



Le Collectif 50/50

Compte-rendu de l'atelier du 09 Février 2021

REPRÉSENTATION DE LA DIVERSITÉ : DE L'ÉCRAN À L'ECRIT

Cet atelier, le premier en format digital du Lab, a été co-organisé avec le Collectif 50/50. Il a utilisé les méthodes d'intelligence collective qui font notre marque de fabrique respective. Il ne s'agit pas d'une table ronde, mais bien d'un atelier avec un processus d'animation ayant vocation à faire travailler ensemble une dizaine d'acteurs de la presse de cinéma afin de faire émerger des idées d'actions et a minima, de contribuer à une sensibilisation du secteur sur ces questions.

Participant·e·s

Viviana Andriani, attachée de presse
Tony Arnoux, attaché de presse
Brigitte Baronnet, Allocine,
Laurent Cotillon, le film français,
Françoise Delbecq, ELLE
Marion Dubois-Daras, Syndicat français de la critique de cinéma
Antoine Guillot, France Culture
Elsa Keslassy, Variety,
Véronique Le Bris, Cine Woman,
Claire Vorger, attachée de presse

Organisat·eurs·rices

Fabienne Silvestre, Co-fondatrice du Lab et animatrice coach
Sandrine Brauer, membre du conseil d'administration du Collectif 50/50
Guillaume Galop, co-fondateur du Lab
Laurence Lascary, membre du conseil d'administration du Collectif 50/50

Observatrices

Fanny de Casimacker, coordinatrice générale du Collectif 50/50
Marie Clavreul, assistante du Lab



Le Collectif 50/50

PREMIÈRE PARTIE – Présentation de la notion de diversité

Laurence Lascary a demandé aux participants d'évoquer ce que leur évoquait le mot diversité. Voici quelques unes des réactions :

- « diversité = inclusion »
- « diversité = représentativité »
- « à part pour les personnes concernées ou celles au fait de ces sujets, le terme de diversité n'est pas toujours compris ; le mot inclusion beaucoup plus »
- « permettre à tous les profils humains, professionnels, d'être représentés »
- « diversité = dépasser les représentations clichées, réductrices »
- « diversité = représentation du monde, sous toutes ses représentations : sociales, genre, ethniques, religieuses, etc. »
- « le mot diversité me semble trop vague. Ça peut vouloir dire inclusion, représentation »
- « On dit parfois que la diversité, c'est inviter tout le monde dans son bal, et que l'inclusion, c'est danser avec tout le monde à l'occasion de ce bal. »

La vision de la diversité portée par le collectif 50/50 est celle d'un versant positif des discriminations, ce qui explique que l'on ne puisse pas parler de l'une de ces notions sans aborder l'autre. C'est par la prise de conscience des discriminations qu'a pu émerger la notion de diversité.

Ces discriminations sont le plus souvent **inconscientes** : on n'exclue pas systématiquement certains groupes par sexisme, racisme, homophobie, validisme... mais on constate que les discriminations sont tout de même à l'œuvre dans les faits.

D'où l'idée d'organiser cet atelier avec diverses personnalités de l'écosystème « presse cinéma », en y invitant à la fois des journalistes, critiques et attaché-e-s de presse, afin de prendre le pouls et de générer un dialogue constructif sur ces sujets. Toujours avec cette idée de départ, que partagent à la fois le Lab et le collectif 50/50, selon laquelle : « ce sont celles et ceux qui font qui savent ». L'intention de cet atelier est de sensibiliser ses participant-e-s aux questions liées à l'inclusion et de générer une prise de conscience des biais de chacun lors du visionnage d'un film, afin de limiter la reproduction de certains stéréotypes de l'écran à l'écrit et de contribuer à l'exclusion de certain-e-s. Le cinéma a en effet un rôle majeur à jouer dans ce domaine, puisqu'il est créateur de représentations dont la presse de cinéma est à la fois le catalyseur et le porte-voix.

Une des difficultés liée à l'inclusion et à l'analyse de la « diversité » devant et derrière la caméra, contrairement à la parité, est qu'on peut beaucoup plus difficilement suivre des chiffres : on ne compte pas les minorités, par exemple ethniques, comme on compte les genres, même dans une acceptation non-binaire de ces derniers.



