contraintes, et l'alternative en présentant la réécriture que ça engagerait. C'est un vrai travail de communication et de

rapport humain. Faire un film, c'est une sorte de brainstorming permanent, où on est dans une réflexion constante pour travailler les idées avec le ou la réalisateur.rice et le ou la chef opérateur.rice.

Oriane :

Comment choisis-tu ton équipe d'assistants réalisateurs ?

Teddy :

Ça dépend du projet. L'année dernière j'ai travaillé sur Demain nous appartient. Sur une série comme celle-là, j'ai pris en deuxième assistante quelqu'un qui connaissait le format. Souvent sur ce genre de séries il y a peu de jours de préparation et de tournage, donc il faut être efficace. Ainsi, c'est intéressant d'avoir dans l'équipe quelqu'un qui connaisse déjà le format. Pour la troisième assistante j'ai pris quelqu'un qui fonctionnait bien avec la deuxième, avec qui elle avait déjà travaillé et avait une bonne entente.

Sur la série Riviera je prends des personnes compétentes pour ce genre de formats : il faut être parfaitement bilingue et rôdé aux tournages anglophones. Ce sont presque des réseaux différents en fait.

Si ce sont des films avec beaucoup de figuration, je vais prendre des assistant.es bons dans ce domaine-là. En fait, je ne pars pas du principe que je prends quelqu'un parce que je le connais, mais parce qu'il est compétent. C'est un paramètre plus important que le paramètre connaissance.

Les choses évoluent, nous sommes des êtres humains et évoluons constamment. Le système de production évolue totalement ; là où hier seule la télévision française finançait ce qui était tourné en France, aujourd'hui ce sont les *pure player*, les Netflix, les Amazon qui commencent à rentrer dans le jeu et produisent des choses intéressantes. Les systèmes de production changent, donc à partir de là les équipes doivent changer. Je m'enrichis de chacune de mes expériences à partir du moment où les formats sont différents. J'aime à me remettre en question pour m'améliorer. S'améliorer c'est voir autre chose pour s'enrichir. C'est comme voyager, quand tu voyages tu vois qu'ailleurs on fait autrement et tu mets un peu de ça dans ton quotidien. Voyager c'est travailler sur un film d'auteur, puis sur une série, sur des publicités etc.

Oriane :

Penses-tu que l'équipe mise en scène a un impact sur l'ambiance de travail générale du tournage ?

Teddy :

Faire un film, c'est l'œuvre d'une équipe. Cette équipe il faut savoir la mettre en musique pour qu'elle puisse donner tout ce qu'elle peut par la conjonction des compétences, le tout dans le respect des règles du droit du travail, de la convention s'il y en a une signée par la production, et dans une sorte de bonne humeur et de bonne énergie. Le caractère du premier assistant impacte beaucoup sur la qualité du travail. Celui du réalisateur aussi, évidemment. Quand il y a une bonne qualité de travail, les individus ont envie de produire et les situations se débloquent plus facilement.

Oriane :

J'entends beaucoup d'histoires de conflits, de personnes qui s'énervent ou qui craquent, plus que dans les autres domaines de la vie.

Teddy :

Faire un film ou une série, c'est une création artistique. C'est travailler avec du sensible. C'est proposer au spectateur une œuvre qui suscitera chez lui une émotion. Dans une publicité, cette émotion favorisera l'acte d'achat par exemple. On travaille avec les sentiments, avec l'émotion. Toutes ces méthodes sont faites pour servir ces moments. Les personnes qui vont travailler sur cette transmission d'émotion sont le réalisateur ou la réalisatrice et les comédiens. Ces gens sont à fleur de peau. Le matin quand ils se lèvent ils ont perdu toute rationalité, et c'est bien. Le reste de l'équipe est là pour travailler sur cette rationalité. Il faut qu'ils puissent avoir cette liberté de travailler l'émotion et le sensible. Les comédiens semblent parfois à fleur de peau, parce qu'ils doivent à la fin transmettre une émotion. C'est très complexe. Donc les sentiments sont plus exacerbés.

On trouve ça ridicule si on compare la fabrication d'un film au monde du travail courant. Mais ce n'est pas ce monde, on crée de l'émotion. Le soir, le weekend, pour se détendre les gens regardent des films. Ils consomment du contenu, et pour les servir il faut travailler sur le sensible. C'est pour ça qu'il y a des sentiments exacerbés, mais c'est aussi parce que faire un film c'est très intense, c'est un défi. Ce n'est pas écrit à l'avance, parce que c'est de la création. On fabrique ensemble sous l'égide du réalisateur, c'est complexe, et par-dessus ça il y a la nature humaine : des égos parfois trop grands.

Oriane :

Comment gères-tu ces égos et conflits ?

Teddy :

Un conflit doit être désamorcé par l'assistant réalisateur. Il y a deux choses : premièrement il ne faut pas nier les problématiques. S'il y a une problématique à résoudre que l'assistant réalisateur perçoit – par exemple si le chef décorateur émet un problème de manque de temps de travail pour répondre à une demande – il faut que l'assistant le comprenne et réunisse tout le monde pour trouver une solution ensemble. Ce n'est pas un conflit. Il y a conflit si l'assistant n'entend pas les problématiques et que la demande n'est pas remplie. Ensuite, pour les petites querelles du quotidien, il faut les désamorcer. Les techniciens émettent des besoins techniques, il faut s'organiser pour trouver des solutions. Faire un film c'est un travail d'équipe et d'êtres humains. Quand les individus n'arrivent pas à se comprendre, ça génère des situations de conflits que les assistants doivent percevoir et désamorcer avec finesse. Il faut écouter et ne pas alimenter les conflits.

BENOÎT SEILLER, DEUXIÈME ASSISTANT RÉALISATEUR

Entretien du 04/01/20, Paris

Oriane :

Quel est ton parcours ?

Benoît :

J'ai fait un bac scientifique à Nantes, après quoi j'ai fait une licence en sciences de l'information et de la communication à Angers en trois ans. C'était une formation très large, de marketing, communication, politique, communication d'entreprise, journalisme et audiovisuel. C'est là que j'ai découvert le montage et la caméra. Dès la deuxième année je me suis spécialisé en audiovisuel. Après ça je suis entré à SATIS. La première année j'ai fait un stage en production où j'ai fait des envois en festivals. Il y a eu un tournage de court-métrage, au cours duquel j'ai épaulé le premier assistant. En deuxième année j'ai fait un autre stage dans une boîte de production qui faisait du clip et de la publicité. J'avais un poste transversal, je me suis retrouvé premier assistant sur des petits tournages. À partir de là j'allais souvent à Paris pour faire des petits projets en tant que premier assistant réalisateur ou assistant de production. Tout ça a été complémentaire avec les stages en tant que troisième assistant, où là j'ai compris ce qu'était une vraie équipe de cinéma. Ça s'est fait de fil en aiguille, j'avais fait un stage sur *Cain* qui s'était très bien déroulé, après quoi ils m'ont rappelé pour travailler en tant que troisième. En parallèle j'étais premier assistant sur plein de courts-métrages, et depuis j'enchaîne. Le fait de faire *Cain* m'a permis de faire rapidement mon statut, et au bout de deux ou trois ans de passer second.

J'ai fait beaucoup de télévision jusqu'à 2018. Parallèlement à ça j'ai fait beaucoup de courts-métrages et de publicités en tant que premier assistant. En 2019 j'ai décidé de ne plus faire de télévision et de me réorienter vers le cinéma, j'ai fait trois longs-métrages. La série m'a énormément appris, c'est une économie d'urgence et d'efficacité. C'est très formateur. Sur les longs-métrages ce n'est pas le même rythme. Je subis moins les coups de pression.

Oriane :

Quelle est ta relation avec les réalisateurs ?

Benoît :

Le métier d'assistant réalisateur c'est de l'anticipation : il faut être capable de dire, à la lecture d'un scénario, à la vision d'un décor ou même à la rencontre d'un comédien, quelles sont les problématiques à venir qui feront perdre du temps lors du tournage – soit de l'argent et du temps de création. L'assistant fait des propositions de solutions lors de la visite d'un décor, ou sur les accessoires etc. Ce qui fait la force d'un assistant réalisateur, c'est le pragmatisme et l'intégration de la vision du réalisateur, afin de faire les bons choix pour servir le film, en étant conscient des contraintes logistiques. Quand tu es assistant réalisateur, tu prends la place que te laisse le réalisateur, tu t'adaptes à lui.

Oriane :

Est-ce que tu sens des impacts et différences, en termes de relation et de communication, entre les personnes avec lesquelles tu travailles pour la première fois et celles avec lesquelles c'est récurrent ?

Benoît :

J'ai travaillé durant cinq ans sur *Cain*, où les équipes sont assez récurrentes. Il m'est arrivé d'avoir une querelle avec un chef décorateur, qui est quand même une des personnes avec lesquelles le second échange beaucoup. Quand tu retravailles avec lui, c'est délicat, il faut gérer le conflit passé et aller en parler. Il faut mettre les choses à plat et après ça va mieux. Depuis on a une relation renforcée.

Dans la communication, le fait de connaître les individus simplifie les choses. L'assistant réalisateur doit être diplomate, capable de comprendre le fonctionnement de chacun et s'adapter aux autres. Du coup tu sais comment fonctionnent les autres, tu connais leurs besoins et eux se sentent rassurés. C'est plus simple car il n'y a pas le temps d'analyse de l'autre.

