
Analyse statistique de la transmission des savoir-faire dans le cinéma et l'audiovisuel

Etude effectuée

Pour le compte des associations suivantes :

ADC, AFAR, AFC, AFCE, AFR, ARC, ARDA, LMA, et LSA

Table des matières

TABLE DES MATIERES	2
CHAPITRE 1.....	5
ELEMENTS DE METHODOLOGIE.....	5
I. REPONSES ET NON REPONSES	5
II. TAILLE DE L'ECHANTILLON ET SIGNIFICATIVITE	5
III. LES TRANSFORMATIONS EFFECTUEES	6
CHAPITRE 2	7
LES REPONSES QUESTION PAR QUESTION	7
I. QUEL EST LE PROFIL DES ENQUETES ?.....	7
<i>Question 1 : Le type de film.....</i>	7
<i>Question 2 : Le département de l'enquête.....</i>	8
<i>Question 2 et question b : Le département des stagiaires.....</i>	8
<i>Question 2 bis : L'enquête est-il chef de poste ?</i>	10
<i>Question 3 : La durée du contrat</i>	10
<i>Question 3 bis : Le temps de travail</i>	11
<i>Question 5 +question a : La composition de l'équipe.....</i>	12
II. LES STAGIAIRES	13
<i>Question 5 : Provenance du stagiaire.....</i>	13
<i>Question 6 : Temps de présence du stagiaire.....</i>	14
<i>Question 7 : Tâches confiées au stagiaire.....</i>	14
<i>Question 8 : Gratification financière mensuelle accordée.....</i>	15
<i>Question 9 : Défraiements</i>	16
<i>Question 10 + question d : Transmission du savoir-faire entre maître de stage et stagiaire.....</i>	16
<i>Question 11 : Relation avec l'établissement de formation</i>	16
<i>Question c : S'agit-il d'un remplacement ?</i>	17
CHAPITRE 3	18
TYPOLOGIE DES STAGIAIRES.....	18
I. DES PROFILS DE STAGE DIFFERENTS	18
<i>A. Les conditions de travail du maître de stage influent sur la propension à accueillir un stagiaire et le type de stage proposé....</i>	18
<i>B. Les conditions de travail du stagiaire sont liées à celles du maître de stage.....</i>	23
II. DES RELATIONS ENRICHISSANTES POUR LE STAGIAIRE, MAIS PEU DE SUIVI DE LA PART DES ETABLISSEMENTS DE FORMATION	25
<i>A. Comment expliquer les différences de qualité de transmission dont bénéficient les stagiaires ?.....</i>	25
<i>B. Des relations avec l'organisme d'origine du stagiaire distendues</i>	27
III. LES STAGIAIRES SONT D'AVANTAGE ACCUEILLIS AU SEIN D'EQUIPES INCOMPLETES	27
CHAPITRE 4	29
LE STATUT DES STAGIAIRES.....	29
I. LE LIEN ENTRE TACHE QUALIFIEE ET TRANSMISSION DES SAVOIRS	29
II. LES STAGIAIRES SONT-ILS DES REMPLAÇANTS ?	31
III. LE ROLE DE LA GRATIFICATION.....	32
SYNTHESE.....	34
ANNEXE.....	36
LES TECHNIQUES STATISTIQUES UTILISEES	36

Cette étude est réalisée d'après une enquête mise en œuvre par les associations suivantes : ADC, AFAR, AFC, AFCE, AFR, ARC, ARDA, LMA, et LSA. Elle a pour objectif d'étudier les conditions dans lesquelles se déroulent les stages conventionnés dans le monde du cinéma et de l'audiovisuel.

Traditionnellement, l'accession aux métiers du cinéma et de l'audiovisuel se faisait en grande partie « sur le tas », via des stages. Le stagiaire « sous contrat » de travail rémunéré avec le producteur acquerrait savoir et expérience en échange de tâches simples. A l'issue d'un certain nombre de stages (généralement 3), il devenait assistant et intégrait une équipe.

Aujourd'hui, la situation est tout à fait différente. Les conventions de stage concernent des étudiants ou des élèves et sont signées avec le producteur par leur établissement scolaire ou leur centre de formation, dans le cadre de leurs études. Ces stagiaires d'un nouveau type ne font plus partie d'une équipe puisque leur statut les met à l'écart. Le recours systématique au stage pour valider un diplôme multiplie le nombre de stagiaires et divise leurs chances d'accéder à un métier.

Les stages de l'ancien type sous contrat de travail existent encore mais sont devenus beaucoup plus rares. Pour distinguer ces stagiaires « apprentis » de ceux sous convention, les partenaires sociaux les appellent désormais « adjoints ».

Cette étude se propose de mesurer la place du stagiaire sous convention dans l'audiovisuel et le cinéma. Cela passera par deux axes d'analyse principaux.

D'une part, nous déterminerons le rôle que remplissent les stages pour le stagiaire : s'agit-il d'une mission de formation ou bien d'intégration au monde professionnel ? Dans le premier cas, ils sont caractérisés par le côté « scolaire » et finalement la prédominance d'une relation pédagogique. Dans le second cas, ils permettent davantage au stagiaire de se confronter à la réalité du monde du cinéma, en constituant un élément à part entière du projet auquel il participe.

D'autre part, nous tenterons d'évaluer la « qualité » des stages proposés dans le monde du cinéma et de l'audiovisuel : ce secteur d'activité est-il adapté et accueillant pour les stagiaires ? De plus, les stages réalisés sont-ils réussis ? La situation sera jugée par rapport à deux extrêmes. Le stage d'observation pure ne demande aucun effort d'intégration et de participation de la part du stagiaire, et est donc moins formateur. Le remplacement de poste, quant à lui, ne sert pas l'objectif de transmission de savoir du stagiaire, dans la mesure où celui-ci est considéré comme un membre de l'équipe de travail déjà suffisamment compétent pour remplir les obligations liées au poste. Ce type de stage pose d'ailleurs un problème dans la mesure où il correspond soit à la situation d'un apprenti, non encore assez formé, soit à celle d'un employé potentiel, qui ne profiterait pas des avantages d'un vrai contrat.

Nous procéderons en trois parties :

1. Dans la première partie, nous donnerons les réponses « brutes » des enquêtés
2. Dans la seconde partie, nous évaluerons dans quelle mesure le stagiaire et le maître de stage sont liés, et quelle est la place du stagiaire dans une équipe de travail et dans le monde du cinéma en général
3. La troisième partie complètera la seconde, car nous y étudierons le travail effectué par le stagiaire et nous nous demanderons si le statut accordé au stagiaire est conforme au type de tâche qui lui est confié.

Il serait difficile de faire des généralités à propos de chaque question traitée ; nous essaierons ainsi de distinguer les situations et phénomènes particuliers à certains types de film ou de département. Cela nous amènera à dégager différents profils de stagiaires.

Chapitre 1

Eléments de méthodologie

I. Réponses et non réponses

Le questionnaire comporte onze questions principales. Elles portent sur :

- Les caractéristiques du maître de stage (durée du contrat, temps de travail hebdomadaire et quotidien, statut)
- L'environnement de travail (taille de l'équipe, département, type de film)
- Les caractéristiques du stagiaire (formation initiale ou continue, provenance du stagiaire)
- La qualité de la transmission du savoir, le type de tâches effectuées par le stagiaire, et les relations du responsable de stage avec l'établissement scolaire.

Pour certaines questions, les réponses attendues sont des nombres (heures, jours, semaines), dont les unités de mesure sont données. Les autres sont des questions à choix multiples ou bien des menus déroulants (excepté la question 5-c portant sur le nom de l'établissement du stagiaire conventionné).

Le taux de réponse est élevé à toutes les questions (cf. première partie : les réponses question par question), sauf pour celles renseignant le nom et le type de l'établissement du stagiaire conventionné et celles précisant la gratification accordée à celui-ci. Dans le premier cas, on peut faire l'hypothèse d'une ignorance du parcours académique du stagiaire de la part du chef de poste. Le cas des gratifications est quant à lui plus complexe. Soit les gratifications accordées sont nulles, les non-réponses étant en fait équivalentes à des 0. Soit les personnes interrogées ignorent véritablement la gratification versée à leur stagiaire. Le deuxième cas témoignerait d'une déresponsabilisation du maître de stage, qui n'est pas le signataire de la convention de stage. Le stagiaire « traditionnel », ou « adjoint » a un salaire clairement défini par les conventions collectives.

Enfin, un élément important est la subjectivité de certaines variables. En effet, la frontière entre "transmission effective" et "transmission faible" dépend amplement de la perception des enquêtés. C'est également le cas pour la variable "tâche effectuée".

II. Taille de l'échantillon et significativité

301 réponses ont été recueillies (en fait 297, car 4 ont été validées sans être remplies). Le questionnaire comportait deux déroulements distincts selon que le stagiaire conventionné se trouvait dans le département de l'enquête (ceux qui remplissaient par un chiffre supérieur à 0 la question « nombre de stagiaires conventionnés ») ou que le stagiaire avait été observé dans un autre département.

51 enquêtés ont observé un ou plusieurs stagiaires dans leur département, 148 ont observé des stagiaires dans d'autres départements. Le reste des réponses concerne des expériences directes de transmission des savoirs (souvent de chef de poste vers son assistant).

Concernant le premier déroulement (ceux qui avaient un stagiaire dans leur département), les questions sur le stagiaire sont plus détaillées et nous avons donc plus de données à notre disposition.

Des questions étaient cependant communes aux deux déroulements (stagiaires dans le département de l'enquêté ou stagiaires observés dans d'autres départements) ce qui nous a permis d'agréger les réponses concernées. Il s'agit en effet de la même « population » de stagiaires : seule la position de l'enquêté diffère.

Dans la première partie de l'analyse du questionnaire, nous agrégerons les réponses lorsqu'il est possible de le faire.

III. Les transformations effectuées

Des modifications mineures ont été effectuées afin de faciliter le traitement statistique :

– Dans le cas de la durée de travail journalière, la modalité "plus de 12" heures a été remplacée par 13. La variable est donc sans doute biaisée vers le bas, car il est possible que certains enquêtés travaillent plus de 13 heures par jour.

– En ce qui concerne la question de la transmission, les réponses ont été affinées en fonction des commentaires joints en fin de questionnaire. Certaines personnes n'avaient pas répondu à la question tout en y répondant implicitement dans leurs commentaires ; leur questionnaire a donc été complété pour augmenter le taux de réponse et améliorer ainsi la significativité.

Certains commentaires font état d'une limitation dans le formulaire du questionnaire : on ne pouvait indiquer la présence d'un stagiaire que dans un seul département alors qu'il arrive fréquemment qu'on puisse en observer dans plusieurs en même temps.

Chapitre 2

Les réponses question par question

I. Quel est le profil des enquêtés ?

Question 1 : Le type de film

Pourcentage de non réponses : 1%

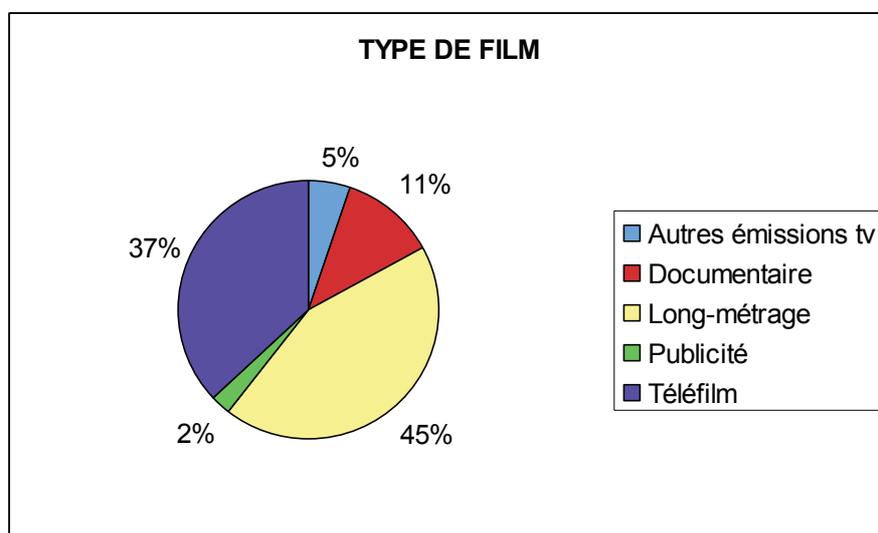


Figure 1 : Type de film de l'enquêté

Deux types de film sont surreprésentés : le téléfilm et le long métrage. Ils représentent à eux deux 80% des personnes interrogées. Ensuite, le documentaire représente 11% de la population étudiée. Les autres types de film représentent moins de 5%.