Le Collectif 50/50

Extraits de témoignages vidéos demandés à des réalisat·eurs·rices au sujet de la réception de leurs films par la presse

- Coralie Fargeat, réalisatrice et scénariste de *Revenge* (2018)

Quelle est ton expérience la plus concrète du stéréotype qu'un journaliste ou un critique a pu te faire vivre ? Par rapport à ton film, à un des éléments du film, ou son genre ?

« La première chose qui revenait tout le temps en France (l'accueil était un peu différent aux Etats-Unis), c'était le fait d'être une femme dans un genre considéré comme réservé aux hommes. On me demandait tout le temps si j'avais un point de vue spécifique sur le genre du film du fait d'être une femme, pour moi non mais à force d'être sollicitée sur ce point, j'ai fini par céder et jouer le jeu de trouver des spécificités liées à mon genre. »

Y a-t-il eu des malentendus liés à des stéréotypes qui ont empêché de voir ce que tu avais en tête ?

« Le rapport à la nudité de l'héroïne, le rapport à son corps a été la deuxième chose qui revenait, les critiques y ont vu quelque chose de très misogyne, comme s'il y avait une forme de bonne et de mauvaise féminité, une féminité habillée donc digne, et une honteuse par sa nudité. En réalité, il s'agissait d'un choix fort auquel je tenais, qui voulait montrer que mon personnage n'avait pas besoin de vêtements pour être une femme forte, elle utilise son corps comme elle le veut, d'abord par la séduction, puis dans un rapport davantage de communion avec la nature. »

- Jean-Pascal Zadi, réalisateur, scénariste et acteur de *Tout simplement noir* (2020)

Qu'est-ce qui selon toi a le plus étonné les journalistes à propos de ton film ?

« Ce qui a étonné les journalistes, c'est que le film soit une comédie avec un fond, et non un nouveau *Qu'est ce qu'on a fait au bon dieu ?*. C'est comme s'ils s'attendaient à un film bête. Du coup, beaucoup de journalistes l'ont mis dans la case « film politique » alors que pour moi, il s'agit d'une comédie, je ne suis et ne veux pas être un porte-parole noir. »

Y a-t-il une question qui revenait souvent lors des interviews ?

« Il y a eu beaucoup de questions au sujet de Black live matters, comme si j'étais un sauveur des noirs, ce qui m'a mis un certain poids sur les épaules. Moi, je suis juste acteur et réalisateur, mais il n'y a tellement pas de noirs que forcément mon geste devient politique, parce que je suis le seul représentant. »



Le Collectif 50/50

DEUXIÈME PARTIE – Restitution du « World Café »

Les principales problématiques que soulève le thème de l'inclusion et de la diversité dans la presse cinéma, relevées au cours de l'atelier, en réponse à la question Le rôle de « l'écosystème presse » en matière de représentation de la diversité : peut-on s'extirper des stéréotypes?

Le traitement de questions liées à l'inclusion et la diversité par des « marronniers ».

Dans l'idéal, la plupart des critiques aimeraient parler du travail de femmes cinéastes, ou de la place des femmes dans le cinéma toute l'année, mais ne peuvent souvent le faire qu'à l'occasion de « marronniers » comme le 8 mars (journée internationale de lutte des femmes, pour l'égalité des droits) ou encore à l'occasion de grands Festivals. Faut-il se saisir de ces marronniers pour pouvoir enfin traiter de ces sujets ou « forcer » pour les aborder plus fréquemment, à des moments moins habituels ? Il y a aussi des phénomènes de mode, parfois positifs, mais où tout le monde réagit d'un bloc sur un grand sujet pour se « pink washer » et c'est épuisant. Et quand la mode est passée, on n'en parle plus alors que les problèmes eux sont toujours bien là. Il faudrait de la même manière veiller à un traitement moins superficiel de ces thèmes que quand ils sont « à la mode » (black lives matter, affaire Haenel...).

