

Conditions de travail et trajectoires professionnelles des scénaristes de télévision dans l'animation française

Synthèse intermédiaire (Juin 2019)

Maxime Besenval (Chargé de recherche, Centre de Sociologie des Organisations/CNRS) sous
la direction de Gwenaële Rot (Professeur de sociologie à Sciences Po et membre du Centre
de sociologie des organisations/CNRS)

Etude commandée par la

The logo for SACD (Syndicat des Auteurs de Cinéma d'Animation), featuring the letters 'SACD' in white on a red rectangular background.

SACD

Le 26 mars 2019, le Parlement européen a adopté la réforme de la directive sur le droit d'auteur, considérée comme une victoire politique forte pour les organisations de défense des auteurs du secteur audiovisuel français. Elle garantit notamment aux auteurs la reconnaissance d'un droit à la rémunération proportionnelle dans toute l'Europe, et vient renforcer la responsabilité des plateformes numériques dans leur obligation d'informer les auteurs sur l'exploitation des œuvres et de les associer au succès économique de ces dernières. On voit se dessiner, en creux de cette réforme, deux enjeux fondamentaux de ce secteur d'activité : d'une part, la transformation progressive d'un statut juridique d'abord, celui d'auteur, objet de controverses récurrentes compte tenu de son caractère nodal (nombre des problématiques afférentes aux conditions de travail et de rémunération de cette population étant tributaires de son évolution). D'autre part la reconfiguration d'une industrie face au vaste mouvement de transformations technologiques en cours, renouvelant tout à la fois les conditions de production et de diffusion des œuvres. Notre intérêt sera ici porté sur les scénaristes de télévision dans l'animation française, au cœur de ces dynamiques. Nous nous arrêterons sur la morphologie de la profession, passant en revue les caractéristiques sociodémographiques des scénaristes, tout comme leurs trajectoires scolaires et professionnelles. Nous esquisserons par la suite les dynamiques traversant le marché de l'emploi scénaristique, qui transforment aujourd'hui drastiquement les modalités d'insertion et de permanence dans ce métier. Face à la prégnance de la précarité et des incertitudes sur l'avenir propre à cette activité, il s'agira également de mettre en lumière les stratégies déployées pour y faire face et ainsi pérenniser une carrière. Enfin, en procédant à un changement d'échelle, il sera question d'analyser le processus d'écriture scénaristique en pratique, afin d'en appréhender les enjeux et les potentielles extensions problématiques.

Terrain et méthodologie d'enquête

Les observations livrées ici sur la profession de scénariste de télévision dans l'animation reposent sur une enquête de terrain menée de novembre 2018 à avril 2019, comprenant :

- Une partie qualitative, composée de 32 entretiens semi-directifs réalisés avec des scénaristes de l'animation télévisuelle (22 au total, sélectionnés en fonction de leur âge, de leur sexe, et de leur expérience afin que l'échantillon soit représentatif de la population totale), mais également avec les autres parties-prenantes du processus de fabrication (réalisateurs, producteurs, chargés de programmes, directeurs d'écriture, agents de scénariste, représentants institutionnels, storyboarders) afin de comprendre le microcosme productif dans son intégralité. Le volet qualitatif de l'étude comprend également l'analyse d'une forte diversité de documents relatifs à la profession : contrats de travail, scénarios à diverses étapes de leur écriture, échanges numériques réalisés entre les scénaristes et d'autres acteurs productifs, communiqués de presse, etc.
- Une partie quantitative, basée sur un questionnaire administré sur internet (246 répondants), adressé exclusivement aux personnes ayant touché des droits d'auteurs pour l'écriture de scénario au cours des 5 dernières années, questionnant les points clés de la trajectoire professionnelle, les conditions de travail, les rémunérations, ou encore les caractéristiques sociodémographiques de cette population. L'analyse

statistique de ces données est complétée par celle de données fournies par la Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques (SACD) portant sur l'intégralité des contrats passés par les scénaristes d'animation sur la période 2009-2017.

1. Morphologie professionnelle : les visages des scénaristes français d'animation

Aborder les conditions de travail et les carrières des scénaristes de l'animation française nécessite de mettre en lumière les traits caractéristiques de cette population. Plusieurs éléments se sont révélés structurants : l'âge et le genre des enquêtés, leur capital scolaire, leur trajectoire professionnelle, et enfin leur degré de spécialisation dans le secteur.

Une moyenne d'âge élevée pour une population majoritairement masculine

Les scénaristes d'animation pour la télévision d'animation sont plus âgés que la population active française : en 2017, sur les 85 séries diffusées pour la première fois, leur moyenne d'âge est de 48,2 ans, contre légèrement plus de 40 ans dans le total de la population active. Ce chiffre s'inscrit cependant dans une tendance globale au rajeunissement rapide de cette population, puisqu'en 2009, la moyenne d'âge des scénaristes culminait à 55 ans, la diminution étant marquée par sa régularité (à quelques exceptions près, l'âge moyen diminue tous les ans). Autre caractéristique marquante de la profession : sa faible féminisation. En 2017, sur les 85 séries déclarées à la SACD, seul 33% des scénaristes étaient des femmes (contre 52,2% de femmes dans la population active totale¹). La tendance est cependant à la hausse de ce pourcentage (on note, entre 2009 et 2017, une augmentation de 11 points, le ratio d'autrices augmentant de 22% à 33%), mais cette dynamique semble fragile et loin d'être immuable (le point haut de la courbe ayant été atteint en 2015, avec 35% de femme dans ce corps professionnel, pour ensuite redescendre d'un point sur les années suivantes).

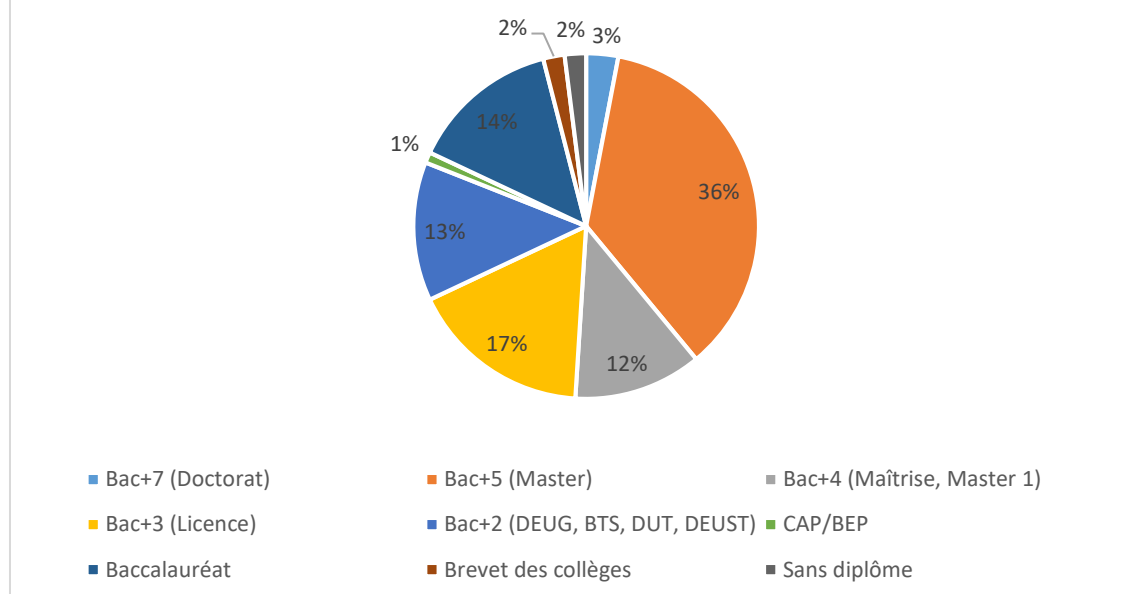
Trajectoires scolaires et professionnelles des scénaristes

Les diplômés du supérieur sont largement surreprésentés dans cette population : alors qu'en 2018 en France, 22,4 % de la population âgée de 25 à 64 ans possède un diplôme supérieur à bac + 2², c'est le cas de 68 % des scénaristes.

¹ INSEE, 2019, Population selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2018

² INSEE, 2019, Diplôme le plus élevé selon l'âge et le sexe en 2018

Niveau de diplôme des scénaristes d'animation, 2019



Le niveau master (bac + 5) est le plus récurrent chez les scénaristes français (36% de notre échantillon), quand les trajectoires universitaires longues (entre bac + 4 et bac + 7) représentent plus de 50% d’entre eux. À l’inverse, seuls 2,1% des scénaristes ayant répondu à notre enquête sont sans diplôme, alors que les non-diplômés représentent 20,7% de la population française des 25-64 ans. Parmi les diplômés du supérieur, cinq pôles de recrutement majeurs se dégagent : le domaine d’étude le plus fréquent reste les études spécialisées dans l’audiovisuel et le cinéma, 26% de la population ayant évolué dans ce type de cursus. Arrivent en seconde position les formations spécialisées dans l’écriture scénaristique qui représente 18% des répondants, suivies par les écoles de gestion (écoles de commerce, sciences politiques, etc.) qui complètent le podium avec 14,2% des répondants. Enfin, les cursus de lettres et de langues ainsi que de sciences sociales représentent respectivement 11,8% et 10,2% des scénaristes diplômés du supérieur.

Une très forte majorité des répondants a également exercé un autre métier avant de débiter son activité en tant que scénariste. En effet, 82% des répondants déclarent avoir occupé d’autres positions professionnelles avant la signature de leur premier contrat d’écriture dans la série d’animation. Deux catégories socioprofessionnelles³ dominent très largement les trajectoires des auteurs :

- Les *Cadres et professions intellectuelles supérieures*, qui représentent 41% des emplois occupés avant l’entrée dans la carrière scénaristique. Parmi eux, la catégorie 35 de l’INSEE (*Professions de l’information, des arts et des spectacles*) domine largement le champ des expériences professionnelles antérieures des auteurs (elle représente 86% des anciens cadres). Cette surreprésentation massive est une extension directe à la forte présence de cinq professions : les *Journalistes* (catégorie 352a de l’INSEE) ; les *Auteurs littéraires, scénaristes, dialoguistes* (352b) ; les *Cadres artistiques et technico-artistiques de la réalisation de l’audiovisuel et des spectacles* (353c) ; les *Directeurs*,

³ Nous nous appuyons ici sur la version 2018 de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics publiée par l’INSEE, accessible sur <https://www.insee.fr/fr/information/2497958>

responsables de programmation et de production de l'audiovisuel et des spectacles (353b) ; et enfin les *Artistes dramatiques* (354c). On voit ainsi se dessiner un indicateur important sur la nature de la population des scénaristes d'animation : nombre d'entre eux ont occupé, avant leur entrée en activité d'écriture, d'autres fonctions dans les industries artistiques et culturelles. Qu'ils aient été réalisateurs, producteurs, comédiens, directeurs artistiques, responsables de départements créatifs (storyboard, animation, etc.) les cadres des mondes de l'art sont ainsi très représentés. De même, l'on retrouve ici des professions intellectuelles impliquant de fortes compétences scripturales, telles que les journalistes. La forte présence de la catégorie des *Auteurs littéraires, scénaristes, dialoguistes* (352b) dans les expériences précédant l'activité de scénariste d'animation repose sur les métiers d'auteurs (dans un secteur différent de celui de l'audiovisuel, comme la bande dessinée), de lecteur et de traducteur littéraire.

