

Le Collectif 50/50

Atelier du 9 septembre 2025

Thème 1 – VSS, les préconisations de la commission d'enquête

Référentes : Fanny de Casimacker (Déléguée générale) et Florence Tissot (administratrice)

L'atelier a porté sur la mise en œuvre des préconisations de la commission d'enquête parlementaire. Celle-ci a consisté en un moment politique puissant qui a permis de mettre à nu un système d'agressions et d'omerta dans nos secteurs. Les VHSS ont pu être débattues médiatiquement au regard du droit du travail. Plusieurs mythes comme le talent, le génie et la souffrance intrinsèque au métier passion ont été déconstruits. Les enquêtes ont permis à une partie de la profession de prendre conscience de leur responsabilité collective. De quelles préconisations faut-il aujourd'hui s'emparer concrètement pour que notre industrie et nos institutions les mettent véritablement en œuvre ?

L'atelier a commencé par un historique des actions du Collectif 50/50 et des avancées dans la profession en matière de lutte contre les VHSS depuis 2019. Sur les 23 thématiques du rapport de la commission d'enquête, les préconisations relatives aux référent.e.s VHSS, aux écoles et à la formation ont été discutées. Les questions liées à la conditionnalité des aides, à la prévention, la parité, les études et les mineurs pourront faire l'objet d'autres ateliers en 2026.

1/ Sur les préconisations liées aux référent.e.s, on peut notamment retenir :

- La désignation obligatoire d'un.e ou plusieurs référent.e.s VSS sur les tournages audiovisuels (n°56). Il est recommandé de désigner des référent.e.s obligatoirement formé.e.s., de corréliser le nombre de référent.e.s à la taille du tournage et de favoriser des référent.e.s situés à des postes hiérarchiques différents.
- La création d'un réseau organique de référent.e.s VHSS du secteur culturel (n°60) doit concilier le partage de bonnes pratiques à la non divulgation des identités des victimes et des agresseurs présumés. Les annuaires de professionnel.le.s type bible 50/50 peuvent être un bon outil pour identifier les personnes formées.

2/ Sur les préconisations liées aux écoles, ont particulièrement été discutés le plan de lutte contre les violences pédagogiques (n°26) et l'inclusion d'un module de formation, sanctionné par un examen, dédié au droit du travail et à la prévention des VMSS dans le tronc commun (n°28).

3/ **Sur les formations**, les discussions sur l'obligation de la formation des agents artistiques aux VHSS (n°52) ont pointé la spécificité d'une profession très ouverte et l'absence de contrats entre les comédiens et l'agent. Mais si le projet bénéficie d'une aide publique, pourquoi ne pas la conditionner à la formation de l'agent au module 1 dans la mesure où ce dernier est rémunéré par la production?

T2 – Palmarès et récompenses, dégenrage des prix ?

Référent.e.s : [Théo Leroyer](#) et [Eléonore Masson](#) ([administrateur.rice.s](#))

L'atelier a porté sur la question de rendre les palmarès et les prix plus inclusifs et paritaires. Une des pistes discutées est le dégenrage des prix, c'est-à-dire ne plus attribuer les distinctions selon le genre des lauréat.e.s. L'objectif est de corrélérer la sélection et les récompenses : un pourcentage similaire de femmes et d'hommes sélectionné.e.s devrait se retrouver parmi les primé.e.s.

Propositions et pistes de réflexion :

- **Anonymisation des films** pour les jurys, afin que l'identité du ou de la réalisateur.rice n'influence pas la décision, pratique déjà existante pour les courts métrages mais plus complexe pour les longs métrages.
- **Charte du Collectif 50/50** : certains festivals signataires s'engagent à appliquer la parité dans la sélection, mais il n'existe pas encore de suivi systématique. Il est proposé de mener des enquêtes sur d'autres festivals pour évaluer les difficultés rencontrées.
- **Représentation** : prendre en compte le genre et les stéréotypes présents dans l'équipe et le contenu du film comme critères pour l'attribution des prix. Cela permettrait d'engager une réflexion pédagogique sur la signification d'un prix et sur les valeurs qu'il véhicule.
- Adapter les prix et/ou dotation en fonction des besoins et/ou des budgets des films primés.
- **Remise des prix et visibilité** : réfléchir à d'autres moyens pour rendre les distinctions plus visibles et valoriser la diversité.
- Un non cumul des prix pourrait être envisagé. Que ce soit au sein de la même sélection ou pour la suite de la carrière.

