



Le Collectif 50/50



Bilan

4^{ème} édition des Assises
pour l'égalité, la parité et la diversité dans le cinéma et l'audiovisuel

Lundi 6 décembre 2021
au Théâtre de la Porte Saint-Martin

Modération
Nora Bouazzouni
Victoire Tuillon



EXTRAIT DE L'INTRODUCTION DES CO-PRÉSIDENTES

Voilà presque 2 ans que le monde tangué au rythme de la crise sanitaire qui n'en finit pas, et avec elle les inégalités perdurent, ou augmentent. Pour le Collectif 50/50, l'année 2020 a été un travail de fond : avec notamment la création du livre blanc de lutte et prévention contre les violences sexistes et sexuelles et le développement de la bible 50/50, l'annuaire inclusif du cinéma et de l'audiovisuel. Ce travail collectif pour plus d'égalité et d'inclusion s'est poursuivi en 2021 avec le lancement de notre opération de mentorat, la création d'une campagne de valorisation des professionnelles des médias en Europe et la production d'une étude sur les représentations de la diversité au cinéma.

Pour l'année à venir nous continuons nos missions : observer et récolter les chiffres, conscientiser et concrétiser le changement dans notre secteur ; avec cette méthode qui porte ses fruits, la réflexion et l'action collective pour la co-élaboration de solutions concrètes.

Seul·e on est invisible, mais ensemble on est invincibles !

ÉTUDE CINÉGALITÉS : QUI PEUPLE CINÉMA FRANÇAIS ?

Cinégalités dresse un état des lieux de l'égalité femme/homme et de la diversité dans la production cinématographique française.

Objectif : objectiver les écarts en termes de visibilité et identifier les stéréotypes, en prenant en compte les données sur le genre, l'origine perçue, la catégorie socioprofessionnelle, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, etc.

Méthode : Les 100 films ayant disposé des plus importants budgets et les 100 films ayant réalisé le plus d'entrées en salle sont passés au crible d'une grille d'analyse développée par les chercheurs-se-s.

L'étude est inédite ! Si des études existent pour analyser les représentations à la télévision, grâce aux outils du CSA, nous n'avons pas d'éclairage sur la production cinématographique. Les premiers résultats sont édifiants !

L'étude Cinégalités a été réalisée par **Maxime Cervulle & Sarah Lécosais** (Dir.) avec Gabrielle Lavenir, Céline Charrier, Rita El Hajjouji, Lucas Sanou.

Projet d'étude soutenu par la Mission diversité et égalité du Ministère de la culture et la Dilcrah.

Table ronde avec :

Maxime Cervulle, professeur en sciences de l'information et de la communication, Université Paris 8, CEMTI

"La représentation cinématographique n'a pas vocation à refléter parfaitement le réel, elle le transforme, elle le transfigure, elle le réinvente de manière poétique. Cependant, la représentation cinématographique participe à l'élaboration d'imaginaires, du monde social et à la mise en circulation de récits. Ces imaginaires, ces récits peuvent parfois risquer d'enfermer des groupes sociaux dans des assignations, dans des rôles figés ou, à l'inverse, ils peuvent ouvrir l'horizon des possibles et dessiner des voies d'émancipation."

Laurence Lascary, co-présidente du Collectif 50/50

“Ce sont des chiffres qui accablent mais en même temps qui doivent nous donner de la force pour continuer nos actions et travaux, proposer des mesures et surtout faire en sorte que ça change. Affaire à suivre !”

Sarah Lécossais, maîtresse de conférences en sciences de l’information et de la communication, Université Sorbonne Paris Nord, LabSIC+

“Les films les plus plébiscités par le public se démarquent par une plus grande diversité dans l’origine perçue des personnages (...) Les films proposant une plus forte présence des personnages issus d’une minorité, en particulier en tant que personnages principaux, attirent les publics et ont du succès.”

Harold Valentin, membre du bureau du Collectif 50/50

“Pour nous, ce qui est en jeu, c’est notre intelligence collective. Il ne s’agit pas de faire du shaming, il s’agit juste de constater que dans cette industrie qui est très soutenue, par les pouvoirs publics, très encadrée par différentes lois et décrets, il y a un manque dans les récits qui nous permettent de comprendre la France d’aujourd’hui dans toutes ses dimensions.”