Attention : l'échantillon est grandement dépendant des associations qui ont organisé ce questionnaire. Le long métrage et le téléfilm sont largement représentés car les associations réunissent des techniciens qui travaillent la plupart du temps dans la « fiction ». Concernant le documentaire, il faut préciser que les réponses proviennent pour 90% du département du montage, car les métiers représentés par les associations n'ont quasiment pas de travail dans ce secteur, à l'exception des gens de l'image et du montage.

Nous tiendrons compte de ces déséquilibres dans notre interprétation.

Question 2 : Le département de l'enquête

Pourcentage de non réponses : 2%

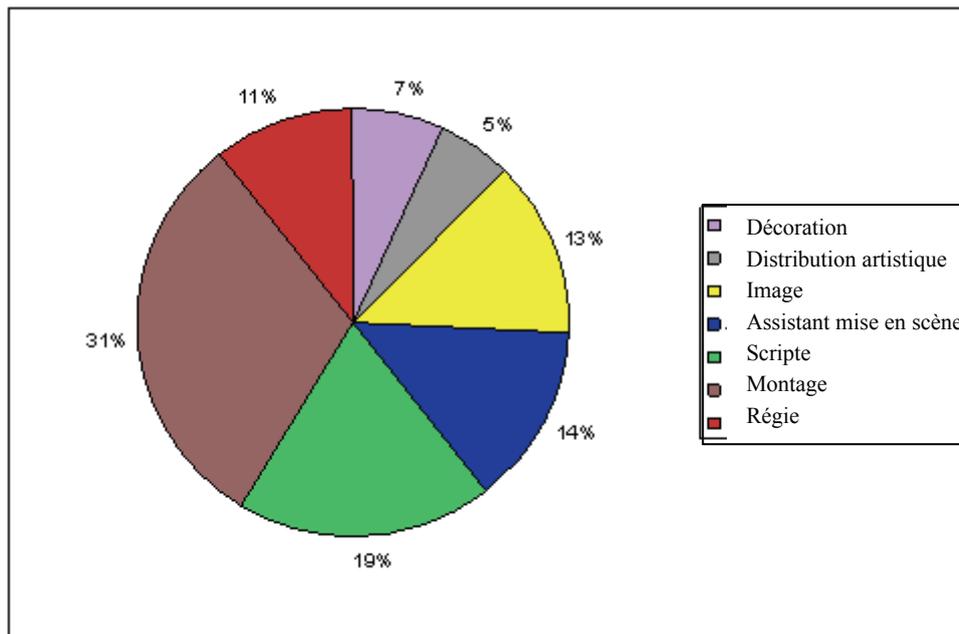


Figure 2 : Département de la personne interrogée

La répartition des effectifs est là aussi inégale, les secteurs du montage, de la mise en scène (scripte et assistant) et de l'image étant les plus importants. Les autres départements (costumes, maquillage coiffure, production, post-production, son) sont marginaux (chacun à moins de 1%). Nous ne les avons donc pas inclus dans le calcul des pourcentages.

Question 2 et question b : Le département des stagiaires

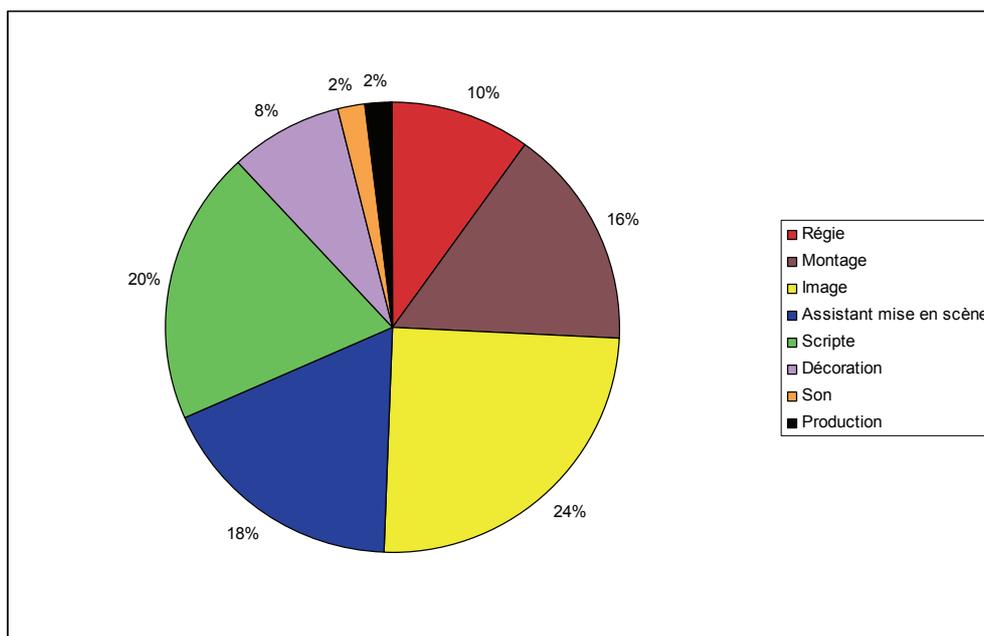


Figure 3 : Département des stagiaires internes au département de l'enquête

Nombre de réponses : 51

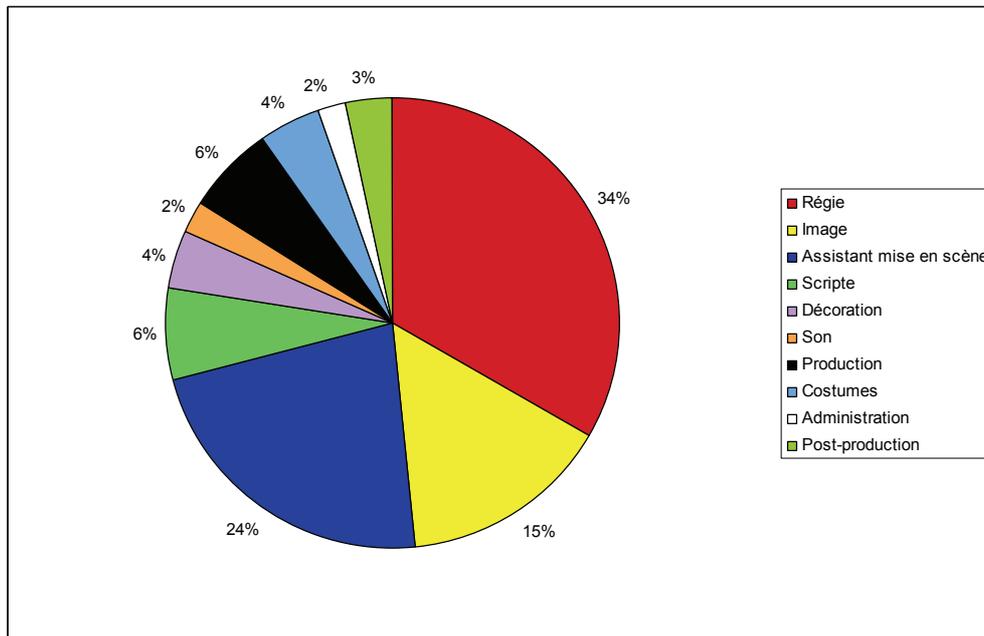


Figure 4 : Département des stagiaires observés dans d'autres départements

Pourcentage de non réponses : 41%

Selon que l'on considère les stagiaires internes ou hors du département de la personne interrogée, les résultats diffèrent.

Concernant les stagiaires observés depuis « l'extérieur », on peut remarquer que le département de la régie domine largement en termes d'accueil de stagiaires (alors que, rappelons le, ce département représente 10% de l'effectif des personnes interrogées).

Ensuite viennent la mise en scène (assistant) et l'image.

Certains départements ne travaillent pas sur le plateau de tournage (montage, distribution artistique). Il est donc logique que l'observation extérieure soit rendue difficile.

Il faut donc bien prendre en compte la spécificité de chaque échantillon (stagiaires internes et externes au département). Le problème est d'importance pour le montage notamment, qui accueille un tiers des stagiaires internes au département, mais qui n'est pas mentionné en ce qui concerne les stagiaires externes.

Cette étude va nous permettre de mesurer l'accueil proposé aux stagiaires, leurs conditions de travail, la qualité de la transmission et quels départements sont les plus accessibles.

Question 2 bis : L'enquêté est-il chef de poste ?

Pourcentage de non réponses : 7%

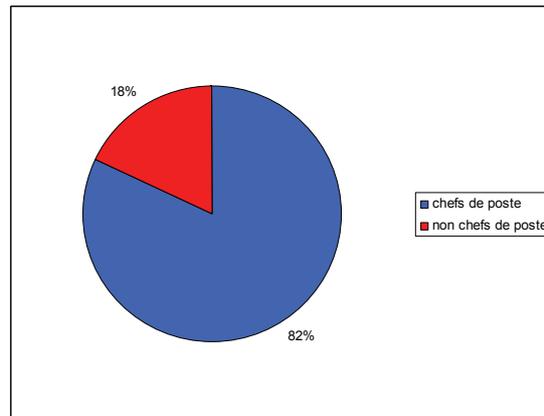


Figure 5 : Proportion de chefs de poste parmi les personnes interrogées

Les chefs de poste représentent plus de $\frac{3}{4}$ des enquêtés.

Question 3 : La durée du contrat

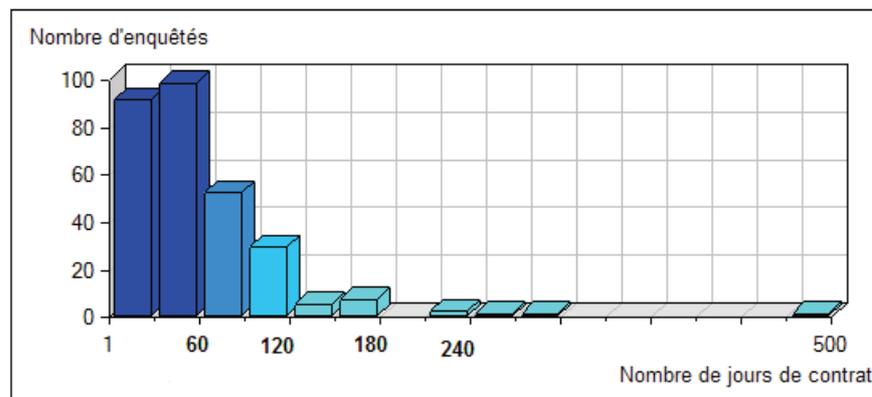


Figure 6 : Effectif de personnes interrogées en fonction de la durée de leur contrat

(Le premier cube représente les contrats de 1 à 30 jours, le second, les contrats de 30 à 60 jours, et ainsi de suite.)

	Durée du contrat	Durée du contrat (hors contrats courts)
Moyenne	59	64
Médiane	48	50
Maximum	500	500
Minimum	1	3
Ecart type	51	50.6

(Les durées sont exprimées en jours)

La durée de contrat des enquêtés est en moyenne de 10 à 11 semaines. Inclure les contrats courts (inférieurs à deux semaines) ou non ne modifie pas sensiblement les chiffres, les contrats courts constituant de toute façon une minorité.