Oriane :

Par quoi passe l'acquisition de la confiance de l'équipe ? (que ce soit l'équipe mise en scène, technique ou artistique)

Benoît :

Ce qui compte, c'est ton travail. Evidemment, on est dans des métiers dans lesquels le relationnel est éminent, ta façon de parler, de t'exprimer ou d'écrire ; l'humain est très important. Mais je pense que la confiance tient à la qualité de ton travail. Quand tu commences

une préparation avec un premier assistant, que tu arrives en ayant lu le scénario deux ou trois fois et que tu as déjà un peu travaillé de ton côté, que tu poses quelques questions pertinentes – parce que c’est ça le travail d’assistant : soulever les problèmes avant qu’ils arrivent – ça se passe bien.

Au début quand tu n’as pas d’expérience, il faut être transparent. C’est un métier où il faut faire ses preuves à chaque projet, mais les individus sont bienveillants. Quand tu es second assistant, il faut prêter attention au travail des autres pour pouvoir prendre toutes les données en considération. Comme les assistants sont un peu les chefs d’orchestre, il faut connaître les besoins de chacun afin de pouvoir y répondre et organiser le travail de chaque département. Ce qui est important quand tu es assistant, c’est de montrer à l’équipe que tu portes de l’attention à son travail.

Donc quand tu es second, tu vas faire ton dépouillement et l’envoyer aux équipes concernées en leur demandant le leur pour les confronter. Tu vas vérifier que la maquilleuse a bien eu les informations essentielles et qu’elle a pu dialoguer avec le réalisateur, et si ce n’est pas le cas l’aider à créer le lien...

Beaucoup de personnes ont une vision très négative du métier d’assistant, pensent que ce sont des personnes là pour les faire travailler plus vite et dont l’unique objectif est de rentrer dans des horaires. Ce n’est pas du tout ma conception du métier. Je pense qu’on a une responsabilité sur les heures de travail, mais si un chef opérateur estime à deux heures une installation de séquences et qu’il en prend trois, ce n’est pas la faute de l’assistant réalisateur. Il faut alors expliquer les causes du retard à la production et mettre les personnes concernées devant leurs responsabilités, et là ça peut devenir très délicat voire conflictuel. Il faut faire ça avec tact.

En fait il faut mettre les individus à l’aise et leur faire comprendre que tu es là pour que tout le monde travaille dans les meilleures conditions possibles.

Oriane :

À ton avis, quel est l’impact de la généralisation du tutoiement dans l’audiovisuel ?

Benoît :

C’est plus simple, même si chacun a son échelle de tolérance. Certains réalisateurs ou acteurs préfèrent le vouvoiement, il faut s’adapter. Mais le tutoiement simplifie les relations. Un tournage, c’est un peu comme une colonie de vacances. Les relations sont amicales, mais il ne faut pas de débordement. Il faut savoir prendre de la distance.

Oriane :

Dans ce milieu on entend beaucoup d'histoires de conflits. À quoi est-ce dû ?

Benoît :

Souvent c'est lié aux personnalités « fortes ». C'est un métier de création, qui dit création dit artiste et dit étincelles. Un chef opérateur, un chef décorateur, un ingénieur du son, c'est quelqu'un qui crée et qui met ses tripes dans le projet. Donc forcément ce sont des pouvoirs de création sensés rentrer en symbiose pour aller dans le même sens, et il faut que le réalisateur ait un instinct de chef de troupe et emmène tout le monde dans la même direction. Je pense que les conflits viennent du caractère créatif plus que des conditions de travail.

Oriane :

Entre les fois où tu as été premier, deuxième ou troisième, est-ce que tu as eu l'impression d'être perçu différemment ?

Benoît :

Oui ! Quand tu es troisième assistant, il faut que tu réussisses à créer une relation complice avec les comédiens. Tu es une présence rassurante pour eux dans le sens où ils peuvent t'exprimer leurs besoins. Il faut que tu connaisses leur humeur et leur énergie du moment. Tu es proche d'eux, ta relation est plus développée que quand tu es second.

Quand je suis passé second en série, il a fallu que je m'impose et que je donne du poids à mes propos. Il faut que ton entourage l'intègre, puisqu'ils ont eu l'habitude de te voir en tant que troisième. Petit à petit, à force de faire des remarques pertinentes, on te prend au sérieux. Si tu montres que tu sais bien faire ton travail, tout se passe bien. Quand tu es second, tu es en relation directe avec le premier assistant et donc tu as les vraies informations la plupart du temps, alors que quand tu es troisième tu as peu d'informations.

Le premier assistant a une certaine autorité. Il est le premier interlocuteur du réalisateur. Quand je suis premier sur des films, je demande aux équipes de tout savoir, qu'ils me communiquent tous leurs impératifs.

Oriane :

La relation du deuxième au troisième change-t-elle en fonction du premier assistant, ou est-elle déterminée par le deuxième assistant ?

Benoît :

Généralement, le premier assistant laisse le deuxième gérer le troisième. Le rapport hiérarchique veut que le troisième passe par le deuxième, même si cette hiérarchie n'est pas ferme et indiscutable. Être troisième, c'est aussi apprendre à être second, et pour se rendre compte de ce métier il faut communiquer avec le premier.

Au-delà de ça, humainement, le deuxième a besoin d'avoir une relation proche du troisième assistant, car c'est son meilleur allié. Quand il y a des tensions avec le premier, il faut pouvoir se confier au troisième et avoir une relation privilégiée. C'est bien d'être trois, car ça permet de se reposer sur quelqu'un et de prendre du recul sur la situation en échangeant. Dans l'équipe mise en scène il y a aussi la scripte, c'est aussi une interlocutrice privilégiée du second. Le premier assistant ne rentre pas dans le détail du dépouillement, notamment sur les accessoires raccords. Comme la scripte a une relation privilégiée avec le réalisateur, c'est bien de lui demander en cas d'interrogation. La scripte est, plus que n'importe qui, en droit de poser des questions au réalisateur. La scripte est un accès plus direct au réalisateur, parce que le premier assistant n'est presque jamais assis derrière le combo avec le réalisateur. La minute de mise en place avant que le moteur soit lancé, le réalisateur et la scripte sont assis et elle peut lui poser des questions sur les accessoires etc.

Quand tu es premier assistant, tu es là pour t'adapter à la méthode de travail du réalisateur. C'est lui qui impose la manière dont on tourne. Quand tu es second, c'est pareil avec le ou la premier.e : c'est lui ou elle qui impose le fonctionnement de l'équipe. Quand tu es premier, tu prends la place que te laisse prendre le réalisateur. Quand tu es second, c'est la même chose avec le premier. Ça m'arrive souvent, par exemple, que le premier assistant me laisse le plateau.

Oriane :

L'équipe respecte ça ?

Benoît :

Ça dépend de la relation que tu as créée avec eux. Ma philosophie c'est de travailler avec le sourire tout le temps. Ça permet de ne pas paniquer, et de ne pas transmettre ton stress.

Le fait de faire des courts-métrages en tant que premier assistant m'aide beaucoup quand je suis second et que le premier s'absente en me laissant le plateau. Je sais mieux me placer vis-à-vis d'une équipe et j'ai une conscience plus aiguisée d'un plan de travail que si je n'avais été que second ; le premier se sent en sécurité car il peut avoir un regard critique. Entre un second et un troisième, c'est le même principe. La première chose que je dis aux troisièmes, c'est que la

hiérarchie est importante car nous avons des responsabilités différentes et qu'il ne faut pas qu'ils prennent les miennes, mais que ce n'est pas parce que je suis leur supérieur hiérarchique qu'il ne faut pas qu'ils remettent en cause certaines choses. J'ai besoin d'avoir quelqu'un qui a un recul critique.

Les métiers de premier, deuxième et troisième assistant sont trois métiers différents. Quand tu passes d'un statut à l'autre, tu changes de travail, de missions, de responsabilités...

Oriane :

Quel est l'impact de l'équipe mise en scène sur la dynamique de travail ?

Benoît :

C'est l'essentiel du travail des assistants, mais il faut s'adapter aux réalisateurs. Certains sont très dynamiques, communiquent énormément et emmènent l'équipe avec eux. À ce moment-là il faut juste suivre et vérifier que les informations passent, mais sur un plateau c'est rarement le cas car le réalisateur est avec les comédiens. Les assistants prennent la place que leur laisse le réalisateur. Je pense que c'est important de travailler dans la détente. Laurent Cantet est formidable pour ça, si par exemple au dernier moment il se rend compte que la position des voitures sur le parking ne convient pas, il va venir voir le second, s'excuser et demander si c'est possible de bouger les voitures. Il est naturellement dans un rapport d'égalité, dans une logique transversale de confiance. Il a un a priori de confiance, donc les individus sont à l'aise et très investis, ils ont envie de bien faire. C'est très gratifiant de travailler pour quelqu'un comme ça. Quand tu es premier assistant c'est pareil, il faut faire confiance à l'équipe.

ALICE DI GIACOMO, DEUXIÈME ASSISTANTE RÉALISATEUR

Entretien téléphonique du 06/01/20

Oriane :

Quel est ton parcours ?

Alice :

J'ai fait une fac de lettres et cinéma en Italie, puis durant un an je suis allée à l'ESAV (Ecole Supérieure d'Audiovisuel) à Toulouse. Je n'ai pas fini la formation, très rapidement j'ai commencé à travailler. En Italie j'ai commencé par faire un film comme assistante caméra, puis assistante scripte et ensuite j'ai commencé la mise en scène. J'ai fait un peu de figuration aussi. Ça fait plus de quinze ans maintenant que je travaille en tant qu'assistante.

Actuellement je suis en train de passer première assistante, c'est le cas à Plus belle la vie par exemple.

Oriane :

Quelles sont les différences, en termes de relationnel et de communication, entre télévision et cinéma ?

Alice :

Il y a des méthodes de travail différentes, dues au rythme de la télévision où le minutage par jour est beaucoup plus élevé. Après, sur certaines séries il y a des manières de travailler très différentes, qui ne ressemblent pas aux autres tournages, comme à Plus belle la vie. En long-métrage on a beaucoup plus le temps de travailler. Ce qui fait varier les tournages, c'est surtout la personnalité du réalisateur et sa manière de travailler.