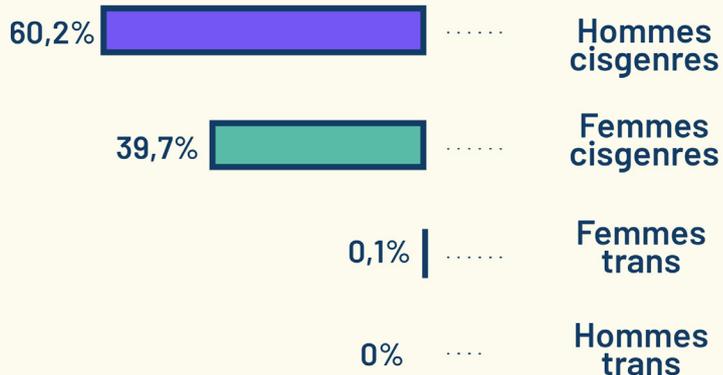
De gauche à droite : Sarah Lécossais, Maxime Cervulle, Harold Valentin, Laurence Lascary

Où peuple le cinéma français ?

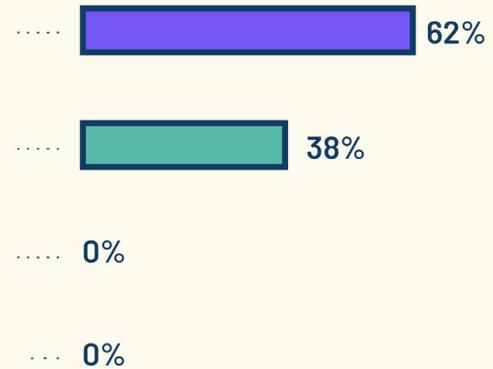
Genre

Une faible représentation des femmes parmi les personnages principaux

Répartition de l'ensemble des personnages en fonction du genre



Répartition des personnages principaux en fonction du genre



Où peuplent le cinéma français ?

Origine perçue

Une faible proportion de personnages perçus comme non-blancs

Répartition de l'ensemble des personnages en fonction de l'origine perçue



Perçus comme blancs

Perçus comme noirs

Perçus comme arabes

Perçus comme asiatiques

Autres

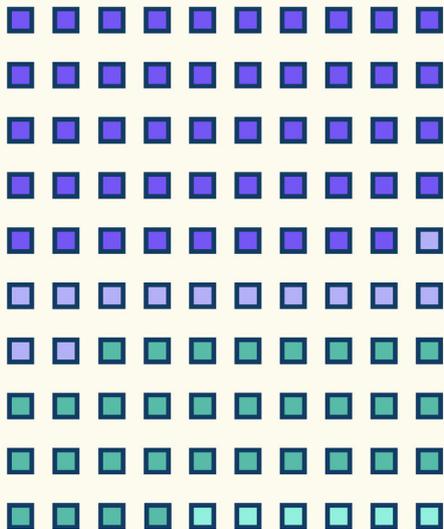
Répartition des personnages principaux en fonction de l'origine perçue



Où se situe le cinéma français ?

Genre & origine perçue

Les femmes perçues comme non-blanches sont très rarement des personnages principaux



Un personnage principal sur deux est un homme perçu comme blanc (49%)