Question 3 bis : Le temps de travail

	Nombre quotidien d'heures	Nombre hebdomadaire de jours
Moyenne	9.7	5.2
Médiane	9	5
Maximum	+ de 12	7
Minimum	3	3
Ecart type	1.8	0.5

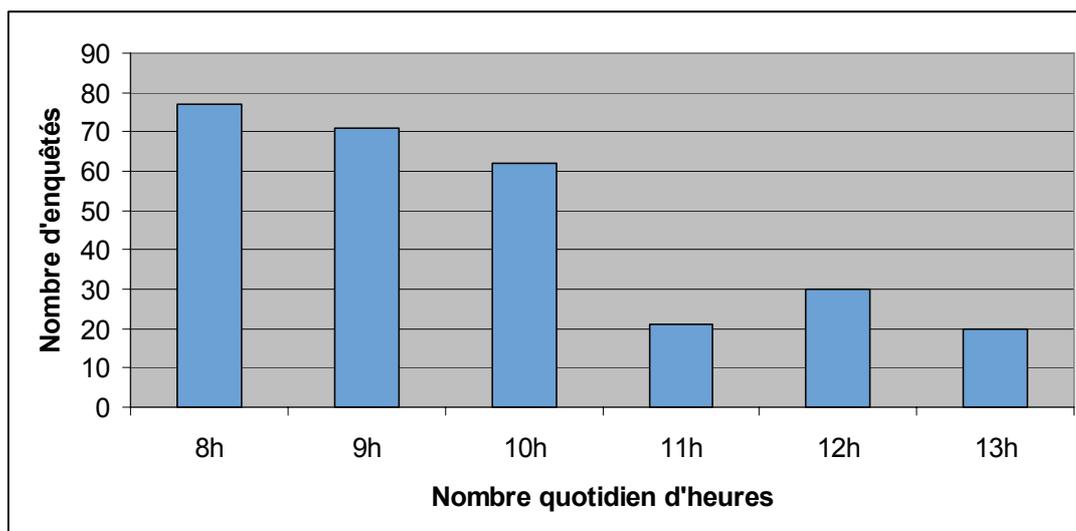


Figure 7 : Temps de travail quotidien des personnes interrogées

La plupart des enquêtés travaillent entre 8h et 10h ; la médiane étant de 9h, cela signifie que la moitié des personnes interrogées travaille davantage que 9h. La semaine à 5 jours constitue la norme (2/3 des cas).

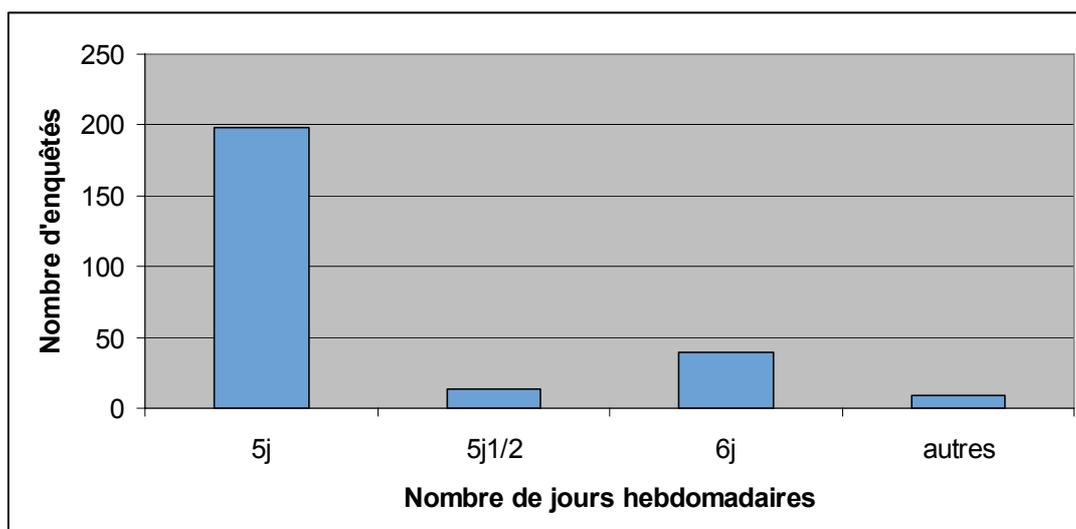


Figure 8 : Temps de travail hebdomadaire des personnes interrogées

Attention : la modalité « 5 jours et demi » n'était pas prévue dans le questionnaire, mais certains individus ont déclaré explicitement ce temps de travail hebdomadaire. Nous les isolons donc, le reste de l'effectif des personnes interrogées travaillant 5 jours et demi par semaine mais ne s'étant pas déclaré comme tel est classé dans les modalités « 5 jours » ou « 6 jours ».

Question 5 +question a : La composition de l'équipe

	Nombre d'adjoints	Nombre de stagiaires conventionnés	Nombre de stagiaires conventionnés externes au département
Non réponses	32%	29%	22%
Moyenne	1.2	0.3	
Médiane	1	0	
Maximum	10	5	
Pourcentage de personnes interrogées n'en bénéficiant pas	32%	76%	40%
Pourcentage de personnes interrogées bénéficiant d'exactly 1 ...	46%	21%	

Lecture :

- 32% des personnes interrogées n'ont pas d'adjoint
- 46% des personnes interrogées ont exactement 1 adjoint
- parmi ceux qui n'ont pas de stagiaires dans leur département, 60% ont répondu « oui » à la question « avez-vous observé des stagiaires dans d'autres départements ? »

Ainsi, la majorité des plateaux de tournage accueille au moins un stagiaire. En revanche, il est rare de trouver des stagiaires simultanément dans chacun des départements .

La moitié des personnes interrogées a au moins un adjoint. 32% des personnes n'ont pas d'adjoint, environ la moitié en ont 1 exactement.

Nous rappelons que le terme adjoint est la désignation actuelle dans la liste des fonctions de ceux qu'on appelait stagiaires autrefois, salarié sous contrat de travail avec le producteur. Leur intégration à l'équipe était un élément important de leur formation, ce qui explique pourquoi il rentre en compte dans la composition d'une « équipe complète ». Attention toutefois, les chiffres présentés sont sans doute biaisés à la hausse car nous avons décidé de ne pas comptabiliser les non réponses. Si l'on considère que chaque non réponse équivaut à un 0, les chiffres sont sensiblement différents et la proportion de chefs de poste disposant d'adjoints diminue, au point d'inverser la tendance. Les chefs de poste ne disposant pas de l'aide d'adjoints deviennent majoritaires.

Pourcentages toutes réponses confondues	Nombre d'adjoints
Pourcentage de personnes interrogées n'en bénéficiant pas	54%
Pourcentage de personnes interrogées bénéficiant d'exactly 1 ...	31%

En ce qui concerne les stagiaires conventionnés internes au département de l'enquête, leur répartition est plus inégale. De plus, ils sont moins fréquents que les autres membres de l'équipe, sans que leur nombre soit négligeable toutefois (environ 20% des cas). Quant aux stagiaires externes au département, si l'on ne prend pas en compte les non réponses, les personnes interrogées mentionnent la présence de stagiaires dans leur entourage pour 60% des cas. Si on intègre les non réponses, cette proportion tombe à 47%. Cependant, dans les deux cas, les enquêtés témoignent de la présence importante de stagiaires dans l'activité audiovisuelle.

Le fait de travailler dans une équipe complète concerne deux tiers de la population interrogée. Cette proportion est de respectivement 84% et 85% chez les assistants mise en scène et dans la décoration. En revanche, elle est de 7% dans le montage : ceci tient à la présence devenue exceptionnelle des adjoints dans ce département.

	Composition d'une équipe complète		Pourcentage d'équipes complètes
	Nombre d'assistants	Nombre d'adjoints	
Image	2	1	66%
Assistant mise en scène	2	1	84%
Scripte	0	0	Non défini
Régie	2	1	57%
Montage	1	1	7%
Son	1	0	50%
Décoration	2	1	85%
Distribution artistique	0	0	Non défini
Total			67%

Nous nous pencherons particulièrement sur la question suivante : quelle est la relation entre équipe complète et nombre de stagiaires et/ou d'adjoints ?

II. Les stagiaires

Question 5 : Provenance du stagiaire

Pourcentage de non réponses : 84%

Peu de réponses ont été données pour cette question, ce qui témoigne sans doute du peu de connaissance (d'intérêt ?) qu'ont les maîtres de stage du cursus de leur stagiaire. Parmi les personnes ayant répondu, 23% proviennent de formation continue, le reste étant en formation initiale.

Dans le cas de la formation initiale, en ne prenant en compte que les personnes ayant répondu, on trouve que 56% des stagiaires proviennent d'une école, 31% de l'université. La formation la moins représentée est le BTS.

Dans le cas de la formation continue, 72% des stagiaires proviennent d'un organisme privé. Cependant, le faible nombre de réponses concernant cette question (11 réponses en tout) ne permet pas de généraliser ces résultats à l'ensemble de la population.

Question 6 : Temps de présence du stagiaire

	Durée du stage (en semaines)	Nombre quotidien d'heures	Nombre hebdomadaire de jours
Moyenne	9.2	8.9	5.1
Médiane	8	9.5	5
Maximum	35	+ de 12	6
Minimum	2	4	2
Ecart type	5.7	1.7	0.62

La durée des stages est en moyenne inférieure à celle des contrats des maîtres de stage ; elle est moins variable entre les stagiaires que ne l'est la durée du contrat entre les personnes titulaires. On observe un phénomène qui n'apparaissait pas pour la durée du contrat : la durée du stage est très concentrée sur une tranche, entre 6 et 8 semaines. Attention : cette constatation n'est pas contredite par le fait que la moyenne soit de 9 semaines, celle-ci étant tirée vers le haut par certains stagiaires dont les durées de stage sont extrêmement longues. On peut d'ores et déjà se demander si la concentration mesurée témoigne du caractère « forfaitaire » des stages : existe-t-il une durée moyenne fixe ? La différence entre durée des contrats et durée des stages montre que le stage est en partie déconnecté du processus de fabrication du film.

Le même constat peut être fait en ce qui concerne le nombre de jours travaillés par semaine et la charge quotidienne de travail. En effet, davantage encore que pour les maîtres de stage, la semaine de 5 jours constitue la norme (76% des cas, contre 66% pour les maîtres de stage). Le nombre d'heures travaillées pour les stagiaires est également inférieur, et plus également réparti. Là encore, la répartition se fait davantage vers le bas de l'échelle, avec des journées qui peuvent n'être que de 4 heures. On rappelle toutefois que le sondage limitait le nombre d'heures à 12, seuil légal autorisé.

Question 7 : Tâches confiées au stagiaire

Pourcentage de non réponses : 0%

Cette question n'est posée qu'à ceux qui ont déclaré au moins 1 stagiaire conventionné dans leur département (on peut en déduire qu'il se trouvait sous leur responsabilité). Les tâches réalisées sont d'autant plus courantes qu'elles demandent un investissement du stagiaire : 68% d'aide permanente, 24% de tâches qualifiées, contre 19% d'aide ponctuelle et 13% d'observation (il était possible de cocher plusieurs réponses à la fois, ce qui explique que le nombre de % dépasse les 100). Cette question va dans le sens d'une bonne intégration du stagiaire dans l'équipe de travail, qui lui confie des travaux d'importance, donc des stages de type transition vers la vie active et/ou remplacement de poste.

L'un des objectifs de cette étude est de chiffrer la proportion de stagiaires travaillant en remplacement de poste. La part importante d'« aide permanente » et d'« aide qualifiée » va dans

le sens d'un remplacement fréquent. Pour nous en assurer, nous croiserons les réponses à cette question avec celles des questions portant sur la transmission, le lien avec l'établissement scolaire, et les conditions de travail du stagiaire.

Question 8 : Gratification financière mensuelle accordée

Pourcentage de non réponses : 27%

Là encore, cette question n'était posée qu'aux personnes ayant déclaré un stagiaire conventionné dans leur département.

	Gratification des stagiaires	Gratification des stagiaires (hors non réponses)
Moyenne	326	520
Médiane	0	368
Maximum	2400	2400
Minimum	0	0
Ecart type	540	606

En ce qui concerne les gratifications, elles sont en revanche réparties de façon très inégalitaire. Lorsque l'on considère que les valeurs manquantes sont des valeurs nulles, l'absence de gratification concerne plus de la moitié de la population des stagiaires. Ensuite, parmi ceux qui reçoivent une gratification, elles sont en général supérieures à 300 euros.