Mais sur les séries récurrentes installées depuis longtemps, il y a toujours la même équipe. Les installations changent en fonction du réalisateur, mais les équipes changent peu. Donc le mode de fonctionnement est rôdé et il faut s'y adapter.

Oriane :

Quels sont les impacts sur ton travail et sur ta communication des différents types de relations que tu as : relations de proximité, ou nouvelles et pas encore installées ?

Alice :

Le mélange du travail et de l'amitié n'est pas forcément le meilleur.

Avec les assistants avec lesquels j'ai l'habitude de travailler on acquiert des réflexes, c'est plus simple car on connaît notre fonctionnement. Mais de toute façon il faut s'adapter rapidement, par exemple quand tu travailles avec un couple de travail de premier et deuxième assistant qui travaille ensemble depuis trente ans. Il faut bien faire son travail. Il faut avoir beaucoup de patience, être à l'écoute, ne pas se marcher sur les pieds, garder un peu ses distances et respecter la hiérarchie. La place des uns et des autres doit être respectée. Il faut aussi s'adapter méthodologiquement à la manière dont le premier travaille.

Oriane :

As-tu ressenti des différences de comportement envers toi entre les fois où tu as été première, deuxième ou troisième assistante ?

Alice :

Les rapports que les individus ont au troisième, second et premier varient. Ils parlent de manière différente, le respect varie également en fonction de la hiérarchie. La hiérarchie est primordiale car elle construit et structure le plateau. Si le deuxième et le troisième sont à côté, les gens vont donner leurs informations au deuxième. Ce n'est pas un manque de respect, c'est simplement qu'on donne les informations importantes à la personne qui a le plus de responsabilités.

Oriane :

Dans l'audiovisuel il est d'usage de se tutoyer, même si les relations ne sont pas familières. À ton avis pourquoi, et quel est l'impact sur les relations ?

Alice :

On a tendance à se tutoyer très vite, mais il ne faut pas se tromper. En tournage on vit des choses assez exceptionnelles avec les personnes qui nous entourent pendant des périodes relativement courtes. Ça crée des relations fortes, mais ce n'est pas parce qu'on se tutoie qu'on est proches, amis ou intimes. Il faut toujours avoir ça en tête. Ça peut être déstabilisant au début car ça peut donner l'impression d'une grande famille, mais ce n'est pas le cas. C'est plus simple et plus agréable de travailler dans une bonne ambiance. Cependant il ne faut pas mélanger l'humain et le professionnel. On passe 24h/24 ensemble, on a un sentiment de « colonie de vacances », mais en fait on travaille. On ne sauve pas des vies, mais il y a beaucoup d'argent en jeu, surtout pour

le premier assistant qui a beaucoup de responsabilités. Si pour X raison les acteurs sont en retard, ça peut avoir des conséquences économiques graves. L'aspect amical peut très vite basculer.

Oriane :

Est-ce que les conflits en tournage sont dus à ça ?

Alice :

Je pense que c'est un mélange de plusieurs choses. On travaille dans une pression perpétuelle, forcément quand s'ajoute la fatigue de huit à dix heures de travail par jour dans des conditions pas toujours simples, ça peut arriver que les gens perdent leur sang-froid. Les égos s'y ajoutent en plus, ça peut monter très vite. Une des tâches d'un premier assistant est de garder une bonne ambiance sur le plateau. C'est le réalisateur qui donne l'ambiance du plateau, mais le premier assistant a beaucoup de responsabilités là-dedans, pour désamorcer des situations compliquées, des moments de stress, des conflits etc, et faire redescendre la tension.

Il ne faut pas oublier qu'on ne fait que du cinéma et qu'on ne sauve pas des vies.

Oriane :

Comment gères-tu ta place avec un réalisateur débutant ?

Alice :

Pour un jeune réalisateur, c'est important d'être entouré de bons techniciens. Après tout dépend de la personnalité du réalisateur, il n'y a pas de règles. Il faut s'adapter à la personne pour faire passer des choses, quand tu sais que tu ne pourras pas tourner une séquence avec les moyens du film, il faut collaborer avec le chef opérateur, le directeur de production etc pour essayer d'amener le réalisateur vers des choix plus faisables par rapport aux moyens du film. Quand sur le plateau tu es dans une impasse à cause de la météo par exemple, il faut trouver la bonne façon de l'expliquer au réalisateur. Il ne faut être dans l'affrontement et dire simplement qu'une chose n'est pas possible, il faut faire des propositions, mais sans brusquer son égo. Il faut trouver la bonne façon de le faire changer d'avis ou de proposer une idée, en essayant de faire en sorte qu'il pense que c'est lui qui a eu l'idée et pas toi. Il faut trouver des stratagèmes psychologiques pour aider le film et l'accompagner sans le brusquer.

BENOIT RIVIÈRE, PREMIER ASSISTANT RÉALISATEUR

Entretien du 08/01/20, Paris

Oriane :

Ce mémoire traite de la réadaptation constante des assistants face aux équipes qui changent à chaque tournage, voire parfois au sein d'un même tournage.

Benoit :

Les équipes changent, mais surtout, en termes d'adaptation, les réalisateurs changent. C'est primordial, il faut s'adapter au caractère et aux méthodes de travail du réalisateur. Il n'y a pas **une** méthode de réalisation, pas **une** méthode de travail. Il n'y a pas vraiment de « savoir-faire ». Catherine Breillat disait que le savoir-faire est le contraire de l'art. Pour pouvoir faire un film, il faut montrer sa sensibilité artistique, plutôt que des méthodes ou des cadres. Et l'assistant doit s'adapter à ça.

Oriane :

Quel est ton parcours ?

Benoit :

J'ai commencé en 2004. À l'origine je suis bordelais, j'ai fait une école de commerce et travaillais dans des bureaux en faisant de la gestion de base de données sur des ordinateurs, et parallèlement à ça je faisais du théâtre. J'étais élève comédien et j'ai commencé à passer des castings et rencontrer des gens, y compris des assistants dont un avec lequel je me suis lié d'amitié et qui a bien voulu me prendre dans son équipe. J'ai fait pas mal de télévision et de séries. En ce moment je suis dans une période un peu charnière entre second et premier. Je fais encore du travail de second, j'aime beaucoup ça, mais je suis aussi premier sur des courts-métrages, des publicités etc.

Oriane :

Comment le degré de proximité avec un réalisateur influe-t-il sur ton travail en termes de relationnel et de communication ?

Benoit :

Il faut gagner la confiance du réalisateur. Ça ne se fait pas tout de suite. À partir de là, tu vas pouvoir faire autre chose que de l'organisationnel. Tu vas passer d'assistant qui fait son plan de travail, à un rôle plus sensible où tu pourras conseiller le réalisateur quand il sera bloqué sur quelque chose ou donner ton avis ; mais pour ça il faut gagner sa confiance. Il faut que le courant passe, essayer de passer du cap professionnel à amical. Il y a des réalisateurs qui te cantonnent juste à ta fonction, et c'est très bien aussi.

Oriane :

Entre les fois où tu as été premier, deuxième et troisième assistant, as-tu ressenti des différences dans la manière dont tu étais perçu par l'équipe artistique et technique (hors équipe mise en scène) ?

Benoit :

Il faut éliminer tout ce qui est affect et égo pour pouvoir travailler de manière agréable. Si quelqu'un se sent mal ou pas à sa place, il y a quelque chose à creuser ou percer. Pourquoi y aurait-il de la concurrence sur les plateaux ? Parce que quelqu'un voudrait se mettre au-dessus de l'autre, et ça je pense que c'est nuisible. On est dans un métier où il faut faire les choses et ne pas s'attacher aux choses blessantes ou dérangeantes. Une fois la journée de tournage terminée, on sort de sa fonction et on redevient humain. Le travail de diplomatie d'un assistant avec les autres est important. C'est important de boire des verres après une journée de tournage et de souffler parce que les journées vont vite, qu'on en demande beaucoup, qu'il y a une pression de la part d'un directeur de production qui fait que ce n'est pas évident d'être toujours ami avec les gens qui nous entourent. Mais ce n'est pas ce qui importe, il faut boucler les journées de tournage et rentrer le nombre de plans. Il faut donc se défaire de l'affect pour pouvoir avancer.

Oriane :

Que fais-tu quand tu vois qu'il y a des tensions en tournage ?

Benoit :

Je n'ai pas le temps de régler ça sur le tournage, c'est après, quand on fait un point. Il ne faut pas réagir à chaud comme on l'est en tournage, le fait de faire un brief à la fin suppose aussi qu'on parle de ces relations entre nous, qu'on puisse évacuer et mettre les choses à plat.

On a un poste central, mais on n'est pas au-dessus des autres. Ce qu'il faut essayer de faire avec le réalisateur, c'est de donner un ton au tournage, d'être fédérateur. Je parle toujours de tournage convivial. On fait un métier où on doit détendre les gens, parce qu'ils ont envie de bien faire, ils s'en veulent quand ils font une erreur ; ce n'est pas grave on ne fait pas des opérations à cœur ouvert. Il faut relativiser et avoir une attitude extérieure paisible pour que les choses soient fluides et qu'il n'y ait pas de conflits.

Oriane :

As-tu une relation et un accompagnement différent avec les réalisateurs débutants ?

Benoit :

Oui, c'est plutôt agréable et émouvant de voir un réalisateur qui fait son premier film. Il est difficile de s'adapter aux réalisateurs faisant leurs premiers films, parce qu'ils découvrent. Ils n'ont pas d'expérience, donc il faut les guider, mais en même temps il faut faire selon leur bon vouloir. Préalablement on discute de la manière dont on voudrait que les choses se passent, et on leur glisse quelques messages subliminaux pour ne pas imposer sa méthode de travail. Il faut que les choses se passent comme ils le souhaitent.

