

# Profil de Compétences

*PRODUCTEURS, PRODUCTRICES*

*En cinéma et télévision*

*Une analyse de compétences*

[www.crhsculturel.ca](http://www.crhsculturel.ca)



Conseil  
des ressources humaines  
du secteur culturel

Cultural  
Human Resources  
Council

# Compétences recommandées pour

Producteurs, productrices  
en cinéma et télévision

## PROFIL DE COMPÉTENCES

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

Canada

### Conseil des ressources humaines du secteur culturel

17, rue York, pièce 201  
Ottawa (Ontario) K1N 9J6  
Téléphone : (613) 562-1535 / 1-866-562-1535  
Télécopieur : (613) 562-2982  
Courriel : [info@crhsculturel.ca](mailto:info@crhsculturel.ca)  
Site Web : [www.crhsculturel.ca](http://www.crhsculturel.ca)



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

#### LIMITATION DE RESPONSABILITÉ

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

Version 1.0, 2008.

Tous droits réservés.

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

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

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION | 4  
SOMMAIRE – CHARTE DES COMPÉTENCES | 6

PROFIL DE COMPÉTENCES | 8

- A. ACQUÉRIR DES DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE | 9**
- B. OBTENIR DU FINANCEMENT | 14**
- C. FORMER UNE ÉQUIPE DE PRODUCTION | 20**
- D. GÉRER LE PROCESSUS DE PRODUCTION | 22**
- E. ADMINISTRER DES ENTENTES CONTRACTUELLES | 25**
- F. ADMINISTRER DES RESSOURCES FINANCIÈRES | 39**
- G. FAIRE LA PROMOTION D'ŒUVRES AUDIOVISUELLES DONT IL EST LE DÉTENTEUR | 41**
- H. EXPLOITER LES ŒUVRES AUDIOVISUELLES DONT IL EST LE DÉTENTEUR À DES FINS COMMERCIALES | 43**
- I. CRÉER ET CULTIVER DES LIENS DANS LE MILIEU DU CINÉMA ET DE LA TÉLÉVISION | 45**
- J. DIRIGER UNE SOCIÉTÉ DE PRODUCTION | 47**

... ET POUR EXERCER LES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES PRÉCÉDEMMENT DÉCRITES, UN **PRODUCTEUR EN CINÉMA ET TÉLÉVISION** DOIT ÊTRE CAPABLE DE ...

- K. DÉMONTRER DES APTITUDES POUR LA COMMUNICATION ET DES HABILITÉS INTERPERSONNELLES | 50**
- L. DÉMONTRER DES COMPÉTENCES PERSONNELLES | 54**

## INTRODUCTION

Ce document présente les résultats d'une analyse professionnelle <sup>1</sup> ayant pour objet la **PRODUCTION EN CINEMA ET EN TELEVISION**.

Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) ([www.crhsculturel.ca](http://www.crhsculturel.ca)) se veut au centre de l'action et de la réflexion dans le domaine du développement des ressources humaines du secteur culturel. Le CRHSC réunit des représentants de toutes les disciplines culturelles et de l'industrie afin de mieux répondre aux besoins de formation et de perfectionnement professionnel des travailleuses et travailleurs culturels – les artistes, les créateurs, le personnel technique, les gestionnaires et tous les autres professionnels du secteur culturel, y compris les travailleuses et les travailleurs autonomes.

Le CRHSC a mené à bien plusieurs projets en collaboration avec l'industrie du cinéma et de la télévision dont l'élaboration d'une stratégie nationale de formation pour l'industrie, *3, 2, 1, Action!*, et la mise sur pied d'un Conseil consultatif national sur la formation (CCNF) qui veillera à la mise en œuvre des recommandations de la stratégie. Le CRHSC a également élaboré des analyses de professions pour certains métiers clés de l'industrie du cinéma et de la télévision dont les directeurs et directrices de production, les documentaristes, les **producteurs et productrices** et les réalisateurs et réalisatrices.

La **charte de compétences** définit l'ensemble des compétences liées au travail de production en cinéma et en télévision qui ont été compilées par un groupe de travail d'experts composé de productrices et producteurs professionnels provenant des diverses régions du Canada. La charte est complétée par le **profil des compétences des producteurs et productrices de cinéma et de télévision**. La charte et le profil peuvent être utilisés par un producteur ou une productrice pour évaluer ses propres compétences et déterminer les domaines dans lesquels elle ou il devrait poursuivre sa formation. Pour les entreprises, ces outils peuvent servir à établir les profils d'emploi, à élaborer des programmes de perfectionnement professionnel basés sur les compétences, à négocier et à adapter des programmes de formation, à concevoir des programmes de planification de carrière, des profils de recrutement ou encore des descriptions de postes.