Le problème de l'anticipation des attentes du public. Beaucoup des participant·e-s ont le sentiment qu'il n'y a pas assez de place et d'espace pour mettre en avant ce qu'ils voudraient dire dans leurs médias respectifs. La presse étant une industrie, elle veille nécessairement à la rentabilité des contenus proposés aux lecteurs·rices, en ciblant des types de lectorats pour des types de films et de critiques associés. Les rédactions ont tendance à choisir des sujets « à potentiel » sans donner le temps à d'autres sujets plus risqués de se développer. Les rédactions donnent parfois le sentiment « de savoir ce que pensent les gens », en incluant encore trop de schémas acquis et de stéréotypes et préjugés.

Une réduction des échanges et une simplification par manque de temps. Les journalistes ont toujours plusieurs papiers à rendre par semaine, ce qui par manque de temps, va uniformiser les contenus d'une rédaction à l'autre (on va voir les plus grands films, ce qui génère moins de curiosité pour des sorties plus confidentielles, qui demandent des recherches). Surtout, le rapport avec les attachés de presse s'est réduit, les échanges se font par email, ce qui rétrécit la place pour rebondir sur les avis des journalistes. Le traitement de la presse de cinéma sur l'offre de films semble se réduire peu à peu, à cause de ce manque de temps, à des étoiles et à des mots clés, qui reviennent systématiquement et véhiculent les mêmes stéréotypes.



Le Collectif 50/50

Mettre certaines personnes dans des cases. Il y a très peu de journalistes et critiques issus des minorités ethno-raciales, et ce sont souvent des critiques spécialisés dans le cinéma du Moyen-Orient ou africain, ils sont confinés à leur appartenance à la diversité. Aussi, de manière plus générale, on va chercher les journalistes selon leurs affinités pour certains types de films, il faut casser ces habitudes qui mènent à de grandes disparités (les films les plus vus par un public féminin sont ceux qui sont le moins traités dans la presse de cinéma). Même chez les attaché·e-s de presse, on met les gens dans des cases, comme pour certains qui seront considérés comme spécialisés « femmes réalisatrices », et qu'on sollicitera pour des sujets sur les réalisatrices là où il serait plus bénéfique d'interroger davantage de profils différents d'attachés de presse.

Par quel biais traiter du travail des réalisatrices/de personnes issues de la diversité ? Les numéros spéciaux consacrés aux femmes (tous les dix ans !), c'est mieux que rien, mais c'est peu et surtout cela en fait un groupe à part, ce qu'on ne ferait pas pour des réalisateurs. Il faudrait parler de ces réalisatrices sans que ce soit un groupe ou un sujet en soi, parler davantage de leurs œuvres.

Aussi, il serait opportun de développer une plus juste égalité de traitement médiatique entre un réalisateur et une réalisatrice, entre un acteur et une actrice. En ce qui concerne les nécrologies par exemple, ce type d'articles reproduit des invisibilisations déjà présentes du vivant des personnes concernées. Les actrices sont aussi systématiquement présentées au moment de leur décès avec des photos d'elles plus jeunes de 40 ans, alors que les acteurs hommes, eux, sont souvent représentés à l'âge de leur mort, c'est aussi un traitement sexiste.



Le Collectif 50/50

Quelles idées pour faire bouger les lignes ?