- Les *Professions intermédiaires*, qui représentent 40% des emplois occupés avant l'entrée dans la carrière scénaristique. Cette seconde catégorie dominante est quant à elle polarisée entre trois groupes professionnels. Les deux premiers sont là aussi relatifs aux industries culturelles, puisqu'il s'agit des *Assistants techniques de la réalisation des spectacles vivants et audiovisuels* (465b) et des *Concepteurs et assistants techniques des arts graphiques* (465a). On retrouve donc ici l'expérience professionnelle passée comme vecteur immersif dans les industries culturelles avant le début de l'activité scénaristique, mais dans des positions hiérarchiques plus subordonnées. Il s'agit notamment de techniciens de l'audiovisuel (monteurs, régisseurs, assistants de production, etc.) ou des arts graphiques (designers, graphistes, illustrateurs, coloristes, etc.). Le troisième pôle important comprend les métiers de *Surveillants et aides-éducateurs* (422) et d'*Animateurs socioculturels et de loisirs* (435b). Très éloignés de l'univers des industries culturelles, ce troisième pôle de recrutement des scénaristes parmi les professions intermédiaires repose sur des métiers de surveillance et d'animation, qui fonctionnent dans un premier temps comme travail d'appoint permettant d'accompagner le processus d'insertion professionnelle dans le milieu du scénario. Ils sont, cependant, régulièrement occupés pendant plusieurs années avant l'obtention du premier contrat d'auteur.
- Les autres catégories socioprofessionnelles, qui comptent pour légèrement moins de 20% dans le total des emplois occupés en amont de l'activité scénaristique, sont polarisées autour de métiers d'employés subordonnés. Les plus représentés sont ici les *Agents et hôtesses d'accueil et d'information* (541a) et les *Agents civils de sécurité et de surveillance* (534a) ; les *Serveurs et commis de restaurant* (561a) ; ainsi que les employés de commerce (catégorie socioprofessionnelle 55). Enfin, les emplois d'ouvriers rassemblent moins de 2% des métiers occupés avant l'entrée en activité.

Les trajectoires d'insertion dans le métier de scénaristes sont ainsi, dans la grande majorité des cas, structurées autour d'expériences préalables, principalement dans les industries culturelles. Nous verrons par la suite comment cette pratique peut répondre à des choix de diversification de la part d'autres acteurs de cette chaîne productive, ou à la nécessité de trouver des alternatives économiquement et socialement pérennes face aux difficultés rencontrées sur ce marché.

L'animation, spécialisation imposée ou choisie ?

Bien que les cursus scolaires d'apprentissage du métier ne soient que rarement spécialisés en fonction des diverses sous-disciplines (cinéma, télévision de fiction, animation, etc.), et que les scénaristes affichent dans leur vaste majorité (plus de 75% d'entre eux) la volonté d'écrire pour d'autres domaines que le dessin animé télévisuel, la porosité entre ces différents univers de l'audiovisuel semble faible. Seuls 17% des scénaristes de notre cohorte déclarent travailler très fréquemment dans d'autres domaines, alors qu'ils sont 25% à ne jamais l'avoir fait, et 45% à ne le faire qu'occasionnellement ou rarement.

Cette dynamique doit être appréhendée dans le cadre plus général des légitimités culturelles des différents secteurs de l'audiovisuel. Aujourd'hui encore, le dessin animé souffre d'être considéré comme un produit culturel « impur », répondant à des logiques commerciales plus qu'artistiques (en particulier concernant l'écriture), en raison de son apparente simplicité narrative. L'expérience dans l'animation vécue comme un stigmate plutôt que comme une expertise valorisable et transférable est récurrente parmi nos enquêtés. Ce ressenti est alimenté par des expériences dans lesquelles les scénaristes ont été renvoyés à ce statut d'infériorité. C'est le cas d'Olivier (scénariste), qui nous raconte avoir essuyé le refus d'un projet à cause d'une trajectoire professionnelle exclusivement centrée sur l'animation :

« Le prod il me fait "ouais mais t'as fait de l'anim avant, en fait...", tu sais, c'est genre "ouais tu sais courir quatre fois 100 mètres mais est-ce que tu sais courir 100 mètres ?", "bah oui connard puisque j'ai fait quatre fois 100 mètres" (...). Mais désolé je m'entraîne tous les jours comme tout le monde j'exerce mon talent comme tous les autres, tous les jours, donc je ne vois pas où est le truc. Mais il va faire "ouais mais tu sais tu cours en dossard bleu et là il faudra courir en dossard rouge tu vois. »

Il existe ainsi parmi les scénaristes d'animation une forme de honte professionnelle, qui pousse certains d'entre eux à considérer que l'effacement des expériences passées dans l'animation est préférable à leur valorisation. Ce cloisonnement est considéré comme un réductionnisme injuste de ce que peut être l'animation, les scénaristes se définissant eux-mêmes rarement en rapport à cette catégorie.

2. Un marché de l'emploi en reconfiguration

Le marché de l'emploi des scénaristes subit de vastes inflexions depuis le début des années 2000, qu'il est nécessaire de mettre en lumière afin de souligner les enjeux de la pérennisation des parcours professionnels. Forme archétypale du travail par projet, le métier s'inscrit dans un cadre juridique qui lie le scénariste aux entreprises de production le temps de l'écriture d'un épisode ou d'une bible littéraire, ce qui n'est pas sans conséquence sur les possibilités de s'inscrire durablement dans la profession.

Une dynamique de forte augmentation des aspirants scénaristes

L'inflation conséquente du nombre d'entrants sur ce marché du travail participe à la reconfiguration de ce marché. Peu structurée jusqu'à la fin des années 1990, la formation spécialisée a historiquement reposé sur des unités d'enseignement ou des ateliers insérés dans des parcours universitaires plus généraux, créés à la fin des années 1980. Fondé en 1996, le Conservatoire Européen d'Écriture Audiovisuelle (CEEA) marque un tournant symbolique de l'institutionnalisation de la formation scénaristique en France. La rupture est ici double : il

s'agit de la première formation exclusivement dédiée à la profession scénaristique, et dans le même mouvement de la première formation ouvrant le champ à une vision plus large de l'objet scénaristique, tournée tout à la fois vers le cinéma, mais aussi vers la télévision et l'animation. La création de cette formation concorde par ailleurs avec celle de l'Atelier Scénario de la FEMIS, formation professionnelle d'un an spécialisée dans l'écriture cinématographique, qui vient s'ajouter à la formation initiale de quatre ans déjà proposée par l'école (revendiquant cependant toutes deux une perspective cinématographique plus que télévisuelle⁴). Plus généralement, le début des années 2000 est marqué par l'explosion du nombre de formations au scénario, qu'elles prennent la forme de mention de masters universitaires plus génériques (tels que le parcours « Scénario et écritures audiovisuelle » du master Arts, lettres et langues de Paris Nanterre, le parcours « Métiers de l'écriture » du master Création Littéraire de l'Université Toulouse Jean Jaurès, etc.) ou de formations dans des écoles spécialisées de niveau bac + 3 ou bac +5 (telles qu'à l'École Internationale de Création Audiovisuelle et de Réalisation (EICAR) ; au Conservatoire libre du cinéma français ; ou encore au département des Hautes Études Cinématographiques Scénario de l'ESRA). Cette massification de l'offre des formations tout autant que cette progressive apparition de l'écriture télévisuelle dans les enseignements est toujours en cours. En atteste la création en 2013 d'un nouveau programme de formation au scénario de séries télévisuelles par la FEMIS, forme de réponse au sentiment que la France accuse encore un retard certain dans ce secteur. À ces formations longues s'ajoutent également un grand nombre d'ateliers et de formations courtes (proposées par le CEFPP, l'INA ou encore le CIFAP), mais aussi de masterclass dispensées par des figures plus ou moins célèbres de l'écriture scénaristique (telles que Robert McKee ou John Truby). Sans disposer d'une métrologie précise du nombre annuel d'entrants sur le marché (les formations n'étant pas spécialisées dans l'animation), il est réaliste d'affirmer que plusieurs dizaines d'aspirants professionnels émergent chaque année sur un marché qui sollicite pourtant un peu moins de 500 travailleurs chaque année (chiffre subissant des variations annuelles corrélatives à la quantité de séries produites, mais n'augmentant pas tendanciellement sur les dix dernières années), ce qui explique en partie la baisse de l'âge moyen des scénaristes que nous avons évoquée, mais également la concurrence toujours plus forte sur ce marché de l'emploi.

Des engagements productifs de plus en plus éphémères

La contractualisation entre un scénariste et une entreprise de production pour l'écriture d'un épisode ou d'une bible de série porte sur la livraison du produit scriptural, et non, comme dans les formes salariales traditionnelles, sur un volume horaire hebdomadaire fixe. Le maintien dans la profession est ainsi tributaire de la capacité de chacun à multiplier l'obtention de projets contractualisés, ceux-ci se juxtaposant dans le meilleur des cas pour garantir un niveau de revenu permettant la subsistance économique. Le recrutement devient alors une épreuve en permanence rejouée, épreuve qui semble aujourd'hui se durcir compte tenu des évolutions structurelles de ce marché de l'emploi.

Si le nombre moyen de scénaristes par épisode reste stable entre 2009 et 2017, il n'en va pas de même pour le nombre moyen de scénaristes officiant sur une même série. Celui-ci augmente en effet drastiquement, passant de 5 scénaristes pour chaque série en 2009, à 9 en

⁴ L'atelier scénario a pour objectif d'enseigner à ses élèves comment « écrire un scénario de long métrage, tout en s'appropriant les techniques et savoirs liés à l'écriture pour le cinéma », quand la formation initiale revendique une pédagogie articulée « autour de l'écriture de quatre longs métrages » (<http://www.femis.fr/-francais>)

2017. Cette augmentation est largement tractée par deux formats, le 7 minutes et le 13 minutes, qui passent respectivement de 5 et 9 scénaristes en moyenne à 9 et 13. Le format 3 minutes est quant à lui stable (3 scénaristes en moyenne par série depuis 2009), le 26 minutes subissant quant à lui plus de variations interannuelles sans tendance nette (entre 5 et 8 scénaristes en fonction des années). Transformation des temporalités productives et des enjeux financiers, augmentation du nombre de scénaristes sur le marché, volonté de diversification des plumes de la part des entreprises de production, les explications à ce phénomène sont multiples.

Le corolaire de cette augmentation du nombre de scénaristes par projet est ainsi la diminution du nombre d'épisodes octroyés à chacun d'entre eux, la majorité des scénaristes interrogés n'écrivant qu'au mieux deux ou trois épisodes par série. Ces engagements « a minima », portant sur un nombre restreint d'épisodes, ne sont pas sans conséquence sur la nature même du travail, comme l'explique Bertrand (scénariste) :

« Faire un ou deux épisodes, c'est une perte de temps pas croyable, parce qu'il faut assimiler la bible, lire les autres scénarios pour être sûr de pas proposer quelque chose qui a déjà été fait, il faut se projeter dans l'histoire, trouver le bon ton... les premiers épisodes que t'écris sur une série, c'est souvent les plus mauvais, et pourtant en général, ça s'arrête là. »

Cette configuration productive entraîne ainsi une explosion du coût temporel de l'écriture des épisodes pour les scénaristes, de même qu'elle dégrade fortement la possibilité de réaliser un travail considéré comme créativement satisfaisant.