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

**VOUS DEVRIEZ RETROUVER TOUT CE QUE VOUS FAITES QUELQUE PART DANS LA CHARTE, MAIS VOUS NE FEREZ PAS NÉCESSAIREMENT TOUT CE QUI Y EST INDIQUÉ.**

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

## MÉTHODOLOGIE

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

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

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

## REMERCIEMENTS

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

### LE GROUPE D'EXPERTS

**Catherine Drolet** - InformAction Films - QC  
**Brian Francis** - Producer - NS  
**Melanie Jackson** - Wapos Bay Productions - SK  
**Chris Knight** - Knight Enterprises - ON  
**Sylvie Krasker** - Films Krasker - QC  
**Geoff LeBoutillier** - Lowenbe Holdings Inc. - NS  
**Chad Oakes** - Nomadic Pictures - AB  
**Mark Sandiford** - Beachwalker Films - PEI  
**Sue Stranks** - Hot Flash Productions – ON

### LE COMITÉ DIRECTEUR

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

### ÉQUIPE DE SOUTIEN

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

## COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

**A. ACQUÉRIR DES DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE**

1. Déterminer les besoins potentiels du marché
2. Élaborer un contenu
3. Évaluer des propositions
4. Exécuter une vérification diligente
5. Piloter le processus de création
6. Élaborer une stratégie d'exploitation
7. Établir un protocole technique
8. Établir le calendrier du projet

**B. OBTENIR DU FINANCEMENT**

1. Vendre une idée
2. Préparer un budget
3. Associer des artistes réputés au projet
4. Élaborer un dossier financier et artistique
5. Déposer des demandes de financement
6. Élaborer un plan détaillé des mouvements de trésorerie
7. Finaliser les arrangements financiers
8. Négocier des ententes relatives à des sources de revenus complémentaires (produits dérivés)
9. Développer des partenariats (coproductions, coentreprises, etc.)
10. Obtenir un certificat d'admissibilité

**C. FORMER UNE ÉQUIPE DE PRODUCTION**

1. Susciter l'intérêt de créateurs et d'artistes de renom
2. Évaluer les besoins en matière de personnel
3. Recenser des créateurs et des artistes de renom
4. Sélectionner les membres de l'équipe de production
5. Engager / congédier les membres de l'équipe de production

**D. GÉRER LE PROCESSUS DE PRODUCTION**

1. Planifier le déroulement des travaux et définir les responsabilités
2. Élaborer un calendrier de production
3. Surveiller la mise en application du processus technique
4. Suivre la progression des travaux
5. Maintenir un milieu de travail favorisant la créativité
6. Gérer les attentes
7. Gérer les crises
8. Jouer le rôle de médiateur

**E. ADMINISTRER DES ENTENTES CONTRACTUELLES**

1. Négocier des contrats
2. Constituer une compagnie en personne morale (incorporation)
3. Gérer des ententes contractuelles de partenariat
4. Gérer des ententes contractuelles relatives aux droits de propriété intellectuelle
5. Gérer des ententes contractuelles relatives aux droits de licences
6. Gérer des ententes contractuelles de coproduction
7. Gérer des ententes contractuelles relatives à des options
8. Gérer des ententes contractuelles de commandites
9. Gérer des ententes contractuelles avec des entreprises ou des personnes apparentées
10. Gérer les droits d'utilisation de l'Internet
11. Gérer des ententes contractuelles de distribution
12. Gérer des ententes contractuelles relatives à des capitaux propres
13. Gérer des ententes contractuelles de crédits d'anticipation
14. Gérer des ententes contractuelles de financement provisoire
15. Gérer des contrats d'assurance
16. Gérer des ententes contractuelles relatives avec des compagnies de garantie
17. Gérer des ententes contractuelles avec des artistes
18. Gérer des ententes contractuelles avec du personnel technique

19. Gérer des ententes contractuelles relatives à des équipements
20. Gérer des ententes contractuelles relatives à des lieux de tournage
21. Gérer des ententes contractuelles relatives à des installations
22. Gérer des ententes contractuelles relatives à la libération des droits
23. Gérer des ententes contractuelles de postproduction archives
24. Gérer des ententes contractuelles relatives aux archives
25. Gérer des ententes contractuelles relatives à l'acquisition de droits musicaux
26. Gérer des ententes auxiliaires
27. Gérer des ententes relatives à l'obtention d'autorisations

**F. ADMINISTRER DES RESSOURCES FINANCIÈRES**

1. Mettre en place et tenir à jour un système de comptabilité
2. Contrôler les dépenses
3. Gérer les risques
4. Tirer parti des incitatifs et des abattements fiscaux

**G. FAIRE LA PROMOTION D'ŒUVRES AUDIOVISUELLES DONT IL EST LE DÉTENTEUR**

1. Élaborer et réaliser une stratégie de promotion médiatique
2. Cultiver son réseau de relations avec les médias
3. Concevoir / approuver le matériel promotionnel
4. Former un partenariat promotionnel stratégique

