

# Le Collectif 50/50

## BILAN DES TROISIÈMES ASSISES POUR L'ÉGALITÉ, LA PARITÉ ET LA DIVERSITÉ DANS LE CINÉMA ET L'AUDIOVISUEL

Le Collectif 50/50, en partenariat avec le Centre national de la Cinématographie et de l'image animée et le ministère de la Culture, a organisé ses Assises 2020 au Théâtre de la Porte Saint-Martin, à Paris, mercredi 25 et jeudi 26 novembre de 9h30 à 13h00.

Ces deux matinées, diffusées en direct (600 participations le mercredi 25, 400 participations le jeudi 26) en dépit du contexte sanitaire actuel, ont eu trois grandes lignes directrices. D'abord **le bilan**, celui des trois ans et de la très symbolique année 2020. Ensuite un chantier, lié aux enjeux déterminants de l'**éducation à l'image et aux stéréotypes**. Enfin, une boîte à outils, créée par le Collectif en partenariat avec le ministère de la Culture, et mise à la disposition de la profession : **le LIVRE BLANC contre le harcèlement et les violences sexuelles**.

« Je souhaite saluer le travail du Collectif 50/50, dont le caractère innovant et engagé n'a jamais été aussi manifeste. Les impulsions du Collectif, aux côtés des pouvoirs publics, ont permis de lancer une dynamique de transformation profonde qui doit être encore encouragée et amplifiée et qui doit essaimer l'ensemble des secteurs culturels. » Roselyne Bachelot-Narquin, ministre de la Culture

**Pour revoir la captation de ces deux journées :**

**Mercredi 25 novembre :** [https://youtu.be/G\\_WquCKPfmM](https://youtu.be/G_WquCKPfmM)

**Judi 26 novembre :** <https://youtu.be/geuz0lsYX4g>

### LE COLLECTIF 50/50 : QUEL BILAN, QUELLES PERSPECTIVES ?

#### 1 / Etudier et chiffrer : deux nouvelles études

Le Collectif 50/50 a enrichi son **observatoire de l'égalité** de deux nouvelles études :

**Sous-représentation des personnages féminins et stéréotypes** ([Étude en ligne](#))

« Je me permettrais de citer Camus qui disait que mal nommer les choses c'est ajouter au malheur du monde, en disant que ne pas mettre en image nos diversités, c'est ajouter au malheur du monde ». Agnès Jaoui, comédienne, cinéaste, membre du CA du Collectif 50/50. [voir la vidéo](#)

**Tour du monde des initiatives pour l'inclusion dans le cinéma et l'audiovisuel** ([Étude en ligne](#))

« Cette étude nous a stimulé.e.s, encouragé.e.s [...] Ça bouge, dans des pays proches de nous. On peut inventer notre propre manière de créer ce changement-là ». Laurence Lascary, productrice, co-présidente du Collectif 50/50

Prochaines études envisagées :

- État des lieux de l'inclusion dans le cinéma et l'audiovisuel français
- Etude Cinégalité : analyse méthodologique des représentation du genre et de la diversité dans le cinéma

#### 2/ Conscientiser :

[Charte pour la parité et la diversité dans les festivals de cinéma](#), 2<sup>ème</sup> point d'étape : le Collectif constate plus de parité parmi les organisations des 156 festivals internationaux signataires mais le Collectif note un retard

persistant des 6 festivals majeurs qui ne comptent que 17% de femmes aux postes de direction artistique, 42% de femmes dans les comités de sélection et 36% dans les comités de direction.

Charte pour l'inclusion dans le cinéma et audiovisuel, signée par 11 organisations professionnelles s'engageant à plus d'inclusion et de diversité aux stades de la formation, du recrutement et à l'image. Le Collectif continue d'animer la diffusion et l'application de la Charte et à chercher les moyens pour évaluer les actions et les résultats.

### 3/ Outiller :

- **La bible 50/50** : annuaire en ligne des professionnel.le.s servant à constituer des équipes plus diverses et paritaires (auteur.rice.s, technicien.ne.s, production...).

En septembre 2020, à l'occasion du Festival de la Fiction de La Rochelle, **Delphine Ernotte**, présidente de France Télévisions, annonce le quota minimal de 30% d'œuvres audiovisuelles réalisées par des femmes au sein du service public. Pour y arriver, France Télévisions signe un partenariat avec le Collectif 50/50 et engage la profession à travers le SPI, la SACD, l'USPA, le Groupe 25 images et l'association PFDM à s'emparer de la **bible 50/50**, désignée comme outil pour parvenir à cet objectif.