Un recrutement structuré par les relations interpersonnelles

La recherche des futurs contrats devient, dans ces conditions, une dimension propre de l'activité, dont il convient de caractériser la nature, comme le suggère Alice (scénariste), qui explique même l'intégrer à sa comptabilité personnelle : « *Que ça soit pour les soirées ou pour les festivals, je les inclus dans mes frais réels aux impôts. Parce que c'est vraiment une partie de... enfin je sais pas si d'autres scénaristes réussissent à travailler sans faire ça, mais pour moi c'est vraiment euh... une des choses essentielles à faire pour trouver... pour trouver du travail* ». À l'instar du spectacle vivant (pour les danseurs ou les acteurs notamment)⁵, nous sommes en présence d'un marché sur lequel le déploiement et l'entretien de réseaux interpersonnels⁶ sont les seuls garants de l'employabilité future, et sur lequel pèse un impératif d'activité continue, dans la mesure où la visibilité alimente la désirabilité du travailleur.

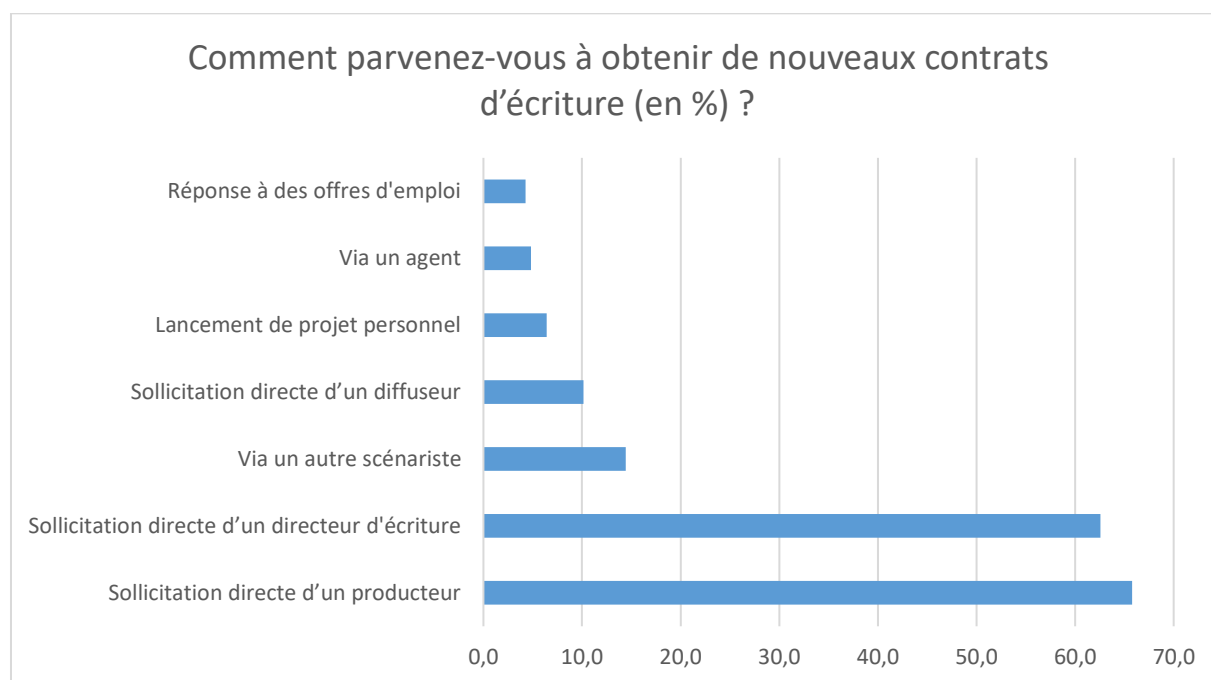
Pour les scénaristes, l'inscription dans ces réseaux génère des espaces d'échange d'informations sur les projets à venir, et l'insertion professionnelle est largement tributaire de la proximité aux directeurs d'écriture et aux producteurs (qui assurent en règle générale le recrutement sur les séries). La circulation de l'information sur les projets en cours et la présence d'offres sur le marché du travail est structurée par le bouche-à-oreille : 90% des répondants de notre enquête disent passer par ce biais, quand la lecture de revues professionnelles ou la visite de sites internet ne sont que marginalement pratiquées (respectivement 12% et 10% de notre échantillon ont recouru à ce type de pratiques). L'insertion dans les réseaux de sociabilité professionnelle est ainsi indispensable pour maintenir sa connaissance des espaces de recrutement potentiel, l'interconnaissance ayant le

⁵ Menger, 1997 ; Sorignet, 2004.

⁶ Pilmis, 2007, Cardon et Pilmis, 2014.

double avantage de pouvoir favoriser la prise de contact avec les acteurs en charge de la sélection des *pitchs*.

Cette tendance est confirmée par les statistiques concernant les pratiques déployées par les scénaristes pour trouver de nouveaux contrats.



Les pratiques actives de recherche de travail, comme la réponse à des offres d'emploi, sont très minoritaires dans le métier (moins de 5% des scénaristes). Ce sont les sollicitations directes de la part de deux acteurs de la chaîne productive, le producteur et le directeur d'écriture, qui font office de modalités de recrutement majoritaires (respectivement 66% et 63% des scénaristes trouvent de nouveaux contrats par ces biais).

Contrairement à d'autres secteurs, les agents ne sont ici que très rarement des vecteurs d'employabilité – malgré leur présence non négligeable (38% des scénaristes interrogés déclarent être représentés par un agent) –, mais bien plutôt sollicités en tant que support juridique et émotionnel dans l'accompagnement de la carrière. Le marché de l'emploi dans la profession est ainsi caractérisé par une forte absence de transparence, l'information sur la présence même d'opportunité ne pouvant être obtenue que consécutivement à la constitution d'un capital social ample et varié.

Le système de cohorte autour des directeurs d'écriture et des producteurs

Le recrutement dans la profession scénaristique de l'animation française est en effet largement structuré par un système de cohorte de scénaristes autour des directeurs d'écriture, qui assurent la plupart du temps l'embauche des scénaristes aux côtés du producteur. La nature même de ce marché productif conditionne les modalités de recrutement scénaristique : la diffusion télévisuelle française est un marché oligopolistique (Gulli, France 4, France 3, France 5, TF1, M6 et Canal+ se partagent près de 95% du volume de diffusion français⁷), et si la concentration n'est pas aussi intense du côté des maisons de

⁷ CNC, 2018, Le marché de l'animation en 2017, https://www.cnc.fr/cinema/etudes-et-rapports/etudes-prospectives/le-marche-de-lanimation-en-2017_555667

production, elle n'en reste pas moins forte : en 2017, 9 entreprises seulement produisent 50 % du volume horaire total d'animation⁸. De plus, l'appariement entre les chaînes et les producteurs est très fort : en 2017, 82,8 % des entreprises (soit 48 entreprises) produisent des programmes d'animation pour une seule chaîne. Ces chiffres permettent de mettre au jour la densité des liens pouvant exister entre un nombre réduit d'acteurs structurant largement l'expérience du recrutement des auteurs.

Les premiers scénaristes ayant connaissance des projets en émergence et étant sollicités pour envoyer des *pitchs* sont ainsi à trouver dans le cercle proche des directeurs d'écriture ou des producteurs qui, comme le raconte Bérénice (directrice d'écriture et scénariste), privilégie l'interconnaissance comme critère de constitution des équipes d'écriture :

« Moi j'appelle toujours des auteurs avec qui je m'entends. Je ne veux pas travailler avec des auteurs avec qui je vais me prendre la tête, avec qui ça va être agressif parce que je vais faire des retours. Je travaille toujours... enfin pas toujours, mais j'ai un groupe d'auteurs autour de moi, avec qui je m'entends bien, et avec qui je travaille depuis longtemps. Donc c'est vrai que quand j'ai besoin d'auteurs, c'est eux que j'appelle. »

Le régime de justification de ces pratiques est double : d'abord, il s'agit pour les directeurs d'écriture de configurer un environnement de travail dans lequel les relations professionnelles sont peu conflictuelles (le processus d'écriture d'un épisode de série d'animation étant sujet aux montées en tension des relations interpersonnelles), et où l'intercompréhension mutuelle permet de pacifier l'expérience de travail. La quasi-absence de coprésence entre les directeurs d'écriture et les scénaristes complexifie en effet la possibilité de tisser cette compréhension sur un seul projet. La continuité de la coopération est ainsi cherchée à travers la reproduction des expériences relationnelles réussies par le passé. Le second régime de justification est exclusivement productif : la position du directeur d'écriture, en général intermittent du spectacle, est particulièrement fragile. Pris entre les contraintes productives de tous les acteurs de l'écriture, ce rôle de coordination est narré comme intense, tout à la fois temporellement et émotionnellement, et fait d'ailleurs figure de repoussoir pour de nombreux scénaristes interrogés. Il s'agit alors pour les directeurs d'écriture de sécuriser leur propre position et de minimiser le risque d'échec productif, l'expérience commune étant le moyen le plus direct de ne pas sombrer dans une relation de coopération problématique qui viendrait surajouter une charge de travail.

« (...) C'est juste qu'à un moment... parce que, ben j'ai déjà bossé avec eux, c'est un plaisir. Donc, en tant que directrice d'écriture, je [ne] vais pas me mettre dans une situation, non plus, où je vais juste prendre machin, parce qu'il va pas bien. Non, j'ai besoin d'un scénariste, qui va être efficace, avec qui je vais réussir à bosser, parce que même moi, je vais être dans une situation de fusible, où je vais devoir faire le lien avec des scénaristes et la prod et le réal et les chaînes de télé et que si j'ai des... des baltringues, ben c'est moi, qui vais me taper tout le boulot. » (Camille, directrice d'écriture et scénariste)

La sélection des scénaristes conditionne la stabilité de la position professionnelle du directeur d'écriture, ainsi que la quantité de travail qui lui sera nécessaire de réaliser pour s'assurer de l'atteinte des exigences prescriptives. Conscients des problématiques de renouvellement des plumes inhérentes à ce mécanisme très spécifique d'employabilité, les professionnels de la

⁸ Le marché de l'animation en 2017, *ibid.*

coordination d'écriture mettent en exergue leur volonté d'assurer une ouverture à de nouveaux entrants, tout en ne parvenant à le faire que marginalement dans la réalité professionnelle quotidienne. Le système fonctionne ainsi avec un noyau dur de « fidèles », avec à la marge des recrutements de nouveaux visages n'étant pas positionnés sur des postes stratégiques, permettant d'identifier de nouveaux talents et de régénérer graduellement le vivier.

Loin de la situation des comédiens de l'audiovisuel français, qui sont un élément fondamental dans les processus de vente et de distribution (et peuvent ainsi être choisis dans le cadre d'un appariement spécifique entre une œuvre et un public)⁹, les scénaristes doivent se reposer sur une visibilité et une interconnaissance exclusivement interne à l'industrie dans laquelle ils officient. Cette configuration spécifique du marché du travail implique ainsi un déplacement des compétences professionnelles permettant de rester en activité : au-delà de l'expertise narrative, il s'agit pour chacun d'entretenir sa visibilité professionnelle, de densifier ou d'entretenir un tissu de relations, et de faire preuve d'adaptabilité afin de mettre à profit les opportunités ouvertes dans l'interconnaissance. Ce qui est vendu lors du processus de recrutement s'avère ainsi relatif aux caractéristiques propres aux personnes et à leur réputation.