13% des personnages principaux sont des hommes perçus comme non-blancs

32% des personnages principaux sont des femmes perçues comme blanches

Seuls 6% des personnages principaux sont des femmes perçues comme non-blanches

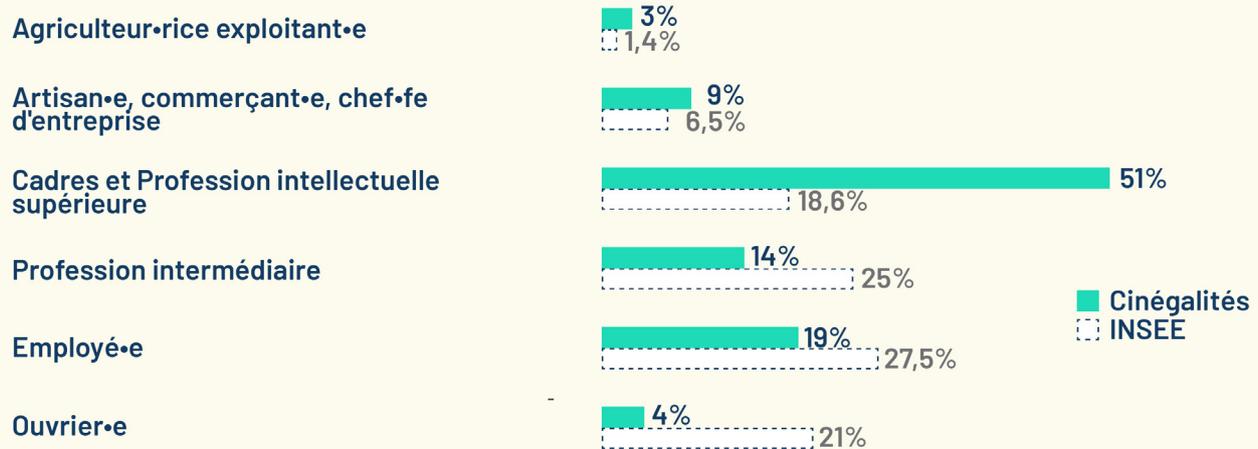
Où peuplent le cinéma français ?

Catégories socio-professionnelles

Une forte surreprésentation des CSP+ et sous-représentation des CSP-



La CSP est connue ou pertinente pour 64% des personnages principaux.

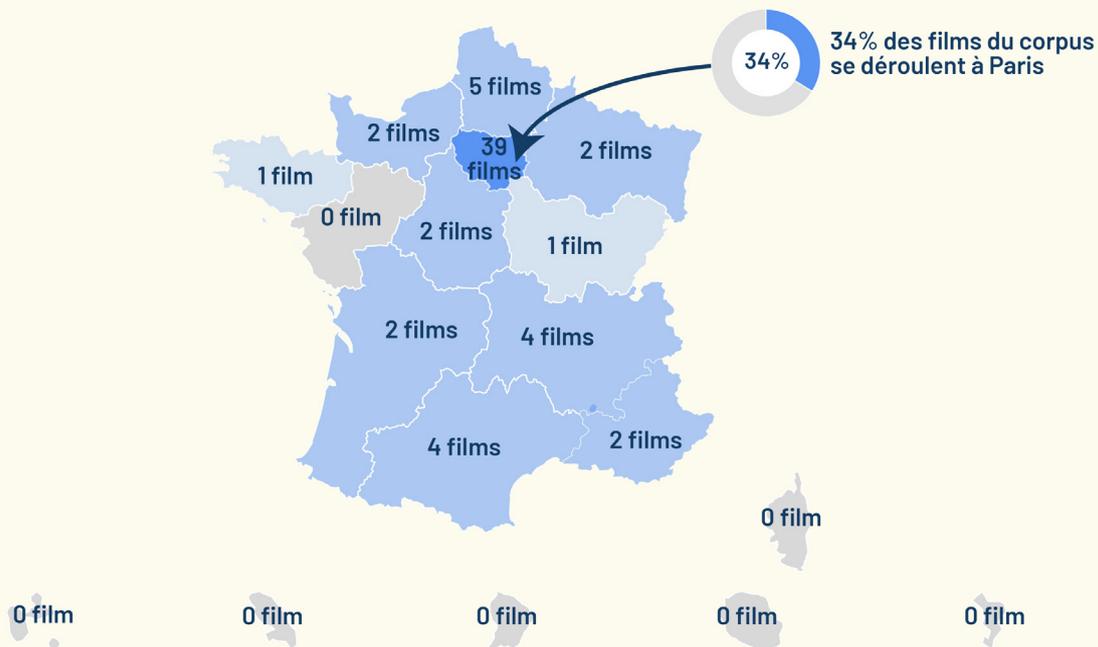


Où peuple le cinéma français ?

Imaginaire géographique

Centralité de Paris, absence de l'Outre-mer

Parmi les films se déroulant dans un territoire français identifiable :



ÊTRE JEUNE SCÉNARISTE : VERS UNE DIVERSITÉ DES REGARDS ?

Un premier constat : le métier de scénariste est peut-être celui pour lequel l'accès est le plus difficile. Les explications sont nombreuses : pas de statut d'intermittence, pas de poste de stagiaire ou d'assistantat, une rémunération liée au résultat et non au travail effectif...

Comment permettre une plus grande diversité dans les profils qui réussissent à vivre de ce métier ? Comment faire émerger de nouveaux récits ?

