



HAL
open science

L'équipe costume au cinéma : de la négociation des conditions d'emploi au genre de la qualification

Samuel Zarka

► To cite this version:

Samuel Zarka. L'équipe costume au cinéma : de la négociation des conditions d'emploi au genre de la qualification. *Création Collective au Cinéma*, 2022, 6, pp.13-33. <halshs-04041771>

HAL Id: halshs-04041771

<https://shs.hal.science/halshs-04041771v1>

Submitted on 29 May 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire HAL, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 - Attribution - Non-commercial use - No Derivative Works - International License

*L'équipe costume au cinéma :
de la négociation des conditions d'emploi
au genre de la qualification*

Samuel Zarka



En France, la composition d'une équipe technique pour la réalisation d'un film de cinéma (mais aussi pour la télévision), suppose au préalable que le chef de poste¹ pressenti à l'image, à la décoration, ou autre, *négoce* son équipe avec la société de production. Dans la majorité des cas, cette négociation est placée sous le signe de la contrainte budgétaire, en dépit de laquelle il s'agit de définir la composition de l'équipe, les périodes travaillées et les moyens matériels et financiers à disposition, par anticipation des besoins de production. La référence à cette négociation, qui précède l'embauche, permet ainsi de porter le regard sur les conditions de structuration de collectifs de travail éphémères et variables.

Ce regard, nous proposons de le porter plus particulièrement sur le costume. Ici, pas plus qu'ailleurs, l'équipe ne se déduit mécaniquement de la nature du projet filmique, ni même du budget. L'étape de négociation suggère plutôt la formation d'un *compromis*, en référence à des savoirs, usages et normes formels et informels, devant permettre de coordonner les intérêts contradictoires du chef – ou plus généralement de *la cheffe* d'équipe costume² – et ceux de l'employeur, la société de production³. Considérant par hypothèse le rôle de ces normes, il s'agit pour nous d'en préciser la nature : sur quels critères le compromis se forme-t-il ? Dans quelle mesure engage-t-il le déroulement de l'action collective de travail (coopérations, hiérarchies, temporalités, etc.) ?

¹ Nous utiliserons indifféremment les termes de chef de poste ou chef d'équipe pour désigner le responsable d'un département technique sur une production.

² Raison pour laquelle nous privilégierons le féminin pour désigner les fonctions de l'équipe.

³ Ces savoirs, usages, normes renvoient à ce que Robert Salais appelle des « conventions de travail ». La convention collective, texte juridique dont il est question plus loin, participe de ces conventions de travail. Cf. Robert Salais, « L'analyse économique des conventions du travail », *Revue économique*, vol. 40, n° 2, 1989, p. 213.

Enfin, sur quels supports l'équipe costume peut-elle s'appuyer pour stabiliser ses conditions d'activité au sein d'une industrie de projet ?

Pour aborder ces questions, nous ferons usage d'outils théoriques articulant sociologie du travail, sociologie des professions et sociologie des relations professionnelles. Notre analyse se développe en trois temps et concerne en particulier le long métrage de fiction pour le cinéma et plus secondairement la fiction pour la télévision et internet. Dans un premier point, nous montrons le rôle de la *convention collective de la production cinématographique* comme cadre de négociation, ce texte de droit établissant la hiérarchie des fonctions et des salaires dans l'équipe. Puis, nous nous référons à cinq récits d'expérience de professionnelles du costume : trois cheffes de poste et deux assistantes travaillant régulièrement pour le cinéma ou la télévision. La référence à ces entretiens doit nous permettre d'explicitier les termes de la négociation. Enfin, nous pourrions ouvrir une perspective sur les conditions de progression en qualification professionnelle, en dépit de la discontinuité de l'emploi et d'une dimension *genrée* du travail.

Méthodologie

Au sein de l'ensemble dit « Habillage-Maquillage-Coiffure » (HMC), cet article porte en priorité sur le costume. En effet, les entretiens, en faisant apparaître les spécificités de ce segment de l'équipe, nous ont conduit à y consacrer notre attention, tout en suggérant que le maquillage et la coiffure sont aux prises avec des problématiques d'une complexité comparable. En dépit de ses limites, cet article entend ainsi favoriser un questionnement sur les segments moins étudiés de l'équipe de cinéma que peut l'être en particulier la prise de vues.

Les récits d'expérience des cinq professionnelles rencontrées ont été recueillis au cours de trois entretiens semi-directifs. Un premier entretien collectif (n° 1) a été réalisé en 2015 avec une cheffe de poste travaillant fréquemment sur des productions de budget important, et deux premières assistantes travaillant sur des films de même type ou cheffes de poste sur des productions de budget plus modeste. Cet entretien, initié pour aborder les enjeux de la convention collective du cinéma signée en 2012, a évoqué incidemment les questions d'activité de travail. Les deux autres entretiens (n° 2 et 3) ont été réalisés en 2020 avec deux autres professionnelles assurant généralement la fonction de cheffe de poste sur des films de budget intermédiaire. L'entretien n° 2 s'est voulu biographique, revenant sur le parcours de l'interviewée, durant 2h30 à son domicile. C'est par ce chemin que nous avons évoqué l'activité collective de travail. L'entretien n° 3, plus court

(50 minutes) et réalisé par téléphone⁴, s'est engagé plus directement sur les coopérations de travail dans l'équipe. Ces entretiens sont extraits d'un ensemble plus vaste d'une cinquantaine d'entretiens, réalisés parmi les autres segments de l'équipe technique de cinéma et d'audiovisuel, majoritairement parmi des techniciens de l'image, de la décoration et du montage⁵.

Par ailleurs, nous nous référons tout au long de l'article au classement usuel des productions cinématographiques par niveau de budget. Cette répartition opère comme suit⁶ : les films à petits budgets font moins de 4 millions d'euros. Ils représentent les deux tiers de la production française chaque année (qui compte cette dernière décennie 250 à 300 cents films agréés annuellement). Les « films du milieu » se situent entre 4 et 7 millions d'euros et les films à gros budgets dépassent 7 millions d'euros. Ces deux groupes représentent un tiers des films produits chaque année (environ 15% chacun). Parmi les films à gros budget, une fraction voit son devis dépasser 15 millions d'euros pour atteindre des sommets.

La convention collective comme grammaire combinatoire

Nos entretiens montrent que la négociation préalable à l'embauche se fonde largement sur les repères fournis par la convention collective⁷. Il s'agit d'un accord négocié par les organisations d'employeurs et de salariés, servant de référence juridique dans différentes matières, notamment les définitions de fonctions, les salaires minima et les durées de travail. C'est un cadre formel, d'application obligatoire au niveau de la branche de la production cinématographique⁸, remplaçant depuis 2015 une convention antérieure, datant de 1950.