Dans cette volonté de s'adapter, que ce soit un réalisateur confirmé ou débutant, il faut que l'assistant rentre dans sa vision du film, mais aussi du tournage. Il faut aussi que l'équipe ressemble au caractère du réalisateur.

Oriane :

Au niveau de la relation à l'équipe technique, comment fais-tu pour que ça se passe bien quand tu donnes des indications alors que tu es dans une équipe différente ?

Benoit :

On donne des informations, et on le fait parce que l'équipe en a besoin. Hiérarchiquement c'est intéressant. On se met au service de l'équipe. Si l'assistant ne communique pas sur les plans à venir, les séquences, les lieux etc, on va le lui reprocher. Il faut que l'équipe sache ce qu'on fait.

Il faut faire en sorte d'être le plus concis et le plus simple possible, pour qu'un chef d'équipe puisse comprendre aussi bien qu'un stagiaire. Il faut être clair, économe d'informations, pour qu'il y ait cette cohésion et cette fédération au sein de l'équipe.

Oriane :

Au niveau de la relation entre la mise en scène et la régie...

Benoit :

Le régisseur général et le directeur de production sont des *collaborateurs*, on forme un trinôme complémentaire. Il faut avancer ensemble et trouver des solutions ensemble. C'est important de soutenir le directeur de production qui a un devis à défendre, le régisseur général qui a beaucoup de pression des autorisations de décors etc. Il faut savoir où chacun en est et trouver des solutions si ça bloque sur une autorisation ou parce que le devis dépasse, sans trop mettre le réalisateur dans la boucle.

Oriane :

Comment construis-tu tes relations avec les comédiens ?

Benoit :

Je ne rentre pas trop dans leur jeu de représentation et de sur-sympathie. C'est important de mettre une petite distance. Les comédiens sont très charmeurs, ils sont tout le temps en représentation ; quand ils sont sur un tournage c'est un peu leur moment, leur jour, il faut aussi leur laisser le fait d'être devant la scène.

Si tu commences à être trop ami, comment faire pour leur demander d'être dans cinq minutes sur le plateau ? Il faut une petite distance. C'est très important d'être sympathique et agréable, mais on leur demande des choses. Surtout quand on est troisième, on a une responsabilité vis-à-vis du premier et du réalisateur que les acteurs soient à l'heure sur le plateau. On exige d'eux quelque chose.

Oriane :

Quand tu étais second, comment faisais-tu pour gérer une figuration nombreuse ?

Benoit :

Il faut beaucoup se préparer en amont, demander au directeur de casting un listing et un trombinoscope s'il y en a un ; c'est important de connaître un peu tout le monde avant le tournage, parce que si quelques visages te parviennent les choses vont se faire plus facilement. Tu vas faire des groupes pour pouvoir les gérer ensemble. Il faut essayer de retenir les prénoms de tous. Il faut aller très vite, placer cinquante personnes après la lumière et avant de tourner. Il

y a beaucoup de pression et tu n'as que quelques minutes pour faire une chorégraphie de figurants. Donc il faut être efficace et ne pas montrer que tu es stressé, parce que tu vas donner des indications de placement ; il faut être sûr de soi. C'est mieux de connaître le découpage en amont pour anticiper les raccords et faire en sorte que ça rentre dans le temps de la scène. Il faut que ce soit rythmé et non robotisé. Il y a aussi une manière de parler aux figurants. Quand ils vont d'un point A à un point B, il faut leur donner des petites indications de jeu et inventer une histoire.

Tu leur demandes de venir quelques heures avant. La plupart du temps ils viennent costumés. Quand c'est un film d'époque il faut prévoir le temps de préparation avec des renforts et des extra HMC si besoin, mais en tout cas ils ont une préparation et c'est important qu'ils viennent un peu avant. Il y aura toujours une vérification de la part de la costumière pour vérifier que les tenues apportées correspondent aux couleurs du film.

Le second vient toujours les accueillir et leur parler du film, des personnages et acteurs principaux et de la scène pour leur raconter ce qu'il se passe. Ils auront des jour à jour durant l'heure de préparation, laissés dans le local figuration. Le second leur parle également du déroulement de la journée et leur donne des horaires, comme avec une équipe technique. Il faut que tout le monde soit sur le même diapason.

Oriane :

Qu'en est-il de la relation entre le second et l'accessoiriste ?

Benoit :

Le second demande beaucoup à l'accessoiriste. Sur la validation des accessoires, tous les matins avant de tourner, le second et l'accessoiriste (re)présentent au réalisateur les accessoires de la journée (normalement il les a déjà vus en préparation). Ils testent aussi les choses mécaniques quelques jours avant s'il y en a. Le second est en contact avec le réalisateur et fait passer les informations à l'accessoiriste. Les accessoires prennent beaucoup de temps au second, parce qu'en préparation il aura bien dépouillé le scénario. Il est aussi beaucoup en relation avec la costumière pour tout ce qui est particularité, double des costumes, sur les cascades, tâches de sang, de patine etc. On laisse l'artistique à l'accessoiriste et à la costumière pour faire leurs choix, mais le second s'attache au côté pratique pour voir si ça fonctionne et convient à la scène.

Oriane :

Étant donné que le troisième est beaucoup en relation avec le HMC, pourquoi n'est-ce pas lui qui gère ça avec la costumière ?

Benoit :

Ce sont des choses vues bien en amont en préparation. Le troisième n'aura pas commencé sa préparation. Ça se fait sur le dépouillement général. Le dépouillement d'un premier n'est pas le même que celui du second, qui est complet sur les accessoires et costumes. Donc le second est très au fait des grandes listes d'accessoires, de costumes et parfois de maquillages.

Oriane :

Le premier et le troisième assistant sont-ils en relation ?

Benoit :

Quand je suis premier, je dis au troisième qu'il a autant de responsabilité dans les loges qu'un premier assistant sur un plateau. Il doit gérer le temps de préparation des comédiens comme un premier assistant doit gérer le temps de préparation de la lumière. Donc quand on demande un comédien prêt, il faut que derrière il y ait un travail et une organisation des roulements HMC. C'est bien de réfléchir à tout ça à table quand on fait les feuilles de service, de mettre le troisième et le second sur le coup et de voir ces roulements quand on fait les convocations des comédiens.

Oriane :

Quand tu es premier assistant, fais-tu des suggestions d'aménagement de scénario en fonction du temps et du budget donné ?

Benoit :

Il y a forcément, en préparation quand tu fais un plan de travail, des moments où des séquences ne rentrent pas. Il faut donc trouver des solutions. Le premier assistant va proposer des solutions et demander des aménagements. C'est une discussion constante avec le réalisateur et le directeur de production.

Autrement, quand tu as des doutes artistiques sur une scène il ne faut pas mettre en doute le réalisateur et son scénario. Il faut essayer, par une maïeutique, en s'avancant très doucement, de faire parler le réalisateur, en ne lui proposant surtout pas de changements. Il faut **l'amener** à des changements.

VICTOR BAUSSONNIE, PREMIER ASSISTANT RÉALISATEUR

Entretien du 09/01/20, Paris

Oriane :

Quel est ton parcours ?

Victor :

J'ai démarré en 1998 à l'ESRA après un bac ES, une formation de trois ans, où j'ai découvert principalement la technique des tournages. Je me suis alors passionné pour le métier d'assistant caméra pour faire de l'image. J'ai appris la métier avec l'argentique, qui a un vrai impact sur la méthodologie de plateau comparé au digital aujourd'hui.

En 2001, quand je suis sorti de l'ESRA, j'ai fait deux ans de régie et en 2003 je suis passé en mise en scène, directement en premier assistant réalisateur, à défaut d'avoir rencontré un chef qui aurait pu me mettre le pied à l'étrier.

Oriane :

En fonction du format, communique-tu différemment avec l'équipe ?

Victor :

Je ne fais pas du tout de séries ou de téléfilms. Ce n'est pas un choix, mais une spécificité sans stratégie de mon parcours. J'ai participé à une petite douzaine de longs-métrages de fiction, dont la plupart sont les premiers films d'auteurs-réalisateurs. Pour avoir des confrères et consœurs en téléfilms et en séries, c'est un autre rythme, d'autres enjeux économiques etc.

Un long-métrage, ce sont dans l'ensemble les mêmes problèmes qu'un court-métrage, mais à une autre échelle. Il y a toujours des problèmes de disponibilité, d'égos, de moyens, de temps...

La grande différence entre un long et un court-métrage, c'est qu'on peut les assimiler respectivement à un marathon ou à un sprint. Un marathon doit préserver davantage la récupération des équipes dans le temps contrairement au sprint du court où parfois, malheureusement, on fait un peu trop d'heures... Dans tous les cas, on doit travailler avec rigueur et en communication avec les équipes.

Oriane :

À quoi sont dues les tensions qu'on peut parfois retrouver en tournage ?

Victor :

Sur un plateau, de nombreuses personnalités différentes se côtoient. Ajoutez-y le stress, la fatigue, les imprévus et les quiproquos et vous aurez des tensions.

Cependant, à partir du moment où les personnes sont de bonne volonté, à l'écoute et dans la communication, en général le tournage se passe bien. Avec une bonne préparation, bien sûr !

Oriane :

Quel est l'impact des assistants sur l'ambiance et sur la dynamique de travail ?

Victor :

Les assistants sont des accélérateurs, comme le régisseur général et le directeur de production, de proches collaborateurs, avant d'être des freins... sur les questions de sécurité notamment où parfois, les conditions nous invitent à prendre des risques... Pour le reste, notre rôle, avec notre réalisateur, est d'agréger une équipe technique et des comédiens autour de la vision du film et en tenant compte du cahier des charges de la production. Côté ambiance, je pense qu'avoir un peu d'humour et du panache sert notre profession.