Table ronde avec :

Myriam Aziza, scénariste, réalisatrice, trésorière du SCA

«Ce sont des métiers très particuliers, artistiques, qui ne peuvent être préparés comme les autres. Il y a une part de risques qu'il faut baliser. (...) Sur la question de l'isolement des scénaristes, c'est très important de se regrouper et de réfléchir ensemble à de nouvelles pratiques.»

Marie Busquet, jeune scénariste (participante au programme de mentorat)

«Quand on arrive dans le métier on se dit «ah j'avais pas pensé à tout ça». Il y a un manque de communication sur la réalité du métier. Il y a un côté laborieux, beaucoup de solitude.»

Faïza Guène, scénariste

«Pourquoi on m'appelle ? Parce que j'ai les capacités de raconter cette histoire ? Ou pour servir d'abri et de caution validant le projet. (...) On nous demande d'écrire sur autre chose, «Pourquoi vous voulez pas parler d'autre chose que des banlieues ?». Mais automatiquement, quand j'écris autre chose, on voit l'étiquette de femme arabe.»

Pauline Rocafull, scénariste

«Comment faire pour être identifié.e quand on est scénariste ? Car pour être identifié.e il faut écrire un film qui se fait. Or on ne parle pas des films qui ne sont pas produits. Il est donc difficile de pouvoir gagner sa vie en tant que scénariste. (...) Le statut de scénariste est un statut d'auteur-riche, nous ne sommes pas intermittent-e-s. Il s'agit de négociations de gré à gré, la loi n'encadre pas la relation professionnelle à partir du moment où les parties sont d'accord. D'où l'importance d'accords professionnels.»

Patrick Simon, socio-démographe à l'INED

“Le capital social, familial, culturel de chaque personne joue beaucoup dans le parcours professionnel. Nous sommes dans un système figé avec des reproductions sociales d'une famille à l'autre.”



De gauche à droite : Nora Bouazzouni, Myriam Aziza, Pauline Rocafull, Marie Busquet, Patrick Simon, Falza Guène

LE SEXE SUR LA TABLE

Comment penser et réaliser les scènes de sexe post #metoo ?

Alors que le mouvement #metoo a révélé le métier de coordinateur-riche d'intimité, de plus en plus de productions de séries américaines et britanniques font appel à ces professionnel·les pour assurer la sécurité et l'intégrité des acteur·rices.

Le·a coordinateur-riche d'intimité veille à ce que les comédien·ne·s se sentent en sécurité et à l'aise lors du tournage de ces scènes. I·el veille également à ce que les contrats soient respectés, comme par exemple les clauses de nudité. Mais comment intervient-iel auprès des acteur·rices tout en respectant la liberté de création du/de la réalisateur·riche ? Comment se construit cette relation tripartite ?

A l'inverse comment les réalisateur·riche·s ne souhaitant pas de coordinateur-riche d'intimité sur leur tournage, préparent-iels ces scènes avec leurs équipes artistique et technique ? Le mouvement #metoo a-t-il modifié leur façon de travailler ?

Table ronde avec :

Danielle Arbid, réalisatrice

"Il faut savoir avec quel genre d'acteur·rices on travaille. Moi je veux des gens qui soient prêts d'emblée à tourner tout de suite nus. (...) c'est pour ça que tout est écrit dans le scénario. Je ne mens pas, je n'arrive pas sur le tournage en disant "aller, faites l'amour", tout, absolument tout est écrit dans le scénario. Après ceux qui me suivent, savent à quoi s'attendre et je comprends tout à fait ceux qui ne prennent pas de risque."

Christel Baras, directrice de casting

“Je n’ai eu pas un rôle de coordination sur LES OLYMPIADES. Il y a tellement de choses que l’on gère au casting, au moment où l’on cherche et rencontre les jeunes gens. Il y a beaucoup de questions qui se posent à ce moment là notamment comment on va aborder ces scènes, comment on va les travailler.”

Caroline Bonmarchand, productrice

“On a trouvé nécessaire de travailler avec une coordinatrice d’intimité, notamment sur la préparation d’un téléfilm que l’on a fait pour Arte, une adaptation du livre Clèves de Marie Darrieussecq. On a travaillé avec une coach d’enfants, il y a eu une dizaine de séances de préparation et toutes les scènes ont été chorégraphiées de manière très précise. À chaque fois on demandait aux comédien·nes ce qui était ok ou non pour elleux, en présence du réalisateur et aussi sans le réalisateur pour leur laisser la possibilité de dire non.”