La rémunération des scénaristes : pochette surprise et sables mouvants

Sans entrer ici dans le détail de la morphologie et de la structure des rémunérations, largement étudiées par ailleurs¹⁰, esquissons quelques éléments caractéristiques de la rétribution monétaire des scénaristes :

Dans la grande majorité des cas, la rémunération présente un caractère *diffus*. Elle est en effet composée d'une base fixe (le minimum garanti, dont le paiement est échelonné à partir des différentes étapes contractuelles d'écriture du scénario), et de droits d'auteur indexés sur la fréquence de diffusion des séries. Ces droits d'auteur, qui représentent plus de 50% de la rémunération totale pour un scénariste sur deux, sont ainsi touchés au long de la vie commerciale des séries, et peuvent intervenir des mois ou des années après l'effectuation du travail.

En plus d'être diffuse, la rémunération est *instable* : corrélée aux périodes de diffusion des séries, elle varie drastiquement en fonction des mois et des années. Cette instabilité est d'autant plus forte lorsqu'il s'agit des projets personnels développés *on spec*, qui, malgré les possibilités d'obtention de bourses d'écriture auprès des institutions, offrent des perspectives de rémunération très incertaines. Il n'est pas étonnant, dès lors, que seul 7,5% des scénaristes interrogés déclarent pouvoir anticiper le montant de leurs revenus à la fin du mois, ce qui amène une enquête à qualifier son activité de scénariste comme étant « *le métier des sables mouvants et des pochettes surprises* ».

Enfin, la rémunération des auteurs est également *dé-corrélée du travail effectué* : son montant fluctue en effet drastiquement en fonction de la réussite commerciale des œuvres, qui peuvent, aux deux bornes du spectre, ne jamais être diffusées ou au contraire être diffusées sur le temps long et sur de nombreux territoires, garantissant ainsi une forme de rente durable pour les auteurs.

La *structure des rémunérations* est quant à elle éclairante concernant la morphologie de cette profession : la rémunération (tous revenus d'écriture confondus) moyenne nette des

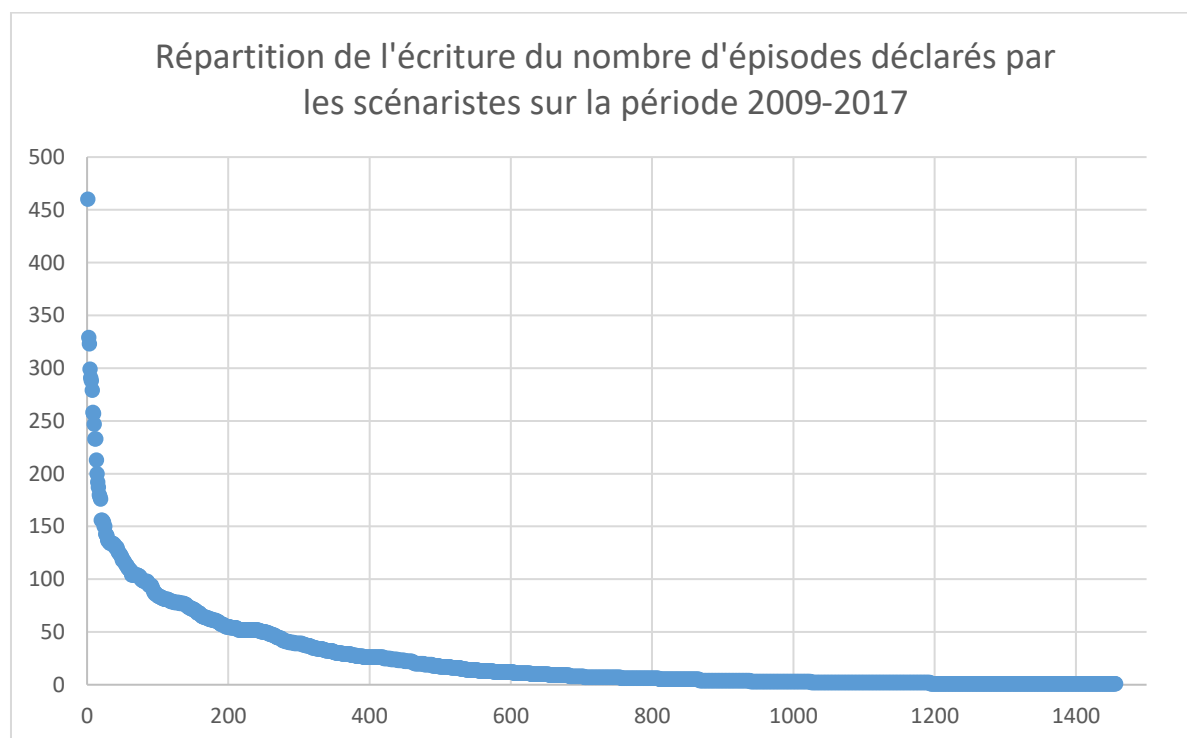
⁹ Cardon, 2016.

¹⁰ OPCA, 2018

scénaristes (44 030 euros pour notre échantillon) est supérieur au salaire moyen à l'échelle nationale (qui atteint 27 000 euros en 2015¹¹), de même que la rémunération médiane des scénaristes (35 000 euros pour les scénaristes, contre 21 564 pour l'ensemble de la population active). L'écart important entre les rémunérations moyennes et médianes nous alerte cependant sur la forte dispersion de cette variable, le coefficient de variation élevé venant confirmer sa grande hétérogénéité. La pyramide des rémunérations est tirée par des revenus très élevés, dépassant le seuil des 100 000 euros.

La structure pyramidale de la répartition des contrats

Conséquence des tendances esquissées, la répartition des contrats d'écriture dans la profession est particulièrement inégale. Il existe en effet une forte concentration des épisodes déclarés entre les mains d'un petit nombre d'auteurs, créant une structure pyramidale dans la répartition du travail de ce corps professionnel. Sur la période 2009-2017, 17% des scénaristes (soit 253 d'entre eux) ayant déclaré au moins un épisode à la SACD ont participé à l'écriture (totalement ou partiellement) de 67% des épisodes déclarés. Sur ces huit années, ils ont participé à l'écriture de 94 épisodes en moyenne, et sont pour 77% d'entre eux des hommes. Un resserrement de la focale nous permet d'identifier une concentration particulièrement extrême au sommet de la pyramide : sur cette période, 77 scénaristes (soit 5% d'entre eux) ont participé à l'écriture de plus de 100 épisodes (pour une moyenne à 155 épisodes) et couvrent 33% du total des œuvres, cette frange de la population étant encore plus masculinisée (82% d'hommes au total).



En ordonnée, le nombre d'épisodes déposés par scénariste (sur la période 2009-2017), en abscisse, les scénaristes (numérotés).

À l'opposé du spectre, le nuage de points nous montre que la vaste majorité des scénaristes se distribue un faible nombre de contrats. Les auteurs ayant écrit moins de 10 épisodes

¹¹ Insee, 2018

représentent 57% de la cohorte, et se sont ainsi partagé 8% du total des scénarios déposés à la SACD durant la période 2009-2017. On remarque également que c'est en bas de cette échelle de répartition que la population se féminise, avec « seulement » 67% d'hommes parmi ces 829 scénaristes. Notons cependant que le faible nombre de contrats déposés n'est pas exclusivement imputable à des trajectoires d'insertions problématiques, mais également à des individus faiblement spécialisés dans l'industrie de l'animation ou dans le métier de scénariste.

Une tripolarisation de la profession

Ainsi, malgré l'homogénéité sociale des scénaristes, la profession s'avère polarisée autour de trois types idéaux. Il existe une *élite scénaristique*, caractérisée par son ancienneté dans la profession, sa forte spécialisation dans le monde de l'animation, sa capacité à activer un réseau ample et dense, bénéficiant d'une rente de droits de diffusion, et particulièrement masculine. À cette élite s'oppose une *population précarisée*, largement majoritaire, composée à la fois d'aspirants à l'insertion dans la profession et de scénaristes insuffisamment insérés dans les réseaux de recrutement pour maintenir des taux d'activité élevés, et bénéficiant de choix plus restreints sur les projets dans lesquels ils s'engagent. Le troisième pôle est concentré autour de *figures hybrides*, pour lesquelles l'écriture scénaristique est une activité secondaire. En effet, seul 66% de la cohorte interrogée exerce le métier de scénariste en tant que profession principale : 14% d'entre eux sont aussi des réalisateurs avant d'être scénaristes, 10% d'entre eux des directeurs d'écriture, et 5% des producteurs. Ces chiffres recouvrent deux réalités productives distinctes : dans un premier temps, la récurrence des pratiques d'écriture de la part d'autres parties prenantes (tous situés à des points nodaux du processus de la fabrication des épisodes), qui, compte tenu de leur position dans la chaîne productive (tout à la fois grâce à leur connaissance du projet et de leur pouvoir décisionnaire), peuvent s'octroyer l'écriture de quelques épisodes sur les saisons en cours de production. L'autre pratique récurrente est celle de la fragmentation de l'écriture des épisodes entre plusieurs auteurs, situation fréquente, le nombre moyen de scénaristes par épisode entre 2009 et 2017 étant de 3 (ce chiffre recouvre également la pratique de la coécriture réalisée par les duos de scénaristes). Plusieurs configurations sont ici possibles : un désaccord créatif aboutissant à l'exclusion du scénariste initial de l'épisode (le contrat d'auteur étant séquencé en étapes prédéfinies à l'occasion desquelles celui-ci peut être révoqué), régulièrement remplacé par le réalisateur ou le directeur d'écriture ; une indisponibilité du scénariste compte tenu de l'étirement des temporalités productives ; un autre acteur du processus se « réservant » les dernières étapes de l'écriture afin de conserver un fort contrôle sur l'ensemble de la chaîne productive ; etc.

3. L'incertitude comme condition d'existence

Pour la frange précarisée des scénaristes, la possibilité même de conserver un niveau d'emploi suffisamment rémunérateur permettant l'indépendance économique reste incertaine. 69% des scénaristes interrogés affirment ainsi avoir connu, au cours de leurs carrières, plusieurs périodes d'inactivité forcée. Il ne s'agit pas ici de simples moments de transition d'un projet à l'autre, mais de périodes forcées de mise en retrait professionnel s'échelonnant entre quelques mois et quelques années (la plus longue période d'inactivité forcée constatée étant supérieure à 3 ans). Nous nous intéresserons ici aux facteurs de

fragilisation des parcours, ainsi qu'aux conséquences de cette précarité sur l'expérience même du travail scénaristique.

