



## Recommandations de TalentX 2015 : Document de synthèse

**Au mois de mars 2015, plus de 40 «développeurs de talents» en provenance de toute l'Europe et du monde entier se sont réunis au musée EYE Film Institute d'Amsterdam pour l'inauguration de «TalentX» – un forum de développement professionnel pour le partage des expériences et meilleures pratiques entre pairs.**

Défini comme la rencontre de professionnels collaborant de manière proactive à la promotion et l'évolution des nouveaux talents, qu'il s'agisse de scénaristes, réalisateurs ou producteurs (ci-après dénommés les «talents») de courts et longs métrages, le groupe était composé de représentants des fonds de soutien à la production cinématographique, des écoles de cinéma, laboratoires de développement, organismes de formation de même que de producteurs indépendants.

Des agents de ventes et distributeurs, des sociétés de production et des cinéastes et autres talentueux membres de l'industrie cinématographique se sont par ailleurs joints aux efforts et le groupe a débattu pendant trois jours des grandes difficultés auxquelles ils sont confrontés sur le marché mondial actuel.

Six thèmes principaux, susceptibles de contribuer à la détermination des nouvelles pratiques permettant aux nouveaux talents de percer dans le monde du cinéma, sont ressortis de la discussion (questions, opinions et conclusions anecdotiques issues de la richesse et des décennies d'expérience combinée) et sont indiqués ci-après:

- **Comblent l'écart entre le secteur public et le secteur privé** – il est primordial que, pour un développement et une évolution de carrière réalistes des talents, nous trouvions un moyen permettant au secteur public et au secteur privé de se rencontrer en toute transparence et efficacité, et en comprenant mieux la façon dont ils peuvent conjuguer leurs principaux intérêts.
- **Donner la priorité aux producteurs** – reconnaître la place des producteurs dans le «triangle des talents», soutenir leur rôle en leur présentant des scénaristes et des réalisateurs et les doter des compétences adéquates sont des facteurs indispensables au développement d'un environnement durable pour l'industrie cinématographique.
- **Soutenir les talents au-delà de leurs premiers films** – si l'on analyse l'impact sur la progression de carrière à long-terme, le secteur public ne devrait pas se concentrer uniquement sur les premiers films, mais aller au-delà et inclure les deuxièmes et troisièmes films. L'importance d'un dialogue permanent avec les réalisateurs par l'entremise des festivals et publicités ne doit pas être sous-estimée.
- **Encourager la diversité et la découverte** – créer diverses approches de substitution au développement des talents est essentiel pour une meilleure intégration, sans oublier d'introduire la diversité dans la chaîne de valeur pour apporter un plus large éventail de voix au journalisme cinématographique, au financement et à la mise en exploitation; nous devons également reconnaître qu'une plus grande diversité de récits dans le domaine du cinéma permet de créer de nouveaux publics ou d'en augmenter le nombre, améliorant ainsi tant la valeur culturelle que commerciale.
- **Développer des équipes et des communautés créatives** – il est primordial de se concentrer sur le développement du «triangle des talents», plutôt que sur les personnes qui composent ce triangle; nous devons adopter une culture communautaire et créer des espaces créatifs «sûrs» où se rencontrer, explorer et travailler; les développeurs de talents doivent jouer un rôle prépondérant dans la présentation des talents à l'industrie et leur promotion.

- **Adopter une nouvelle approche** – le rôle des «développeurs de talents» du secteur public doit évoluer selon les besoins en mutation du marché et les difficultés auxquelles les talents sont confrontés dans le «monde réel», tout en prévoyant une certaine marge de manœuvre pour laisser la place à la flexibilité, à l'échec et au plaisir.

TalentX 2015 a permis de partager et d'explorer des pratiques de développement des talents établies et fructueuses. En 2016, l'objectif consistera à se concentrer sur la création et la réalisation – la mise en œuvre de nouvelles approches, attitudes et modèles de développement des talents tant le secteur public que privé. Nous nous réjouissons de poursuivre le dialogue, d'élaborer des solutions pratiques et d'établir des partenariats dans le «monde réel».