Ita O’Brien, coordinatrice d’intimité

“Tout comme un·e chorégraphe pour une danse, ou un·e coordinateur·rice de cascade pour une bagarre, on apporte du process pour que tout concourt à la vision du·de la réalisateur·rice. On pose toutes les questions, de telle sorte que le moment venu, sur le plateau, tout a déjà été discuté et préparé, et que chacun puisse livrer le meilleur de iel-même.”

Ovidie, documentariste

“C’est capital de penser aux conséquences de la circulation des images de scènes de sexe. Parfois on pense que c’est le tournage de la scène qui va être le point de départ d’un éventuel trauma alors que souvent c’est l’impact de la circulation de ces scènes qui est difficile.”

Makita Samba, comédien

“Le casting a duré très longtemps, c’était déjà une sorte de work in progress qui a duré 3 mois. Ensuite nous avons travaillé avec la chorégraphe sur comment apprivoiser nos corps, on dansait ensemble, on se collait, on se touchait...nous avons défini les limites et le cadre d’autant plus que ma partenaire, Lucie Zhang, est jeune.”



Ita O'Brien sur les écrans et de gauche à droite : Victoire Tuillon, Christel Baras, Makita Samba, Danielle Arbid, Caroline Bonmarchand



Ovidie

CHANTIERS ET POINTS DE RÉFLEXIONS

Présentation des premiers chiffres de l'actualisation 2021 de l'étude du Lab Femmes de cinéma sur la place des réalisatrices en Europe. L'étude complète sera présentée au Festival des Arcs puis en ligne sur le site www.femmesdecinema.org.

Intervenante : **Fabienne Silvestre**, coordinatrice générale du *Lab Femmes de cinéma*

"En moyenne européenne, dans les écoles de cinéma, une personne sur deux est une femme, au moment du premier court-métrage, on passe à une sur trois, au moment du premier et deuxième long, on passe à une sur quatre et à partir du troisième long et plus, on passe à une sur six. Donc il y a cette évaporation qui n'est pas magique, qui perdure et qui ne change malheureusement pas."



CAMPAGNE CHARACTER

La Commission européenne et le Collectif 50/50 ont lancé la campagne CharactHer : vers l'égalité dans le cinéma et les médias lors de la 74ème édition du Festival de Cannes.

Cette campagne met en lumière 12 professionnelles européennes qui évoluent dans des carrières encore communément perçues comme « masculines » - allant de compositrice à cascadeuse. L'objectif de cette campagne est de promouvoir et d'accroître la visibilité d'un vaste panel de métiers, de représenter la diversité culturelle de l'Europe et d'encourager les générations à venir à considérer ces carrières.

Pour accompagner ces portraits, nous avons rédigé une boîte à outils réunissant des données chiffrées sur la parité dans l'industrie, des fiches métier et des informations clés telles que la liste des formations existantes en Europe ainsi que des fiches ressources. Les portraits ont été diffusés sur nos réseaux sociaux et figurent sur le site www.character.eu.

Intervenantes : **Delphyne Besse**, membre du bureau du Collectif 50/50 et **Hind Bensari**, réalisatrice de la campagne CharactHer

Delphyne Besse :

"On a travaillé avec la Commission Européenne sur une campagne de sensibilisation pour essayer de faire naître des vocations dans des métiers dits « masculins » et ce pour une raison simple : avoir des femmes derrière la caméra influence ce que nous voyons à l'écran."

"Les vidéos sont disponibles sur le site character.eu, nos réseaux sociaux et le but c'est qu'elles soient le plus diffusées possible. L'idée ce serait qu'elles soient diffusées notamment aux scolaires, auprès des jeunes en phase d'orientation."

Hind Bensari :

“Filmer ces femmes c’est voir les chiffres, on les voit devant nous. On voit qu’en Grèce il faut se battre beaucoup plus qu’au Danemark. Mais on voit quand même qu’on doit se battre partout. À échelle différente, la réalité est là devant nos yeux. C’est également voir les différences générationnelles ; les nouvelles générations ont vraiment envie de se dissocier du statut de femme, d’être vraiment reconnues pour leur métier ; celles qui font ce métier depuis plus d’années, revendiquent le fait d’être femme et d’en avoir marre de subir ça.”