Une insertion professionnelle longue et incertaine

Il n'est pas étonnant de constater que les jeunes scénaristes sont particulièrement sensibles à cette forte instabilité dans l'obtention de contrats d'écriture. La trajectoire d'insertion la plus récurrente est en effet celle amenant les scénaristes sans expérience à vivre une période d'incubation plus ou moins longue (entre 2 et 7 ans) durant laquelle la rémunération d'auteur reste insuffisante pour assurer la subsistance économique. Ces périodes sont marquées par une forte discontinuité de l'activité, la difficulté étant alors d'enchaîner les contrats d'écriture, comme le suggère Albert (scénariste, 31 ans) :

« Après mon premier contrat, ça a trainé, pendant facilement une année et demi, plus, même. J'écrivais mes propres trucs, mais je n'arrivais pas à entrer dans l'industrie. J'essayais de toquer à toutes les portes, mais c'était jamais le bon moment, les équipes étaient bouclées, on me disait que mon profil était intéressant, mais pour le prochain projet. Du coup je suis allé chez Solar Planets, qui cherchait des scénaristes... et là-bas, il fallait juste mettre un mot après l'autre, et si ça fait une phrase, tu es content. Mais j'avais besoin de travailler. »

De plus, même lorsqu'elle est continue, l'activité peut être insuffisamment rémunératrice, comme pour Alice :

« J'ai travaillé sur ma première série grâce à un des intervenants que j'avais en cours. Il était directeur d'écriture sur une série d'animation, il a apprécié mon travail, et c'est lui qui m'a obtenu mon premier boulot. (...) Et derrière, ça s'est enchaîné. Ça a été immédiatement à temps plein. Maintenant, est-ce que je réussissais à en vivre, non. Donc c'était à temps plein, mais non nourrissant pendant plusieurs années. »

La dynamique d'augmentation du nombre de scénaristes par projet, que nous avons évoquée, transforme progressivement la nature même des parcours professionnels des auteurs étudiés, puisqu'elle implique structurellement une diminution du nombre d'épisodes écrits pour chacune des séries dans lesquelles ils s'insèrent. Les trajectoires d'insertion typiques du début des années 1990, durant lesquelles un nombre conséquent d'épisodes d'une même série est écrit par un seul et unique scénariste, lui permettant d'asseoir son statut, d'accumuler des capitaux (économique, symbolique, social), disparaissent ainsi progressivement. C'était le cas de Stéphane (scénariste, 61 ans), qui met en avant comment un unique projet fut l'exclusif opérateur de stabilisation de sa situation d'auteur :

« Ils ont fait une espèce de sélection de scénaristes, j'ai été retenu. Et je me suis mis à écrire pour eux. J'en ai écrit une première série de 6. Et ils m'ont dit : on aimerait bien t'en donner d'autres, on va en faire d'autres. Du coup, j'ai pris un congé sans solde de la boîte où je travaillais et j'ai écrit 6 autres épisodes. Donc, j'en ai écrit 12 au total. Et ça a démarré ma « carrière » de scénariste pour l'animation ».

Ce type de trajectoire n'a pas trouvé de correspondance dans les insertions plus récentes (à partir du milieu des années 2000) que nous avons étudiées. L'acceptation sur un projet ne signifie ainsi plus la pérennisation de l'avenir professionnel, y compris à court terme.

La difficulté à pérenniser un parcours professionnel en tant que scénariste est aujourd'hui d'autant plus forte pour les individus n'ayant pas suivi de formation spécialisée dans l'une des

écoles prestigieuses de la discipline. Il existe une porosité forte entre les milieux d'enseignement et les milieux professionnels. Les lieux de formation à l'écriture scénaristique prennent en effet progressivement un rôle fondamental tout à la fois pour leur enseignement des techniques d'écriture propres aux différents formats, leur apprentissage des principes du travail de commande, mais également pour leur rôle socialisateur (à l'instar des écoles d'art pour les plasticiens¹²). Les écoles spécialisées facilitent l'imbrication des réseaux de formation et de production à travers les tissus de sociabilité créés entre anciens élèves, entre les formateurs (qui sont des professionnels du métier) et les élèves, ainsi qu'entre les jurys des projets d'étude et les élèves (véritables bancs d'essai puisque réalisés devant des travailleurs du secteur). Elles facilitent également les stages d'immersion en entreprise (qui permettent aux organisations d'identifier les futurs talents scénaristiques tout en leur inculquant les pratiques, les normes et les valeurs propres à chacun de ces univers productifs).

Quand l'expérience professionnelle ne protège pas de la précarité

Loin de ne concerner que les aspirants scénaristes, la menace de la cessation de l'activité pèse sur l'ensemble de la carrière pour une large partie d'entre eux. La crainte de la perte d'activité est notamment relatée par les enquêtés comme celle de la sortie des réseaux d'interconnaissance liée à des moments de retraits du marché de l'emploi (à cause d'un projet rémunéré en cours, de l'écriture d'un projet personnel, ou encore d'accidents biographiques), comme pour Caroline (scénariste) – « *Les projets perso, ça t'empêche de travailler sur... pour gagner ta vie. (...) Et donc, ça fait qu'après, ça... le trou... le trou dans l'eau se referme très vite quand t'es pas là à nager au-dessus... Ça se referme très vite. Donc, après, faut ramer pour remonter* » – ou Hélène (scénariste) – « *Parce je cherche pas de boulot, ou que je dis qu'on cherche pas de boulot, et bien c'est terminé, on m'appelle pas. Il faut réenclencher la recherche de boulot, être actif, se montrer* ». La problématique est ainsi également celle de la régulation des charges de travail, puisque la rythmicité imposée implique une absence de contrôle des moments où il sera possible de travailler.

Notre enquête révèle également deux autres facteurs de fragilisation : le premier, relatif à l'appartenance au genre féminin, est un facteur aggravant au regard de la question de la facilité à se maintenir en situation d'emploi. Si l'inactivité forcée et régulière est déjà massive chez les hommes (64% d'entre eux), elle gagne 13 points pour les femmes, atteignant 77% d'entre elles. Les récits de périodes d'inactivité longues faisant suite à une grossesse sont nombreux, comme celui de Géraldine (scénariste) : « *je suis tombée enceinte en 2004, j'ai dû déménager en banlieue, et tout ça a mis un grand coup de frein dans mon travail. Plus personne ne m'embauchait, alors que je n'avais eu aucun souci, avant. J'ai mis quoi... deux ans, avant de retrouver du travail ?* ».

L'âge peut également être un facteur d'augmentation de la précarité professionnelle, consécutivement à la sortie des réseaux de recrutement, qui se polarisent de manière générationnelle avec l'arrivée des nouveaux entrants sortant massivement des écoles spécialisées. On retrouve ici les conséquences des transformations structurelles du marché du travail, à la fois plus concurrentiel mais également opacifié par les systèmes de réseaux qui créent des sous-marchés fermés. Nos enquêtés les plus âgés nous expliquent ainsi que le départ à la retraite de leurs connaissances nodales entraîne de fortes difficultés à recomposer un réseau autour de nouvelles figures pourvoyeuses de travail. L'on comprend, en creux, comment l'institutionnalisation de la formation a également pour effet de fermer les

¹² Moulin, 1993

possibilités d'insertion dans les réseaux constitués sur les lieux d'apprentissage. Ajoutons à cela qu'avec l'industrialisation de la fabrication, de nombreuses entreprises de production affirment une volonté de singularisation d'une identité créative dont le contrôle passe par la constitution de viviers de jeunes scénaristes pouvant assimiler *in-situ* les principes d'écriture spécifiques à ces organisations sans que ces derniers fassent valoir des rapports à l'écriture différents prenant origine dans l'expérience professionnelle passée.

Les conséquences de la précarité : une massification du travail non-rémunéré ?

Ces modalités d'entrée dans les projets ainsi que la morphologie du marché ont une conséquence majeure sur la profession : l'importance du travail non-rémunéré. Dans le cas des tentatives d'insertion dans un projet pour l'écriture d'un ou plusieurs épisodes réalisés à partir du *pitch*, les esquisses d'histoires envoyées mais finalement non sélectionnées par les producteurs ne sont pas rémunérées. Les taux d'acceptations très élevés (supérieurs à 80%) sont loin d'être majoritaires. Seuls 19% des répondants sont dans ce cas, et ces derniers n'ont pas le profil type de notre cohorte : ils sont en moyenne plus expérimentés (leur premier contrat est signé en moyenne en 1998, soit 4 ans de moins que l'ensemble de la population), et sont plus nombreux (45% d'entre eux) à faire partie des scénaristes « hybrides » occupant principalement d'autres fonctions (réalisateurs, producteurs, directeurs d'écriture en particulier). À l'extrême inverse du spectre, les auteurs ayant les plus faibles taux d'acceptation des *pitchs* (moins de 20%) sont plus exclusivement des scénaristes (74% d'entre eux). L'on voit ainsi que les conditions de réduction du travail hors-rémunération sont loin d'être universalisables, et semblent tributaires du degré d'insertion et de la position dans les réseaux de production des séries d'animation. De plus, s'il est inhérent à la nature du processus d'écriture que le *pitch* est le plus court des documents (quelques lignes parfois, une page tout au plus), cela ne signifie pas pour autant qu'elle est l'étape nécessitant la moindre quantité de travail. Pas moins de 29% des répondants déclarent en effet que le *pitch* est l'étape d'écriture d'un épisode la plus longue. Cette tendance est d'ailleurs renforcée par l'augmentation progressive des exigences requises pour l'acceptation d'un *pitch*, les scénaristes faisant universellement l'expérience d'attentes toujours plus grandes de la part des recruteurs. La forme traditionnelle du *pitch* se rapproche ainsi de plus en plus du synopsis, et le processus itératif d'écriture débute désormais dès cette étape non-contractualisée. Cette dynamique semble répondre aux stratégies de réduction des risques de la part des entreprises de production, qui, sur un marché structurellement déficitaire en offre de travail, peuvent ainsi s'assurer une forte diminution de l'incertitude sur l'écriture de l'épisode en faisant exploser les exigences avant la signature contractuelle. Si le gain est potentiellement plus grand lorsqu'il s'agit de vente de projets personnels d'un scénariste auprès d'un producteur, le risque et la quantité de travail potentiellement non rémunérée est également plus conséquente. Notons, à titre d'exemple, que les scénaristes qui écrivent des projets personnels sans parvenir à les vendre représentent 30% de notre cohorte, quand ceux qui parviennent à vendre moins de 20% de leurs projets représentent 29% des répondants. Une très vaste majorité des projets écrits ne sont ainsi jamais optionnés (à savoir qu'aucun producteur ne signe de contrat d'exclusivité pour le projet) et n'engendrent aucun gain monétaire pour les scénaristes (sauf en cas d'obtention d'une bourse d'écriture). De plus, même lorsqu'ils parviennent jusqu'à cette étape, cela ne garantit en rien que la production de la série sera effective, ni que la diffusion sera assurée. Les scénaristes sont ainsi 47% à avoir vu leurs projets personnels optionnés mais jamais diffusés et 18% à avoir un taux de diffusion

de moins de 20%. L'incertitude sur la rémunération potentielle du projet est ainsi forte, en particulier en ce qui concerne la manne financière associée aux droits d'auteur.

4. Face à l'incertitude, les stratégies de sécurisation des parcours

Face à la précarité consubstantielle au mode de contractualisation de l'écriture scénaristiques et à la structure de ce marché de l'emploi, les acteurs que nous avons étudiés se voient dans l'obligation d'élaborer des stratégies de sécurisation de parcours leur permettant de perdurer en tant que scénariste dans les moments de sous-emploi ou d'absence totale d'activité. Il s'agit pour chacun d'entre eux de trouver un moyen d'assurer leur subsistance économique tout en maintenant les efforts orientés vers la pérennisation de la carrière en tant qu'auteur.