---

## 1. Comblent l'écart – favoriser la rencontre du secteur public et du secteur privé.

Les participants qui s'exprimaient d'un point de vue commercial – distributeurs, agents de ventes, sociétés de production – ont reconnu que, pour eux, le «développement des talents» consiste principalement à repérer de nouveaux réalisateurs prometteurs qui font preuve de professionnalisme; à rechercher de bons scripts représentant des genres clairs; et en la possibilité qu'un film «cartonne» à l'échelle internationale. Il importe peu qu'ils en soient à leurs premiers films, ou viennent d'un autre milieu, comme le théâtre ou la télévision par exemple.

Si un réalisateur est moins expérimenté, il est nettement préférable qu'il collabore avec un producteur plus expérimenté, capable de gérer et de diriger le projet en toute sécurité. Le développement des talents consiste principalement à choisir le bon producteur pour aider à protéger leurs intérêts – un professionnel en qui on peut avoir confiance, qui est responsable et qui sait comment tirer le meilleur du réalisateur.

De nombreuses sociétés commerciales exigent un engagement ferme avec le talent pendant toute la durée du processus de création du film. Elles veulent également que les cinéastes discutent facilement avec les divisions marketing et la distribution et apportent leurs contributions sans se limiter aux seules phases de développement et de production. Les interventions des développeurs de talents du secteur public doivent par conséquent comprendre ce point de vue élargi de l'industrie.

Avec des talents non testés, le monde commercial semble également chercher à répartir le risque associé à son investissement en plaçant des cinéastes parmi les défenseurs – comme par exemple les bailleurs de fonds publics ou les diffuseurs – qui souhaitent aussi s'engager. Un système bien ficelé et réparti équitablement entre les acteurs publics et privés doit être mis en place.

Le développement des talents présente également un problème qui découle du langage et du lexique. Les termes «indépendant» et «commercial» en sont un bon exemple. Le terme «indépendant» est souvent utilisé à la place de «original», faisant référence à un élément fondé sur le souhait du créateur, sa propre voix unique, et qui peut être perçu comme une exploration créative, et parfois comme potentiellement fragile et négligeant le public. Le terme «commercial» est souvent entendu comme «toucher un public» et par conséquent considéré comme adapté à un plus large éventail de goûts, tout en risquant également parfois de trop encourager un tel comportement. Nous les avons cependant caractérisés, ils ne doivent pas être deux mondes séparés, mais bien se retrouver à mi-chemin – le développement des talents et des projets doit signifier, l'essai, parfois l'échec, et le partage des risques.

Il est essentiel que les développeurs et les fonds de soutien du secteur public reconnaissent l'écart existant entre la culture et le commerce, et qu'ils – de même que les financiers et producteurs – ne cherchent pas à protéger les «auteurs» des réalités commerciales. Il est de l'intérêt de chacun de créer un environnement qui ne soit pas uniquement concentré sur le projet, mais qui aide le cinéaste à percevoir correctement le marché et à prendre des décisions informées, par exemple en:

- privilégiant le marché au sein du triangle producteur/scénariste/réalisateur, offrant toujours au producteur une opportunité de s'exprimer afin de les aider à prendre confiance lorsqu'ils

- débattent du marché;
- introduisant des opérateurs de marché tels que les agents de ventes et distributeurs dans les programmes et interventions de développement des talents;
  - soutenant les producteurs débutants, en les associant à des producteurs plus expérimentés, notamment s'ils travaillent avec des réalisateurs débutants – ce qui réduira également le risque perçu;
  - promouvant les cinéastes qui ont réussi au niveau commercial et sont devenus des modèles de rôle, ainsi que ceux dont les œuvres sont primées lors des festivals.

## 2. Promouvoir les producteurs – reconnaître leur rôle dans le «triangle des talents».

**Les talents seront toujours présents, tout réside dans la manière dont ils sont introduits dans l'industrie. Cela signifie que les producteurs et les sociétés de production sont importants – ils assument une grande part de la charge de travail et des risques lors du développement des projets, en particulier dans le cas de réalisateurs faisant leurs débuts.** Et pourtant, en dépit de cet investissement, ils sont souvent oubliés lorsque les réalisateurs se font reconnaître et ont accès à un plus large éventail d'opportunités.