De gauche à droite : Hind Bensari et Delphine Besse

ÉDUCATION À L'IMAGE

Les dispositifs d'éducation au cinéma visent à familiariser le jeune public avec l'expérience collective du cinéma en salle, et l'exercice de l'analyse des images.

Plus d'1,5 millions d'élèves (soit 12% des élèves français) participent chaque année aux programmes École et cinéma, Collège au cinéma, Lycéens et apprentis au cinéma.

Or, seuls très peu de films proposés dans ces dispositifs sont réalisés par des femmes. La part de réalisatrices dans les catalogues est de 8% pour École, 15% pour Collèges, et 9% pour Lycées en 2020. Ce ratio est inacceptable pour changer l'équilibre et lutter contre le phénomène d'invisibilisation des réalisatrices dans l'histoire du cinéma. La valorisation des œuvres de matrimoine et la formation des enseignant-e-s à ces questions sont une étape indispensable pour replacer au centre des dispositifs les questions d'égalité et d'inclusion.

Intervenantes : **Julie Billy**, co-présidente du Collectif 50/50 et **Béatrice Boursier**, secrétaire générale du Collectif 50/50

Julie Billy

"Concernant les dispositifs d'éducation à l'image, quand on regarde la carte de la France [de la programmation départementale de films selon le genre du ou des réalisateur-riche-s] elle est très grise, donc ça veut dire que dans plein de départements, les enfants n'ont pas du tout accès à des films réalisés par des femmes, c'est du 0%, ce qui est problématique !"

Béatrice Boursier

“On nous oppose toujours qu’il n’y a pas assez de films de femmes dans les films de répertoire pour les mettre en valeur dans les dispositifs, or la première mesure ce serait de sortir ces films de l’invisibilisation [...] si l’on regarde l’aide à la restauration du CNC, les films de femmes représentaient 10% en 2019, 3% en 2020 et 0% en 2021 ! Nous avons besoin d’outils et de moyens pour restaurer ces films.”



De gauche à droite : Nora Bouazzouni, Victoire Tuallon, Béatrice Boursier, Julie Billy

LES VIOLENCES ET HARCÈLEMENT SEXISTES ET SEXUELS

Depuis sa création en 2018, le Collectif œuvre à définir et mettre en place avec une «boîte à outils» pour prévenir et lutter contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels. Ces outils ont fait l'objet du Livre Blanc publié en novembre 2020 et téléchargeable sur www.collectif5050.com.

- Lors des Assises 2019, le Ministre de la Culture Franck Riester, a rendu obligatoire les mesures de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour tout-e bénéficiaire de subventions du CNC.
- La cellule d'écoute Audiens (01 87 20 30 90) en partenariat avec le Ministère de la Culture et la FESAC offre un accompagnement juridique et psychologique.
- Une couverture assurantielle est proposée par deux assureurs pour couvrir les coûts d'interruption de tournage en cas de VHSS. Elle est opérationnelle depuis le 1^{er} juillet 2021.
- Suite au Livre Blanc, le Collectif 50/50, les CCHSCT cinéma et audiovisuel et les syndicats techniciens et employeurs élaborent ensemble un kit unique pour tou-te-s, regroupant toutes les informations utiles et protocoles à suivre. La publication de ce kit est prévue en février 2022.
- Le Collectif avait recommandé des modules de formations et de sensibilisations pour tou-te-s :
Depuis octobre 2020, des modules de formation sont délivrés par l'Association européenne contre les violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) au CNC pour les gérant-e-s d'entreprises.
A l'occasion des Assises 2021 pour l'égalité, la parité et la diversité dans le cinéma et l'audiovisuel, l'Afdas, opérateur de compétences des secteurs de la culture, annonce le déploiement d'une offre de formations clé en main pour «Comprendre, prévenir et agir contre les violences et les harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) dans les relations de travail».

Thierry Teboul, le directeur général et **Leïla Roze des Ordons**, responsable du département innovation et ingénierie, ont annoncé 4 parcours distincts conçus pour les intermittente-s du spectacle, les artistes auteur-ric-e-s et toutes les structures de la culture et des industries créatives, dispensés sur tout le territoire, avec un parcours spécifique pour aider les référent-e-s dans leur rôle.