Cependant, la convention collective ne se présente pas comme un carcan, puisqu'elle inclue au contraire une pluralité de dispositions visant à adapter les cadres du travail à une variété indéfinie de situations. Ainsi, selon cette convention, le ou la cheffe de poste du département costume peut revêtir deux

⁴ Du fait du début du confinement lié à l'épidémie de Covid-19 en mars 2020.

⁵ Samuel Zarka, *L'équipe de cinéma. Genèse et portée de la qualification professionnelle dans la production cinématographique en France. 1895-2019*. Thèse de sociologie du travail, ED Abbé Grégoire, LISE-CNAM, 2019.

⁶ Observatoire de la production cinématographique, CNC, mars 2020.

⁷ *Convention collective nationale de la production cinématographique* (19 janvier 2012), *Avenant du 8 octobre 2013* et *Avenant portant révision des dispositions relatives à la branche costume* (15 janvier 2016).

⁸ Une branche professionnelle ou d'industrie rassemble un ensemble d'établissements, dont il a été établi conventionnellement qu'ils ont une même activité.

titres différents (qui s'entendent au masculin comme un féminin) : celui de créateur de costume, qui a des responsabilités à la fois artistiques et administratives⁹, ou celui de chef costumier, qui assure les mêmes fonctions « dans le cas des films où il n'y a pas de création originale de costumes ». Leur rémunération minimale conventionnelle est distincte : 2500 euros¹⁰ pour 39 heures pour le créateur, contre 1800 euros pour le chef costumier¹¹.

Suivent une série d'auxiliaires, dont la fonction est définie par un court paragraphe. Celle du premier assistant costume et du costumier sont semblables. Leur principale différence réside dans le niveau de salaire inférieur du second. L'un ou l'autre peuvent être employés, « selon les cas », pour aider le chef de poste dans l'ensemble de son travail. Plusieurs fonctions sont relatives à la fabrication : celle du chef d'atelier costumes, au salaire légèrement inférieur à celui du premier assistant, et celles de couturier et de teinturier patineur, au salaire équivalent à celui du costumier. Enfin, au bas de la hiérarchie, il y a l'habilleur, qui, comme son nom l'indique, a la charge de l'habillage des comédiens, mais aussi de suivre le jeu des costumes sur le plateau en lien avec la scripte.

L'appariement de chaque fonction à un salaire minimum permet ainsi de classer hiérarchiquement des *qualifications professionnelles*, selon un axe chef/assistant. Si le salaire de base est établi pour 39 heures par semaine¹², les durées réellement décomptées peuvent se référer à 46 ou 56 heures, incluant trois ou quatre heures considérées comme un « temps d'inactivité » et donc non rémunérées¹³. Toutefois, les films considérés par la convention comme étant de budget modeste (entre 1 et 3,6 millions d'euros) sont éligibles à des niveaux de rémunération dérogatoires, permettant l'application d'une décote allant de 6 à 50% sur le salaire de base. Les baisses les plus fortes concernent les salaires les plus élevés. Enfin, la convention n'est pas applicable aux films d'un budget inférieur à 1 million d'euros (c'est alors le SMIC qui s'applique pour les salaires).

Pour la production audiovisuelle (c'est-à-dire à destination de la télévision ou internet), il existe aussi une convention collective. Comme dans le cinéma, elle comprend une double grille de rémunérations, applicable en fonction du

⁹ Aux États-Unis, le département costume distingue le *costume designer* pour la fonction artistique, du *wardrobe supervisor* pour la fonction gestionnaire.

¹⁰ Les salaires que nous indiquons sont arrondis à la dizaine la plus proche.

¹¹ De plus, le chef costumier n'est pas reconnu comme « cadre collaborateur de création », mais cette distinction est essentiellement symbolique.

¹² Prenant en compte quatre heures supplémentaires majorées.

¹³ Dispositif dit d'« équivalence ».

budget des productions. Toutefois, pour le département costume, ces salaires sont d'emblée plus faibles¹⁴.

Dans les faits, au cinéma (comme pour l'audiovisuel), les *minima* salariaux conventionnels sont rarement dépassés, si bien qu'on peut les considérer comme des salaires effectifs (variant selon le nombre d'heures travaillées). Ces salaires sont récapitulés dans le tableau ci-après.

**Costume de cinéma :
salaires conventionnels pour 39 heures et dérogation**

Fonction	Créateur costume	Chef costumier	Premier assistant	Costumier	Chef d'atelier	Couturier	Teinturier patineur	Habilleur
Salaire	2500	1800	1300	970	1200	970	970	820
Dérogation	1270	1060	915	810	890	810	810	770

Dans l'ensemble, les fonctions et salaires indiqués dans la convention se présentent comme une grammaire combinatoire, permettant de faire varier la composition de l'équipe, la structure hiérarchique, le périmètre d'activité de chaque fonction et les salaires. Cette grammaire, issue d'une négociation collective extrêmement laborieuse¹⁵, a toutefois conféré au costume plusieurs acquis : notamment la formalisation des fonctions relatives à la couture et au patinage, autrefois embauchées à titre d'habilleuses. De plus, une mobilisation professionnelle et syndicale propre aux professionnelles du costume a permis de restaurer, par avenant à la convention, le salaire d'usage de la première assistante, qui avait été mis en cause dans une première mouture du texte. Cette victoire est toutefois limitée par le fait que, dans l'accord conclu, la définition de fonction de cette première assistante permet de lui substituer, comme on l'a vu plus haut, le simple costumier, doté d'un salaire plus faible¹⁶.

Dans l'ensemble, cette grammaire permet de situer l'équipe négociée entre deux pôles extrêmes, devant embrasser les modalités d'organisation et de travail dans divers « mondes de production cinématographique et audiovisuel¹⁷ » : un seul poste (sur un tout petit budget de film) ou plusieurs

¹⁴ Cf. *Convention collective de la production audiovisuelle et Annexe 5 : dépenses prises en compte pour la caractérisation de la fiction lourde*.

¹⁵ Samuel Zarka, *L'équipe de cinéma...*, *op. cit.*, p. 518 et suivantes.

¹⁶ Cet épisode témoigne du fait que la mobilisation collective des salariés intermittents, en particulier dans les métiers du cinéma et de l'audiovisuel, ne concerne pas que les conditions d'indemnisation du chômage, décrites par Mathieu Grégoire dans *Les Intermittents du spectacle : enjeux d'un siècle de luttes*, Paris, La Dispute, 2013.

¹⁷ « Mondes de production » cristallisant diverses conventions de projet, comme le montre Laure de Verdalle dans « Une analyse lexicale des mondes de la production

dizaines (sur une grosse production) inscrits dans une hiérarchie pyramidale comprenant plusieurs échelons intermédiaires.