Oriane :

Comment fais-tu pour acquérir la confiance de l'équipe mise en scène, technique ou artistique ?

Victor :

Par la communication et le professionnalisme. Les équipes attendent aussi de l'anticipation de notre part et de la sérénité.

Par exemple, tout le monde a une montre. Si le premier assistant sent qu'il va y avoir une heure supplémentaire, quand l'heure de fin de journée arrive, voire avant, il doit faire une annonce pour l'indiquer. Ce type de communication mène à la confiance.

Oriane :

Quelles sont les différences de communication entre le travail avec des personnes avec lesquelles tu as des relations purement professionnelles et celles avec lesquelles tu as des relations plus amicales ?

Victor :

Travailler avec des personnes que tu connais est un gain de temps formidable. On se comprend d'un regard. En long-métrage, j'ai tendance à prendre des gens que je connais. Les temps de préparation ont tendance à se contracter. En court-métrage en revanche, je donne une chance à de nouveaux profils.

Oriane :

Le tutoiement aide-t-il à créer des relations de proximité et de confiance ?

Victor :

Ce sont des métiers où les rapports sont très directs, rapides et intenses. On est très vite dans une certaine promiscuité.

Oriane :

Quand tu travailles avec des réalisateurs débutants, est-ce qu'il y a un accompagnement différent ?

Victor :

Un réalisateur qui apprend son métier de metteur en scène, on l'accompagne différemment qu'un réalisateur expérimenté. Ce dernier, face à un problème, trouve une solution plus rapidement. Un réalisateur qui débute est plus hésitant ou pense avoir raison envers et contre tout. Il y a donc bien un accompagnement de la part de l'assistant comme de la part des autres postes. J'aime ces configurations où on a le droit d'apprendre. L'important est que le réalisateur ait toujours le choix dans le conseil et les propositions que son équipe peut lui prodiguer.

Oriane :

Quel est le rapport du premier assistant au directeur de production, en préparation et en tournage ?

Victor :

Je dirais que nous sommes deux négociants au service du film. L'assistant est le porte-parole du réalisateur, il tâche de préserver le mieux possible la vision avec le temps qu'on lui donne à gérer. Le directeur de production fait de même d'un point de vue financier. Les intérêts divergent souvent, nous sommes donc amenés à trouver des compromis.

Oriane :

Quelles sont les différences de travail entre le numérique et la pellicule ?

Victor :

Le support pellicule était précieux, cher en clair. Aujourd'hui les giga-octets le sont moins, en apparence du moins car le stockage est coûteux. Mais à l'époque de la pellicule, on répétait beaucoup pour tourner peu, alors qu'aujourd'hui, avec le digital, on répète peu pour tourner plus et très vite. Je trouve cela regrettable pour les acteurs et les techniciens.

ANAËLLE COHEN, ASSISTANTE RÉALISATEUR

Entretien téléphonique du 12/01/20

Oriane :

Quel est ton parcours ?

Anaëlle :

J'ai fait SATIS il y a quelques années et je me suis focalisée pendant très longtemps sur le métier d'assistant réalisateur. À la sortie des études j'ai beaucoup fait ça, j'ai aussi touché au métier de scripte, de régisseuse et d'assistante chargée de figuration. Il y a deux ans je suis partie vivre au Canada parce que j'avais envie de voyager, voir autre chose et parfaire mon anglais. Depuis mon retour, j'ai recommencé petit à petit à travailler sur les tournages en tant qu'assistante avec des productions et des réalisateurs que je connaissais. Sur les longs-métrages, les téléfilms et les séries je suis troisième assistante ou renfort, et sur les petits formats comme les publicités et les clips je suis première ou seconde assistante.

Oriane :

Entre les fois où tu as été première, deuxième et troisième assistante, as-tu ressenti une différence de comportement de la part de l'équipe, dans le sens où ils te percevaient différemment en raison de la hiérarchie de ton poste ?

Anaëlle :

Quand tu es troisième tu es à la fin d'une équipe. Tu n'es pas décisionnaire, tu as moins de responsabilités. Je trouve que tu as plus facilement des rapports avec les assistants des autres postes. Quand tu es seconde tu t'adresses beaucoup plus aux chefs de poste, notamment au chef décorateur, à l'ingénieur du son etc ; et quand tu es première tu es beaucoup moins avec les assistants, tu es tout le temps en rapport avec les chefs de poste. Les assistants ne viennent pas te voir directement.

Oriane :

Ressens-tu des différences, en termes de relations et de communication, entre les personnes avec lesquelles tu travailles de manière récurrente et celles avec lesquelles c'est une première ?

Anaëlle :

Je ne trouve pas qu'il y ait de différence de relation professionnelle (hors département mise en scène). Il y a toujours un petit temps d'adaptation du dialogue. Dans ton équipe, quand tu travailles de manière récurrente avec des personnes il n'y a pas ce temps d'adaptation, il y a des automatismes et tu rentres directement dans le vif du sujet. Quand tu as déjà travaillé avec les personnes des autres départements, tu vas avoir les mêmes relations professionnelles. Les relations amicales n'impactent pas directement les relations professionnelles, quand tu es sur un plateau tu joues un rôle que tu ne quittes qu'à la pause déjeuner et à la fin de la journée. La priorité est de faire en sorte que la journée de tournage se passe bien ; on a des automatismes auxquels on va répondre. Tout est très schématisé, on fait en sorte de communiquer le plus vite et efficacement possible. En ce sens-là je trouve que c'est très différent de la vie quotidienne, et que cette communication diffère. Quand on va sur un plateau de tournage on endosse notre veste d'assistant réalisateur, on va se focaliser sur le tournage et sur la journée, et à la fin on quitte cette veste.

Oriane :

Le tutoiement est très rapide dans l'audiovisuel, pour autant les relations ne sont pas nécessairement familières. Pourquoi se tutoie-t-on si facilement et quel est l'impact sur les relations que les assistants construisent ?

Anaëlle :

Le vouvoiement a tendance à créer de la distance entre les gens. Mais les rapports ne sont pas forcément plus familiers avec le tutoiement, à cause du côté très hiérarchique d'un tournage. On ne peut pas devenir familiers rapidement, parce qu'au départ quand tu t'adresses à un électro tu ne sais pas si tu t'adresses à ton supérieur hiérarchique ou quelqu'un de la même échelle que toi. J'ai l'impression que ça joue beaucoup dans le fait que chacun garde ses distances.

Oriane :

Comment fais-tu pour acquérir la confiance de l'équipe ?

Anaëlle :

La connaissance crée la confiance, qui crée le respect. Si tu sais ce que tu as à faire, que tu connais le film et le tournage, les individus vont te faire confiance parce qu'ils savent qu'à tout moment ils vont pouvoir venir te poser leurs questions. Si tu montres aux autres que tu doutes,

que tu n'es pas sûre et que tu hésites, ils ne vont pas te faire confiance car ils vont penser que tu ne sais pas et que ce n'est pas vers toi qu'il faut se tourner.

Oriane :

Quand tu étais première, comment faisais-tu pour gérer ta place avec un réalisateur débutant ?

Anaëlle :

Le titre « assistant réalisateur » n'est pas très parlant. Les réalisateurs débutants ne connaissent pas toujours les fonctions des assistants et pensent que ce sont des assistants personnels. Or les assistants assistent les films. Donc il faut dialoguer et leur faire comprendre que le rôle des assistants est de faire en sorte que le film ressemble le plus possible à ce que les réalisateurs ont décrit en préparation et qu'ils soient contents du résultat.

Si le réalisateur comprend que tu es là pour servir le projet, il t'écouterà.

Oriane :

Avec l'équipe mise en scène, notamment les autres assistants, quelles relations essaies-tu de construire ?

Anaëlle :

Je leur mets dans la tête qu'ils sont là pour servir le projet.

Nous formons une équipe donc nous sommes soudés. Si le troisième est débordé et qu'il a une tâche à faire alors que le deuxième est disponible, c'est ce dernier qui va s'en charger. Je ne considère pas qu'on soit une équipe hiérarchique. On a des tâches différentes et c'est le premier qui va prendre la décision finale, mais s'il a un doute il consulte. On est une équipe et on fait front tous les trois.

Oriane :

Est-ce que les assistants impactent la dynamique et l'ambiance générale du tournage ?

Anaëlle :

On est ceux qu'on entend le plus sur le tournage. Si l'équipe mise en scène est tyrannique avec le reste des départements, ça change énormément l'ambiance de travail. On est sans cesse en train de demander aux autres de faire des choses. Si on demande poliment et avec le sourire, les individus vont exécuter beaucoup plus vite. Quand un troisième demande à un électro de

s'occuper de quelque chose, c'est parce qu'il ne peut pas le faire lui-même. Mais à l'inverse, eux vont te poser des questions sur la mise en scène.

SOPHIE ROSSI, DEUXIÈME ASSISTANTE RÉALISATEUR

Entretien du 17/01/20, Aix-en-Provence

Oriane :

Quel est ton parcours après avoir fait SATIS ?

Sophie :

J'ai fait des stages avant de rentrer à SATIS, et pendant la formation on m'appelait pour faire des renforts. Pendant ma période de stage, on m'a appelée pour travailler sur une série. J'ai beaucoup travaillé à France Télévisions et depuis février 2019 je suis devenue seconde assistante.

Ma finalité n'est pas d'être première assistante pour le moment, j'aime le poste de seconde. Les premiers ont énormément de pression et sont pris entre la production qui réduit les budgets, les demandes du réalisateur, des comédiens et de l'équipe technique. Il faut avoir les épaules solides.

Le métier de troisième n'a rien à voir avec celui de second, et celui de second rien à voir avec celui de premier.