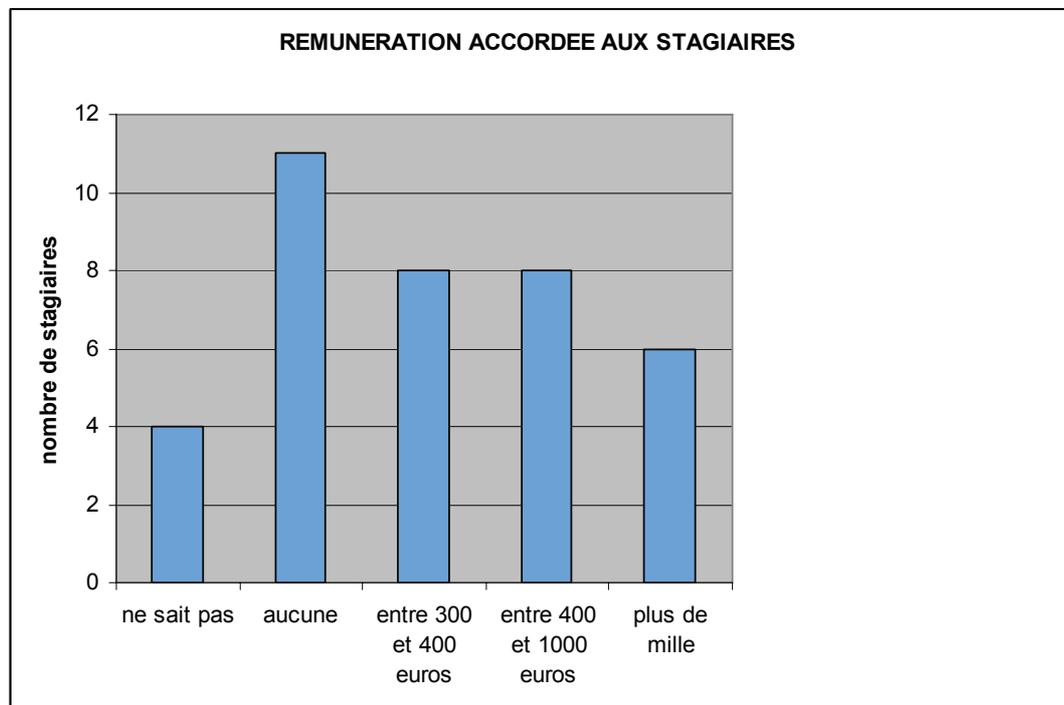


Figure 9 : Répartition des stagiaires conventionnés en fonction de la gratification mensuelle perçue

NB : ce graphique ne prend pas en compte les personnes n'ayant pas répondu à la question. La modalité «ne sait pas» correspond aux personnes ayant inscrit comme réponse « ? ».

Question 9 : Défraiements

Pourcentage de non réponses : 29%

Si l'on ne considère que les personnes ayant répondu à la question, les stagiaires touchant des défraiements et ceux n'en touchant pas forment deux groupes de taille presque égale (20 personnes dans le premier cas, 16 personnes dans l'autre). Cependant, comme un tiers des personnes n'ont pas répondu, on peut avancer l'hypothèse qu'une majorité des stagiaires ne touche pas de défraiements.

Dans la suite de l'étude, nous nous demanderons si les gratifications et défraiements touchés traduisent une position particulière du stagiaire dans l'équipe. En particulier, nous étudierons la relation entre gratification et tâches réalisées.

Question 10 + question d : Transmission du savoir-faire entre maître de stage et stagiaire

Pourcentage de non réponses : 0% dans le cas des stagiaires internes au département de l'enquête
8% dans le cas des autres stagiaires

La transmission de savoir entre les stagiaires conventionnés et leur maître de stage est importante. Dans 72% des cas, la transmission est effective, faible dans 23%. Elle n'est inexistante que pour 4% des stagiaires conventionnés.

En ce qui concerne les stagiaires observés dans d'autres départements, la transmission est effective dans 62% des cas, faible dans 30% des cas, et inexistante pour le reste.

Question 11 : Relation avec l'établissement de formation

Pourcentage de non réponses : 83%

Les relations avec l'établissement de formation sont très faibles.

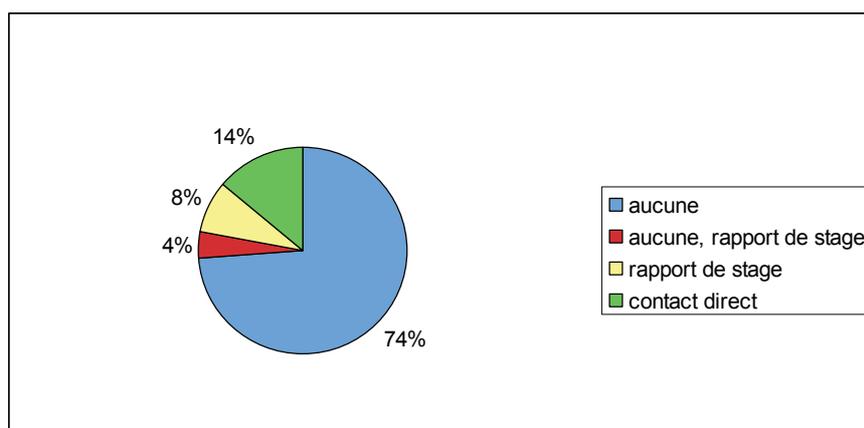


Figure 10 : Type de relation entre le maître de stage et l'établissement de provenance du stagiaire

Près des $\frac{3}{4}$ des maîtres de stage n'ont aucune relation avec l'établissement de formation des stagiaires qu'ils accueillent. Un rapport de stage est cependant rédigé pour un nombre non négligeable de stagiaires conventionnés (environ 16% d'entre eux).

Question c : S'agit-il d'un remplacement ?

Pourcentage de non réponses : 42%

Si l'on intègre les non réponses, la proportion de stagiaires effectuant des remplacements de poste est de 19%. Si l'on considère uniquement les personnes ayant répondu, 33% des stagiaires prennent la place d'un contrat.

Chapitre 3

Typologie des stagiaires

Dans cette partie, nous nous attacherons à dégager deux « effets » distincts des caractéristiques du maître de stage et de l'environnement de travail sur les conditions de travail des stagiaires ainsi que son insertion dans l'équipe :

- D'une part, nous nous demanderons en quoi ces caractéristiques ont un impact sur la propension à accueillir des stagiaires. Ainsi, nous montrerons qu'il existe différents profils de maître de stage et d'environnement de travail, et donc différents types de stages proposés.
- D'autre part, nous évaluerons dans quelle mesure les stagiaires dépendent de leur maître de stage. Les réponses que nous apporterons seront une première réponse à la question du remplacement : plus les caractéristiques des maîtres de stage et des stagiaires sont proches, plus les stagiaires seront considérés comme remplaçant des postes.

I. Des profils de stage différents

A. Les conditions de travail du maître de stage influent sur la propension à accueillir un stagiaire et le type de stage proposé

1. Le type de film

Si l'on ne considère que le premier groupe de stagiaires conventionnés (ceux sous la responsabilité des enquêtés), c'est dans les "autres émissions tv" que la proportion de stagiaires employés est la plus importante. Environ 30% des personnes travaillant dans ce type de film ont un stagiaire dans leur équipe. Dans le long métrage, cette proportion est de 20%. Par contre, la publicité n'accueille pas de stagiaires : aucun stagiaire sur les 7 contrats concernés (même si l'effectif de cette modalité n'est pas très élevé, ce qui altère la significativité des résultats).

Si l'on prend en compte l'ensemble des réponses, les proportions sont plus élevées car les conditions sont moins restrictives : il n'est pas nécessaire que le stagiaire appartienne au département de l'enquêté. Alors que les personnes ayant un stagiaire conventionné dans leur département étaient minoritaires, il semble que la présence d'au moins un stagiaire dans un projet est très fréquente, surtout dans les téléfilms et le long métrage.

Le film documentaire ne semble accueillir des stagiaires que rarement.

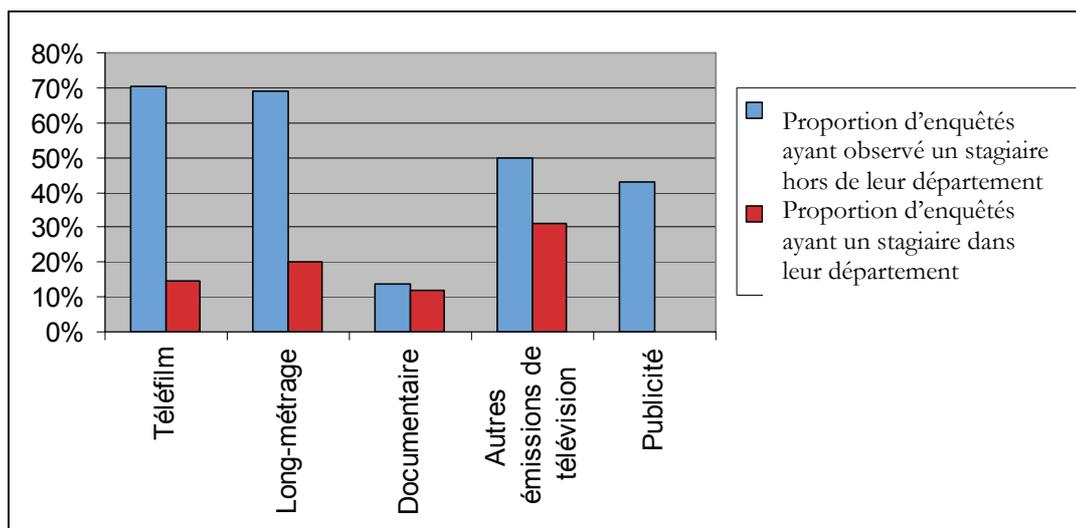


Figure 11 : Présence des stagiaires selon les différents types de film

Si l'on ne prend en compte que les stagiaires appartenant au département de l'enquête, les « autres émissions de télévision » se caractérisent pas une forte proportion de stagiaires. Sur l'ensemble des stagiaires, ce sont les projets longs (téléfilm et long métrage) qui accueillent le plus de stagiaires.

2. Le département

Les données de cette question distinguent également les stagiaires appartenant au département de l'enquête des autres. On dispose :

- du pourcentage d'enquêtés ayant un stagiaire dans leur département.
- du pourcentage d'enquête ayant observé un stagiaire dans un autre département, ainsi que du département dans lequel celui-ci est observé.

Les réponses à la deuxième série de questions ont été données dans la première partie. Elles montraient que les départements dont l'effectif de stagiaires était le plus important étaient la régie, la mise en scène (assistant) et l'image ; nous avons cependant mis en valeur le biais qui consistait à ne pas prendre en compte les départements non « visibles » (distribution artistique, montage). Nous ne pouvons déterminer la propension à accueillir des stagiaires pour chaque département, car du fait même de l'intitulé de la question, seuls les départements ayant un stagiaire sont mentionnés.

En ce qui concerne la première série de réponses, nous distinguerons deux cas :

- on prend en compte les non réponses : on considère que ceux qui n'ont pas rempli la case « nombre de stagiaires » n'ont pas de stagiaires dans leur département
- on ne prend pas en compte les non réponses : seuls ceux qui ont répondu « oui » ou « non » sont comptabilisés.

Tout d'abord, nous donnons les parts de chacun des départements dans l'accueil de stagiaires, afin de déterminer les départements dont l'effectif de stagiaires est le plus important. Les résultats concernant les stagiaires extérieurs au département de l'enquête ont été donnés dans la partie I.