De l'équipe négociée aux coopérations de travail

L'équipe comme compromis négocié

Si la convention collective donne des repères, le budget des projets donne quant à lui un cadre à partir duquel la négociation de l'équipe s'amorce. Cela apparaît dans le récit de toutes les professionnelles interviewées. L'entretien n° 2 décrit ainsi ce qu'il en est sur les « films du milieu ». Plusieurs étapes sont préalables à la négociation : l'appel de la production, la lecture du scénario et le rendez-vous avec la réalisatrice, permettent de prendre connaissance du projet filmique, des comédiens pressentis, du calendrier prévu et du budget envisagé. Cette prise d'informations nourrit le départ d'une « recherche », terme récurrent d'un entretien à l'autre, désignant un travail d'imagination sur les personnages et leurs interactions, mais aussi sur les modalités de réalisation des costumes. La cheffe de poste pressentie effectue alors un premier dépouillement du scénario, afin d'établir le nombre de comédiens, le nombre de costumes par comédien, le nombre de figurants, éventuellement les époques différentes, etc. Il s'agit d'évaluer les conditions financières et techniques dans lesquelles elle considère pouvoir faire le film, compte tenu du fait que, d'expérience, elle sait qu'elle disposera de moins d'argent qu'elle ne le souhaiterait :

Donc je fais dans ma tête un peu des [calculs] et j'arrive à un chiffre. Ce chiffre je vois que je ne vais jamais l'avoir et donc je le divise par « quelque chose », *rive*, parce que de toutes façons, c'est évident que je ne peux pas l'avoir. Et je regarde avec ce montant-là, qu'est-ce que je peux arriver à faire, qu'est-ce que je peux faire avec ça. Je peux utiliser les chaussures deux fois peut-être, je peux... voilà, donc, comment est-ce que je peux rentrer dans ce budget-là.

Cette équation entre le projet et le budget n'engage pas seulement le niveau de dépense qui pourra être consacré aux achats et locations de costume. Dans le droit fil de ce qu'indique la convention collective, chaque projet de film pose aussi, d'emblée, la question de la qualification du ou de la cheffe de poste pressentie : « Par exemple, moi je suis créatrice de costume. Mais il y a certains films où mon titre ça va être cheffe costumière. Ça va être pour des questions d'argent » (n° 1). La qualification attribuée est donc, à responsabilité équivalente, relativement variable.

cinématographique et audiovisuelle française », *Sociologie*, vol. 3, n° 2, 2012, p. 179-197. Sur l'origine du concept de monde de production : Robert Salais, Michael Storper, *Les Mondes de production : enquête sur l'identité économique de la France*, Paris, EHESS, 1993.

De plus, les entretiens évoquent un deuxième critère déterminant la qualification de la cheffe de poste : le genre du film. Comme l'indique les interviewées, les « films d'époque » requièrent un « créateur de costumes », par distinction des « films modernes » faisant appel à une cheffe costumière. Le critère de la « création originale de costume », mentionné dans la convention collective, trouve alors une définition tacite : « la création ça veut dire en fait que tu conçois et que tu fais fabriquer les costumes » (n° 1), ce qui exclut le travail de composition des personnages à partir de vêtements prêt-à-porter. Cette variation de la qualification selon le genre du film porte les professionnelles à pointer la confusion induite par cette définition entre la « création d'un vêtement » et la « création d'un personnage, d'une panoplie », supposée par tout type de projet et toutes les esthétiques.

Le lien entre qualification et budget se poursuit dans la constitution de l'équipe technique¹⁸. À ce sujet, la participation récurrente des interviewées à des productions d'un certain budget permet d'appréhender certains usages. Ainsi, l'entretien n° 2, à propos des « films du milieu », relate : « tu es payé normalement », c'est-à-dire au salaire conventionnel (généralement comme chef costumier), mais au prix d'une série de restrictions :

Mais tu n'as pas vraiment tes assistants, tu n'as pas tes heures sup' et tu es payé pour très peu de temps [c'est-à-dire pour une période courte], car ils [les producteurs] essaient de gagner de l'argent, ils grattent tout le temps. *Donc si tu acceptes, tu es obligé de négocier le budget, ton salaire, ton équipe et le temps qui tu passes sur le film. C'est-à-dire que ça fait une énorme négociation.*
(nous soulignons)

Cet extrait fait ainsi allusion à des situations-types d'engagement et de composition de l'équipe. C'est à partir de ces situations, prédéfinies par la production, qu'il s'agit de négocier. De la même façon, le budget dédié aux achats et fabrication est préétabli, « en général, c'est juste 10% de ce qu'a le chef déco ». Au point de vue de cette interviewée, l'effort de négociation consiste donc à remodeler ces cadres afin d'aboutir à des modalités de travail acceptables, compte-tenu de l'anticipation qu'elle fait des besoins de personnel et de moyens. Cette anticipation s'appuie sur un savoir prudentiel¹⁹ touchant le processus créatif et la qualité attendue de la prestation. Ce faisant, les arbitrages

¹⁸ Mettre à jour ce lien entre la convention collective et la constitution de l'équipe technique permet de compléter les analyses d'Adeline Lamberbourg *et al.*, cf. « La constitution des équipes techniques », dans Gwenaële Rot et Laure de Verdalle (dir.), *Le cinéma... op. cit.*, p. 111-127.

¹⁹ Ce savoir « prudentiel » réfère aux conjectures et délibérations qu'induit chaque projet de film, au fil de situations complexes et incertaines, cf. Florent Champy, *Nouvelle Sociologie des professions*, Paris, PUF, 2011.

avec le producteur peuvent jouer sur les qualifications, la composition de l'équipe, la division du travail et les périodes travaillées.

Concernant ce même niveau de budget, les entretiens évoquent la présence récurrente d'une « assistante création », qui « est la personne qui est tout le temps avec toi » (n° 2). Dans l'entretien n° 3, la qualité de cette assistante se précise : il s'agit généralement d'une stagiaire, avec deux cas de figure : « Stagiaire école », c'est-à-dire conventionnée, « ça coûte rien », ou bien, stagiaire non conventionnée, « qui sont payées la semaine, qui ont un peu plus d'expérience ». La contrainte budgétaire pousse ainsi à réduire au maximum le coût du travail, en recourant à un statut de droit commun (et non à une fonction de la convention collective). Mais la récurrence de cette stagiaire permet aussi d'établir une relation de compagnonnage, constitutive de la formation professionnelle (nous y reviendrons).

Ces arrangements avec la contrainte budgétaire trouvent encore une expression emblématique dans le cas de la patineuse, en charge de la préparation des tissus et autres matières (usure, couleur, motifs, etc.). « Souvent dans ce type de films, petit film, on a toujours du mal à dégager une semaine de masse salariale pour que notre patineuse patine. Alors généralement on arrive à avoir trois jours, et puis on fait le reste on va dire “de la main à la main“, faut dire les choses comme elles sont » (n° 3). De manière significative, l'entretien n° 2 évoque le fait que la cheffe de poste est généralement conduite à effectuer le patinage par elle-même.