Oriane :

Entre les personnes avec lesquelles tu travailles de manière récurrente et celles avec lesquelles c'est la première fois, quelles sont les différences et impacts en termes de communication ?

Sophie :

C'est une question de personnalité et d'adaptation à la personne. Sur un tournage on apprend vite à se connaître ; on se tutoie presque immédiatement, on s'exprime des demandes presque instantanément... Il faut s'adapter aux personnes et à la hiérarchie du plateau dans la manière de parler et de communiquer aux individus. Les assistants réalisateurs sont des communicants, il faut transmettre les informations aux bonnes personnes. En général on transmet aux chefs d'équipe, mais si on n'est pas en contact direct avec eux on s'adresse à leurs équipes. La transmission d'informations est le maître mot du tournage pour que tout avance et qu'on ne soit pas battus par manque d'informations. Mais tout peut changer très vite, il faut anticiper tout en sachant qu'on peut être amené à devoir tout refaire au dernier moment.

Oriane :

Pour gagner la confiance de l'équipe faut-il avoir confiance en soi ?

Sophie :

Quand tu maîtrises ce que tu fais tu es plus sûre de toi, par conséquent tu peux avoir plus d'aplomb parce que tu es légitime dans ton travail et sais ce que tu fais. Notre travail consiste à savoir et transmettre les bonnes informations.

Il faut composer avec la personnalité de chacun. L'humain c'est ce qui joue le plus sur le tournage. Les individus ne se rendent pas toujours compte de la manière dont ils parlent ; le stress peut faire dire des choses et faire parler d'une certaine manière. Il y a ce qui veut être dit, ce qui est dit et ce qui est perçu.

Oriane :

Penses-tu que les relations construites en dehors du tournage l'impactent ?

Sophie :

Oui, car tu apprends à connaître les individus, tu peux lier des amitiés et te permettre de dire les choses plus facilement, avec moins d'appréhension. Il faut aussi faire attention, quand tu travailles avec des amis, de ne pas prendre les choses personnellement. Les amitiés rendent le contact plus facile, les assistants demandent beaucoup de choses et à tout le monde, pour répondre aux besoins du film, du réalisateur et des comédiens.

Oriane :

Hiérarchiquement les assistants ne sont pas chefs puisqu'ils sont dans des équipes différentes ; comment fais-tu pour exprimer toutes ces demandes ?

Sophie :

La qualité d'un assistant est de trouver le moyen et la façon de dire les choses sans que ça passe pour un ordre, parce qu'il y a cette notion de hiérarchie. Ça dépend de chaque individu, il faut s'adapter. Il faut que le film avance ; les chefs de poste comprennent ça en général.

Il faut user de diplomatie, l'assistant est un peu caméléon et s'adapte à tout le monde très rapidement.

Oriane :

As-tu l'impression d'être mieux intégrée dans l'équipe mise en scène du fait, en tant que deuxième assistante, d'arriver plus tôt en préparation ?

Sophie :

En préparation on est moins nombreux, et on reste longtemps avec le premier assistant et le réalisateur, alors que le troisième arrive en fin de préparation et il y a beaucoup plus de monde, qui sont très occupés. Il passe moins de moments proche de l'équipe.

Oriane :

Que penses-tu du nom de métier « assistant réalisateur » ? Est-ce en concordance avec les fonctions exercées ?

Sophie :

Le premier est plutôt un coordinateur. Il a un métier autre qu'« assistant ». Le second assiste le premier et le réalisateur puisqu'il répond à ses demandes.

Cependant, les assistants sont en relation directe avec le réalisateur et l'équipe passe par eux pour lui demander les choses. Donc dans ce sens-là nous sommes « assistants », mais en même temps le premier coordonne, organise et dirige l'équipe.

Néanmoins, je ne pense pas qu'il y aurait une différence de perception si les assistants avaient un autre nom.

Oriane :

Entre les différents formats, y a-t-il des différences de relations et de communication avec l'équipe ?

Sophie :

Ça dépend des projets. J'ai eu la chance de faire le dernier film de Robert Guédiguian, qui travaille avec ses amis et techniciens depuis plus de vingt-cinq ans. C'est une manière de travailler particulière, ils se connaissent par cœur.

Ça peut éventuellement dépendre du financement.

Oriane :

L'équipe mise en scène impacte-elle l'ambiance et la dynamique du tournage ?

Sophie :

Oui, notamment le réalisateur et le premier assistant. Ils ont une place essentielle sur l'ambiance du tournage.

Aussi, la même équipe sur deux films différents donnera deux ambiances différentes. Il suffit que le film soit plus difficile, qu'il y ait des décors différents etc, pour que l'ambiance varie. Les conditions de travail influent sur les personnalités et l'ambiance de travail.

NICOLAS BERGERET, DEUXIÈME ASSISTANT RÉALISATEUR

Entretien du 18/01/20, Marseille

Oriane :

Pourquoi as-tu décidé de te diriger vers la mise en scène ?

Nicolas :

La première rencontre liée au cinéma que j'ai faite était un ancien assistant réalisateur, devenu réalisateur. Désirant être réalisateur de films d'auteur, j'ai fait une école de cinéma à Paris et il y avait des cours d'assistantat. J'ai ensuite fait un stage de mise en scène à Plus belle la vie, qui m'a permis de me rendre compte que les assistants sont au cœur du tournage, voient toutes les étapes de la préparation à la production avec tous les corps de métiers qui interviennent.

Oriane :

J'ai vu que tu avais fait beaucoup de sessions à Plus belle la vie ; entre les personnes avec lesquelles tu travailles de manière récurrente et celles avec lesquelles c'est la première fois, quels sont les impacts en termes de communication sur ton travail et sur le tournage ?

Nicolas :

Avec les personnes que tu connais, il y a de la confiance. Quand tu rencontres une nouvelle personne, tu n'es pas sûr qu'elle te fasse confiance sur tous les points (à moins qu'on t'ait très vivement recommandé ou que ton CV soit extrêmement convainquant).

À Plus belle la vie c'est le planning qui choisit comment les équipes sont constituées. Donc il arrive fréquemment que je sois dans une équipe mise en scène dans laquelle je ne connais personne. Je ne sais pas ce que la première assistante sait de moi, quels échos elle a eus etc. Si la première n'est pas expansive, il est difficile de savoir si elle est satisfaite de ton travail. Donc tu fais ton travail avec une légère inquiétude, c'est une position de léger inconfort.

Si tu connais la personne tu peux travailler plus vite parce que tu connais sa manière de communiquer, tu sais ce qu'elle attend, tu vas répondre plus vite à ses besoins...

Parfois ça peut être compliqué au sein de l'équipe mise en scène lorsque les caractères ne sont pas accordés ; il faut alors comprendre ce que tes supérieurs attendent de toi puis appliquer leurs méthodes.

Moins tu as de responsabilités, plus il est aisé de te faire apprécier. Quand tu es troisième assistant, tu peux te permettre facilement d'être sympathique avec tout le monde.

Oriane :

Comment fais-tu pour acquérir la confiance de l'équipe (mise en scène, artistique ou technique) ?

Nicolas :

Il faut que le travail soit fait correctement. Chaque poste doit avoir les informations nécessaires. Il faut anticiper les besoins du film et prendre en compte les efforts que ça implique pour chacun. C'est une question de respect des autres. Le travail des assistants est de comprendre les besoins de chaque poste pour arriver à fournir ce que le scénario demande. La confiance de l'équipe se gagne en faisant en sorte que tout se fasse avec le moins d'efforts possible et que l'équipe comprenne que tu as saisi les enjeux du projet, ses problématiques et que tu adaptes les besoins du réalisateur en fonction de ce que le contexte du projet peut permettre. Parfois la production et les conditions du film ne permettent pas de concilier tout ça, et influent donc sur la confiance de l'équipe envers les assistants. Les assistants sont des interlocuteurs privilégiés quand il y a des soucis sur les conditions de travail.

La confiance s'acquiert donc à travers l'intelligence des postes et des besoins.

Oriane :

Les relations construites en dehors du tournage l'influencent-elles ?

Nicolas :

À Plus belle la vie par exemple, tout est fait pour qu'il n'y ait aucun problème et aucun retard. Donc, sur une session, il n'y a pas le temps de créer des conflits ou des liens. Les relations sociales créées ne naissent pas de l'effort commun fourni ou de la satisfaction de la réussite, mais plutôt du plaisir de fréquenter des personnes et de faire un travail plus original que de travailler dans un bureau. Sur les longs ou courts-métrages, les difficultés lient les individus. Les personnes travaillant très régulièrement sur des séries quotidiennes créent des sphères sociales importantes, parce que ce sont leurs collègues de vie comme dans toute entreprise. C'est le temps passé ensemble qui les rassemble. Ces relations sont différentes de celles créées en long-métrage par exemple, où c'est le projet et le contexte de travail qui rassemble.

Oriane :

Sur un tournage, le tutoiement est de mise. Quel en est l'impact sur les relations et sur la communication ?

Nicolas :

Le tutoiement a à voir avec la hiérarchie sociale et est un moyen de rapprocher. C'est une sorte d'éthique du plateau : à plein d'occasions de la journée, tu vas être amené à interagir avec tous ces corps de métier ; alors que dans une entreprise typique, l'usine est loin des bureaux de la direction. Ça évite les conflits de classe et permet de fluidifier les rapports malgré les différences et écarts. Si tu maintiens des écarts parce que tu hiérarchises quelqu'un – pas par rapport à son métier, mais par rapport à son statut social : une star parce qu'elle est star et non parce qu'elle est actrice par exemple – tu vas rendre ton travail moins aisé. Le tutoiement est une barrière qui tombe et simplifie les interactions.

Oriane :

Est-ce que les assistants ont un impact sur la dynamique et l'ambiance du tournage ?