La réussite d'un talent - lorsque «talent» signifie uniquement «scénaristes» et «réalisateurs» - dépend plus d'une relation stable, collaborative et fertile avec le producteur que de toute autre personne de la chaîne de valeur. Par conséquent, nous avons tous un intérêt particulier à promouvoir ces relations et soutenir les producteurs.

Les producteurs jouent un rôle essentiel dans l'obtention des subventions et financements de même que dans la promotion des ventes, etc. Ils doivent être soutenus pour développer leurs compétences dans ce domaine, et aussi pour façonner les sociétés de production afin d'instaurer une culture combinée du cinéma et des entreprises cinématographiques au sein de l'Union européenne – nous ne devons pas nous restreindre à simplement former des personnes qui travaillent séparément, d'un projet à un autre.

Il est essentiel de reconnaître et de valoriser le rôle des producteurs en matière de développement. Les producteurs font le même travail que les développeurs, mais ils ne sont généralement pas payés, ni même mentionnés pour leurs contributions. Dans certains cas, si les producteurs sont payés pendant la période de développement, c'est souvent plus en reconnaissance de leur rôle dans la réalisation du film, car les financiers sont souvent réticents à rémunérer les compétences en matière de développement créatif. Trop de films passent en production avec des scripts insuffisamment développés au motif que les producteurs commencent à être payés uniquement durant la phase de production.

De nombreuses interventions se concentrent sur les réalisateurs débutants, tandis que l'on attend plus d'initiatives des producteurs. Par conséquent, les nouveaux producteurs devraient plus facilement avoir l'opportunité d'acquérir de l'expérience. Il existe quelques excellents programmes de formation destinés aux producteurs, mais les enseignements peuvent s'avérer extrêmement limités et, au final, seule l'expérience compte.

Chacun s'accorde à reconnaître que les producteurs apprennent davantage leur métier au sein d'un environnement professionnel. Les nouveaux producteurs approchent de plus en plus les producteurs et sociétés de production établis pour qu'ils les aident à se parfaire et à progresser. C'est une responsabilité chronophage et un investissement considérable, mais c'est le meilleur endroit pour introduire les nouveaux venus perspicaces sur le plan créatif et commercial.

Lorsque des producteurs établis prennent en charge la formation des nouveaux venus, il leur est souvent impossible de créer un espace leur permettant de rester et d'évoluer au sein de leurs sociétés; les nouveaux venus quittent donc les sociétés, pour tenter leur chance tous seuls, et de leur côté, les sociétés ne perçoivent aucun retour sur leurs investissements. Le rôle du secteur public consiste ici à travailler avec le secteur privé afin de réfléchir à de meilleurs moyens qui pourraient permettre un développement des producteurs durable bien intégré dans l'industrie, puis à contribuer à sa mise en œuvre.

Le développement des producteurs est par conséquent une partie importante du développement de tous les talents, car les producteurs font partie intégrante du «triangle des talents»: producteur, scénariste, réalisateur. À ce titre, il serait important :

- de reconnaître le rôle essentiel des producteurs et les incorporer dans le terme «talent», avec une reconnaissance claire que le développement des compétences des producteurs sera bénéfique aux scénaristes, réalisateurs et à leurs films et à notre industrie dans son ensemble;
- de se concentrer sur le développement des producteurs en tant que personnes durables ayant le potentiel de devenir elles-mêmes des sociétés durables à plus long terme;
- d'investir dans les producteurs – avec une plus grande aide financière - afin de façonner des carrières et des sociétés durables, et d'aider à gérer les risques pris lors des investissements et du soutien apporté aux talents moins expérimentés;
- de mettre en contact les producteurs avec des mentors, des producteurs ou des sociétés de production plus expérimentés – et par extension avec l'industrie - pour leur donner une vision d'ensemble de la production; de telles actions menées au sein d'une société pourraient générer de meilleurs résultats qu'un programme «indépendant»;
- de veiller à ce que les producteurs ne travaillent pas dans le vide : en plus des relations avec le réalisateur, ils ont besoin d'un dialogue ouvert et honnête avec toute l'équipe et les autres acteurs, y compris les fonds de soutien du cinéma.