## COMPÉTENCES GÉNÉRALES

**H. EXPLOITER LES ŒUVRES AUDIOVISUELLES DONT IL EST LE DÉTENTEUR À DES FINS COMMERCIALES**

1. Élaborer une stratégie de commercialisation
2. Participer à des événements / foires commerciales de l'industrie
3. Réaliser la stratégie de commercialisation

**I. CRÉER ET CULTIVER DES LIENS DANS LE MILIEU DU CINÉMA ET DE LA TÉLÉVISION**

1. S'abonner à des publications de l'industrie
2. S'impliquer dans une (des) associations du milieu
3. Faire du réseautage à l'occasion d'événements de l'industrie
4. Cultiver des relations d'affaires avec des personnes clés

**J. DIRIGER UNE SOCIÉTÉ DE PRODUCTION**

1. Développer une vision d'entreprise
2. Élaborer un plan d'affaires
3. Établir / maintenir un profil d'entreprise
4. Établir / maintenir des politiques d'entreprise
5. Gérer des frais fixes
6. Établir et maintenir un réseau de fournisseurs de services professionnels
7. Faire fructifier les actifs de la société
8. Élaborer / tenir à jour une stratégie de sortie

**K. DÉMONTRER DES APTITUDES POUR LA COMMUNICATION ET DES HABILITÉS INTERPERSONNELLES**

1. S'exprimer de manière efficace
2. Écrire de manière efficace
3. Faire preuve de leadership
4. Persuader
5. Motiver
6. Démontrer de l'assurance
7. Faire preuve de compétence
8. Diriger des réunions
9. Jauger les individus
10. Collaborer
11. Négocier
12. Jouer le rôle d'arbitre
13. Établir un climat de confiance

**L. DÉMONTRER DES COMPÉTENCES PERSONNELLES**

1. Manifester de la passion pour son travail
2. Penser de manière stratégique
3. Prendre des décisions
4. Effectuer des tâches multiples / faire preuve de polyvalence
5. Prendre des risques calculés
6. Manifester de la souplesse
7. Faire preuve de créativité
8. Faire preuve d'ingéniosité, de débrouillardise
9. Assumer des responsabilités
10. Déléguer
11. Faire preuve d'ambition
12. Faire preuve de jugement
13. Faire preuve de ténacité et de persévérance
14. Se tenir à jour
15. Démontrer un esprit d'analyse
16. Faire confiance à son intuition
17. Résoudre des problèmes
18. Faire preuve d'intégrité
19. Gérer son temps de manière efficace

PROFIL DE COMPÉTENCES

UN **PRODUCTEUR EN CINÉMA ET TÉLÉVISION** DOIT ÊTRE CAPABLE DE ...

UN PRODUCTEUR EN CINÉMA ET TÉLÉVISION  
DOIT ÊTRE CAPABLE DE:

**A. ACQUÉRIR DES DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE**

COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES	TÂCHES SPÉCIFIQUES	ACTIONS CLÉS	COMPÉTENCES GÉNÉRALES
<p><b>1. Déterminer les besoins potentiels du marché</b></p>	<p><b>1.1</b> Effectuer des recherches sur l'évolution des marchés</p> <p><b>1.2</b> Recenser les besoins des acheteurs</p> <p><b>1.3</b> Rencontrer les décideurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consulter des communications spécialisées de l'industrie (publicité, médias, etc.)</li> <li>• S'informer sur les tendances des auditoires</li> <li>• Prévoir les occasions d'affaires</li>   <li>• Analyser les produits des acheteurs</li> <li>• Contacter les représentants des acheteurs</li> <li>• Assister à des présentations d'acheteurs</li> <li>• S'assurer de figurer sur la liste d'envoi des acheteurs</li> <li>• Consulter les sites Web des acheteurs</li>   <li>• Déterminer qui sont les décideurs</li> <li>• Établir des rapports avec eux</li> <li>• Déterminer leurs préférences</li> </ul>	<p>Habilités interpersonnelles ou personnelles les plus cruciales en lien avec la compétence</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SE TENIR À JOUR (L14)</li> <li>• PENSER DE MANIÈRE STRATÉGIQUE (L2)</li> </ul>
<p><b>2. Élaborer un contenu</b></p>	<p><b>2.1</b> Trouver / obtenir un concept de base</p> <p><b>2.2</b> Engager un scénariste, une équipe de rédacteurs et une équipe de concepteurs</p> <p><b>2.3</b> Développer les concepts de base</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recueillir des idées</li> <li>• Analyser les idées recueillies (quant à leur caractère exceptionnel, leur faisabilité, etc.)</li> <li>• Rechercher d'autres possibilités de plateformes</li> <li>• Valider les idées</li> <li>• Sélectionner une idée</li>   <li>• Voir C</li>   <li>• Déterminer l'élément essentiel d'un concept</li> <li>• Adapter les concepts à la réalité du marché</li> <li>• Concevoir un éventail de produits pour différentes plateformes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FAIRE PREUVE DE CRÉATIVITÉ (L7)</li> <li>• PERSUADER (K4)</li> </ul>