Le pluri-emploi comme rempart à la précarité

74% des scénaristes interrogés déclarent avoir déjà pratiqué une activité en parallèle de celle de scénariste. Deux figures types se dessinent : le pluri-emploi intervenant principalement dans les premières années de la carrière de scénariste (34% des répondants déclarent avoir occupé une activité en parallèle de celle d'auteur exclusivement en début de carrière), et le pluri-emploi durable (51% des répondants déclarent avoir occupé une activité en parallèle de celle de scénariste pendant l'intégralité de leur carrière, et non pas à des périodes biographiques spécifiques). Le pluri-emploi d'insertion est largement responsable de la forte présence des *Professions Intermédiaires* parmi les activités secondaires (27,5% des personnes déclarant avoir pratiqué une activité en parallèle de celle de scénariste), de même que celle des *Employés* et *Ouvriers* (10% des répondants). Il s'agit ici de « petits boulots », souvent effectués à temps partiel, autorisant une certaine flexibilité horaire afin de permettre la poursuite de la recherche de contrats d'écriture ou la complétion de ceux-ci. Dans cette configuration, nombre de scénaristes privilégient l'industrie de l'audiovisuel (ou plus largement culturelle), et en particulier le secteur de l'animation, afin tout à la fois d'obtenir une rémunération plus stable que les balbutiements de l'écriture, de favoriser le développement d'un réseau d'interconnaissance fort dans le milieu visé, et de monter en compétence par un apprentissage en interne de la chaîne de production télévisuelle. Le pluri-emploi plus durable, quant à lui, est largement représenté par des *Cadres et Professions Intellectuelles Supérieures* (53,3% des activités occupées en parallèle de celle de scénariste). Parmi les professions les plus représentées de cette catégorie, nombreux sont celles en rapport direct avec la production audiovisuelle d'animation : producteurs, réalisateurs ou responsables d'unité de production (en particulier chefs storyboards). On retrouve également massivement les autres métiers de l'écriture qu'ils soient associés à la production d'animation (directeurs d'écriture, lecteurs pour les entreprises de diffusion) ou non (journalistes, auteurs pour d'autres secteurs, traducteurs). Enfin, les métiers de l'enseignement associés à l'écriture scénaristique sont sans surprise présents (ils représentent 14% des secondes activités de *Cadres et Professions intellectuelles supérieures*) : les scénaristes sont en effet régulièrement amenés à intervenir dans les écoles spécialisées de manière plus ou moins récurrente, certains cumulant les postes de vacataires sur de très longues périodes (jusqu'à 13 ans dans notre échantillon). Le pluri-emploi est ainsi très majoritairement interne à l'industrie de l'audiovisuel.

La double valeur du salariat pour pérenniser les parcours professionnels

Le nombre important de scénaristes ayant bénéficié d'une allocation chômage (au cours des 5 dernières années, 34% d'entre eux déclarent en avoir bénéficié) nous alerte dès à présent sur la double importance du pluri-emploi, qui permet tout à la fois d'obtenir une rémunération supplémentaire, mais également une ouverture de droit à l'allocation chômage dans les périodes d'arrêt de ces activités secondaires. De multiples configurations, dans lesquelles l'exercice d'un emploi salarié autorise l'obtention de ressources permettant de compenser la faiblesse des revenus d'auteur, ont été observées. C'est le cas de Sandrine, qui après avoir été juriste pendant plus d'une dizaine d'années, tire parti du plan social à l'œuvre dans son entreprise pour opérer une reconversion dans le métier de scénariste :

« J'avais quitté mon entreprise dans le cadre d'un plan social (...). Mais oui, j'ai été immédiatement à temps plein en tant que scénariste. Maintenant, est-ce que je réussissais à en vivre ? Non. Donc, comme j'avais toujours une partie de mes indemnités de licenciement, je vivais avec, mais si je ne les avais pas eues, j'aurais dû trouver un autre travail en plus. Mais c'était à temps plein, mais... non... non nourrissant on va dire, voilà, au moins la première année ».

On comprend ainsi que pour des individus n'ayant pas de ressources financières familiales ou personnelles spécifiques, la seule possibilité d'échapper au pluri-emploi durant la période d'insertion dans le métier est d'obtenir une manne financière associée à une activité passée, que ce soit, comme le dit Sandrine, à travers des indemnités de licenciement, ou encore à travers l'obtention d'une allocation chômage consécutive à une rupture contractuelle. On comprend ainsi que l'horizon salarial est indispensable à la sécurisation de la trajectoire d'un grand nombre d'auteurs.

La mobilisation de ressources personnelles

Les professionnels interrogés sont également nombreux à disposer de ressources financières en dehors de leurs activités professionnelles. En particulier 18% d'entre eux déclarent avoir bénéficié des ressources financières d'un(e) conjoint(e), 12% d'entre eux d'aides financières familiales, ou encore 6% d'entre eux du Revenu de Solidarité Active (RSA). Les conjoints et autres appuis familiaux se révèlent ainsi fondamentaux dans les périodes de pérennisation de la carrière scénaristique. Nombre d'entre eux soulignent qu'il leur aurait été impossible de débiter dans le métier sans ce support financier, en particulier au regard du logement. Nous l'avons vu, la constitution d'un carnet d'adresse et la mise en visibilité dans les réseaux de sociabilité sont des dimensions essentielles et des conditions *sine-qua-none* du maintien d'un niveau d'emploi suffisant pour vivre de son écriture. Il est, de fait, difficile de quitter les grandes agglomérations urbaines, et en particulier Paris (qui compte la majorité des entreprises de production), dans lesquels le coût de la vie est élevé. L'aide familiale, devient, dans cette configuration, une condition importante de l'insertion, et s'ajoute souvent à une activité secondaire, insuffisamment rémunératrice. C'est le cas de Clara (scénariste), qui nous explique avoir fait des petits boulots, mais également avoir bénéficié de la présence de son conjoint pour rester à Paris : « *j'avais la chance d'être en couple avec quelqu'un qui avait un CDI...donc je pouvais vivre à Paris, même avec un salaire vraiment ridicule, quoi. Parce que je vivais avec quelqu'un. Sans ça, ça aurait été impossible* ». On voit ainsi comment la structure spécifique de ce marché du travail favorise l'homogénéité sociale de la profession, la possession de ressources personnelles et familiales étant un facteur de facilitation de l'insertion.

S'ancrer dans le collectif pour lutter contre la précarité.

Une autre pratique courante de protection contre les aléas de l'instabilité associée à la forme contractuelle « à la pièce » de l'activité d'auteur repose sur la constitution de collectifs de scénaristes. La forme la plus récurrente, mais non exclusive, de cette collectivisation du risque sur l'employabilité est la co-écriture, pratique consistant à écrire à quatre mains les textes contractualisés et à diviser par la suite la rémunération de ce travail. Elle peut intervenir à l'échelle exclusive d'un projet, mais les scénaristes forment bien souvent des « *couples* » qui perdurent des années durant, partageant la quasi-totalité des textes écrits, et se présentant aux maisons de production comme une entité indissociable. La pratique est particulièrement répandue : seuls 13% des scénaristes de notre échantillon déclarent n'avoir jamais travaillé en duo, quand 87% y ont recouru (dont 32% sur la quasi-intégralité de leurs contrats d'écriture, et 68% seulement en fonction des projets).

Le regroupement en collectif d'écriture est cependant loin de se limiter à la constitution de duo. Largement protéiformes, les groupes de travail peuvent être plus amples, et recouvrir des formes d'association aux enjeux pluriels. On retrouve, cependant, dans les discours, le registre argumentatif de la mise en commun des réseaux d'employabilité et du potentiel de fluidification des recherches de financement et d'emploi. L'exemple d'Albert, scénariste depuis quelques années, est à ce titre représentatif :

« Et aussi, avec mes anciens collègues, on a créé une sorte de faux collectif. On se voit chaque semaine pour écrire nos propres séries, et ensuite les pitcher. On pitch un peu partout, en espérant que certaines puissent se vendre. J'écris aussi à côté, tout seul, mais c'est vrai que c'est plus facile en groupe, parce qu'on connaît plus de monde, c'est plus facile d'aller sonner aux bonnes portes quand on est plusieurs. On couvre pas mal des boîtes de production à Paris, parce qu'on a chacun travaillé ici ou là, on s'est fait des connaissances. »

Notons, enfin, que la constitution en collectif n'a pas pour exclusive utilité la densification du réseau ou le partage du temps de recherche d'emploi. Elle est également précieuse en tant qu'opérateur de régulation des charges de travail, permettant ainsi de gagner en fluidité dans l'articulation entre différents contrats. Devant les difficultés à refuser les projets se présentant et les problématiques de surcharges de travail temporaires inhérentes à la profession, la collectivisation du travail permet le maintien d'une plus forte continuité dans l'activité et autorise une forme de nivellement des irrégularités. Face à la nécessité d'afficher une disponibilité continue, et l'impossibilité d'anticiper le volume de travail, la possibilité de se reposer sur des partenaires d'écriture constituant de véritables relais d'activité est ainsi un atout précieux.

La formation continue comme stratégie de redéploiement des réseaux

Le recours à la formation continue est une autre pratique récurrente dans les stratégies de sécurisation de parcours observées. Un peu moins d'une personne sur deux (47%) affirme avoir suivi une formation après l'obtention du premier diplôme et l'insertion dans le monde professionnel. Pour une écrasante majorité (90% des répondants), il s'agit de formations spécialisées dans l'écriture scénaristique. Soulignons ici que les scénaristes ayant réalisé ce type de formations continues ne se contentent en général pas d'un seul atelier ou formation courte : 60% d'entre eux ont réalisé deux formations ou plus, et ils sont encore 44% d'entre eux à avoir réalisé trois formations ou plus. Il s'agit toutefois de noter la grande diversité des

formations suivies : elles peuvent être des ateliers ou *masterclass* ne durant que quelques jours ou semaines (formations courtes du CEEA, du CEFPPF ou encore de Mille Sabords!, Master Class de Robert McKee ou John Truby, etc.), ou être des reprises d'étude en formation continue durant jusqu'à trois ans. Ces études ne sont que très rarement financées par les employeurs des auteurs (c'est le cas de seulement 13,6% d'entre elles), les modalités de financement de la formation privilégiées étant l'autofinancement (36% des scénaristes ayant eu recours à ce type de formation l'ont financée eux-mêmes), mais surtout par l'Assurance Formation des Activités du Spectacle (AFDAS), organisme paritaire collecteur agréé par l'État, chargé de mettre en œuvre la politique de formation définie par les partenaires sociaux des secteurs de la culture, de la communication, des médias et des loisirs (68% des répondants ayant suivi une formation secondaire ont utilisé ce moyen de financement). Au-delà des bénéfices en termes d'expertise narrative, les scénaristes sont conscients du potentiel de consolidation des réseaux d'employabilité que fournissent ces moments d'apprentissage (en particulier pour ceux n'ayant pas réalisé de formation initiale spécialisée), comme l'explique Clara (scénariste) : « *Après j'ai fait une formation vraiment en animation, qui est une formation courte d'une semaine (...) Et cette formation, en fait, j'ai eu de la chance parce que j'ai rencontré plein de gens avec qui j'ai bossé par la suite. Donc ça a été vraiment le début de mon réseau. Ma co-auteurice, je l'ai rencontrée à cette formation, et plein d'autres personnes, et du coup après en les recontactant, tout ça... J'ai commencé avec les coauteurs que j'avais rencontrés à cette formation.* »

5. L'écriture scénaristique en pratique

Après avoir esquissé les principales dynamiques du marché et des trajectoires dans cette industrie, il s'agit désormais de caractériser le processus d'écriture pour comprendre ce qui structure l'expérience de travail des scénaristes. Nous nous concentrerons ici sur l'écriture d'épisodes dans le cadre de commandes, le plus récurrent, et qui cristallise les problématiques rencontrées dans la profession. Il nous faudra, pour ce faire, tenter de mieux saisir la nature même du scénario.