Points clés relevés lors de l'atelier :

- Certains festivals, comme la Berlinale, attribuent déjà des prix basés sur la performance des acteur.rice.s. Analyser les résultats de ces festivals pourrait éclairer les pratiques.

- Dégenrer tous les prix n'est pas forcément pertinent ; il pourrait être plus efficace d'agir dès la sélection des films et la composition des jurys.
- Il existe une misogynie latente dans la profession.
- Les processus actuels de sélection sont problématiques lorsque les films ne sont pas anonymes. Il est nécessaire de mener une enquête pour obtenir des données chiffrées et mieux comprendre l'impact de ces pratiques.
- Réaliser une enquête sur les types de rôle récompensé. Est-ce qu'ils correspondent à des stéréotypes de genres ou l'inverse ? Dans quelles proportions ?
- Une réflexion générale sur le fait même de remettre des prix a été évoquée : leur existence peut-elle favoriser ou freiner l'inclusion ?
- Est-ce que l'on doit pousser à la multiplication de différents prix ou doit-on essayer de faire changer les institutions existantes ? Peut-on mener les deux de front ? Des prix plus spécifiques (mais plus petits) ont-ils vraiment un impact sur la carrière des films ou des personnes primées ? Ces prix, qui se créent souvent en marge de grande compétition, ont-ils vocation à se pérenniser (voir d'inclure les festivals) ou doivent-ils rester une contre proposition jusqu'à ce que les institutions évoluent sur ces questions.
- La présence d'Elen Bernard, directrice du festival du court métrage de Dijon et adhérente du collectif 50/50, a mis en lumière les différences entre le secteur du court et du long métrage. On ne peut pas traiter ces deux secteurs de la même manière et il faudra le prendre en compte dans la suite du travail sur le sujet.

Différencier les César et les autres prix malgré des statistiques similaires quel que soit les processus de votes et le nombre de jury/votant. Des processus de votes et un nombre de votants différents, mais des résultats similaires.

T3 – Accessibilité et inclusion dans les lieux de cinéma

Référentes : Yasmina Jaafri et Elsa Na Soontorn (administratrices)

L'atelier a abordé la question de l'accessibilité dans les salles de cinéma, en insistant sur un point de vue sociétal plutôt que médical. La perte d'audition progressive touche un grand nombre de spectateur.ice.s, ce qui souligne l'importance pour les salles de cinéma d'adopter une démarche inclusive pour l'ensemble de leurs publics.

Le cadre légal, notamment les lois de 2005 et 2017, a permis de renforcer certains aspects de l'accessibilité. Il est essentiel que ce cadre légal soit appliqué et que la responsabilité remonte à l'ensemble de la chaîne : distribution, production, formation des scénaristes et des acteur.rice.s. L'objectif est d'assurer une représentation accessible à l'écran et dans les salles.

L'information et la sensibilisation sont des enjeux clés, car il existe encore une méconnaissance des bonnes pratiques et un manque de suivi, tant dans les salles que dans d'autres échelles de la production. Il est nécessaire d'identifier les acteurs capables de répondre à ces problématiques et de mobiliser l'aide d'experts et de professionnels.

La formation et la sensibilisation pédagogique des équipes d'accueil en salle sont cruciales, non seulement pour se conformer aux obligations légales, mais aussi pour garantir un accueil inclusif et vérifier la mise en œuvre pratique. Il s'agit d'un chantier vaste, mais il est important de remonter ces préoccupations dès le début d'un projet de film, au niveau de la production, afin d'intégrer l'accessibilité dès la conception.

Accessibilité au cinéma : constats et enjeux

- Public concerné : ça ne doit pas seulement être les personnes en situation de handicap « officiel », mais toute personne confrontée ponctuellement à une situation handicapante (ex : lunettes, sciatique, perte d'audition). La notion de diversité des publics et de justice sociale est centrale.

A noter : Cet atelier n'a pas mobilisé d'adhérentes (une seule personne est venue en 2ème partie d'atelier). Il est relevé par les intervenant.e.s que les personnes s'intéressant à ces sujets sont quasi exclusivement des personnes ayant été confrontées au handicap directement ou via leur entourage. Un premier travail de sensibilisation et d'information en ce sens est à fournir pour une prise de conscience plus globale.