### **3. Soutenir les talents au-delà de leurs premiers films – construire des carrières durables.**

**En tant que réalisateur, il peut exister la crainte après chaque nouveau film qu'en cas d'échec, vous n'avez pas d'autre chance; certaines statistiques nationales européennes font en effet ressortir cette probabilité, en indiquant les taux d'abandon entre le premier et le second film et au-delà. Il est par conséquent essentiel que les développeurs de talents sachent discuter avec les réalisateurs des échecs et des leçons à en tirer. Les films sont plus souvent développés que réalisés, il est donc crucial de tirer des enseignements de l'expérience de sorte à aborder chaque nouveau projet en tirant les conséquences des expériences passées.**

Certains échecs peuvent être dus à des scénaristes-réalisateurs à la dérive du fait de leur manque de collaboration avec un autre scénariste. Cela soulève une question plus vaste qui concerne l'importance d'inciter les talents à prendre conscience de leurs limites et à tirer parti de leurs atouts - peu de personnes sont à la fois de brillants scénaristes et de brillants réalisateurs. Les réalisateurs doivent apprendre à travailler en collaboration avec les scénaristes. Ce défi est renforcé par l'obsession des films d'auteurs, ce qui n'existe pas dans le milieu de la télévision, où l'accent mis sur le scénariste passe au premier plan.

L'année qui suit la sortie d'un premier film peut être déroutante pour un réalisateur qui doit gérer les festivals et la publicité. Lorsque cela se termine, le circuit de films et les talents suivants sont prêts pour les festivals, laissant le réalisateur dans l'ombre, loin de la lumière des projecteurs. Les réalisateurs doivent être encouragés à réfléchir stratégiquement à leurs carrières, en recherchant des façons gérables d'adapter leur second ou troisième film lors du tournage du premier.

Pour les réalisateurs, une relation solide avec les fonds cinématographiques nationaux ou régionaux est très importante afin d'avoir le sentiment que vous vous connaissez et que vous n'êtes pas seul, plus particulièrement dans les pays qui ne disposent pas d'une structure solide en terme d'agents et de représentation. Mais les fonds publics peuvent avoir des difficultés à maintenir un dialogue proactif entre les projets, car ils peuvent être empêchés en la matière, tandis que d'autres acteurs, tels que les diffuseurs, peuvent «débaucher» des talents. Nous devons donc trouver un moyen d'entretenir les relations, de mettre en contact et de promouvoir les talents, notamment au sein de l'industrie.

Il peut en outre exister un problème structurel qui accorde une priorité trop importante aux premiers films et à la nécessité de faire partie d'un «programme». Il est facile d'aimer l'idée d'un talent, de faire quelque chose d'important et de nouveau, mais cela peut être confus avec les nouveaux venus et ne doit pas l'être nécessairement - il est extrêmement important de continuer à soutenir les réalisateurs avec des débriefings et de discuter de leurs besoins pour à évoluer au-delà de leurs premiers films.

Le développement durable des réalisateurs devrait envisager de :

- soutenir les cinéastes durant les phases de promotion, et chercher à savoir si les agents et les pairs peuvent jouer un rôle plus important en les mettant en contact avec l'industrie pendant cette phase exigeante;
- apporter aux réalisateurs des compétences générales afin qu'ils puissent «s'endurcir» dans des domaines tels que la gestion des succès et des échecs, les moyens d'établir des contacts émotionnels encourageants et la planification de carrière stratégique;
- mettre en contact des scénaristes-réalisateurs avec d'autres scénaristes, apporter aux réalisateurs des compétences leur permettant de collaborer avec des scénaristes, et mettre en place un mécanisme de développement effectif garantissant une évolution continue plus fluide;
- maintenir le contact avec les réalisateurs entre les projets, au moyen de discussions informelles ou d'interventions formelles régulières, telles que le mentorat;
- permettre aux réalisateurs de rester en contact entre les projets de films par de véritables rencontres, par exemple en recherchant d'autres formats tels que la télévision ou l'Internet;
- analyser et tirer des leçons des erreurs, plutôt que de les ignorer;
- considérer si le soutien du secteur public peut être structuré de manière à soutenir ceux qui en sont à leur deuxième ou troisième film de même que ceux qui en sont à leur premier film.