Un processus d'écriture distribué, itératif et asymétrique

S'il a historiquement été analysé à l'aune de ses qualités narratives, si les théoriciens continuent de s'écharper sur les recettes d'écriture idéales et les meilleures approches de la structure ou des personnages, le scénario n'en a pas moins une dimension extra-narrative qu'il est essentiel de mettre en lumière si l'on veut saisir la nature même de l'activité d'écriture. Objet narratif, il est également un objet de coordination autour duquel va s'articuler le processus productif de développement d'un épisode de série d'animation, propriété conditionnant largement les modalités d'exercice du métier de scénariste. Bien loin de la vision de l'auteur solitaire travaillant son texte en toute indépendance, le processus d'écriture scénaristique fait intervenir un nombre conséquent d'acteurs, dont les pratiques s'articulent autour d'un processus de formulation de propositions (par le scénariste) auquel répondent des « retours », qui sont autant de demandes de modifications majeures ou incrémentales (pouvant tout aussi bien provenir des directeurs d'écriture, des réalisateurs, des producteurs ou des chargés de programmes). La transformation progressive du *pitch* jusqu'au *script* va être réalisée à travers une série de réorientations, de précisions, d'inflexions, de reformulations, de suppressions ou d'ajouts, qui feront ou non l'objet de discussions et de controverses en fonction de l'importance que chaque acteur leur accorde.

Pour le scénariste, il est question, à chaque nouvelle itération, de trouver un compromis acceptable entre sa vision du scénario et celle des autres parties prenantes. Il s'agit, une fois les retours reçus, de relocaliser le travail d'écriture, retrait permettant la transformation du scénario en cours de fabrication, jusqu'à la production d'une version jugée suffisamment pertinente pour être réexposée aux autres acteurs, cet aller-retour se répétant jusqu'à la satisfaction des acteurs décisionnaires (et ce pour toutes les étapes de la production du scénario).

Nombre des scénaristes interrogés mettent cependant en avant un sentiment d'impuissance face aux inflexions données au texte. L'asymétrie constatée dans les interactions semble avoir deux sources : les autres parties prenantes, décisionnaires compte tenu de leurs places dans les structures de production ou de distribution, peuvent utiliser les arguments associés aux succès d'audience ou au coût pour appuyer leur position, et contrôlent les outils d'évaluation de l'œuvre (le scénariste ne dispose d'aucun indicateur sur la qualité de son scénario et le succès commercial de ses épisodes). Mais le sentiment d'impuissance a également des racines plus structurelles : en situation de fragilité sur un marché de l'emploi oligopolistique, les scénaristes, en tant qu'unités isolées, ne peuvent que rarement recourir à des stratégies de contestation. Si trois typologies de comportements existent face à l'insatisfaction – l'*exit*, correspondant à la sortie de la relation insatisfaisante ; le *voice*, correspondant à sa contestation pour impulser un changement ; et la *loyalty*, la permanence dans la relation insatisfaisante¹³ – l'on comprend que tout autre choix que la loyauté fait courir au scénariste le double risque d'un départ prématuré du projet en cours (la forme contractuelle permet de débarquer le scénariste à n'importe quelle étape de la rédaction du scénario) et de se voir privé de futures opportunités d'emploi.

Le scénario comme prototype et mode d'emploi

Compte tenu du faible coût budgétaire de la révision du document (d'autant plus que, nous l'avons dit, le temps de travail du scénariste n'est pas rémunéré), le scénario est l'étape prototypique de la fabrication d'un épisode de série. Par nature, le prototype a vocation à l'anticipation du risque de redéfinition du produit trop tardivement dans son processus de fabrication. L'écriture du scénario est ainsi une période où l'inertie productive est faible, facilitant l'anticipation des écueils à venir par l'ouverture d'un premier espace de confrontation et de coordination entre les logiques professionnelles qui seront à l'œuvre dans la production imagée de l'épisode. Le document est ainsi un support de réduction de l'incertitude sur l'identité même de l'œuvre, en permettant d'ouvrir et de clôturer les controverses sur la définition de sa nature, opérant alors en tant que vecteur de la concrétisation progressive d'une vision collective. Il s'agit donc pour toutes les parties prenantes de l'écriture (dont les intérêts peuvent diverger) de s'assurer que le scénario soit aligné sur leurs préoccupations productives (qu'elles répondent à des logiques artistiques, commerciales, budgétaires, temporelles, juridiques ou techniques) avant que ses effets ne commencent à se déployer dans la sphère productive.

En tant que mode d'emploi, le scénario est un objet à la portée performative qui deviendra la pièce maîtresse de l'environnement prescriptif de toute la chaîne de production en aval, ce qui lui donne une importance décisive. Cette dimension de l'objet est, du reste, parfaitement connue des scénaristes, comme Mathias (scénariste), qui n'assimile en aucun cas le scénario à une œuvre à part entière : « *Ce qu'on écrit, c'est une note de service pour le réalisateur. Ce*

¹³ Hirschman, 2011

n'est pas un texte qui a vocation à être imprimé. C'est comme un plan de bagnole. C'est la différence entre une voiture et son plan d'ingénieur. Le plan d'ingénieur n'a aucune vocation comme objet, que de servir de note de service. ». Si la modification du scénario et celle de l'œuvre finale n'entretiennent pas une homologie parfaite (des bifurcations, plus ou moins marginales, peuvent encore être réalisées dans les opérations de traduction de l'écrit vers l'image et le son), la forme finale de l'épisode reste le produit, contingent et situé, d'un ensemble de pratiques guidées par le scénario. Cette dimension est particulièrement prégnante dans le cas de l'animation, dans laquelle les divergences entre l'état scriptural et l'état imagé de l'œuvre sont souvent moins importantes que dans la prise de vue réelle, dans la mesure où l'étape du tournage (et ses indéterminations et créations sur le vif) est absente.

L'appropriation amputée de l'activité

Face à la réalité d'une activité dans laquelle de nombreuses parties prenantes exigent des modifications aux justifications parfois floues et contradictoires, s'enclenchent des processus de dégradation progressive de l'attachement porté aux projets face à la redondance des expériences de déni de reconnaissance de l'expertise narrative des scénaristes. Pris dans un cadre organisationnel de production d'un objet sur lequel le scénariste n'a pas l'autorité finale, beaucoup d'entre eux se voient ainsi empêchés de participer à la controverse légitime sur la qualité et l'orientation du scénario, malgré la position nodale qui est la leur. Ces situations professionnelles d'absence de débat et de critères communs sur la qualité peuvent alors finir par dévitaliser l'action¹⁴. La nécessité d'apporter une contribution effective à des actes réprouvés peut en effet transformer l'activité en véritable expérience de la compromission de soi, considérée comme pathogène dans la perspective de la psychodynamique du travail¹⁵.

Cette sensation de dépossession est accentuée, chez les scénaristes d'animation, par l'internationalisation du financement des œuvres (et leur industrialisation), qui impliquent l'arrivée de nouveaux acteurs aux prises de position contraignantes pour le scénariste. L'expérience d'Edouard (scénariste) est représentative de cette tendance :

« On a tendance à toujours normer les choses et ça, c'est un truc industriel, c'est parce que les producteurs ont besoin de vendre leur série dans le monde entier et chaque pays a un petit peu ses petits tabous, ses petites exigences, ses spécificités. (...) Du coup pour éviter tous ces problèmes-là, on norme tout, on norme tout (...) Enfin tu vois tu te retrouves aussi dans ces considérations de... craintes des producteurs de froisser les pays à qui ils vont vendre, culturellement. Et on a tendance à déprécier les textes, enfin casser les textes, jusqu'à ce qu'ils ne ressemblent plus à grand chose, mais pour contenter tout le monde. »

L'écriture peut ainsi basculer dans une hétéronomie difficilement supportable lorsqu'elle se résume à l'agrégation des avis des autres acteurs de la chaîne productive et que les tensions entre les régimes de valorisation du produit sont fortes.

À la dépossession de la responsabilité de l'écriture peut s'ajouter la sensation de dissolution de l'activité. Le risque est alors celui de ne plus se reconnaître dans un produit final qui refléterait l'expérience de travail, et ainsi de voir sa contribution personnelle disparaître dans un indissociable magma d'interdépendances collectives. La plupart des

¹⁴ Clot, 2010, p.58

¹⁵ Dejours, 2016

scénaristes, pourtant, revendiquent réaliser ce métier afin de pouvoir véhiculer une vision du monde, et expriment ainsi une grande insatisfaction devant l'effritement progressif de celle-ci au grés du processus d'écriture collectif et itératif. Une majorité des auteurs interrogés ne souhaitent d'ailleurs pas regarder les épisodes qu'ils ont écrits, refus alimenté par le regret du dévoiement de leur vision de l'œuvre. Cette situation est vécue d'autant plus violemment lorsqu'elle est mise en parallèle avec d'autres moments ou contextes d'écriture, dans lesquels le nombre d'acteurs productifs est réduit et la place du scénariste plus centrale, comme dans le cas du développement initial des séries : « *Le développement, c'est la phase où on définit ce que va être la série avec la chaîne. C'est un moment privilégié, où on est privilégié puisqu'on va définir nous-mêmes (ou un peu plus, on est en général 2 ou 3)... C'est un moment très bien, c'est très différent parce que tout est possible. S'il y a une bonne idée, c'est là qu'il faut l'avoir parce qu'elle va irradier sur tout...* » (Stéphane, scénariste). On entrevoit ainsi comment, dans le quotidien du travail de commande, l'imaginaire typique de l'auteur est écornée par une activité qui s'inscrit dans un cadre de quasi-subordination qui relève de situations propres au salariat.

Distance spatiale et discontinuité temporelle du travail

Les conditions d'écriture (à distance, rythmée par des échanges de mails, et plus rarement téléphoniques) ne sont pas sans conséquence sur l'expérience de travail scénaristique. Les autres parties prenantes n'évaluent que rarement le scénario autour d'un échange en face-à-face avec le scénariste, mais depuis leurs propres univers professionnels et selon les impératifs spécifiques de leur routine de travail. La distance implique ainsi l'absence de moments de rencontre de l'expertise scénaristique et des prérogatives des autres acteurs, et par extension des possibilités de justifier les choix narratifs, d'écarter les potentiels doutes ou de faire valoir l'importance d'éléments remis en question. De plus, la médiation des échanges par les écrans transforme la nature des interactions : en générant un processus de dépersonnalisation des relations professionnelles, elle transforme les règles implicites régissant les échanges verbaux, autorisant des registres de parole plus directs, et parfois violents. L'on comprend ici, en creux, que les modes de communication à distance favorisent la diminution des règles sociales et la formulation de prises de position plus affirmées, moins contrôlées que dans le face-à-face direct¹⁶.

Dans ce processus de travail itératif, la question temporelle est également cruciale. L'attente des retours des différentes parties prenantes est mentionnée comme une problématique centrale de cette activité. En effet, si certaines entreprises de production mettent un point d'honneur à fixer une rythmicité prédéfinie (par exemple, en garantissant que les retours soient effectués dans les 5 jours ouvrés), aucune norme professionnelle ne garantit cette stabilité, ce qui implique une très forte variabilité des situations : nombreux sont les récits de scénaristes se voyant obligés d'attendre plusieurs mois avant l'obtention des retours sur leurs travaux respectifs. L'attente avant la reprise de l'activité est ainsi à la fois imposée (l'auteur ne contrôle pas la temporalité de son activité) et imprévisible : le scénariste ne possède pas d'autre moyen que les relations interpersonnelles pour appréhender la temporalité à laquelle il pourra poursuivre son travail. La signification de l'attente est, de plus, trouble : la nature même de ce qui est attendu (des retours sur un travail créatif) module ici l'appréhension de l'attente. En effet, elle peut se solder par un contentement (la validation de l'étape du scénario en cours de rédaction), une insatisfaction (la nécessité de revoir

¹⁶ Navarro, 2001, p. 314

certain passages sur lesquels un accord préalable avait été établi), par une quantité infime ou massive de travail à (re)faire, par l'obtention de nouvelles orientations ou la consolidation de celles déjà engagées, etc.