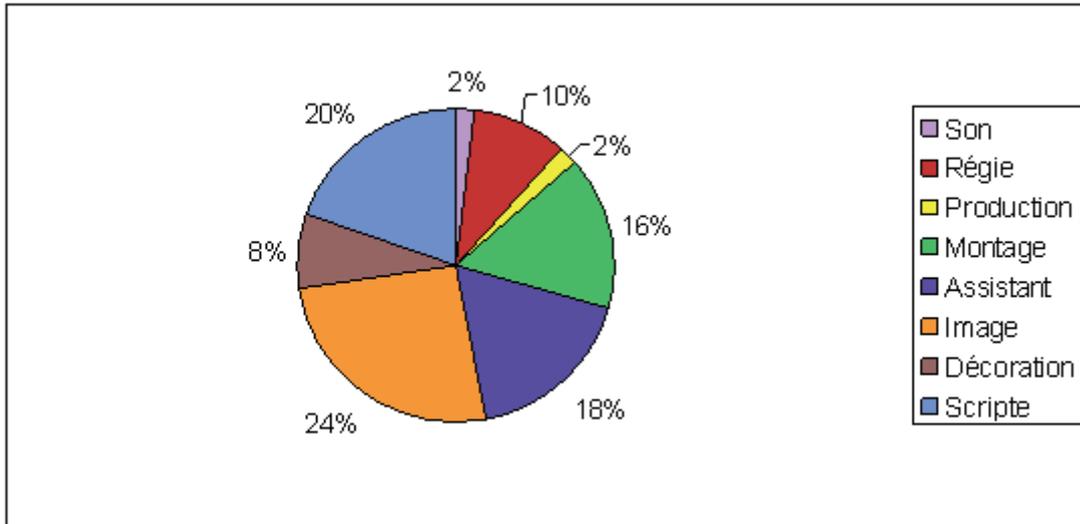


Figure 12 : Part de chaque département dans l'effectif total des stagiaires (uniquement stagiaires internes au département de l'enquête)

Les départements qui se détachent sont :

- Image
- Scripte
- Assistant mise en scène
- Montage

Cependant, ces chiffres ne prennent pas en compte la surreprésentation de certains départements parmi les enquêtés. Les départements les plus représentés ont nécessairement des effectifs de stagiaires plus importants.

Nous préférons donc une seconde statistique, qui n'est pas dépendante, elle, de l'importance de l'effectif d'enquêtés de chaque département : le pourcentage des enquêtés ayant un stagiaire dans son département. Les comparaisons entre départements ont alors un sens : on mesure la présence réelle des stagiaires par département.

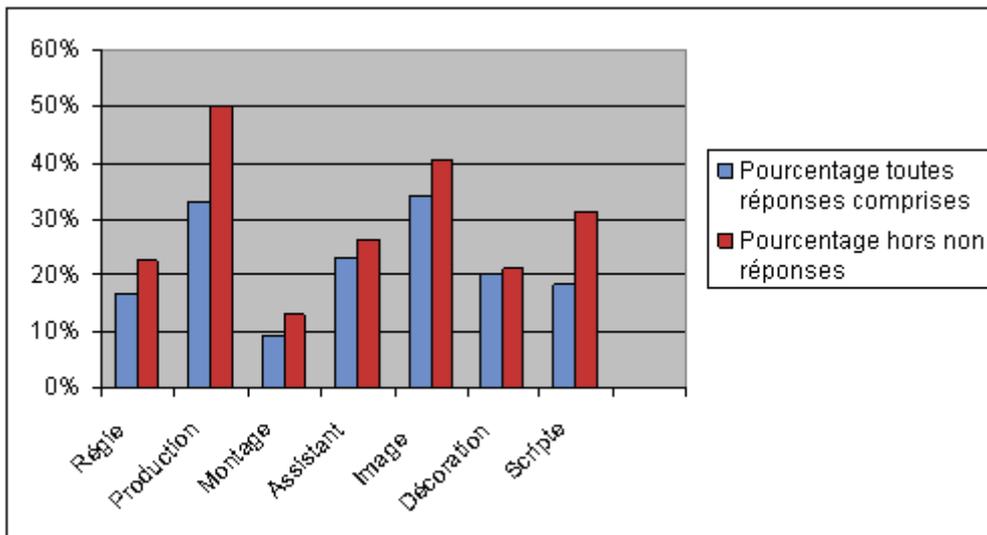


Figure 13 : Présence des stagiaires selon les différents départements

Les départements les plus marqués par la présence de stagiaires sont l'image, la production et les assistants mise en scène. Le département production n'apparaissait pas jusqu'alors car les effectifs de stagiaires sont faibles dans l'absolu (1 seul stagiaire sur les 51 comptabilisés). Cependant, ce faible effectif rend difficile une généralisation.

Une régression économétrique (effectuée en excluant les non réponses) donne le même résultat. On obtient le classement suivant des départements ayant le plus de chance d'accueillir des stagiaires (les départements non mentionnés dans le classement ne sont pas significatifs) :

1. Image
2. Assistant mise en scène
3. Scripte
4. Montage

Ainsi, sans prendre en compte les caractéristiques autres que les départements (chef de poste, durée de contrat, etc.), c'est le département « Image » qui emploie le plus de stagiaires. La probabilité d'appartenir à ce département lorsqu'on est stagiaire est au moins deux fois plus importante, toutes choses égales par ailleurs, que celle d'appartenir à d'autres départements. Cela signifie que par rapport à une personne qui possède les mêmes caractéristiques que lui mais n'appartenant pas au même département, une personne travaillant dans le secteur de l'image a deux fois plus de chances d'accueillir un stagiaire.

En ce qui concerne le type de film, « autres émissions de télévision » est la seule modalité représentative. L'effet de l'appartenance à ce type de film est de l'ordre de celui du département "Image".

3. Le temps de travail et la durée du contrat

On étudie les coefficients de corrélation entre la variable "stagiaires conventionnés" et d'autres variables concernant le maître de stage. On rappelle que l'objectif de cette section est de dégager les caractéristiques des maîtres de stage et des équipes qui accueillent le plus fréquemment des stagiaires. On présente dans le tableau suivant les résultats obtenus :

	Corrélation	Significativité
Nb d'heures/jour Du maître de stage	0.08	20%
Contrat long	0.08	17%

Lecture : Le coefficient de corrélation indique la liaison entre deux variables. Il est compris entre -1 et 1. Plus ce coefficient se rapproche de 1, plus les variables évoluent dans le même sens. Lorsqu'il converge vers -1, les variables évoluent en sens inverse. Enfin, lorsqu'il est proche de 0, on ne peut dégager de liaison entre les deux.

Lorsque le seuil de significativité augmente, la probabilité que l'on se trompe en acceptant d'analyser cette statistique est plus élevée. Un seuil de significativité de 20% veut dire que dans le

cas d'une autre réalisation, le résultat possède moins de 20% de chances d'être différent. Plus le seuil de significativité diminue, meilleure est la statistique. Le seuil communément retenu est 5%. Ici, la statistique proposée est donc de faible qualité.

Interprétations : Ce tableau montre que la plupart des variables renseignant sur le maître de stage ne présentent pas de corrélations uniformes significatives avec le fait d'employer un stagiaire. Il relativise la plupart des explications à l'emploi d'un stagiaire que l'on pourrait tirer des conditions de travail des maîtres de stage.

Toutefois, ces chiffres concernent l'ensemble de la population. Il est possible de dégager des corrélations faisant sens lorsque l'on se concentre sur certains départements ou certains types de films. Pour les longs métrages et les documentaires, le temps de travail des maîtres de stage joue de façon significative, mais dans des sens opposés. Dans les longs métrages, on emploie davantage de stagiaires lorsque les journées sont longues, l'inverse étant vrai dans les documentaires. La même méthode appliquée aux différents départements ne donne des résultats intéressants que pour le département du montage : le fait d'employer des stagiaires conventionnés est lié négativement au temps de travail du stagiaire.

Lorsqu'on croise le nombre d'heures de travail quotidien du maître de stage avec le fait d'employer des stagiaires conventionnés, on remarque que ce sont ceux qui travaillent le plus ("supérieur à 11h") qui emploient le plus de stagiaires (27% des contrats). Il faut cependant nuancer ce résultat, car le fait de travailler beaucoup peut être corrélé avec le fait d'être chef de poste ; on attribuerait abusivement l'effet lié au fait d'être chef de poste à la charge de travail.

Le phénomène ne fonctionne pas en sens inverse : ce ne sont pas ceux qui travaillent le moins qui emploient le moins de stagiaires, mais ceux dont la durée de la journée est comprise entre 8h30 et 10h. Cela peut s'interpréter par le fait que les personnes travaillant environ 8h, disposant de davantage de temps, acceptent plus facilement des stagiaires que les personnes surchargées. Cela explique pourquoi le coefficient de corrélation était peu significatif entre la variable "stagiaire conventionné" et la variable "nombre d'heures de travail quotidien du maître de stage". En effet, l'effet n'est pas uniforme mais positif au deux extrémités, le coefficient de corrélation ne dissociant pas ces deux effets.

Enfin, être employé dans le cadre d'un contrat court (inférieur ou égal à deux semaines) est discriminant. On remarque une différence de près de 10 points pour l'emploi d'un stagiaire : seulement 7% des contrats courts emploient des stagiaires, contre 18% de contrats longs.

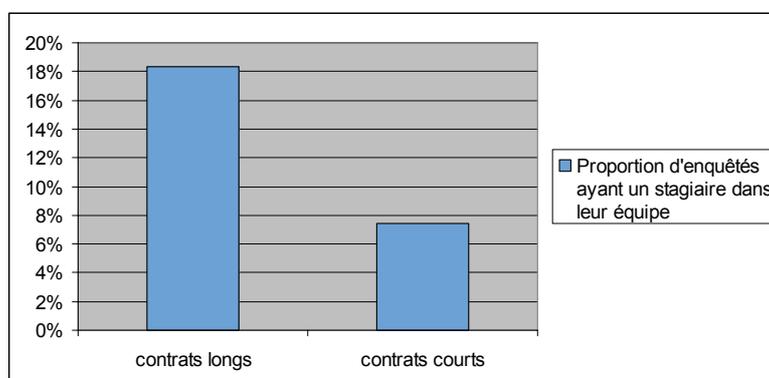


Figure 14 : Les contrats longs emploient davantage de stagiaires

On voit donc que l'élément qui détermine l'emploi du stagiaire est l'appartenance aux départements qui accueillent structurellement le plus de stagiaires : l'image, la régie, les assistants mise en scène. Le documentaire est par contre peu ouvert (même si, rappelons le, les données dont nous disposons pour le documentaire sont particulières). Une condition qui semble également nécessaire est la signature d'un contrat long (supérieur à deux semaines). Enfin, la quantité de travail du maître de stage a un effet sur l'emploi du stagiaire, cet effet n'étant cependant pas uniforme : si les maîtres de stage aux horaires les plus chargés accueillent beaucoup de stagiaires, ce ne sont pas ceux qui travaillent le moins qui en accueillent le moins. Les profils des maîtres de stage peuvent donc être différents, ce qui sous entend une hétérogénéité de la condition de stagiaire.

B. Les conditions de travail du stagiaire sont liées à celles du maître de stage

1. Durée du stage

La durée du stage est reliée de façon significative à la durée du contrat du maître de stage. Le coefficient de corrélation étant de 0,42, la relation est assez fortement positive. (Rappel : un coefficient de corrélation est d'autant plus fort qu'il se rapproche de 1 en valeur absolue). L'hypothèse d'une durée de stage « forfaitaire » de 6 à 8 semaines est donc partiellement remise en question. Dans une moindre mesure et de façon beaucoup moins significative, le nombre d'heures de travail quotidien du maître de stage est lui aussi relié à la durée du stage.

On peut affiner cette constatation en prenant les effets de chaque type de film sur la liaison entre durée du stage et durée du contrat.