#### **4. Encourager la diversité et la découverte – ouvrir de nouvelles voies et approches.**

**Il est important que le film reflète le plus grand éventail possible d'opinions, expériences et contextes, en racontant des histoires authentiques du plus profond du cœur. Les idées et approches permettant d'encourager cette diversité dans le cinéma diffèrent considérablement en fonction des personnes, organisations et pays.** Force est d'admettre que les films télévisuels partagent très largement ce problème avec le cinéma, car malgré toutes leurs différences et leur essor actuel, la diversité demeure ici aussi un défi, même avec des séries et des rediffusions visant l'épanouissement des talents.

Les développeurs de talents et l'industrie dans son ensemble doivent agir de manière proactive en encourageant les nouvelles voix, en donnant aux gens la confiance de raconter leurs histoires et, plus important encore, en présentant des modèles de rôles efficaces.

Les quotas sont un moyen d'intervention qui peut être utilisé pour aborder des aspects de la diversité comme le genre, l'ethnicité, la sexualité et la mobilité sociale. Ces systèmes fournissent une référence par rapport à laquelle on peut évaluer l'engagement d'une organisation à élargir la diversité tant au contenu du film qu'à l'équipe derrière la caméra. Les programmes «d'action positive» ciblant les cinéastes issus de groupes spécifiques sont une autre approche courante des fonds de soutien du cinéma publics.

Mais aucun cinéaste d'un groupe sous-représenté ne souhaite être sélectionné en raison de la manière dont ils sont perçus ou vus – et une nouvelle génération de créateurs de contenus «contourne le système» pour découvrir leurs propres voies de financement et leurs propres publics en utilisant habilement la technologie et les plateformes sociales.

Ce problème complexe se reflète également à l'échelle du marché: raconter un plus large éventail d'histoires offre la possibilité de créer ou d'accroître de nouveaux publics. Le fait d'attirer plus de gens au cinéma de cette manière peut débloquer de nouvelles initiatives et ouvrir de nouvelles perspectives passionnantes pour l'industrie.

De nombreux autres éléments doivent être pris en compte – il ne s'agit pas seulement des cinéastes. Il existe également le problème de savoir, par exemple, s'il y a suffisamment de femmes critiques de cinéma dans le monde, suffisamment de «contrôleuses», suffisamment de femmes bailleurs de fonds, etc. Il peut également exister d'autres facteurs cachés en jeu, par exemple déterminer si les jeunes filles qui sortent des écoles de cinéma font moins de premiers films que

leurs homologues masculins – et dans l’affirmative, pour quelle raison?

Il est impossible de résoudre toutes ces difficultés en un(e) seul(e) programme ou intervention: de nombreux facteurs doivent être équilibrés et, comme avec les aspects les plus diversifiés du développement de talents, il n'existe pas de solution «unique» – et cette diversité croissante devrait être considérée comme une part intégrante de l'activité dans son ensemble. Des questions nous permettant de structurer notre pensée en nous demandant comment les fonds de soutien du cinéma et les développeurs peuvent exercer un impact positif sur les ressources talentueuses:

- Comment atteindre et encourager les personnes qui ne veulent pas être choisies pour ce qu’elles représentent - la recherche de la diversité doit-elle se faire discrètement ou en toute transparence ?
- Est-ce une question de confiance? Si c'est le cas, de qui ? Le manque de confiance à demander un financement bloque-t-il certains groupes de cinéastes? Ou, au contraire, existe-t-il un manque de confiance à leur financement?
- Pouvons-nous parvenir à développer de nouveaux moyens de parvenir au même résultat – comme la création de rampes et de marches? L'accessibilité ne doit pas être nécessairement perçue comme une voie particulière ou un raccourci, c'est simplement une alternative.
- Que pouvons-nous apprendre des autres secteurs créatifs qui peuvent avoir une meilleure réputation dans leurs moyens pour parvenir à toucher des plus groupes variés et voix, comme les écoles d'arts ou la pop music? Des pratiques permettant une meilleure approche multiculturelle des talents et équipes, qui n'en font pas un problème particulier, sont-elles utilisées? est-ce juste accepté?
- Que faisons-nous pour comprendre, atteindre et soutenir ces nouveaux créateurs proactifs qui opèrent en ligne, loin de nos confortables modèles de développement de talents traditionnels?
- Si nous introduisons des quotas, comment pouvons-nous être certains que nous ne compromettrons pas la créativité au nom des talents ou que nous ne les éloignerons pas davantage?