Cette discontinuité temporelle de l'expérience de travail est loin d'être anodine pour les auteurs. D'un point de vue créatif, d'abord, dans la mesure où la profession est caractérisée par un impératif d'immersion narrative dans l'histoire écrite. Sous ce terme se cache une multiplicité d'opérations d'appropriation des éléments de l'univers narratif dans lequel prend place l'écriture, et de transformation des régimes d'attention afin d'être capable de se projeter dans l'histoire pour en poser sur le papier la structure et les détails, opération chronophage qu'il est nécessaire de réactualiser si les temporalités des retours sont trop étirées. Du point de vue de la gestion des charges de travail, également, puisque cette rythmicité imposée implique une absence de contrôle des moments où il sera possible de travailler : il devient dès lors indispensable de s'engager dans plusieurs projets, risquant la possibilité que les retours créatifs de plusieurs d'entre eux interviennent au même moment, entraînant l'alternance de périodes de surcharges productives et d'attente. Ces possibilités de surcharge sont d'ailleurs propres à la nature même de l'activité scénaristique, qui permet le cumul des projets, aussi bien d'un point de vue juridique (le contrat d'auteur ne définit pas d'horaires de travail ni d'exclusivité) que pratique (l'effectuation de l'activité hors des bureaux des entreprises de production permettant l'auto-organisation de plusieurs projets parallèles).

Une reconnaissance fragile et instable

Considérer, dans l'héritage des travaux sociologiques sur cette question¹⁷, que la reconnaissance de l'expérience de travail procède d'un double mouvement – interne à l'univers professionnel dans lequel prend place l'activité, et externe à celui-ci (en fonction de la valeur sociale assignée à l'activité et au statut de celui qui la réalise) – permet de mettre en lumière ce qui se joue dans le rapport au travail des scénaristes. Dans l'univers de travail, la question des procédures d'évaluation marque une rupture forte entre les scénaristes et les formes plus traditionnelles d'emplois salariés. Compte tenu du caractère éphémère des liens contractuels les rattachant aux entreprises de production, de la multiplicité des appartenances se chevauchant, de la labilité des engagements, l'évaluation du travail ne peut prendre place au sein des structures de production. En l'absence d'instance à l'échelle du corps professionnel qui assurerait une forme d'accompagnement du parcours, les procédures formelles d'évaluation des scénaristes sont ainsi rares où inexistantes dans les carrières scénaristiques. L'absence de ces procédures formelles n'implique cependant pas l'absence de moments d'évaluation, mais leurs reconfigurations, leurs déplacements dans d'autres espaces professionnels dans lesquels l'évaluation intervient comme enjeu supplémentaire. Pour les scénaristes, la dialectique évaluative prend ainsi principalement racine dans les relations professionnelles interpersonnelles, et en particulier dans les plus cruciales d'entre elles, comme le moment du recrutement sur les projets. On comprend, dès lors, la double importance que peut prendre ce passage de seuil répétés pour ces travailleurs : en plus d'être une épreuve régulièrement rejouée conditionnant la permanence dans le métier et la gratification économique, ce moment est celui où le jugement sur le passé professionnel est sanctionné positivement ou négativement, sans qu'il soit pourtant l'objet explicite des interactions. L'évaluation, pourtant, reste un enjeu fondamental de la reconnaissance, et à travers elle des possibilités de développement professionnel. C'est bien par la médiation de

¹⁷ Zimmermann, 2014, p.72-3

l'évaluation qu'un parcours peut être pérennisé, l'impact de ce jugement évaluatif étant d'autant plus déterminant qu'il alimente la confiance ou la défiance en soi, et par extension la possibilité même de se projeter dans l'avenir professionnel. Dans le cas des scénaristes d'animation, nous sommes en présence d'une forme d'économie de la reconnaissance qui se polarise sur quelques entités clés (les interlocuteurs de travail les plus fréquents dans l'exercice quotidien du métier, tels que les directeurs d'écriture). On comprend, dans ce contexte, comment les interactions avec ces parties prenantes sont investies d'une épaisseur affective d'autant plus forte qu'elles polarisent l'octroi ou le déni de reconnaissance professionnelle. De plus, nous l'avons vu, à l'échelle plus large de l'industrie audiovisuelle, la spécialisation sur le scénario de séries d'animation peut être vécue comme un stigmate professionnel, sentiment régulièrement réactivé par la dévalorisation de l'expérience professionnelle par d'autres acteurs de l'industrie. Enfin, les scénaristes trouvent en général peu de gratification symbolique dans leur environnement externe au travail, la valeur sociale assignée à ce métier étant pour le moins incertaine. Lorsqu'on les interroge sur la manière dont ils se présentent lorsqu'ils rencontrent des personnes en dehors de leurs cercles professionnels, nombre d'entre eux préfèrent rester évasifs, se contentant de dire « *qu'ils écrivent* », comme le raconte Christine (scénariste) : « *Si tu commences à dire que tu es scénariste de dessins animés... moi je dois souvent expliquer parce que beaucoup de gens confondent déjà ça avec la bande dessinée, ça c'est très souvent, et puis beaucoup de gens n'ont même pas conscience, en fait, qu'il y a des scénarios. Donc il y a plein de gens, je leur dis « oui moi j'écris ». Écrire, ils voient* ». Notons également que cette profession, contrairement à d'autres métiers de création, ne peut que faiblement profiter de la médiation du public comme source de reconnaissance professionnelle. Les scénaristes d'animation ne sont en effet que rarement connus de l'audience des séries, compte tenu de leur nombre sur un même projet, de leur faible mise en visibilité, et d'une représentation partagée de la création audiovisuelle mettant rarement le scénario au cœur de la responsabilité artistique.

La profession des scénaristes de série d'animation est très homogène socialement : principalement masculine, plus âgée en moyenne que la population active française, elle est également caractérisée par son haut niveau de diplômes et par la récurrence des expériences professionnelles précédentes l'activité scénaristique. Malgré cette homogénéité sociale, le métier est caractérisé par sa tripolarisation entre une élite scénaristique, une majorité précarisée et des profils hybrides pour lesquels l'écriture scénaristique est une activité secondaire. Par ailleurs, de profondes dynamiques traversent aujourd'hui ce marché du travail : la spécialisation et l'accroissement des formations entraînent une augmentation des nouveaux entrants sur un marché désormais structuré par une forte concurrence et par l'aspect éphémère des engagements productifs, ainsi que par un système de recrutement par cohorte autour des directeurs d'écriture et des producteurs de séries. L'expérience de travail, à ce titre, possède une triple valeur : elle est une possibilité d'activation ou de renforcement de liens interpersonnels, elle est une réaffirmation en acte des compétences de travail auprès d'individus qui pourront détenir un pouvoir décisionnel sur le recrutement à venir (d'autant plus que les projets récents d'un scénariste constituent sa seule carte de visite), et elle est source de rémunération présente et future, permettant de pérenniser le parcours

professionnel. Dans ce cadre, la précarité se révèle prégnante, en particulier durant les périodes d'insertion et de vieillissement dans la profession, ainsi que pour les femmes. De nombreuses stratégies de sécurisation des parcours sont alors mises en place par les scénaristes, qui nous permettent de comprendre comment le système auctorial s'adosse largement à des formes d'emploi plus traditionnelles (relevant du salariat ou de l'intermittence), ainsi que sur les solidarités personnelles et professionnelles. En pratique, le travail scénaristique est distribué et structuré autour d'un processus itératif dans lequel le scénariste n'a que rarement l'autorité créative, ce qui participe à la déconstruction de l'imaginaire traditionnel de l'auteur indépendant. Face aux difficultés d'appropriation de l'activité et de conservation de leur liberté créative, à la rythmicité imposée du travail d'écriture, à leur fort isolement, et à leur reconnaissance professionnelle fragile, les scénaristes essaient en permanence de reconfigurer un quotidien de travail qui peut avoir de fortes extensions pathogènes. L'on comprend également comment ces conditions productives actualisent les compétences nécessaires à la réussite dans le métier : au-delà de la qualité de l'écriture scénaristique, l'adaptabilité à des situations productives changeantes, la tolérance à l'ambiguïté ou à la dureté des retours créatifs, la capacité à conserver la bonne distance affective à l'écriture, la faculté à absorber les subjectivités des autres parties prenantes sans effacer la sienne, deviennent autant d'éléments décisifs pour la constitution des réputations et la pérennisation des trajectoires professionnelles.

Bibliographie

- CARDON V., PILMIS O., 2014, Travailler à tout prix: Les rétributions monétaires et non monétaires du travail artistique, *L'Observatoire*, vol.1, n° 44, pp.24-26.
- CLOT Y., 2010, Le travail à coeur. Pour en finir avec les risques psychosociaux, Paris : La Découverte.
- CNC, 2018, *Le marché de l'animation en 2017*, https://www.cnc.fr/cinema/etudes-et-rapports/etudes-prospectives/le-marche-de-lanimation-en-2017_555667
- DEJOURS C., 2016, « La référence à l'activité en psychodynamique du travail », in M-A. DUJARIER, C.GAUDART, A.GILLET, P.LENEL (Eds.), *L'activité en théorie – Regards croisés sur le travail*, Toulouse : Octarès Editions.
- HIRSCHMAN A., 2011, Exit, voice, loyalty : Défection et prise de parole, Bruxelles: Université de Bruxelles
- INSEE, 2011, La population active en métropole à l'horizon 2030 : une croissance significative dans dix régions, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2124013>
- INSEE, 2018, Tableaux de l'économie française, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3303417?sommaire=3353488>
- INSEE, 2019, Population selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2018, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381478>
- INSEE, 2019, Diplôme le plus élevé selon l'âge et le sexe en 2018, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2416872>
- MARESCA S., 2014, « Nouvelles relations de travail en régime numérique. Le cas de la photographie professionnelle », *Réseaux*, vol. 186, no. 4, pp. 199-220.
- MENGER, P.-M., 1997, *La Profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, Paris : La Documentation française.
- MOULIN R., 1993, L'artiste, l'institution et le marché, Paris : Flammarion.
- NAVARRO C., 2001, « Partage de l'information en situation de coopération à distance et nouvelles technologies de la communication : bilan de recherches récentes », *Le travail humain*, vol. 64, n° 4, pp. 297-319.
- PILMIS O., 2007, « Des "employeurs multiples" au "noyau dur" d'employeurs : Relations de travail et concurrence sur le marché du travail des comédiens », *Sociologie du travail*, vol. 49, no 3, p. 297-315.
- L'Observatoire des contrats audiovisuels (OPCA), 2018, Rapport Animation 2018, En ligne: https://www.sacd.fr/sites/default/files/opca_2018_v2_rapport.pdf.
- SORIGNET P-E., 2004, « Un processus de recrutement sur un marché du travail artistique : le cas de l'audition en danse contemporaine », *Genèses*, vol. 57, pp. 64–88.
- ZIMMERMAN B., 2014 [2011], *Ce que travailler veut dire – Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris : Economica (coll. Etudes Sociologiques, 2^e ed.).