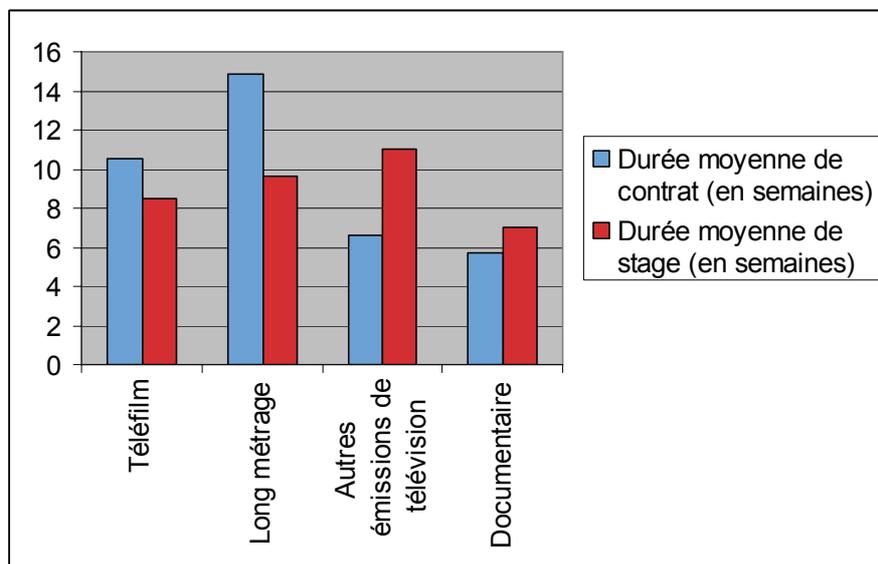


Figure 15 : Relation entre la durée du contrat du maître de stage et la durée du stage

Le « classement » n'est pas le même selon que l'on considère les durées de contrat ou de stage. Alors que les durées de contrat respectent la « logique » (longs métrages et téléfilms en tête, autres émissions de télévision puis documentaire derrière), les durées de stage sont étonnamment réparties en fonction du type de film. C'est dans les autres émissions de télévision que les stagiaires sont accueillis pour les périodes les plus longues, et ce devant le téléfilm et le long métrage. Fait marquant, dans le documentaire et surtout les autres émissions de télévision, la

durée du contrat est plus faible que la durée du stage (attention toutefois, on ne peut tirer de conclusions définitives du documentaire, du fait du trop faible nombre d'observations).

Ce phénomène peut paraître étonnant, mais s'explique assez simplement. Les contrats dans le documentaire et les autres émissions de télévision sont de durées diverses, ce qui explique une moyenne assez faible, avec une proportion importante de contrats courts. En revanche, les stagiaires dans ce type de film, lorsqu'ils sont accueillis, le sont pour des durées importantes. On assiste à un biais de sélection. Le cinéma et le téléfilm sont ouverts aux stagiaires de courte durée malgré la prédominance de contrats de longue durée chez les titulaires ; c'est la situation inverse qui prévaut dans les autres émissions de télévision et le documentaire.

2. Temps de travail du stagiaire

La liaison entre le nombre de jours hebdomadaires du stagiaire et du maître de stage est significative, positive et assez élevée (0,49). Le coefficient de corrélation le plus élevé est celui qui mesure la liaison entre le nombre d'heures de travail quotidien du stagiaire et du maître de stage (0,64). La relation entre les deux est quasi linéaire : plus le temps de travail du maître de stage augmente, plus celui du stagiaire est important.

On peut affiner la mesure de cette relation en prenant en compte l'impact du type de film. On voit bien que la durée quotidienne de travail est toujours plus faible pour les stagiaires, mais que la différence est plus marquée dans certains types de film que dans d'autres. Notamment, dans les "autres émissions de télévision" et les longs métrages, la différence est presque nulle.

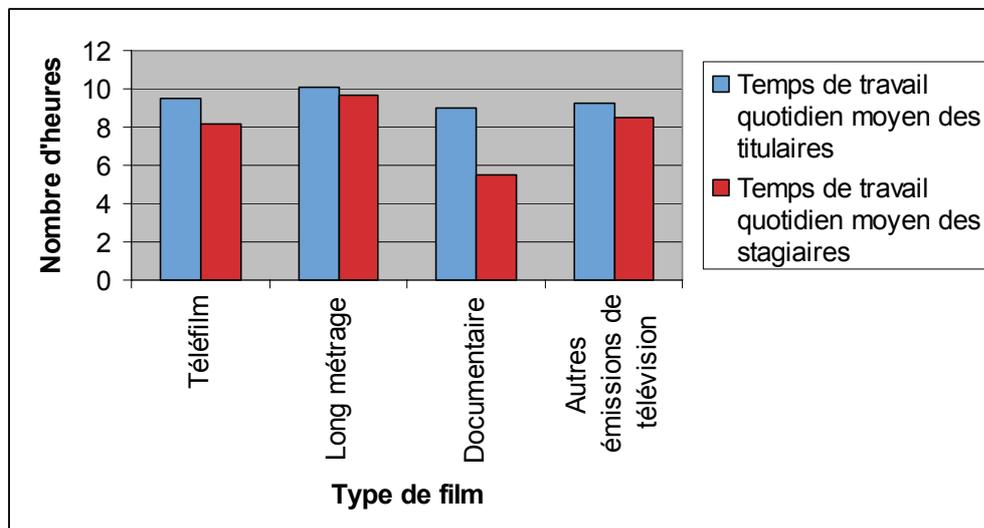


Figure 16 : Temps de travail quotidien du stagiaire et du maître de stage dans chaque type de film

Si l'on dégage des différences significatives entre types de film, le facteur explicatif le plus pertinent reste le département. C'est entre les différents départements que l'on retrouve les disparités les plus marquées. Une régression économétrique montre qu'en effectuant un classement selon le temps de travail quotidien des stagiaires, les départements seraient classés ainsi :

1. Régie
2. Scripte
3. Image
4. Assistant mise en scène
5. Décoration
6. Montage

C'est en régie que les journées sont les plus longues. Ce résultat est indépendant du fait que le nombre d'heures quotidien des maîtres de stage est lui-même le plus élevé de tous les départements (raisonnement toutes choses égales par ailleurs).

* * *

Malgré le faible nombre de données, on peut dégager les caractéristiques essentielles de l'emploi des stagiaires. Les facteurs explicatifs principaux des conditions de travail du stagiaire sont le département et le type de film. Un type de film se dégage : les "autres émissions de télévision", qui offrent au stagiaire des conditions de travail semblables à celles des maîtres de stage. La régie est le département où les journées de travail sont les plus longues. Il est également possible de dégager des relations générales : temps de travail quotidien du stagiaire et du maître de stage sont très liés. En ce qui concerne la durée du contrat et du stage, la relation est plus difficile à mettre en valeur, et dépend étroitement du type de film : dans le téléfilm et le long métrage, elle est quasi linéaire ; dans le documentaire et les autres émissions de télévision, les durées de contrat sont hétérogènes alors que les durées de stage sont toutes élevées.

Les caractéristiques du maître de stage influent à la fois sur le fait d'accueillir un stagiaire et sur les conditions de travail de celui-ci. Les rapports entre maître de stage et stagiaire s'inscrivent donc dans une relation de dépendance, qui était prévisible compte tenu de la spécificité de la condition de stagiaire.

II. Des relations enrichissantes pour le stagiaire, mais peu de suivi de la part des établissements de formation

A. Comment expliquer les différences de qualité de transmission dont bénéficient les stagiaires ?

Dans cette section, on tente de déterminer si l'existence d'une relation de dépendance entre maître de stage et stagiaire a un impact sur la transmission du savoir entre eux. Les réponses prises en comptes sont celles des deux échantillons (les stagiaires internes et externes au département de l'enquête). Pour cela, on transforme la variable « transmission » de la manière suivante :

- Transmission inexistante = 0
- Transmission faible = 0.50
- Transmission faible, effective = 0.75 (2 réponses)
- Transmission effective = 1

On obtient une variable quantitative, ce qui permet dans un premier temps de calculer des coefficients de corrélation. On peut également calculer la « transmission effective moyenne » de chaque type de film : chacun se classe sur une échelle comprise entre 0 et 100%. Plus la statistique est proche de 100%, plus la transmission est de bonne qualité ; plus elle est proche de 0%, plus la transmission est inexistante.

On veut savoir s'il existe des facteurs explicatifs de la qualité de la transmission. On étudie le coefficient de corrélation entre la variable "transmission" et les autres variables. On dégage certaines relations significatives :

Variable	Coefficient de Corrélation	Seuil de significativité
Nb d'heures/jour (du maître de stage)	0.44	0.1%
Nb d'heures/jour (du stagiaire)	0.29	5%
Durée totale (du contrat)	0.30	3%
Durée totale (du stage)	Non significatif	
Tâche effectuée	-0.24	6%

La qualité de la transmission semble dépendre de la quantité quotidienne de travail, et davantage de celle du maître de stage que de celle du stagiaire. Plus le stagiaire reste au contact du maître de stage, plus il apprend de celui-ci. De façon surprenante, la durée du contrat du maître de stage est corrélée de façon significative à la qualité de la transmission, ce qui n'est pas le cas de la durée du stage.

En ce qui concerne la qualité de la transmission, il est très clair que le long métrage se caractérise par une transmission effective (c'est le cas pour 88% des stagiaires du cinéma). C'est également vrai pour les téléfilms, mais dans une moindre mesure.

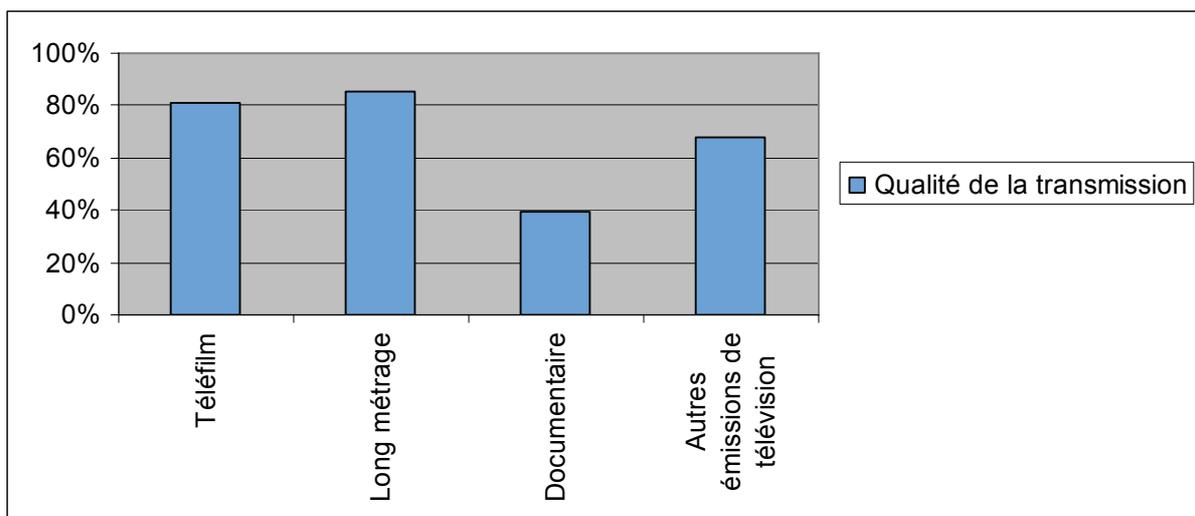


Figure 17 : Qualité de la transmission selon le type de film

Là encore, le documentaire se distingue ; c'est un type de film peu favorable à l'accueil des stagiaires et à la transmission des savoirs. Les deux phénomènes sont d'ailleurs sans doute liés : les stagiaires évitent de se diriger vers cette branche, dans laquelle un stage n'est que peu favorable ; de plus, les maîtres de stage eux-mêmes n'accueillent que peu de stagiaires dans la mesure où ils ne sont pas à même d'assurer leur formation.

En revanche, malgré une forte présence de stagiaires, les « autres émissions tv » ont un taux de transmission faible. Cela traduirait l'importance des stagiaires dans le fonctionnement de ce type de film, stagiaires ne bénéficiant d'aucune formation et étant intégrés directement en tant que membre de l'équipe à part entière.

B. Des relations avec l'organisme d'origine du stagiaire distendues

Comme nous l'avons noté dans la première partie (question 11), le stagiaire est eseuilé dans la conduite de son stage ; les interventions ou le suivi des organismes de formation sont rares.