Qu'en est-il sur les productions d'un autre budget ? De fait, les entretiens rendent très peu compte des films à petit budget, dont les professionnelles rencontrées disent ne pas ou peu avoir fait l'expérience. Lorsque le sujet est évoqué à l'occasion, il fait d'ailleurs l'objet d'une appréciation particulière. « Je ne peux pas en parler, parce que je n'ai jamais fait partie de ça » (n° 2), cette formulation évoquant une méconnaissance de fait, mais aussi l'évitement d'un travail considéré comme mal rémunéré. De la même façon, l'évocation par l'une des interviewées (entretien n° 1) de sa participation ponctuelle sur des films de ce type s'accompagne immédiatement d'une justification. « Tu en fais un de temps en temps, parce que le scénario te plaît, parce que tu as envie de participer à ce film là, la production, l'acteur, enfin je sais pas, pour un truc personnel. Mais pas pour gagner ta vie, c'est pas possible ». La conclusion de cet extrait, « c'est pas possible », suggère l'impératif de préserver sur un plan à la fois salarial et symbolique la qualification considérée comme acquise. Dans la suite de cet entretien, les interviewées enchérissent l'une après l'autre pour donner sens à l'acceptation de niveaux de rémunération diminués. « —. Moi je trouve que si c'est des premiers films avec des gens pas connus, des jeunes réalisateurs, moi je trouve ça très bien. Après, quand c'est gênant, c'est quand

c'est des réalisateurs confirmés, des comédiens confirmés... —. Là c'est pas normal ».

En ce qui concerne les films à gros budget, soit que les interviewées aient eu l'occasion d'y travailler, soit en référence à un savoir interpersonnel²⁰, c'est alors l'idée d'une « grande différence » qui s'exprime à chaque fois. Ceci évoque, non pas une gradation, mais un saut dans la taille de l'équipe et des périodes travaillées. Pour la cheffe de poste, il est alors nécessaire de déléguer à une assistante (première assistante ou costumière) des responsabilités de tous ordres : artistique, administrative et de direction d'équipe. « C'est-à-dire, on donne les grandes lignes, on dessine, on s'occupe de ce qui est création proprement dit et on délègue à la chef costumière [*i. e.* la première assistante] tout ce qui est essayage, figuration, aller dans les trucs de location... » (n° 2). Cette équipe d'une autre dimension voit aussi croître le volume de travail subalterne, par exemple au patinage. « C'est complètement différent [sur] un gros film d'époque, où là, on va avoir une patineuse, deux, trois, quatre, cinq semaines » (n° 3). C'est au regard de ce type d'équipe que l'ensemble des fonctions définies dans la convention collective se déploie le plus complètement, mais sur une quantité de film extrêmement réduite²¹.

Les coopérations de travail : contraintes, usages et variations

Dès la préparation, l'équipe négociée devient une équipe de chair et d'os, engagée dans un processus sous contrainte temporelle (laquelle renvoie en dernière analyse à la contrainte financière). Ce processus consiste à concevoir différentes possibilités de costume et à établir progressivement ceux qui serviront effectivement au jeu des comédiens. À cette fin, l'équipe costume coopère avec les comédiens, les autres départements techniques et des prestataires extérieurs. Cependant, la nature de ces coopérations va varier en fonction des projets et de la composition de l'équipe costumes, comme le font apparaître les entretiens.

Pour relater le processus de travail, les interviewées distinguent deux cas. « En film d'époque, c'est des loueurs et de la fabrication, et pas d'achat » (n° 1). Les prestataires sollicités sont alors avant tout les loueurs de costumes²². Il en

²⁰ Dans une perspective ergologique, le métier interpersonnel réfère aux échanges des pairs sur leurs pratiques. Yves Clot, « Le métier comme opérateur de santé », *Bulletin de psychologie*, n° 511, 2011, p. 34.

²¹ L'entretien n° 2 évoque une dizaine de films par an au plus, ce qui concorde avec le nombre de films dont le devis dépasse 15 millions d'euros chaque année, *cf.* première partie méthodologique.

²² Toutefois, la fabrication peut aussi concerner les costumes spéciaux de certains films contemporains. Il faut alors trouver des prestataires spécifiques.

va différemment sur « les films contemporains », où « c'est beaucoup, beaucoup d'achats et de gestion de carte bleue » (n° 1). C'est l'occasion pour les interviewées d'évoquer un « *énorme travail de gestion* », au fil des allers-retours auprès des magasins de prêt-à-porter (*H&M, Zara...*) ou de grandes enseignes de mode (« Prada et tout ça », n° 2). Ce travail administratif et logistique engage des flux de trésorerie dans une enveloppe limitée, donnant lieu à des accommodements « acrobatiques » entre les frais engagés et les remboursements (retours de costumes). Enfin, ce jeu avec le budget peut amener à préciser les frontières du costume avec d'autres départements techniques, en particulier avec la décoration en ce qui concerne des accessoires spéciaux.

La relation aux prestataires extérieurs s'inscrit dans un processus de recherche, qui commence avec la préparation du film et se poursuit pendant les essayages et la finalisation (patinage, teinture). La contrainte temporelle pèse sur tout le processus. Elle s'exprime d'abord dans des périodes de préparation jugées trop brèves. « Le plus gros handicap dès le début c'est le manque de préparation » (n° 1). Ce temps ramassé conduit ainsi à de fréquents chevauchements des phases de travail. De plus, l'équipe costume doit s'accommoder de l'agenda généralement chargé des comédiens principaux et de la négociation éventuellement tardive de leurs contrats. À cela s'ajoute enfin, plus insidieusement, une sous-estimation du temps nécessaire à l'accomplissement du travail, en particulier « sur les films contemporains » : « On a l'impression que c'est plus facile [...] Changer un pull, hop, on peut aller en acheter un autre » (n° 1).

En entretien, ces contraintes chroniques et accumulées suscitent une sorte de déballage, touchant les difficultés à réaliser des opérations élémentaires, comme la vérification des mensurations des comédiens. Mais cela concerne aussi des opérations plus complexes, comme l'évaluation de l'aspect général du costume quand il est porté, en relation avec la composition générale du film. Enfin, la contrainte de temps s'exprime dans la durée des journées de travail, extensive et débordant sur le week-end pour la cheffe et son assistante (mais mieux encadrée pour l'atelier, s'il y a lieu). Les entretiens mettent cette acceptation sur le compte du « sacrifice » (n° 2), de la « passion » (n° 3). Seul l'une des interviewées (n° 1) situe ce dévouement sur le terrain du salaire, dévoilant ce que les productions doivent au travail non reconnu. « Normalement, il n'y a pas de raisons quand on travaille le samedi qu'on ne soit pas payées. C'est totalement illégal... Tu le fais quand même ».

Ce processus sous contrainte est assumé par l'équipe négociée. Pour un « films du milieu », le chassé-croisé entre les différentes opérations à mener est ressaisi dans l'étroite collaboration de la cheffe de poste (n° 3) et de « sa stagiaire ».