## **5. Développer des équipes et des communautés créatives – ne pas se concentrer uniquement sur un seul talent.**

**Un soutien efficace et durable du secteur public pourrait consister à se concentrer davantage sur la constitution d'équipes et de communautés créatives, remettant en question la notion d'évolution du «talent solitaire». La valeur et l'importance d'associer les bonnes personnes aux bons partenaires (dans la chaîne de valeur) sont essentielles pour parvenir à un objectif que nul ne peut atteindre seul.**

Travailler en équipe, encourager et faciliter le soutien des pairs, mettre les gens en contact et mettre à disposition des espaces créatifs «sûrs» au sein desquels les personnes peuvent se rencontrer, explorer et travailler sont des caractéristiques-clés des modèles de développement de laboratoire réussis. Les programmes distincts sont-ils le seul endroit où l'on peut adopter cette approche ou est-il possible de soutenir une plus grande diversité de talents en adoptant une approche communautaire sur une base plus étendue?

Il est possible de tirer de précieuses leçons des industries plus récentes, comme le développement de contenu numérique, dans lesquelles des pratiques comme l'approvisionnement ouvert sont adoptées et «l'utilisateur final» est perçu comme faisant partie du processus de développement. Ces approches encouragent un meilleur accès et des attitudes favorables aux réseaux créatifs, à l'engagement collaboratif et communautaire, ce qui nous permet au final de trouver des solutions aux difficultés comme de nouvelles manières d'utiliser et de développer les financements de films ou de contenus.

Réfléchir différemment à l'impact de nos travaux au sein de nos communautés pourrait contribuer à établir des contacts émotionnels plus forts, maintenir la valeur et créer une expérience plus satisfaisante, permettant ainsi de non seulement prendre en compte l'impact d'une subvention ou d'un programme (comme la progression ou la reconnaissance) sur les participants individuels, mais



également l'impact sur l'économie locale ou plus générale et sur les publics des films. Développer des talents, pas de manière isolée, mais dans le cadre d'un écosystème plus vaste.

Observer l'équipe cinéaste dans son ensemble, au-delà du triangle des talents, est une autre leçon précieuse que nous pouvons tirer de certains modèles de laboratoire si l'on considère le développement comme un processus communautaire. Des directeurs de département expérimentés peuvent offrir une mine d'idées, d'expertise ainsi qu'un soutien aux cinéastes débutants et peuvent les accompagner dans leurs premiers pas (en effet, certains directeurs peuvent avoir déjà fait carrière dans des films en tant que directeur de la photographie ou éditeur, une expérience qui ne doit pas être ignorée).

Conserver des cinéastes plus expérimentés dans le cercle – que ce soit en tant que mentors, conseillers ou simplement personnes qu'il est bon de fréquenter – est aussi une partie essentielle de la composante «redonner» et de la mise à disposition d'une source vitale de «sagesse reçue». Nous devons développer la confiance dans la capacité à avoir confiance dans les pairs, encourager une analyse des pairs favorable, et essayer de:

- adopter une culture de partage des expériences – cela s'applique aussi bien aux développeurs qu'aux talents sur le terrain qu'à l'ensemble de la conception cinématographique;
- développer des équipes ou des groupes; il est difficile de développer des talents seuls; la force et l'équilibre d'une équipe ou du «triangle» producteur/scénariste/réalisateur sont primordiaux;
- encourager une meilleure compréhension de ce qui se passe au sein du triangle créatif – un facteur essentiel pour permettre à un talent de travailler en équipe.
- créer un espace communautaire «sûr» au sein duquel le talent a la possibilité d'explorer, d'apprendre et de progresser constitue un moyen efficace d'optimiser et de multiplier l'impact.
- aider un talent à s'adapter aux facteurs en mutation du marché national et international en partageant l'intelligence, en veillant à ce que les personnes travaillent en réseau, non en solo, trouvent de nouveaux moyens de financement et mettent en place des contacts émotionnels avec les publics;
- utiliser les communautés pour développer et maintenir un dialogue de «sagesse reçue» et de soutien des pairs, c'est-à-dire partager et tirer parti de l'expérience des autres.