III. Les stagiaires sont davantage accueillis au sein d'équipes incomplètes

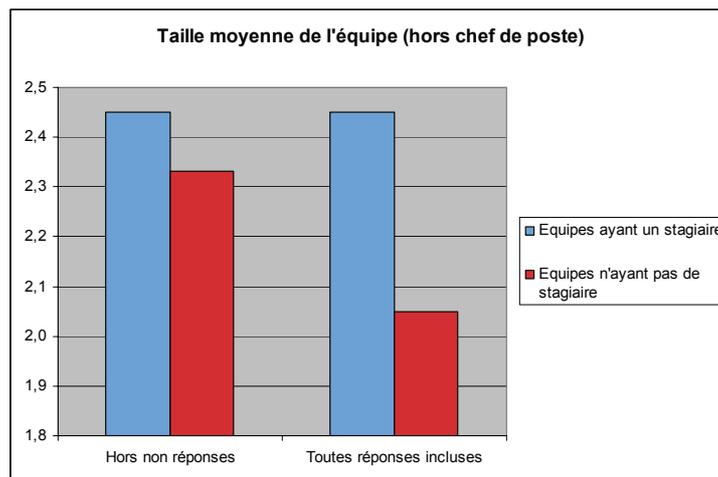


Figure 18 : Les stagiaires conventionnés sont accueillis au sein d'équipes plus grandes

La taille de l'équipe joue positivement sur l'accueil du stagiaire pour l'ensemble de la population. Le nombre d'assistants est la variable décisive et est très significatif dans le cas des téléfilms (coefficient de corrélation de 0,32 et très significatif).

Cependant, cette relation est factice. En effet, elle s'explique en grande partie par le fait que les départements accueillant des stagiaires sont des départements dont les équipes sont structurellement importantes en nombre : 2 assistants et un adjoint pour la régie, l'image et les assistants mise en scène, les trois départements les plus ouverts aux stagiaires.

On étudie le lien entre le fait que l'équipe soit complète et la propension à accueillir un stagiaire. Ce lien est indépendant de la structure habituelle des équipes et permet des comparaisons, contrairement au nombre d'assistants, qui fluctue en fonction de chaque département.

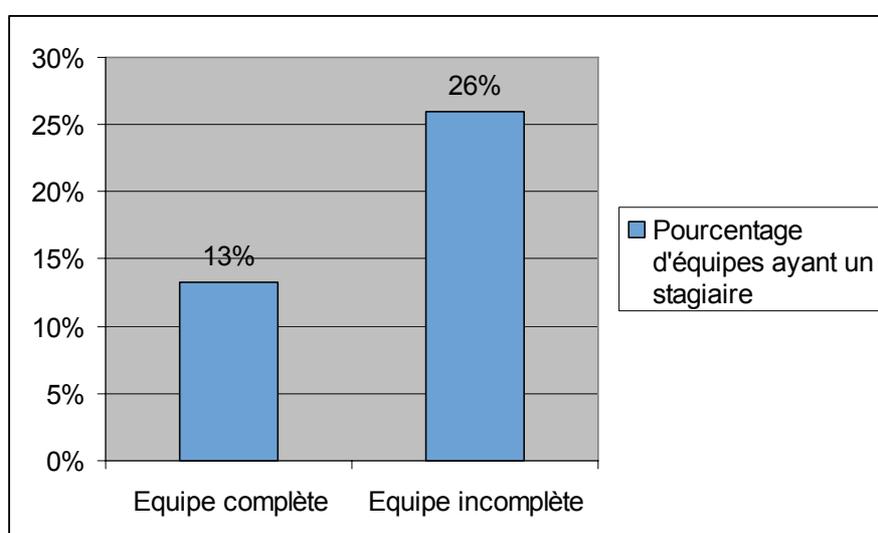


Figure 19 : Les stagiaires sont davantage accueillis par des équipes incomplètes

La différence entre équipes complètes et incomplètes est très marquée : ce sont les équipes incomplètes qui accueillent le plus de stagiaires (près d'un quart d'entre elles). Ce graphique montre clairement que la plupart des stagiaires sont employés dans un but de remplacement. Sur l'ensemble de l'effectif des stagiaires, on peut estimer la proportion d'équipes ayant un stagiaire remplaçant par la différence de pourcentages entre la part d'équipes incomplètes et incomplètes accueillant un stagiaire :

13% des équipes emploieraient un stagiaire à la place d'un titulaire 50% des stagiaires seraient employés en tant que remplaçants de titulaires
--

Chapitre 4

Le statut des stagiaires

Le précédent chapitre a dégagé les principales relations entre maître de stage, équipe de travail et stagiaire. Nous avons ainsi décrit quelles étaient les conditions de travail du stagiaire et comment celles-ci variaient. Nous avons également avancé une estimation du phénomène de remplacement. Dans ce chapitre, nous analyserons le statut des stagiaires, quelle place ils prennent dans les projets dont ils font partie. Nous décrirons quel type de travail est en général confié au stagiaire, en liaison avec le thème du remplacement. Nous verrons également quel est le rôle de la gratification dans la définition du statut du stagiaire.

I. Le lien entre tâche qualifiée et transmission des savoirs

Nous l'avions relevé dans la première partie, les tâches sont d'autant plus courantes qu'elles sont qualifiées. En quoi les tâches effectuées participent à la définition du statut du stagiaire ?

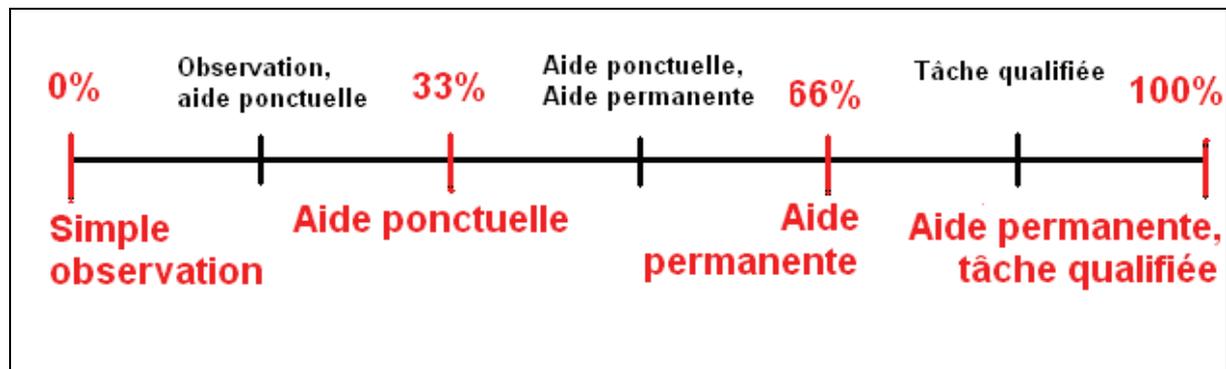


Figure 20 : Echelle de classement des tâches effectuées

On adopte, pour la variable « tâche effectuée », la transformation introduite pour la variable « transmission » :

- Simple observation = 0
- Observation, aide ponctuelle = 16.5% (= 33%/2)
- Aide ponctuelle = 33%
- Aide ponctuelle, aide permanente = 50%
- Aide permanente = 67%
- Tâche qualifiée = 82.5%
- Aide permanente, tâche qualifiée = 1

Attention : les données concernant la transmission portaient sur un échantillon plus important, et sont donc davantage significatives.

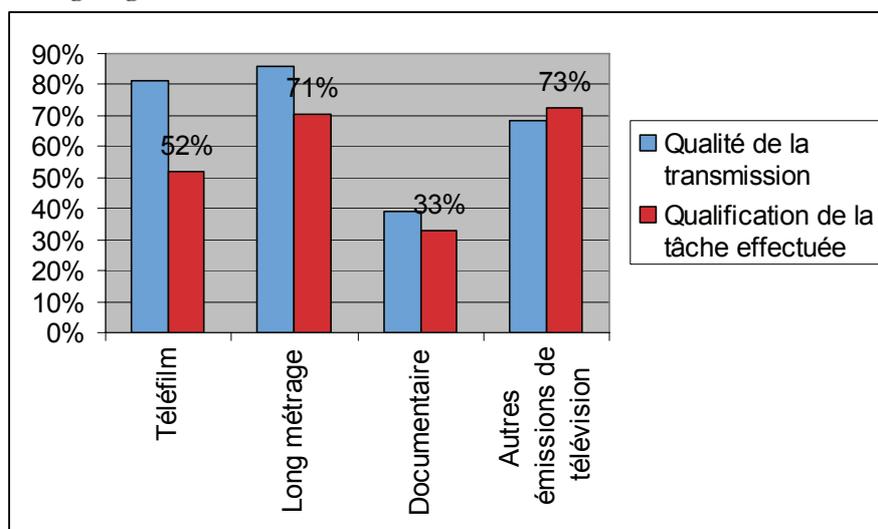


Figure 21 : Relation entre transmission et type de tâche réalisée en fonction du type de film

C'est dans les autres émissions de télévision que la situation est la plus défavorable, dans la mesure où la transmission est plus faible que dans le téléfilm ou le long métrage, pour des tâches réalisées qui sont généralement qualifiées. Les longs métrages parviennent à allier qualité de la transmission et qualification de la tâche. En revanche, les téléfilms sont caractérisés par une transmission importante et une faible implication. Cela signifie que les stagiaires sont davantage accueillis dans un but de découverte du monde du travail. Le faible nombre de données concernant le documentaire semble altérer les résultats et ne permet pas la comparaison avec les autres types de film.

Quel est le lien entre les caractéristiques du stagiaire et la qualité de la transmission dont il bénéficie ?

Long métrage	Coefficient de Corrélation	Seuil de significativité
Nb d'heures/jour (du maître de stage)	0.29	15%
Tâches effectuées	-0.32	12%

Téléfilm	Coefficient de Corrélation	Seuil de significativité
Nb d'heures/jour (du maître de stage)	0.56	2%
Tâches effectuées	-0.36	18%

Lecture : dans le long métrage, le coefficient de corrélation entre la qualité de la transmission et le nombre d'heures par jour du maître de stage est de 0.29. Le coefficient de corrélation entre la qualité de la transmission et les tâches effectuées est de -0.32.

Dans les téléfilms et longs métrages, la relation entre transmission, temps de travail quotidien et type de tâche effectuée est la plus forte. Ce tableau confirme le fait que dans les « téléfilms », les stages remplissent principalement souvent un objectif d'observation. Davantage de présence du maître de stage entraîne davantage de transmission des savoirs car le contact entre celui-ci et le stagiaire est accru. Ce résultat est corroboré par celui dégagé en seconde partie, à savoir que dans les téléfilms, la durée des stages est plus courte : les stagiaires s'inscriraient moins dans la réalisation d'un projet que dans l'accompagnement des acteurs qui le mènent.

II. Les stagiaires sont-ils des remplaçants ?

Là encore, la question a été posée à des personnes extérieures à la relation maître de stage/stagiaire, ce qui a l'avantage de donner une vision plus objective de la réalité (avantage non négligeable dans le cas d'une question aussi sensible que celle-là) : les stagiaires accueillis prennent-ils la place d'une personne ayant terminé sa formation ?

Il est au préalable nécessaire de choisir des critères qui permettent de dégager ce qu'est un remplaçant. Nous considérons qu'un stagiaire remplaçant un poste cumule plusieurs de ces caractéristiques :

- effectuer des tâches qualifiées (la simple observation est bien entendue exclue)
- ne pas bénéficier de la transmission de savoirs
- avoir un contrat et une charge de travail correspondant à celle de son maître de stage
- prendre la place d'assistants ou d'adjoints ; faire partie d'une équipe incomplète

Plusieurs éléments déjà mentionnés nous permettent alors de conclure que le phénomène des remplacements de poste n'est pas négligeable. D'une part, nous avons vu que les maîtres de stage accueillent davantage de stagiaires lorsque l'équipe de travail est incomplète, ou bien lorsque leur charge de travail est élevée. D'autre part, le type de film « autres émissions de télévision » semble privilégier ce type de stagiaire aux dépens des autres : la proportion de stagiaires dans ce secteur est élevée, leur conditions de travail sont proches de celles des personnes employées, les tâches effectuées sont qualifiées. Ainsi, les « autres émissions de télévision » compteraient beaucoup sur les stagiaires pour leur bon fonctionnement. Par contre, les stagiaires sont moins présents dans le documentaire : leur nombre est faible dans le secteur, leur temps de travail est peu élevé, ils ne bénéficient pas d'une bonne transmission des savoirs et la durée de leurs stages est courte.