Nicolas :

C'est surtout le premier assistant qui donne un ton au tournage. C'est celui qui parle le plus, est le plus écouté, c'est vers lui que les chefs de poste se tournent quand il y a des questions... C'est lui qui communique le plus sur le plateau. Les deuxièmes et troisièmes assistants ont une influence, mais comme chaque autre personne du tournage.

Oriane :

Quand tu es troisième assistant, comment te positionnes-tu face au HMC ?

Nicolas :

Ça dépend des comédiens, des HMC et des lieux. Certains te permettent d'être dedans, d'autres pas. Il faut être au plus proche sans gêner et arriver à savoir où ça en est sans mettre de la pression et sans déranger les relations que les comédiens ont avec le HMC.

À Plus belle la vie le troisième sympathise souvent avec les comédiens – qui n'ont pas de loges personnelles. La configuration permet d'être rapidement proche d'eux.

C'est moins facilement le cas sur d'autres tournages. Aussi, s'il y a des tensions entre les comédiens ou le HMC et le premier ou deuxième assistant, le troisième – même si avec lui tout va bien – ne va pas être porteur de bonnes ondes, et sera moins le bienvenu dans les loges.

Oriane :

Que penses-tu du nom de métier « assistant réalisateur » ?

Nicolas :

Les assistants font ce que le réalisateur devrait faire pour que le film se fasse. Par exemple, s'il y a une séquence de danse dans un film, le réflexe de l'assistant va être d'organiser des répétitions pour gagner du temps le jour du tournage. Mais d'un point de vue artistique, peut-être qu'il vaut mieux laisser ça à l'improvisation, ou peut-être qu'il faut répéter pendant trois semaines pour que ce soit parfait ; avoir ou non un coach etc. Cette compréhension de la mise en scène et du film permet de faire une proposition au réalisateur, mais le réalisateur choisit. L'assistant comprend ce que ça représente en termes de travail et de budget, il y a un véritable travail de collaboration car les assistants évitent au réalisateur de penser à ce genre de choses. Les assistants ne font qu'exprimer les intentions du réalisateur.

Faire une feuille de service représente la communication de la manière dont le scénario va être fait, à travers les horaires, listes des séquences etc. L'assistant formalise ça pour communiquer à la place d'un réalisateur, alors qu'un chef opérateur s'occupe de la lumière mais ne partage pas sa vision à tous. L'assistant n'est pas engagé artistiquement, il est porte-parole. Néanmoins, certains assistants peuvent aussi être conseillers artistiques.

Par ailleurs cette position des assistants peut changer en fonction des pays. Beaucoup de premiers assistants sont aussi producteurs sur des films américains.

MARYLINE NOBILI, DEUXIÈME ASSISTANTE RÉALISATEUR

Entretien téléphonique du 20/01/20

Oriane :

Quel est ton parcours ?

Maryline :

J'ai fait le conservatoire d'art dramatique à Marseille et j'ai rencontré un réalisateur, Emmanuel Mouret, qui cherchait des comédiennes. À cette époque j'étais lassée des rôles qu'on me proposait et j'avais envie de faire du cinéma, sans savoir comment y entrer. Je lui ai demandé de travailler sur son court-métrage et me suis retrouvée à faire les accessoires, costumes etc, et de l'assistanat. Il a fait d'autres courts-métrages sur lesquels j'étais assistante, puis un long-métrage. Donc je n'ai pas fait d'école pour être assistante. Je suis actuellement seconde assistante – à mon époque il n'y avait pas de troisième ni de stagiaire. J'ai donc été seconde et première assistante. Sur des projets de fiction je n'affectionne pas le poste de première ; pour le rapport à l'équipe, aux techniciens et au plateau je préfère celui de seconde assistante. Donc après avoir été première assistante, je suis repassée seconde !

Oriane :

En quoi les rapports à l'équipe diffèrent-ils entre un premier et un second assistant ?

Maryline :

Le premier est un guide pour l'équipe. Il essaie de comprendre ce que veut le réalisateur et d'emmener l'équipe vers ça. Malheureusement sur les téléfilms sur lesquels j'ai travaillé on était très contraints par le temps et l'argent. Nous avons donc moins d'espace pour les envies et expériences du réalisateur. Par rapport à l'équipe, le premier essaie de bien communiquer mais a beaucoup de comptes à rendre à la production. Il ordonne ce qu'on va faire et a peu le temps d'être à l'écoute de chacun des postes. Le second a plus de temps et est plus détaché du réalisateur et de la production ; il peut donc essayer d'arrondir les angles, de comprendre les individus, d'être une éponge entre l'entreprise et les envies artistiques. Il peut inséminer des bonnes ondes et est plus proche des individus car il peut prendre le temps d'écouter, temps que le premier n'a pas.

Oriane :

Dans ce sens-là, l'équipe mise en scène a-t-elle un grand impact sur la dynamique de travail et sur l'ambiance du tournage ?

Maryline :

Le ton est donné par le réalisateur et le premier assistant, qui est le chef du plateau, de ce qu'il s'y passe et du stress qu'il va y mettre ou pas. C'est lui qui dicte le rythme du plateau et fait le lien entre les techniciens, l'artistique et la production, pour que chacun comprenne ce qu'il y a à faire et que tout le monde travaille dans un sens commun.

Oriane :

Entre les différents formats (série, long-métrage, téléfilm, court-métrage...) as-tu des rapports différents à l'équipe et communique-tu différemment avec eux ?

Maryline :

Le temps imparti pour faire le projet ne permet pas de dire les choses de la même façon. Il y a toujours un rythme, une énergie et une rentabilité à maintenir en série, qui fait que le rapport au technicien concerne uniquement l'exécution des tâches et non la réflexion ou le fait de donner le meilleur de soi-même pour aller dans le sens du réalisateur. Il n'y a pas de temps pour ça.

Sur un long ou un court-métrage, on a plus de temps pour faire les choses et le premier a uniquement des comptes à rendre au réalisateur. On prend le temps d'aller dans le sens de ce dernier, de trouver avec chaque technicien les outils pour correspondre à ses attentes... En téléfilm ou en série on ne le fait pas, ce n'est pas vraiment le même travail. Donc la façon de parler aux techniciens et le fond de ce qu'on dit est différent.

Oriane :

Que penses-tu du nom de métier « assistant réalisateur » et de la concordance avec les tâches exercées ?

Maryline :

« Assistant réalisateur » n'est pas très bien trouvé comme nom par rapport au poste. On n'est pas **que** l'assistant du réalisateur. On pourrait croire que les assistants sont là pour porter la veste du réalisateur, sa chaise et son café. Or le premier tient le plan de travail, le rythme du tournage, et essaie d'être au plus proche des pensées du réalisateur. L'assistant n'est pas celui

d'une seule personne, il doit servir autant la décoration que le reste. Il doit prendre en compte les envies de chacun – même si le réalisateur est le chef de tout ça. Assistant de plateau serait un peu plus logique.

Oriane :

En tant que deuxième assistante, quels sont tes rapports avec le réalisateur ?

Maryline :

Avec le réalisateur je suis assez proche des petits détails. Le premier va s'occuper des disponibilités, du découpage, des comédiens etc, et le second peut poser des questions sur les accessoires, sur les choix de figuration, les costumes etc. Il gère toutes les petites envies qui viennent après les choses décisives plus difficiles à organiser. Il va transmettre toutes ces envies au reste de l'équipe et est très à l'écoute du réalisateur.

Oriane :

Quelles relations essaies-tu de construire avec le premier et le troisième assistant ?

Maryline :

On change tout le temps d'équipe, donc c'est difficile de bien connaître quelqu'un en si peu de temps et de le servir sans l'encombrer, de comprendre son fonctionnement et sa personnalité. Donc j'essaie de cerner le caractère de mon chef, ses besoins et où il veut que je sois. J'essaie de faire en sorte qu'il puisse se reposer sur moi sur certaines parties du travail et d'être attentive à ses besoins pour qu'il ne perde pas de temps à m'expliquer. J'essaie de construire une compatibilité pour le cerner.

Aussi, je laisse les troisièmes assistants établir une complicité avec les comédiens, que je n'ai pas avec eux pour, si besoin, être plus frontale et extérieure.

L'idéal dans l'équipe des assistants est que chacun fasse sa part, mais qu'on soit soudés et qu'on s'entraide.

Dans ces métiers là il y a beaucoup d'égos. Donc plus on connaît les individus et on en est proche, plus les bases des relations humaines sont fortes. On peut se sentir plus en confiance lors du tournage.

En tant qu'assistante, je suis presque constamment dans le rôle de mon poste. Il est compliqué, en dehors du tournage, d'être complètement soi-même car le tournage est toujours en cours et

qu'il faut que l'équipe garde l'image de l'assistant qu'il doit être toute la semaine. Il faut correspondre au « personnage » de la semaine. La hiérarchie est toujours présente.

Oriane :

Quels sont les impacts, en termes de communication, des différents types de relations que tu entretiens avec les membres de l'équipe (relations amicales ou purement professionnelle) ?

Maryline :

Dans l'équipe mise en scène, il y a quelque chose de rassurant et de facilitant dans le fait de travailler avec les mêmes personnes, parce qu'on a déjà fait le tour de nos codes, de nos préférences, fonctionnements etc.

Même le fait de travailler avec des personnes qu'on n'apprécie pas est facilitant, puisqu'on sait ce qui ne fonctionne pas avec elles et comment les aborder.

La connaissance des autres permet de rendre le plateau plus fluide, de mieux leur convenir et d'adapter son comportement.

Oriane :

Comment acquérir la confiance des autres ?

Maryline :

Il faut être à l'écoute. Il faut comprendre ce qui correspond aux différents techniciens ; une fois qu'ils comprennent que tu t'adaptes et les écoutes, ils n'ont pas nécessairement confiance en la personne, mais au moins en le poste.