## **6. Adopter une nouvelle approche – laissant la place à la flexibilité, l'échec et au plaisir.**

**Le développeur de talents peut être perçu comme une «approche entre vision et pragmatisme». En tant que tel, il doit souvent parvenir à un équilibre entre risque, innovation et choix nécessaires pour le monde commercial en matière de sécurité, de planification et de fonctionnalité, des critères exigés par le monde du financement public.**

Il est important de connaître les limites en matière de développement de talents. Les bailleurs de fonds peuvent valider un talent ou un projet, mais les développeurs apportent aussi leurs contributions, ils sont là pour écouter et répondre aux questions, non pour être excessivement réactifs ou proactifs. Le développement des talents est une chose tout à fait personnelle, il s'agit de soutenir une quête personnelle à la recherche de la bonne histoire. Chaque personne est différente, ce qui exige une approche flexible selon les besoins, antécédents et expériences de chaque personne.

Il est également important de trouver la terminologie appropriée. Le langage est important dans la façon dont nous agissons avec les personnes que nous formons. Est-ce que le terme «talent» définit ou suggère un point particulier dans une carrière ou est-ce un concept qui s'applique en permanence? Le terme «artiste» a-t-il la même implication, ou est-il plus acceptable?

Un talent (ou un artiste) peut trouver humiliant d'être perçu comme s'il était encore à l'école de cinéma au lieu de pouvoir faire ses preuves en tant que cinéaste professionnel. Aborder le développement personnel et l'évolution de carrière au moyen du développement d'un projet peut atténuer ces sentiments, bien qu'il demeure essentiel de veiller à ce qu'un plus large éventail de soutien soit

proposé, des compétences générales à la sensibilisation au marché, de sorte à garder en ligne de mire l'évolution globale de la carrière.

La faiblesse endémique dans la façon dont de nombreuses relations de développement sont structurées, c.-à-d. pour s'adapter aux projets plutôt qu'aux carrières, doit être traitée ; à défaut, une relation sclérosée projet-par-projet peut s'établir, au lieu d'un dialogue et d'une relation à plus long terme.

Un changement de culture est nécessaire pour laisser plus de place à la réalisation et à l'échec. Il peut s'avérer utile d'observer les attitudes et approches adoptées dans d'autres industries. Dans le secteur des jeux vidéo, par exemple, le développement et un échec associé sont considérés comme des facteurs de recherche et développement (R&D), une partie inévitable et reconnue du processus. Au cinéma – et à la télévision – la perception est différente, et les talents ne sont pas nécessairement soutenus ni rémunérés pendant ces phases. Le développement est fréquemment jugé sur le fait de savoir si un projet «se convertit» pour parvenir à la réussite commerciale ou être acclamé par la critique, et peu d'autres critères sont perçus comme importants ou pertinents.

Le plaisir est tout aussi important que l'échec – les processus parfois dictés par des interventions financées par le secteur public peuvent étouffer la créativité et faire disparaître le plaisir. Certains projets ou personnes peuvent aussi être «sur-dirigés», ce qui se ressent dans le film final. La peur de la créativité et le manque de flexibilité peuvent vraiment empêcher certaines voix de se faire entendre.

En réalité, les développeurs de talents doivent ressentir leurs propres redondances - les talents n'ont pas seulement besoin des personnes pour se développer, ils ont besoin des financements, du temps et de l'espace appropriés. Les fonds doivent rechercher de manière proactive à apporter un changement de culture de l'intérieur et créer de meilleures conditions dans lesquelles les talents peuvent prospérer, recherchant à :

- instaurer des relations de confiance de long terme, tenir compte de la terminologie (p. ex. «artistes» vs. «talent»), et favoriser la compassion – en réfléchissant à ce que l'on ressent quand on vous dit que «vous êtes en cours de formation»;
- être et rester flexible – les personnes ont des besoins différents qui doivent être reconnus et satisfaits;
- reconnaître et autoriser l'échec et les erreurs; observer d'autres secteurs et s'en inspirer;
- permettre au talent de passer plus de temps en immersion dans le processus de réalisation - la pratique rend parfait;
- encourager les talents à réfléchir quant à leurs voix à long terme, ne pas simplement rebondir d'un projet à un autre;
- travailler dans des équipes de développeurs de talents pour obtenir un mélange varié de styles, approches et représentation;
- maintenir le processus créatif au cœur de l'approche et s'amuser!