On s'intéresse maintenant aux réponses à la question « les stagiaires observés dans d'autres départements sont-ils des remplacements de poste ? ». On rappelle que selon que l'on prenne en compte ou non les non réponses, respectivement 20% et 33% des stagiaires sont des remplacements ; selon nos estimations, basées sur la proportion de stagiaires accueillis dans des équipes incomplètes, 50% de stagiaires sont des remplacements de postes, ce qui concerne 13% des équipes.

On croise cette variable avec le type de film ou le département. On retrouve effectivement que c'est le type de film « autres émissions de télévision » qui emploie le plus de stagiaires en remplacement de poste : c'est le cas de 50% des stagiaires. Viennent ensuite les téléfilms (36%), les longs métrages (31%) et enfin les documentaires (27%). On remarque que quel que soit le type de film la proportion est de toute façon élevée.

On dispose de trop peu d'informations pour dégager des phénomènes significatifs pour chacun des départements. On remarque cependant que dans le département de l'image et dans celui de la décoration, environ la moitié des stagiaires sont des remplacements ; en revanche, cette proportion n'est que de 29% pour les assistants mise en scène.

III. Le rôle de la gratification

Les résultats sont ceux auxquels l'on s'attendait : la gratification est fonction du temps de présence du stagiaire. Mais l'effet le plus significatif semble être lié au type de tâche réalisée. Plus l'implication du stagiaire est importante, et surtout plus la tâche effectuée est un travail qualifié, plus la gratification sera conséquente.

Variable	Coefficient de corrélation	Seuil de significativité
Nb d'heures/jour (du stagiaire)	0.28	11%
Durée du stage	0.44	0.01%
Durée du contrat	0.36	3%
Tâche effectuée	0.51	< 0.01%

Dans les longs métrages, la gratification est liée à la durée du stage et la durée totale du contrat. Dans les téléfilms, c'est surtout la qualité du travail effectué qui est en jeu. Pour ce type de film, la plupart des stagiaires effectuent des tâches de faible qualification, mais lorsqu'ils effectuent des tâches plus qualifiées, ils sont rémunérés en fonction de ce critère.

On retrouve ces résultats à l'aide d'une régression économétrique. L'élément le plus important dans la formation du montant de la gratification est la qualification de la tâche effectuée. Plus la transmission est de faible qualité, plus la gratification est élevée. Cela signifierait que les stagiaires se voient attribuer une gratification lorsqu'ils réalisent un travail autonome, un travail à part entière. La forte proportion de stagiaires ne bénéficiant d'aucune gratification montre que ce cas est marginal, et qu'en général les stagiaires apprennent de leur stage. La durée totale du contrat joue positivement, mais de façon très faible sur le montant reçu. Le nombre d'heures effectuées par le maître de stage joue négativement sur ce montant. On pourrait en conclure que le travail rémunéré est justement celui dont l'objectif est de réduire la charge de travail du maître de stage. Cela correspond également à l'idée que la gratification est croissante avec l'autonomie du stagiaire.

– Une heure de moins de travail quotidien pour le maître de stage entraîne une augmentation de gratification de 2.35 % pour le stagiaire.

- Une semaine supplémentaire de stage augmente la gratification de 1.63%.
- Le fait d'effectuer une tâche qualifiée augmente la gratification de 0.71%.

Ce qui est rémunéré semble donc être la qualité du travail du stagiaire, la longueur de l'investissement dans l'équipe de travail, ainsi que le fait d'alléger la quantité de travail du maître de stage.

* * *

En conclusion de cette partie, deux « statuts », deux façons différentes d'être stagiaire se détachent :

- Ceux qui remplissent une tâche bien définie, qualifiée, et reçoivent une gratification financière (quelquefois même des défraiements) pour leur participation au projet. Ils ont notamment pour rôle de réduire la charge de travail des autres membres de l'équipe. De ce fait, ils ne bénéficient pas d'une attention marquée de la part du maître de stage, et la qualité de la transmission est de ce fait dépréciée.
- Ceux pour lesquels le stage semble plus profitable en matière de transmission. Ils apprennent le plus au contact du maître de stage, et sont moins autonomes dans leur travail. Ils reçoivent rarement une gratification financière. Ce profil de stagiaire semble être plus répandu dans les téléfilms ou le long métrage.

Aucun type de film ne correspond aux deux idéaux-types dégagés, car il existe différents statuts de stagiaires au sein de chaque type de film.

Cependant, le téléfilm semble davantage se rapprocher du second type, tandis que les « autres émissions de télévision » sont proches du premier.

Le long métrage et le documentaire font figure de cas à part :

- Le premier allie bonne qualité de la transmission et qualification des tâches réalisées. Ne pas parvenir à dégager de tendance s'explique sans doute par l'importance des effectifs de cette catégorie et la diversité des situations rencontrées.
- Le second accueille peu de stagiaires, et ceux-ci ne bénéficient pas d'une bonne transmission.

Synthèse

A l'origine de l'enquête, il y a le constat de la part des professionnels de cette branche d'une multiplication des stages conventionnés, au détriment de la formation et de l'insertion professionnelle. Notamment, le « cursus » traditionnel (adjoint puis assistant) semble grandement remis en cause par l'arrivée d'étudiants ou d'élèves qui recourent de façon systématique aux stages pour valider des diplômes. Cette étude se proposait de valider scientifiquement les « observations de terrains », en décrivant et en analysant les conditions dans lesquelles se déroulent les stages conventionnés. Nous avons répondu aux deux questions qui sont au cœur de la problématique de l'évolution des stagiaires. D'une part, quel est le rôle des stages proposés : mission de formation, insertion professionnelle ou simple figuration ? D'autre part, quelle est la qualité des stages réalisés ? Le secteur du cinéma et de l'audiovisuel est-il ouvert à l'accueil des stagiaires et quelles sont les conditions d'accueil de celui-ci ?

* * *

La première partie a mis en valeur la proximité des stagiaires avec leur maître de stage. Les conditions de travail de celui-ci déterminent pour une part le fait d'accueillir un stagiaire ou non. Notamment, la charge de travail est un élément important : les stagiaires sont davantage demandés lorsque celle-ci est importante. De plus, les conditions de travail du stagiaire sont fortement dépendantes de celles du maître de stage. Ce second élément montre que le stage s'inscrit dans une démarche d'insertion dans le monde du travail. On peut cependant se demander dans quel sens fonctionne le phénomène : est-ce le stagiaire qui adapte ses conditions de travail au nouvel environnement auquel il est confronté, ou bien cette proximité est-elle imposée par le monde du cinéma, qui « profite » des besoins du stagiaire pour réguler ses besoins de main d'œuvre ? Le fait que la taille de l'équipe ait un impact important sur l'emploi du stagiaire ne permet pas de se décider en faveur de l'une ou l'autre des alternatives. Certes, les stagiaires sont embauchés lorsque le chef de poste ne possède pas d'assistants, ce qui a pour but de réduire la charge de travail. Mais la taille de l'équipe augmentant, la probabilité d'accueil du stagiaire augmente, et le stagiaire est plus à même de bénéficier d'un meilleur encadrement. Cependant, le fait que les membres d'autres départements ne connaissent que peu les stagiaires qui les entourent montre que sans doute, la première alternative est celle qui domine. Ainsi, les stagiaires constituent une force d'appoint pour une part importante de la profession. C'est d'autant plus le cas que leurs conditions de travail sont très adaptables et leurs gratifications faibles voire nulles.

La question des remplacements constitue le cœur de cette problématique : quel est le degré d'« utilisation » des stagiaires, et parallèlement, quel est le degré de dépendance du cinéma et de l'audiovisuel vis-à-vis des stagiaires ? Il semble que dans une proportion non négligeable de cas, les stages ayant pour objectif une insertion dans le monde professionnel ne sont pas des petits boulots, mais de vrais emplois qui ne bénéficient pas du cadre contractuel. Le cas des « autres émissions de télévision » est éloquent : le fonctionnement de ce secteur repose fortement sur les stagiaires. Pour les équipes, le stagiaire constitue souvent une solution aux problèmes de l'emploi d'assistants supplémentaires plutôt qu'une charge de formation. Cependant, il reste difficile de « condamner » le fonctionnement du stage conventionné, car celui-ci est en grande majorité bénéfique. Le taux de transmission pédagogique est élevé. De plus, le stage est une étape indispensable à la progression des futurs professionnels du cinéma : les secteurs ou départements recherchant des stagiaires qualifiés sont autant d'opportunités supplémentaires de placement et d'intégration dans le milieu.

Si le principe de stage ne peut être remis en cause, il peut constituer une menace pour la solidarité entre les professions et les types de film. Il est très clair que les attitudes vis-à-vis des stagiaires sont très différentes en fonction des métiers de l'audiovisuel et du cinéma. Certains se distinguent positivement par leur « effort » de formation et d'accueil, d'autres ferment leurs portes aux étudiants ou bien les utilisent de façon abusive. Il semble donc qu'un effort d'harmonisation soit nécessaire. A ce titre, certaines mesures peuvent être mises en place par l'ensemble du monde du cinéma et de l'audiovisuel. L'étude montre que le fait d'élargir l'équipe de travail en incorporant des assistants a un effet positif sur l'emploi des stagiaires. Ceci signifie que plutôt que d'employer des stagiaires qui réalisent le travail d'assistants, certains secteurs devraient, dans un souci de transmission des savoir-faire, favoriser l'embauche d'assistants qui participeraient à l'encadrement des stagiaires.

Annexe

Les techniques statistiques utilisées

Dans cette section, nous décrivons brièvement les techniques que nous avons employées, en présentant les éléments nécessaires à une lecture complète du rapport.

1. La **statistique univariée** a pour but de décrire la dispersion, la répartition d'une variable dans la population. C'est un outil essentiel pour donner une vision d'ensemble d'un phénomène.

Médiane : C'est la valeur qui correspond à l'individu se trouvant « au milieu » de l'effectif pour la variable considérée. 50% des gens sont au-dessus de la médiane, 50% sont au-dessous. La médiane n'est que rarement confondue avec la moyenne.

Ecart-type : Cette statistique décrit la dispersion de la variable. Plus l'écart-type est élevé, plus les valeurs que prend la variable sont éloignées de la moyenne, et inversement.

2. La **statistique bivariée** mesure les corrélations, les interactions entre variables deux à deux. Elle permet d'avoir un premier aperçu des "causes", même si la seule statistique bivariée ne permet pas de raisonner en termes causaux mais seulement en termes de corrélation.

Coefficient de corrélation : On peut le mesurer seulement dans le cas de variables numériques. Il indique la liaison entre deux variables et nous permet de savoir si elles évoluent dans le même sens. Il est compris entre -1 et 1. Plus ce coefficient se rapproche de 1, plus les variables vont dans le même sens. Lorsqu'il converge vers -1, les variables vont dans le sens opposé. Enfin, lorsqu'il est proche de 0, on ne peut dégager de liaison entre les deux.

3. **L'économétrie** permet de dégager et de mesurer l'ampleur de l'effet d'une variable sur une autre. L'intérêt des méthodes économétriques est qu'elles permettent de raisonner "toutes choses égales par ailleurs", c'est à dire sans prendre en compte les effets de structure.

Par exemple, on veut expliquer les déterminants du montant du salaire perçu. On suppose que plusieurs variables sont susceptibles d'influer sur ce montant et on veut mesurer leur effet propre. Pour le salaire, on peut supposer que le département, le type de film, le fait d'être chef de poste ou la durée du contrat ont un impact sur le montant du salaire. On parvient, grâce à l'économétrie, à dégager l'effet de chaque variable explicative sur la variable expliquée. On sait si cet effet est positif ou négatif, et on est également à même de quantifier cet effet.

Nous utiliserons des régressions simples et des régressions logistiques, qui ont pour objet de modéliser des comportements binaires ou à nombre de modalités limité. Cela correspond à des questions fermées, auxquelles on peut répondre suivant une liste de réponses prédéfinies. On choisit alors une « modalité de référence », à partir de laquelle les autres modalités seront ordonnées.