- **Mentorat** en ligne : Le bilan de la première session de mentorat en ligne, mettant en lien des jeunes et des professionnel.le.s du cinéma, organisée en juin 2020 en partenariat avec l'association 1000 visages et la fondation Culture et diversité, est très positif. Les sessions vont se multiplier en 2021.

- Dans le prolongement, le Collectif 50/50 a rédigé le **Livre Blanc "TOU.TE.S ACTEUR.RICE.S DU CHANGEMENT"** en partenariat avec la délégation à l'égalité entre les femmes et les hommes du Ministère de la Culture. Ce livre blanc a été pensé comme une aide concrète destinée à tou.te.s les professionnel.le.s du cinéma et de l'audiovisuel pour définir, sensibiliser, détecter, réagir.

### 4/ Agir et co-élaborer des mesures avec nos partenaires<sup>1</sup> :

- **La bonification de 15%** du soutien mobilisé pour un film dont l'équipe de chef-fe-s de postes est paritaire, depuis le 1er janvier 2019 (suite aux Assises 2018 du Collectif) mis en place pour densifier les carrières des autrices et techniciennes.

- Le conditionnement des aides du CNC à la signature de la **Charte festivals**, depuis début 2019 (suite aux Assises 2018 du Collectif).

- Le conditionnement des aides du CNC au respect des **obligations de l'employeur en termes de prévention du harcèlement** et des violences sexuelles (suite aux Assises 2019 du Collectif) : Mise en place d'une formation « Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles » à destination des employeur-se-s depuis octobre 2020, au CNC.

- Ré-engagement du CNC sur la composition des commissions (suite aux Assises du Collectif en 2020) : « *La stratégie que je veux donner au CNC, d'ouvrir davantage nos commissions à plus de diversité, de jeunes, de reflet de la population d'aujourd'hui, a été commencée depuis un an, et on va continuer* ». **Dominique Boutonnat**, président du CNC.

## PRÉCONISATIONS POUR LA SUITE DES ACTIONS

### 1/ Rassembler les acteur·rice·s de l'éducation aux images

« *L'analyse des images et la déconstruction des stéréotypes doit être au cœur de la transmission et de l'éducation, car elle donne des clés et permet de baser une société sur la compréhension de l'autre. L'élaboration d'une boîte à outils doit permettre à toutes et tous, sans condition de classe ou de territoire, d'avoir accès à ce bagage culturel.* » Julie Billy, productrice, co-présidente du Collectif 50/50

Le Collectif 50/50 lance une concertation pour remettre au centre des dispositifs d'éducation au cinéma les questions des stéréotypes de genre et ethno-raciaux et la sensibilisation des professeur.e.s à ces questions.

### 2/ Sensibiliser toute la profession au harcèlement et aux violences sexistes et sexuelles

« *Je souhaite que la réflexion se poursuive avec les organismes de formation du secteur afin que la formation proposée par le CNC puisse trouver les relais nécessaires qui permettront de toucher le plus grand nombre possible de professionnel·le·s.* » Roselyne Bachelot-Narquin, ministre de la Culture

Pour que chacun.e soit acteur.rice du changement, au-delà de la sensibilisation dispensée par le CNC pour les responsables des entreprises de production, des modules de sensibilisation devront permettre à l'intégralité des équipes techniques et artistiques de bénéficier d'un éclairage quant aux agissements sexistes, au harcèlement et aux violences sexuelles.

Sollicitée par le Collectif 50/50, L'AFDAS met à la disposition des pouvoirs publics deux hypothèses pour la mise en œuvre concrète de cette sensibilisation pour tou·te·s :

- Soit la création d'un Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) interbranche ou l'intégration de ce module de formation dans l'EDEC 3C permettant un co-financement par le ministère du Travail (à hauteur de 30%)
- Soit la création d'un module de formation hors EDEC soutenu par le Ministère de la Culture et de la Communication.

### 3/ Organiser la formation de référent.e.s harcèlement

De telles formations existent déjà pour les entreprises de plus de 250 employé·e·s. Il est cependant indispensable que la formation des référent.e.s de notre secteur réponde à ses spécificités, notamment concernant l'identification des lieux de risques (qu'il s'agisse d'un plateau de tournage, d'un déplacement, lors d'un festival, ...) et des cultures aux risques propres (emprise ou fascination par exemple) et situations spécifiques. Le Collectif 50/50 travaille aujourd'hui avec l'AFDAS et le ministère de la Culture à la mise en place d'une « formation référente » spécifique.

#### 4/ Associer les assurances à la lutte contre le harcèlement et les violences

Depuis plus d'un an, le Collectif 50/50 est en discussion avec les sociétés d'assurances de cinéma pour réfléchir au type de prise en charge du dommage économique qu'un arrêt de tournage pour cause de harcèlement implique.