Je la fais participer aux essayages, elle va faire les remboursements, elle va aussi racheter des doubles, parce que par exemple le [comédien ne connaît pas ses tailles], parce que personne ne connaît ses tailles dans le cinéma français. Donc ils nous disent « je fais 32 ou 34 en *jean* ». Alors on est obligé d'acheter le 32, on est obligé d'acheter le 34. Donc un moment donné, c'est le 32 qui va et comme moi je ne vais pas garder des trucs qui ne vont pas servir, *hop* le 34, elle part le rembourser.

Cette stagiaire a donc un rôle-clé, puisqu'elle assume un « sale boulot²³ » pratiquement incompressible, en contrepartie d'un temps de travail formateur et gratifiant aux autres étapes du processus de création. En revanche, cet entretien ne fait pas apparaître d'autres intervenants en préparation, hormis un éventuel atelier, ce qui suggère que la présence d'une ou plusieurs autres assistantes n'est pas aussi systématique que celle de « sa » stagiaire. Le pronom possessif signale à cet égard l'étroitesse de leur relation.

Les essayages font apparaître un autre type de coopération. En effet, s'y cristallise pour la première fois le personnage dans son allure et sa personnalité, au fil d'une élaboration conjointe avec le comédien ou la comédienne. La part d'excitation que recèle cette étape transparait dans les entretiens. « Tu essaies, par le costume, de trouver qui est ce personnage. Qui il était. Moi j'adore cette partie là, parce que le comédien, il trouve aussi le personnage. Comme ça, on discute le costume... » (n° 2). Si l'interviewée insiste ici sur la coopération du comédien ou de la comédienne, elle évoque par ailleurs l'interaction avec la décoration, la coiffure et le maquillage dans les choix de costume effectués. Les différents chefs de poste entretiennent ainsi des relations de coopération, même si leurs niveaux de salaire établissent une hiérarchie de statut : dans la convention collective, le chef décorateur touche 2 540 pour 39 heures, se situant quelques euros au-dessus du créateur de costume. Quant au chef maquilleur et au chef coiffeur, touchant respectivement 1 212 euros et 1 202 euros, ils se situent largement au-dessous du créateur de costume ou même du chef costumier.²⁴

Au demeurant, ces coopérations peuvent aussi engager une négociation, nouvelle et serrée, avec le comédien ou la comédienne, voire avec la production.

Ce qui est dur aussi, c'est qu'il ne faut jamais rien lâcher. Parce que chaque détail est important. Donc, si toi en tant que chef tu lâches l'affaire et tu surveilles pas tout, c'est moins bien. Faut rien lâcher. Faut jamais rien lâcher. Et donc il faut se battre même parfois avec nos comédiens, notre metteur en scène, la prod', pour

²³ Everett C. Hughes, « Les honnêtes gens et le sale boulot », *Travailler*, n° 24, 2010, p. 21-34.

²⁴ Les salaires du coiffeur et de l'assistant maquilleur se situent quant à eux au niveau du salaire du costumier.

essayer de faire valoir ta vision des choses. Après tu peux aussi te tromper, on n'est pas infaillible. Mais c'est quand même toi qui a la vision d'ensemble des costumes. (n° 1)

Finalement, l'ensemble des entretiens évoque l'arrêt de l'engagement de la cheffe de poste, lorsque le tournage commence ou quelques jours après, lorsque les personnages costumés prennent vie sur le plateau. Cela, « pour des raisons d'économie », alors même que :

La récompense pour nous, c'est quand même de voir le truc exister, tu vois, que ce soit pas que des trucs sur un cintre, que tout d'un coup t'aies tout le tableau, t'aies les cent cinquante figurants habillés, machin dans le décor, avec les acteurs et tout. Et là parfois c'est génial. Ta récompense elle est là quoi. (n° 1)

Pourtant, ce n'est pas l'arrêt du travail : qu'il s'agisse d'une habilleuse seule ou de plusieurs, il revient à l'équipe de plateau de suivre le jeu des costumes, mais aussi de répondre à des demandes non prédéfinies.

Concernant l'habillement, la charte de l'Association française des costumiers du cinéma et d'audiovisuel (AFCCA), en se donnant pour objet de « définir les métiers du Costume », distingue plusieurs rôles : l'habilleur, l'habilleur assistant, le régisseur costume et le stagiaire habilleur²⁵. Ce découpage va plus loin dans le détail que celui de la convention collective. En effet, ces distinctions sont typiques d'une démarche professionnelle, visant à établir des périmètres d'activité conformes à sa représentation du métier²⁶. Ainsi, la définition du régisseur costume indique qu'il doit « assur[er] les transports et les installations », c'est-à-dire des tâches indispensables au jeu des costumes, évoquées au passage dans les témoignages. L'entretien n° 3 par exemple, signale au sujet de la stagiaire que « c'est elle qui range les camions. C'est elle qui organise les lessives. C'est elle qui regarde dans les plans de travail, les trucs [à prévoir] et tout ça. Donc elle soulage l'habilleuse qui, elle, est sur le plateau ».

Enfin, en dépit de la fin de son engagement, la cheffe de poste n'est ni nécessairement, ni totalement absente : elle peut être appelée par téléphone en cas d'urgence, ou se rendre spontanément sur le tournage, en particulier pour la préparation de la journée. En effet, tous les entretiens soulignent le caractère crucial que revêt le commencement de la journée de tournage. L'entretien n° 1 évoque ainsi la densité de ce moment.

²⁵ *La charte* ; <http://www.afcaa.fr>.

²⁶ Andrew Abbott, *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago, The University of Chicago Press, 1988. La reconnaissance formelle de fonctions nouvelles est toutefois suspendue à la négociation de la convention collective, comme on l'a montré précédemment.

- Le matin, ça passe vite le temps le matin, avant l'arrivée des acteurs. Décharger les trucs du camion, s'installer dans un hôtel au cinquième étage, le temps de trouver exactement la chambre, etc.
- Repasser le linge, etc.
- De brancher le fer, trouver la rallonge, etc., etc. Donc le temps passe vite, et quelques fois il faut deux heures de préparation ». (n° 1)

L'interviewée n° 2 indique ainsi généralement négocier une présence partielle, afin de conserver une forme de maîtrise sur le jeu des costumes. « À partir du moment où je m'implique dans un film, il faut que je sois là, au moins pour un bon bout de temps, c'est-à-dire pour démarrer la journée ». De même, l'interviewée n° 3 essaie d'assurer un minimum de suivi artistique, mais aussi logistique. « Je passe quand même sur le tournage, je viens chercher des housses ou des trucs qui tournent plus, je viens chercher des trucs qu'on va rendre chez les loueurs ». Au demeurant, cette présence, souvent non rémunérée, peut varier en fonction de la qualité de la relation avec l'équipe, de l'investissement particulier qu'aura demandé le film, ou encore de la disponibilité au regard d'autres engagements commençant en parallèle.