## Représentants des partenaires de TalentX 2015 :

**Creative England:** Chris Moll, Lisa Howe, Jude Lister

**Det Danske Filminstitut:** Prami Larsen, Mette Damgaard-Sørensen

**Irish Film Board:** Teresa McGrane, Keith Potter

**Nederlands Filmfonds:** Dorien van de Pas

*Nous remercions vivement les précieuses contributions apportées par les participants lors de la version 2015 de TalentX :*

Yolanda Mogatusi, Writers' Guild of South Africa, ZA  
Simon Brester, Amsterdam Film Commission, NL  
Marianna Kaat, Baltic Film Production / Baltic Film & Media School, EE  
Jane Williams, Biennale College – Cinema, UK/IT  
Gamila Ylstra, Binger Filmlab, NL  
Matimba Kabalika, British Film Institute, UK  
Lizzie Francke, British Film Institute, UK  
Holly Daniel, Centre for the Moving Image, UK  
Stienette Bosklopper, Circle Films, NL  
Laurent Crouzeix, Clermont-Ferrand Filmfest & Market, FR  
Paul Ashton, Creative England, UK  
Ross McKenzie, Creative Scotland, UK  
Marie Schmidt Olesen, Danish Film Institute, DK  
Paul Welsh, DigiCult / SFTN, UK  
Sacha Polak, Directeur, NL  
Paddy Breathnach, Director / Producer, IR  
Kristina Trapp, EAVE, LU  
Jo Mühlberger, European Film Promotion, DE  
Nora Goldstein, European Film Promotion, DE  
Ido Abram, EYE Film, NL  
Hanna Sohlberg, Film i Skane, SE  
Ami Ekström, Film i Väst, SE  
Sofie Björklund, Film i Väst, SE  
Paola Ciliberto, Film på Gotland, SE  
Martin Hammar, FilmCloud / Kultur i Väst, SE  
Beata Mannheimer, Filmregion Stockholm-Mälardalen, SE  
Terje André Nymark, Filmveksthuset Tvibit, NO  
Julius Ponten, Habbekrats, NL  
Nolwenn Assollant, Haut et Court, FR  
Anna Godkova, Kultbuuro, RU

Emily Kyriakides, Lighthouse, UK  
David Deprez, Masterplan Filmtalent Limburg, NL  
Anders Fristad Rudolph, Mediefabrikken i Akershus, NO  
Naima Abed, Memento Films International, FR  
Mia Bays, Missing in Action Films, UK  
Juan Gordon, Morena Films, ES  
Frank Peijnenburg, Netherlands Film Fund, NL  
Doreen Boonekamp, Netherlands Film Fund, NL  
Gitta Kruisbrink, Netherlands Film Fund, NL  
Ursula Devine, Northern Ireland Screen, UK  
Christine Morrow, Northern Ireland Screen, UK  
Daniel-Konrad Cooper, Rather Good Films, UK  
Inge de Leeuw, Rotterdam International Film Festival, NL  
Peter Buckingham, Sampo Media, UK  
Claudia Yusef, Scottish Film Talent Network, UK  
Andreas Wiseman, Screen International, UK  
Veronica Gleeson, Screen Australia, AU  
Helena van der Meulen, Script Writer & Script Coach, NL  
Al Munteanu, SquareOne Entertainment, DE  
Jenny Borgars, StudioCanal, UK  
Anne Lai, Sundance Institute, US  
Helen Ahlsson, Swedish Film Institute, SE  
Tristan Goligher, The Bureau, UK  
Henning Camre, Think Tank on European Film and Film Policy, DK  
Matthieu Darras, TorinoFilmLab, IT  
Agnieszka Kruk, Warsaw Film School, PL  
Duane Hopkins, Writer-Director, UK

Soutenu par Creative Europe – programme MEDIA de l'Union Européenne



En partenariat avec Det Danske Filminstitut, Irish Film Board et Nederlands Filmfonds