Oriane :

D'où viennent les tensions ou conflits sur les tournages ?

Maryline :

Les tensions viennent soit des égos surdimensionnés et abus de pouvoir, soit du stress et de la peur. Les individus ont peur de ce qu'on va penser d'eux en tant que personne, quand ils ont des postes artistiques ils ont peur de ce qu'ils vont livrer d'eux-mêmes, peur de faire des choix rapides... Ces peurs emmènent des conflits. Il faut essayer de rassurer et de comprendre d'où viennent les problèmes.

SOURCES

BIBLIOGRAPHIE

- BLIME Jean-Philippe, *L'assistant réalisateur*, France, Dixit Editions, 2009, 176p
- BOUGNOUX Daniel, *Introduction aux sciences de la communication*, La découverte, collection Repères, 2001, 124p
- CIALDINI Robert, *Influence et manipulation*, Pocket, 2004, 403p
- FISCHER Gustave-Nicolas, *Recherche en soins infirmiers* n°56, pages 4 à 11, mars 1999
- LIBAERT Thierry, *La communication de crise*, Dunod 2^{ème} édition, 2005, 118p
- MUCCHIELLI Roger, *La dynamique des groupes*, ESF éditeur, collection formation permanente, 2017
- PANNETIER Arielle, *Étude des métiers de la filière réalisation pour l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications de l'Audiovisuel – le métier d'assistant réalisateur*, 2011, 57p
- RENCKER Edouard, *Le nouveau visage de la com' interne*, Eyrolles collection ressources humaines, 2008, 232p
- VALERII Tonino, *Comment devenir assistant réalisateur*, Italie, Gremese collection Petite bibliothèque des arts, 2007, 156p
- WATZLAWICK Paul, *La réalité de la réalité*, collection Points, 1984

MÉMOIRES

- BIBAUW Candice, *Le métier d'assistant réalisateur de l'Europe aux États-Unis, est-ce différent ?*, HELB techniques de l'image, 2016, 38p
http://www.arassocies.com/wp-content/uploads/2016/12/TFE_Candice_Bibauw-HELB.pdf
- CHOLET Morgane, *Quelle place pour l'assistant réalisateur en France ? Retour sur les ambiguïtés d'un métier et ses transformations depuis la fin des années 1970*, Université Rennes 2, études cinématographiques Master Arts, Lettres, Langues, 2017, 198p

<http://www.arassocies.com/wp-content/uploads/2017/11/Quelle-place-pour-lassistant-r%C3%A9alisateur-en-France-Retour-sur-les-ambiguit%C3%A9s-dun-m%C3%A9tier-et-ses-transformations-depuis-la-fin-des-ann%C3%A9es-1970..pdf>

DELPORTE Perrine et LOBUT Alexia, *Assistant réalisateur et régisseur général au cinéma : une collaboration étroite et l'évolution de celle-ci*, 3IS spécialisation assistantat réalisation/ scripte, 2015, 49p

http://www.arassocies.com/wp-content/uploads/2015/05/Memoire_3IS_AR_RG_collaboration.pdf

SITOGRAFIE

AFAR, site de l'Association Française des Assistants Réalisateurs de fiction : association d'échange et de promotion du métier, 2020

<https://www.afar-fiction.com/>

À l'ombre du clap : interview d'Alain OLIVIERI, 07/10/2018

<https://www.alombredudclap.fr/podcast/alainolivieri>

ARA : site des Assistants Réalisateurs Associés : communauté participative de techniciens de partage autour du métier, 2020

<http://www.arassocies.com/>

AVRAM Aurélie, entretien avec Gilles SIONNET, premier assistant réalisateur, sur le rôle et les relations de l'assistant réalisateur, 04/01/2006

<https://www.critikat.com/actualite-cine/entretien/gilles-sionnet/>

Entretien avec Ali CHERKAOUI, 1^{er} assistant réalisateur international, mai/ juin 2008

https://www.afar-fiction.com/IMG/pdf/ITW_16_9_Ali_Cherkaoui_Optim.pdf

COLONNA-DESPRATS Zelda, Diacritik, Portrait d'un assistant réalisateur : Pierre ZAGDOUN, 10/04/2019

https://diacritik.com/2019/04/10/portrait-dun-assistant-realisateur-pierre-zagdoun/?fbclid=IwAR2v7mAFVwvHR3WWIZV_-n_GsOuTMUI8P9_d3HnbnSlfg141B9kVX9jV9og

GÉBAOUER Gunter, « Comment une société est-elle possible ? » Cairn, Revue internationale de philosophie 2002/2 n°220, p 227 à 244

<https://www.cairn.info/revue-internationale-de-philosophie-2002-2-page-227.htm#>

Témoignage de Pascal SALAFA, 1^{er} assistant réalisateur et ancien président de l'AFAR, 2005

<http://www.videadoc.com/temoignage-resultat/1732//mentions-l%C3%A9gales>

FILMOGRAPHIE

La Nuit américaine, François TRUFFAUT, 1973, Les Films du Carrosse

La Sociologie est un sport de combat, Pierre CARLES, 2001, C-P Productions et VF Films

La différence entre le cinéma belge et français, sketch de Benoit POELVOORDE, 2009 (1'24)

- <https://www.youtube.com/watch?v=C46AbY7uAZs>

A voix haute : la force de la parole, Stéphane DE FREITA, 2017, My Box Productions

The 1st, Mark WAITES, 2019 (12'32), DMC Film, Mother - <https://vimeo.com/348134249>

CONTACTS

BAUSSONNIE Victor, premier assistant réalisateur

COHEN Mickaël, premier assistant réalisateur

FAFIN Guillaume, premier assistant réalisateur

LAROUTIS Teddy, premier assistant réalisateur

RIVIÈRE Benoît, premier assistant réalisateur

VERSINI Anaïs, première assistante réalisateur

BERGERET Nicolas, deuxième assistant réalisateur

DI GIACOMO Alice, deuxième assistante réalisateur

NOBILI Maryline, deuxième assistante réalisateur

ROSSI Sophie, deuxième assistante réalisateur

SEILLER Benoît, deuxième assistant réalisateur

FOURNEAUX Laura, troisième assistante réalisateur

MILCENT Louise, troisième assistante réalisateur

COHEN Anaëlle, assistante réalisateur

TABLE DES MATIÈRES

Résumé	p.5
Remerciements	p.7
Introduction	p.11
I. <u>Construction de « l'être ensemble »</u>	p.17
1. Être assistant, être lié et structurer	p.17
2. Composer les relations	p.20
<i>Les relations institutionnelles</i>	p.21
<i>Les relations interpersonnelles</i>	p.21
<i>La relation au réalisateur</i>	p.25
3. Manifestations des relations	p.27
II. <u>Communiquer pour orchestrer</u>	p.33
1. La pluralité de la communication	p.33
2. Conduire et orchestrer	p.38
3. L'instrumentation de l'équipe mise en scène	p.42
Conclusion	p.45
Annexes	p.49
Définition des métiers (CCNPC)	p.49
Laura Fourneaux, <i>troisième assistante réalisateur</i>	p.50
Anaïs Versini, <i>première assistante réalisateur</i>	p.57
Louise Milcent, <i>troisième assistante réalisateur</i>	p.65
Guillaume Fafin, <i>premier assistant réalisateur</i>	p.68
Mickaël Cohen, <i>premier assistant réalisateur</i>	p.71
Teddy Laroutis, <i>premier assistant réalisateur</i>	p.77
Benoît Seiller, <i>deuxième assistant réalisateur</i>	p.86
Alice Di Giacomo, <i>deuxième assistante réalisateur</i>	p.92
Benoit Rivière, <i>premier assistant réalisateur</i>	p.95
Victor Baussonnie, <i>premier assistant réalisateur</i>	p.101
Anaëlle Cohen, <i>assistante réalisateur</i>	p.105
Sophie Rossi, <i>deuxième assistante réalisateur</i>	p.109
Nicolas Bergeret, <i>deuxième assistant réalisateur</i>	p.113
Maryline Nobili, <i>deuxième assistante réalisateur</i>	p.117
Sources	p.121
Contacts	p.125

ASSISTANTS RÉALISATEURS, OU L'ART DE COMMUNIQUER POUR ORCHESTRER

RÉSUMÉ

Ce mémoire est axé autour des savoirs relationnels, de la coordination d'équipe et de la communication. Les équipes de travail changeant d'un tournage à l'autre, voire parfois au sein d'un même projet, quelles relations nouer – et comment – afin de mettre en place une communication efficace et de diriger les individus composant les différentes équipes ? Les premiers, deuxièmes et troisièmes assistants réalisateurs coordonnent et soudent les équipes au service d'un projet, et pour cela travaillent avec des individus aux personnalités et objectifs personnels pluriels. Ils doivent constamment se réadapter aux collaborateurs avec lesquels ils façonnent les œuvres.

MOTS-CLÉS

Adaptation – Assistant.e réalisateur.rice – Collectif – Communication – Dynamique d'équipe – Management – Mise en scène – Psychologie sociale – Relation – Savoir-être

ASSISTANT DIRECTORS, THE ART OF COMMUNICATING TO ORCHESTRATE

ABSTRACT

This dissertation focuses on relational knowledge, team coordination and communication. With work teams changing from one project to the next, and sometimes even within the same project, what relationships should be formed - and how - in order to build effective communication and manage the individuals making up the different teams ? The first, second and third assistant directors coordinate the team in order to serve the project, and for this, they work with individuals who have different personalities and goals. They must constantly readjust to the people with whom they work.

KEYWORDS

Arrangement – Assistant director – Collective – Communication – Direction – Management – Relationship – Social psychology – Social skills – Team work