Parcours et carrière de costumière : entre « qualité féminine » et qualification

Une qualification faiblement institutionnalisée et marquée par le genre

La hiérarchie chef/assistant, formalisée de longue date dans les métiers du cinéma, ouvre la possibilité d'une *carrière*. Celle-ci s'est longtemps adossée à une carte d'identité professionnelle, attribuable pour certaines fonctions dans des conditions précisément codifiées²⁷ et visant à réserver les postes disponibles à ses possesseurs. Ce dispositif visait à éviter la dégradation des salaires qu'aurait fait peser la discontinuité des engagements sur un marché du travail ouvert²⁸. Or, il est à remarquer que cette carte n'a jamais existé durablement pour le costume²⁹, traduisant en cela une institutionnalisation plus faible que pour la mise en scène, la prise de vues ou la décoration par exemple. Cette carence signale ainsi, pour le cas du costume, une plus faible reconnaissance des

²⁷ En général, l'effectuation d'un certain nombre de films à un niveau de qualification en deçà de la carte demandée.

²⁸ Catherine Paradeise, « Les professions comme marchés du travail fermés. » *Sociologie et sociétés*, n° 2, 1988, p. 9–21.

²⁹ Pour les métiers du costume, cette carte n'a existé que brièvement entre 1947 et 1952. Cf. Janine Rannou, « Un système de réglementation professionnelle en crise : la carte d'identité professionnelle de la cinématographie », *Formation Emploi*, n° 39, 1992, p. 28

métiers comme étant du *travail*. Dans cette activité à prédominance féminine, ce fait évoque une naturalisation de la qualification en « qualité féminine » supposément innée³⁰.

Évoquée plus haut, la dévaluation du salaire conventionnel de la première assistante costume, qui n'a recouvré son salaire d'usage qu'à la faveur d'une mobilisation collective³¹, renforce l'hypothèse d'une dimension genrée de la qualification. En effet, dans la majorité des cas, cette première assistante est une femme, dont la fonction se situe d'ailleurs à la limite d'un plafond de verre, au-delà duquel les hommes, en qualité de créateur de costume (ou de chef costumier), sont en proportion plus élevée qu'aux niveaux subalternes³². Cette hypothèse d'une prédominance féminine jouant contre le salaire est d'ailleurs évoquée en entretien : « Moi je pense quand même que, malgré tout, c'est aussi parce que c'est un métier de femmes, qu'il y a quand même beaucoup de misogynie dans le cinéma, et que c'est quand même la branche où on a tapé le plus fort, c'est quand même les costumes quoi. Ils [les représentants des producteurs] n'ont pas lésiné » (n° 1). Pour notre part, nous n'avons pas connaissance du processus ayant mené à la déqualification conventionnelle (provisoire) de la première assistante. On peut toutefois observer que cette mise en cause du salaire ne trouve pas d'équivalent dans le département plus mixte du décor, alors même qu'il connut une redéfinition de son architecture assez proche de celle du costume.

En outre, la diversification des *parcours* professionnels des techniciens joue dans le sens d'une instabilité de la qualification. Depuis les années 1980, ces parcours ont gagné en hétérogénéité, du fait du développement des activités pour la télévision et plus récemment pour internet. La notion de *parcours* signale ainsi une expérience de l'aléa des conditions d'emploi, de rémunération et d'activité³³, dans des mondes productifs au sein desquels la fermeture du marché du travail par une carte limitée au cinéma a perdu son sens³⁴. Or la discontinuité de l'emploi sur cette variété de projets interroge les conditions de

³⁰ Camille Gaudy remarque que, sur un plateau de tournage, il est plus difficile pour les costumières de se départir de l'identité de « femme » que pour les autres techniciennes, pour la plupart disséminées dans des équipes à prédominance masculine et vêtues à dessein de manière « non féminine » (hors comédiennes). Cf. « “Être une femme” sur un plateau de tournage », *Ethnologie française*, vol. 38, n° 1, 2008, p. 107-117. Pour ce qui concerne plus particulièrement la fonction de scripte, voire Gwenaële Rot, « Noter pour ajuster. Le travail de la scripte sur un plateau de tournage », *Sociologie du travail*, vol. 56, n° 1, 2014, p. 16-39.

³¹ Samuel Zarka, « Costumière de cinéma : un métier présumé intouchable... », *op. cit.*

³² Du moins, c'est ce que tend à montrer l'annuaire professionnel du site de l'AFCCA.

³³ Sylvie Monchatre, « Des carrières aux parcours... en passant par la compétence », *Sociologie du travail*, n° 4, 2007, p. 514-530.

³⁴ Après une longue crise démarrée dans les années 1970, la carte d'identité professionnelle a été abrogée en 2009.

progression en qualification, en particulier dans le costume. En effet, aucun critère formel ne dit à quelle condition la qualification d'une professionnelle se stabilise. De plus, l'absence de formation professionnelle spécifique au costume de cinéma et d'audiovisuel concourt à l'indéfinition des conditions d'entrée dans la profession. Au contraire, par analogie aux ouvrières du textile par exemple, on peut dire que l'acquisition du savoir-faire se situe « hors des canaux institutionnels et en référence à la sphère privée³⁵ ». Par ailleurs, comme on l'a vu précédemment, la prise de contact d'un réalisateur ou d'un producteur avec une cheffe de poste potentielle ne préjuge pas de la qualification qu'il lui sera proposé d'endosser (cheffe costumière ou créatrice, sauf en cas de film d'époque). Il en va de même des membres de l'équipe recrutés par la cheffe de poste. Enfin, les salaires de référence diffèrent selon que s'applique la convention collective de la production cinématographique ou de l'audiovisuel.

Pour les professionnelles, chaque engagement se présente ainsi comme une *épreuve de qualification*. Celle-ci varie dans un *halo*, autour du niveau de responsabilité auxquelles elles sont associées : sommairement, cheffe, assistante, stagiaire (à l'image de la hiérarchie cadre, technicien, ouvrier dans l'industrie).

Une qualification en quête d'appui : réseaux sociaux et référence à la décoration

En dépit de cette faible institutionnalisation et de l'aléa des parcours, les techniciennes interviewées font état de leur progression dans la qualification au fil des années. Progressivement, elles passent d'habilleuse à créatrice de costume. Toutefois, cette progression recouvre une disparité des parcours empiriques, avec des durées de gravisement variables. « Ça peut prendre 5 ans, 10 ans, 15 ans ». L'une d'entre elles évoque ainsi de premières expériences sur le tas, initiées par cooptation, par l'intermédiaire de son propre époux, lui-même technicien de cinéma³⁶. Cette entrée dans le métier opère ainsi de façon congruente à nos hypothèses sur le genre de la qualification et la naturalisation des « qualités féminines ». Si plusieurs années durant cette interviewée est régulièrement réengagée, seule ou à la tête de petites équipes, elle témoigne aussi du caractère informel des critères de qualification. La capacité individuelle

³⁵ Anne-Marie Daune-Richard, « La qualification dans la sociologie française : en quête de femmes », dans Jacqueline Laufer, Catherine Marry et Margaret Maruani (dir.), *Le Travail du genre*, Paris, La Découverte, 2003, p. 140.