Le Collectif se félicite de cette annonce qui ouvre une nouvelle ère : chacun pourra mieux définir et appréhender les situations de violence ou de harcèlement sexistes et sexuels. Et les référent-e-s, ayant été préparé-e-s, pourront exercer plus sereinement leur rôle.

Pour lire le Communiqué Annonce de l'Afdas -> www.afdas.com/entreprises/services/professionnaliser/agir-en-faveur-lutte-vhss

Thierry Teboul :

“Sont éligibles toutes les personnes qui sont salarié.e.s permanente.s de structures du champ de la culture, entendu au sens le plus large possible, toute.s les intermittente.s, artistes et auteur.rices. La vraie question qui se posait c’était de se dire : “si je fais cette formation, est-ce que cela m’interdit d’en faire une autre ?” Nous avons estimé qu’il ne fallait pas choisir, il fallait absolument promouvoir cette offre de formations comme de la compétence de base. Tous les systèmes de délais de carence et de plafond ont été levés pour ces formations.”

Leïla Roze des Ordon :

“La sensibilisation c’est bien, mais se former c’est mieux car vous allez aller plus loin, vous allez apprendre les “gestes qui sauvent”. Je ne peux que vous enjoindre à vous former complètement et ne pas juste faire la journée de sensibilisation afin de savoir comment agir.”



De gauche à droite : Nora Bouazzouni, Victoire Tuailon, Leïla Roze des Ordon, Thierry Teboul

LA NOTION DE PRÉSUMPTION D'INNOCENCE : UN PRINCIPE ESSENTIEL DU DROIT FRANÇAIS.

En connaître précisément les contours et conséquences s'avère essentiel pour organiser le respect de cette obligation ainsi que celles faites aux employeur-se-s, et les bonnes pratiques de prévention, de détection, et de réaction face aux violences et harcèlements sexistes et sexuels.

Élodie Tuillon-Hibon, avocate :

“Définition de la commission Guigou : la présomption d'innocence ce n'est pas l'innocence, elle n'a pas pour but de protéger d'éventuel·le coupable mais de garantir avant tout l'impartialité de la justice et le fondement de la démocratie.”

La présomption d'innocence : un défi pour l'Etat de droit - Rapport du groupe de travail sur la présomption d'innocence.

“La présomption d'innocence est un principe de procédure pénale, le Parquet devant démontrer la culpabilité de la personne incriminée, et non l'inverse : ce n'est pas à la personne poursuivie de démontrer son innocence.”

“Ce principe n'empêche ni la garde à vue, ni la détention ; et en entreprise, il n'empêche ni l'enquête préliminaire, ni les mesures conservatoire ; ni d'éventuelles sanctions.”

“Pour la justice, ce principe est un principe parmi d'autres, d'égale valeur, comme l'obligation pour un employeur d'organiser la sécurité des employé-e-s et des prestataires.”

“Autre principe d'égale valeur à celle de la présomption d'innocence : celui de procédure équitable pour toutes les parties. Ce principe est tellement important que lorsque ce sont des personnes de pouvoir qui sont mises en cause, le principe est qu'ils quittent cette position de pouvoir pour respecter l'égalité des armes et l'équité de la procédure.”

“Les journalistes répondent à des règles de déontologie très précises : sérieux de l'enquête, impartialité, principe contradictoire, multiplication des sources, absence de conflit d'intérêt personnel.”

“L’expression de «tribunal médiatique» est une bonne punchline mais abusive car ce tribunal n’existe pas. Aucune de mes clientes victimes n’a obtenu réparation d’un quelconque tribunal médiatique, à ma connaissance il n’y a aucune condamnation des auteurs mis en cause devant ce soi disant tribunal médiatique.”

Intervenante-s : **Sandrine Brauer**, co-présidente du Collectif 50/50, **Elodie Tuaille-Hibon**, avocate et **Thierry Teboul**, directeur général de l’AFDAS



De gauche à droite : Victoire Tuaille et Elodie Tuaille-Hibon



Replay sur notre page Facebook
et chaîne YouTube

www.collectif5050.com/fr/les-assises



photos © Nathanaël Mergui
© Le Collectif 50/50 - 2021