**Le président du CNC, Dominique Boutonnat, s'empare de ce sujet et annonce en clôture des Assises, le jeudi 26 novembre :**

« Il y a un vrai sujet à mener, un nouveau chantier qui est de voir si on peut assurer l'arrêt des tournages en cas de harcèlement. Je propose de mettre en place un groupe de travail sur ce sujet dans les semaines et les mois à venir ». Dominique Boutonnat, président du CNC

#### 5/ Réarmer le Fonds image de la diversité

Depuis plus de deux ans, le Collectif 50/50 se mobilise sur les questions d'inclusion et de diversité dans le cinéma et l'audiovisuel. Au sein de ces réflexions, le fonds Images de la diversité a pris une place particulière. Après un atelier spécifiquement dédié à son amélioration en juin 2019, le Collectif 50/50 a repris l'ensemble des propositions le concernant lors d'un nouvel atelier en juillet 2020. Ce travail sur le long terme nous permet aujourd'hui de présenter aux institutions responsables les propositions d'amélioration de ce dispositif, qui joue un rôle crucial pour une meilleure représentation de la diversité au cinéma et dans l'audiovisuel.

#### 6/ Élargir le système de bonification pour la parité

En 2020, 34% des films agréés ont bénéficié du bonus parité, contre 22% en 2019, et 15% en 2017, selon une projection faite en 2018 (Sources : CNC et ministère de la Culture). Malgré la crise de la COVID 19 et le nombre restreint de long-métrages produits en 2020, le bonus parité produit donc un effet de levier considérable, permettant progressivement de fissurer le plafond de verre des femmes techniciennes, et de favoriser un meilleur équilibre hommes-femmes aux postes-clés des œuvres. En 2019, on estime que cette mesure a permis de recruter une vingtaine de femmes supplémentaires parmi les chef·fe·s de poste.

Le mise en place du système de bonification démontrant son efficacité pour les longs-métrages, le Collectif 50/50 maintient sa proposition de l'étendre à la production en court-métrage, et à la production audiovisuelle :

- Si la France produit (hors année sinistrée comme 2020) 300 films de longs-métrages par an, elle produit 1500 heures de fiction, l'impact sur l'évolution des carrières inégale entre les femmes et les hommes serait déterminant.
- Le court métrage constituant une des portes d'entrée dans la profession, et regroupant des équipes qui tendent à se retrouver de film en film, l'effet levier du bonus - avec des modalités adaptées - prendrait tout son sens pour le court-métrage.
- Une révision du mode de calcul des points devrait permettre de prendre en considération les compositrices dans le barème de calcul.

Les études chiffrées démontrant également des investissements en frais d'édition (promotion, publicité, tournées) systématiquement plus faibles pour les longs-métrages réalisés par des femmes que pour ceux réalisés par des hommes, nous préconisons un bonus distribution forfaitaire pour les longs-métrages ayant bénéficié du bonus en production pour la parité (sur le même principe que l'aide pour les premiers films d'Avance sur Recettes).

## LE COLLECTIF 50/50

Le Collectif 50/50 réunit à ce jour plus de 1500 acteurs clés de la création et de l'industrie du cinéma français. Structuré comme un action tank, le Collectif s'engage solidairement dans une réflexion et un combat pour l'égalité, la parité et la diversité dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle. Le Collectif effectue des études, développe des actions, crée des outils et propose des mesures incitatives aux pouvoirs publics et aux différents acteurs du secteur cinématographique.

### BUREAU

SANDRINE BRAUER – *co-présidente*

JULIE BILLY – *co-présidente*

LAURENCE LASCARY – *co-présidente*

ISABEL MERCIER – *trésorière*

MIKAËL GLUSCHANKOF – *secrétaire général*

DELPHYNE BESSE

BÉATRICE BOURSIER

JULIETTE FAVREUL RENAUD

HAROLD VALENTIN

### CONSEIL D'ADMINISTRATION

AURÉLIE CARDIN

MAÏMOUNA DOUCOURÉ

FARAH CLÉMENTINE DRAMANI-ISSIFOU

PATRICK FABRE

CORALIE FARGEAT

AGNÈS JAQUI

AÏSSA MAÏGA

MELISSA PETITJEAN

PAULINE SEIGLAND

FRANCOIS TESSIER

MARION THARAUD

AGATHE VALENTIN

Contact Presse :

Viviana Andriani : [viviana@rv-press.com](mailto:viviana@rv-press.com)

### EQUIPE 50/50

FANNY DE CASIMACKER, coordinatrice du Collectif 50/50

CAROLINE DECROIX, chargée de projet bible pour la parité et la diversité

<https://collectif5050.com>

[collectif5050x2020@gmail.com](mailto:collectif5050x2020@gmail.com)

<https://bible5050.fr>