³⁶ Au passage, cet entretien évoque la maternité et le temps dédié à l'éducation des enfants, comme une dimension jouant sur la disponibilité professionnelle ou sur l'organisation du travail en cas d'engagement. Cet aspect mériterait d'être approfondi.

à la faire reconnaître s'avère ici cruciale. Au sujet de son passage au niveau de « costumière », elle indique :

Il y a un moment où je me suis dit, « attend, c'est pas normal, pourquoi je suis toujours payée habilleuse, alors qu'il n'y a personne d'autre [sur la production] ? C'est-à-dire maintenant, on me prend pour faire un film, sans qu'il y ait un chef. » Donc j'ai demandé le tarif costumière, parce que tout était une histoire de ce que tu étais prête à accepter. Le travail et les responsabilités étaient les mêmes. (n° 2)

En complément, l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur en cinéma, à l'issue d'une reprise d'étude, est vécue par l'interviewée comme l'acquisition d'une légitimité, qui lui faisait défaut auparavant. Enfin, sa première expérience comme créatrice de costume s'est opérée à la faveur d'un choix préalable du réalisateur. « J'ai même pas eu à discuter ça. C'était ce qu'il m'était proposé. » Dès lors, il lui faut défendre cette qualification à chaque négociation, comme le relate éloquemment l'extrait suivant :

Mais alors « cheffe costumière », je n'accepte plus parce que, par exemple, il y a un producteur qui est arrivé ici [à son domicile] et qui me dit, « ah le réalisateur... il faut absolument que tu le fasses [le film], nous n'avons pas beaucoup d'argent, il est malade, on fait le film pour l'aider et il faut absolument... On ne peut pas payer une créatrice de costumes, il faut vraiment accepter "cheffe costumière" ». Évidemment, tu acceptes. Mais qu'est-ce qu'il se passe ? Quatre ans plus tard, sur un autre film avec lui comme producteur, il me présente les papiers en me disant « mais regarde, tu as été cheffe costumière là, on ne va pas te payer créatrice de costumes ». Putain, et là... C'est exactement cela, c'est pervers, mais c'est pervers et j'ai dû me battre, c'est-à-dire ne pas faire le film s'il ne me payait pas. Il y a un chantage [...] ils utilisent tous les moyens pour ne pas [te payer]. (n° 2)

L'épreuve de qualification concerne aussi l'équipe : assistante ou couturière, patineuse ou habilleuse, chacune de ses membres peut voir varier son titre de fonction et/ou son indice de rémunération au gré des projets.

Toutefois, cette relativité de la qualification trouve aussi des appuis dans l'expérience collective de travail. Les fidélités professionnelles, constituées dans la relation cheffe/assistante, permettent de renouveler l'engagement des auxiliaires d'un film à l'autre. Ce processus permet de former les entrants, mais aussi de légitimer une progression en salaire, comme l'indique notre cheffe de poste n° 3 à propos de « sa stagiaire » : « Ça doit faire à peu près dix films qu'elle est avec moi. Du coup, j'ai réussi à l'augmenter. Parce que ça devient des filles qui sont avec moi dès le début de la prépa', et c'est des filles qui après, sur le plateau, enfin moi en tout cas en ce qui me concerne, qui font le tournage » (n° 3). À travers ce compagnonnage, dont on comprend qu'il a concerné plusieurs auxiliaires successives, la cheffe de poste reproduit

consciemment son propre apprentissage du métier auprès d'une créatrice de costume plus âgée, qu'elle considère aujourd'hui comme « sa copine³⁷ ».

Le récit d'expérience des interviewées n° 2 et 3 signale un apprentissage du métier dans des mondes de production distincts : davantage de films d'auteur à budget moyen dans le cas n° 2, davantage de grosses productions dans le cas n° 3³⁸. Mais ces récits se rejoignent touchant la situation des interviewées au moment de l'entretien, à travers leur inscription commune dans des réseaux stabilisés. Ce fait est lisible dans leur filmographie, à travers la récurrence de certains noms de réalisateurs. « [Tel réalisateur], j'ai fait tous ses films, parce que c'est des familles, on se retrouve tous, c'est toujours le même chef op', c'est toujours la même cheffe costumière, c'est toujours le même assistant, c'est toujours le même chef déco » (n° 3). Ainsi, en l'absence d'engagement de long terme dans un établissement, la stabilisation de la qualification s'appuie sur la reconduction des engagements dans des collectifs de travail globalement identiques³⁹. Le même raisonnement vaut pour les membres auxiliaires de l'équipe. Ce processus permet ainsi d'éclairer l'« encastrement de la qualification », au sens de « production et de reproduction des qualités de la force de travail dans des liens sociaux⁴⁰ », tissés au fil des projets. Enfin, l'inscription dans un réseau peut être appréhendée comme ouverture vers d'autres engagements *via* des « liens faibles⁴¹ », ce qu'on appelle le « bouche-à-oreille ».

Mais cet encastrement de la qualification suggère aussi une certaine dispersion des façons de travailler. De fait, les entretiens font apparaître plusieurs fois la précaution des interviewées de ne pas généraliser ce qu'elles disent de leurs pratiques de travail à l'ensemble des paires. Cette illisibilité mutuelle des pratiques est toutefois pondérée par des échanges au sein de cercles de sociabilité, qui évoquent aussi une diffusion informelle de normes. Par exemple, en ce qui regarde le recrutement systématique d'une stagiaire : « Moi et mes copines, on fait toutes ça » (n° 3).

Toutefois, l'illisibilité relative des pratiques peut aussi concerner les différentes spécialités techniques sur une production. C'est ce qu'exprime le témoignage, anodin en première approche, de l'une des interviewée (n° 1).

³⁷ Fortuitement, celle-ci fait partie des professionnelles rencontrées dans l'entretien n° 1.

³⁸ Nous en savons moins sur les modalités de progression des interviewées de l'entretien 1.

³⁹ Olivier Alexandre et Adeline Lamberbourg, « Le singulier collectif. L'auteur à travers ses réseaux », *Sociologie de l'Art*, n° 25-26, Paris, L'Harmattan, 2016, p. 63-82.

⁴⁰ Hubert Amarillo, « Le secteur de l'installation solaire : encore peu de place pour les entrepreneurs les plus écologiques », *Formation emploi*, n° 135, 2016.

⁴¹ Mark Granovetter, « La force des liens faibles », *Sociologie économique*, Paris, Le Seuil, 2008, p. 45-73.

Moi je suis étonnée d'un truc, c'est que parfois des gens très expérimentés, qui travaillent depuis quarante ans, je ne citerai pas de nom, mais des gens vraiment qui travaillent beaucoup et depuis très longtemps, ils ont une ignorance totale de ce qu'est notre métier et de comment on le fait. Non mais c'est quand même hallucinant.