- Recrutement paritaire de chroniqueur·ses, programmeur·rices, et des personnes qu'on invite à l'antenne
- Se fixer à titre personnel des normes de représentativité lors d'interviews, d'enquêtes, par exemple au moins 1/3 de femmes, et des personnes issues de la diversité
- Il faut veiller dans les rédactions à ce qu'il y ait plus d'équilibre, de diversité d'âge, de sexe, d'orientation sexuelle etc.
- Rendre les personnes (femmes, personnes issues de la diversité...) légitimes à adopter une parole politique (à l'instar des portes paroles du collectif)
- Il faut travailler l'influence, inciter les gens à ouvrir les yeux sur leurs biais inconscients
- Peut-être se diriger vers des « soft quotas » (quotas souples, c'est à dire sans objectifs chiffrés mais fondés sur l'incitation)
- Les rédactions doivent être davantage à l'écoute de leurs équipes qui peuvent représenter des avis et points de vue progressistes ou du moins divergents.
- Donner la parole à des femmes ou des personnes issues de la diversité sans en faire des porte-parole de leur groupe ou le sujet principal de la discussion, mais s'intéresser et valoriser leurs propos individuels, leurs œuvres...
- Accorder le même traitement médiatique à deux artistes de genre différent et rompre les chaînes d'invisibilisation
- Re-diriger les médias cherchant un·e invité·e vers d'autres intervenants·es tout aussi pertinents·es pour entendre des voix différentes, pour que les mêmes critiques ne soient tout le temps invités·es (le plus souvent des hommes de surcroît)
- Arrêter de constituer des jurys de journalistes dans les festivals : celles/ceux-ci ont l'habitude d'échanger entre eux, cela participe à un entre-soi qui fait véhiculer des biais et stéréotypes communs ; briser ces clans en les répartissant dans d'autres jurys permettra davantage d'échanges
- Demander à des structures collectives comme le CNC ou des associations de journalistes, d'organiser des débats autour des sujets liés à l'inclusion et à la diversité, en y intégrant la presse au titre des participants·es et non d'observat·eurs·rices.



Le Collectif 50/50

Citations pépites

« Les quotas me semblent contre productifs. Je préfère la méthode plus douce, un lobbying soft, faire infuser les idées. »

« En tant que journaliste, ça ne me choque pas d'être « dans des cases », on n'est pas neutres et c'est normal. Mais du coup, ça souligne l'importance d'avoir de la diversité dans les rédactions ! »

« Quand je fais un article, je fais attention à ce que toute la diversité soit représentée. Depuis un an ou deux, je sens que c'est devenu important pour ma rédaction. »

« Selon le type de projet on ne s'adressera pas aux mêmes médias. On sait déjà que certains films ne seront pas vus : pas la place, pas la cible. »

« 90% des journalistes qui suivent le collectif 50/50 sont des femmes ! »

« Je remarque que les femmes productrices ont plus de mal que les hommes pour s'exprimer, elles osent moins. Un homme a toujours un truc à raconter, à mettre en avant. Ils prennent plus facilement la parole. Il faut le dire aux femmes pour qu'elles s'en rendent compte. [...] à l'inverse chez les plus jeunes femmes, il y a au contraire un vrai besoin de parler, de militer, elles ont beaucoup à dire. Il y a un véritable effet générationnel. »

« En tant que femme j'ai davantage tendance à parler de film réalisés par des femmes. »

« En France on dérange vite. [...] c'est pratique, si on dérange, on repère qui est dérangé ! On s'aperçoit que les plus âgés sont facilement dérangés, les jeunes n'ont pas de problème avec la politisation. »

« [...] c'est difficile de prendre position en France, c'est assez mal vu et on devient tout de suite une cible si on se politise »

« Ça fait partie du job, c'est la base de questionner les stéréotypes. Telle manière de filmer quelqu'un dit beaucoup d'où on filme. »



Le Collectif 50/50

À PROPOS DU LAB FEMMES DE CINEMA

Le Lab Femmes de Cinéma est un « think tank » sur la place des réalisatrices dans le cinéma européen.

Créé en 2017, le Lab Femmes de Cinéma est un lieu de rencontres et d'échanges entre des femmes et des hommes représentant l'ensemble de la chaîne du cinéma et mobilisé-es par le défi que représente la place des réalisatrices dans la paysage cinématographique européen. Son ambition est de faire émerger des idées, de proposer des actions et de stimuler des expérimentations, pour faire "bouger les lignes".

Le Lab Femmes de Cinéma actualise annuellement son étude sur la place de la nouvelle génération de réalisatrices dans la création cinématographique européenne et organise chaque année des ateliers et masterclass avec des réalisatrices emblématiques et inspirantes.

La Fondation Sisley d'Ornano est le mécène fondateur du Lab Femmes de Cinéma, le magazine ELLE et le collectif 5050x2020 sont ses partenaires.

<http://femmesdecinema.org>

Avec le soutien
du mécène
fondateur du lab

FONDATION
Sisley-d'Ornano

LES ARCS
FILM FESTIVAL

En partenariat avec

Le Collectif 50/50

ELLE