Ce qui se dit dans cet extrait n'est probablement pas spécifique au costume. La plupart des fonctions sont susceptibles de faire l'objet d'une certaine cécité, au-delà de leurs aspects les plus flagrants (par exemple, l'usage d'une caméra en prise de vues). En revanche, dans le cas du costume, il est probable que cette méconnaissance abonde dans le sens de stéréotypes de genre. La taille souvent réduite de l'équipe costume, la mobilisation de techniques de couture, la dextérité, l'habileté et la minutie connotées par ces activités, l'ensemble de ces traits joueraient en défaveur d'une appréhension de la qualification comme une qualité sociale et professionnelle.

À cet égard, il est significatif que durant la mobilisation collective évoquée plus haut, les professionnelles se soient référées au département de la décoration pour faire valoir la requalification de la première assistante costume. Leur revendication visait en effet à aligner son salaire avec celui du premier assistant décorateur, poste plus mixte, dont elles postulaient la valeur égale⁴². De façon analogue, l'entretien n° 2 étalonne les conditions d'un travail acceptable sur la perception qu'elle a du département décoration. « Au déco, de toutes façons il a toujours ses postes. Au costume, moi je fais la teinture, je fais le patinage » (n° 2). À nouveau, tout se passe comme si le différentiel de taille de l'équipe (donc du budget alloué) devait confirmer le caractère individuel et par là même féminin des opérations relatives au costume, au lieu qu'elles soient saisies par un collectif de travail plus ample, connotant le masculin.

Dans ces deux segments le déroulement du travail est assez similaire : le travail de préparation, prépondérant, précède un chassé-croisé sur le tournage entre ce qui joue et ce qui sort du jeu. Ce parallélisme ne peut que nourrir l'identification⁴³ manifestée en entretien, d'autant que les deux corps de métiers se donnent une visée proche : « composer comme un tableau » selon une créatrice de costume (n°1), constituer « l'espace filmique » nous dira un chef

⁴² Séverine Lemièrre et Rachel Silvera, « Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes. Résultats de comparaisons d'emplois », *La Revue de l'Ires*, n° 66, 2010, p. 63-92.

⁴³ Everett C. Hughes, « Le drame social du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 115, 1996, p. 97.

décorateur⁴⁴. Ainsi, la décoration s'est-elle présentée comme référence pour dépasser le caractère genré de la qualification⁴⁵.

Pourtant, la revendication n'a pas abouti : en vertu de l'accord conclu à l'issue de la mobilisation collective, le salaire du premier assistant costume est resté inférieur de quelques euros à celui du premier assistant décorateur. Une petite différence d'un fort poids symbolique, qui marque les hiérarchies professionnelles inter-métiers du sceau du genre.

Conclusion : de la neutralisation du genre à la reconnaissance de la qualification ?

Nous interrogeant sur la structuration de l'équipe costume, nous avons été amenés à restituer les conditions de reconnaissance des qualifications professionnelles. Nous avons vu le rôle que jouait la convention collective, dont les dispositions ne se présentent pas comme une obligation déontique, mais comme des repères pour la négociation⁴⁶. De plus, nous avons vu ce que la fixation des qualifications pour un projet devait au niveau de budget, au genre du film, à la connaissance du processus créatif, mais aussi à la capacité individuelle de négociation de la cheffe de poste pressentie. Cette capacité s'appuie sur l'acquisition progressive d'un savoir prudentiel, touchant les conditions d'un travail acceptable, considérant la nature du projet filmique et les conditions financières et matérielles proposées par le metteur en scène et la société de production. Si la récurrence des équipes au sein de réseaux professionnels peut donner à cette négociation l'allure d'une routine, nos entretiens traduisent toutefois la nécessité plus ou moins fréquente, pour les cheffes de poste, de défendre le statut qu'elles considèrent avoir acquis. La qualification ne se présente donc pas comme un donné, ni comme l'expression des évolutions technologiques, d'ailleurs moins sensibles au costume que par exemple à la prise de vues. La qualification ne se présente pas non plus comme une règle fixée abstraitement. Au contraire, la qualification se présente sous un

⁴⁴ Samuel Zarka, « Le film : du projet au produit. Un parcours par la décoration de cinéma », *Cités*, vol. 77, n° 1, 2019, p. 23-32.

⁴⁵ Danièle Kergoat, « La longue marche : des "qualités féminines" à la revendication de qualification. Le rapport social de sexe de la reproduction des rapports sociaux à leur subversion », dans Annie Bidet-Mordrel (dir.), *Les Rapports sociaux de sexe*, Paris, Presses Universitaires de France, « Actuel Marx Confrontations », 2010, p. 60-75.

⁴⁶ Antoine Jemmaud, « La règle de droit comme modèle », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, n° 2, vol. 25, Bruxelles, 1990, p. 125-164.

jour relationnel⁴⁷, chaque projet engageant une renégociation des hiérarchies professionnelles, des frontières du travail, des temporalités et des moyens techniques et financiers. Ce faisant, la qualité professionnelle des cheffes de poste, ainsi que celle des membres de leur équipe, n'est jamais complètement stable, mais susceptible d'osciller autour d'un halo. Si cette remise en jeu n'est pas propre au costume, il revient à ce département technico-artistique en particulier de se départir de la dévalorisation latente qu'inspirent des stéréotypes de genre. Une analyse fine des compétences requises pour assurer les différentes fonctions du costume pourrait ainsi permettre de nourrir l'argumentation en faveur d'un alignement des niveaux de rémunération avec la décoration ou un autre département. D'ici là, nous pensons du moins avoir fourni certains éléments permettant de mettre en relief la façon dont la qualification du costume pâtit d'un sexisme typique des professions à prédominance féminine.



Bibliographie

ABBOTT Andrew, *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago, The University of Chicago Press, 1988.

HUGHES Everett, « Le drame social du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 115, 1996, p. 94-99.

KERGOAT Danièle, « La longue marche : des “qualités féminines” à la revendication de qualification. Le rapport social de sexe de la reproduction des rapports sociaux à leur subversion », dans Annie Bidet-Mordrel (dir.), *Les rapports sociaux de sexe*, Presses Universitaires de France, « Actuel Marx Confrontations », Paris, 2010, p. 60-75.

NAVILLE Pierre, *Essai sur la qualification du travail*, Paris, Marcel Rivière, 1956.

SOBA ARMANDO Joseph, *Dans les coulisses de Hollywood. Syndicalisme et mondialisation (1920-2012)*, Paris, L'Harmattan, « Logiques sociales », 2020.

⁴⁷ Le caractère relationnel de la qualification est déjà analysé par Pierre Naville dans *l'Essai sur la qualification du travail*, Marcel Rivière, 1956.

2022 © Création Collective au Cinéma

DE VERDALLE Laure, « Une analyse lexicale des mondes de la production cinématographique et audiovisuelle française », *Sociologie*, vol. 3, n° 2, 2012, p. 179-197.