Depuis 2020, obligation pour tout long-métrage agrémenté par le CNC d'avoir une version AD (audiodescription) et SME (sous-titrage sourds/malentendants) mais application incomplète et de qualité très variables (environ la moitié des films non adaptés à ce jour, constat d'une nette augmentation mais également d'une baisse de l'accès à ces versions). Manque de contrôle et d'harmonisation (applications [Greta](#), [Twavox](#)). La charge repose de plus en plus sur les PSH (personnes en situation de handicap) qui doivent eux-mêmes vérifier les informations et télécharger les applications, vérifier la disponibilité des films etc.

- Responsabilités : l'accessibilité repose beaucoup sur les salles et le travail des associations. Producteurs et distributeurs sont conscients des obligations mais manquent de repères. Peu de valorisation des versions accessibles dans la communication (dossiers de presse, sites de cinéma, Allociné). Peu de retours du public sur les versions disponibles.

Pratiques et dispositifs

- Formations : modules proposés aux professionnels (via la [CST](#) avec modules assurés via le projet [Inclusiv'](#) et soutenue par Retour d'images et [CinéSens](#)). Importance de sensibiliser aussi les personnels d'accueil. S'assurer de l'emploi du bon vocabulaire. Exemple du stade de France où les PSH sont appelés "les chaises" par le personnel.
- Techniques : vélotypie (sous-titrage en direct) peu développée car coûteuse. AD souvent via boîtiers et casques individuels ou applications, mais pas d'uniformisation.
- Séances adaptées : initiatives Ciné-relax (95 salles publiques/indé), séances [Matmut pour les arts](#), [UGC](#) (2 séances/sem parfois en soirée mais historiquement le mardi 15h). Exemple du [Luxy Ivry](#) qui propose des séances accessibles "à la demande" (les films disponibles sont signalés sur le programme). Constat que les expériences locales sont positives si elles sont régulières et pleinement intégrées à la programmation.
- Communication : pictogrammes en salle à valoriser, [registres publics d'accessibilité](#) des salles à mettre à disposition du public pour signifier sur ce qui est fait et reste à faire (exemple d'un complexe où seul 3 salles sur 18 sont accessibles).

Sur Allociné, renvoi via un widget vers le site « [accès libre](#) » pour recenser les lieux accessibles. Manque de visibilité sur les films accessibles et peu de mise en avant dans les communications des distributeurs.

Exemple du festival de la rochelle qui a édité son programme en 2 versions dont une simplifiée, c'est au final celle ci qui a été la plus distribuée et à donc bénéficié à un plus large public

Représentations et images

- Le cinéma a une responsabilité d'image : éviter héroïsation ou misérabilisme. Travail à faire en amont au niveau du scénario, des casting etc (rejoint les réflexions sur la diversité ethno-raciale, l'intersectionnalité)
- Importance de montrer des personnages handicapés sans que ce soit le sujet principal (ex. *Un p'tit truc en plus*, *Sirat*).
- Nécessité de diversité dans les représentations et de formation/sensibilisation à la production. Inciter les productions et réalisateur.ices à investir très tôt ces sujets et à s'impliquer dans les versions adapté.e.s.

Obstacles et points de vigilance

- Méconnaissance des normes par le public et les pros.
- Crainte et maladresse autour du vocabulaire peuvent être des freins à la prise de paroles pour certain.e.s.
- Investissements perçus comme une perte plutôt qu'un bénéfice long terme pour tous.tes.

- Manque de standardisation des applis et matériels. Exemple de Sony qui n'assure plus le SAV des installations coûteuses de certaines salles ou applications mobiles qui ne contiennent que certains catalogues de films. La libre concurrence empêche l'uniformisation des solutions.
- Manque de pédagogie et de sensibilisation collective. «Démisérabiliser» la notion de handicap, on peut tous.tes être touché un jour ou l'autre, de manière temporaire ou non et ces dispositifs sont donc bénéfiques pour tous.tes

Pistes et perspectives

- Redéfinir le handicap en termes de « situations handicapantes » pour élargir le champ d'action.
- Encourager la régularité et la visibilité des séances accessibles.
- Associer familles et accompagnants (tarifs préférentiels, accueil et choix de places). Sensibiliser dès le plus jeune âge via les séances "*Ma classe au cinéma*".
- Valoriser les versions accessibles dans les dossiers de film et en festivals ([prix Marius](#) de la meilleure AD d'après les sélections aux César, initiatives type [Entr'2 marches](#) à Cannes).
- Dédramatiser et montrer le côté artistique des outils SME et AD.

Quelques initiatives / Ressources

- Retour d'image : [guide pratique](#) pour organiser des séances inclusives (cf newsletter de juin sur le site)
- Série de la Manie du Cinéma : [CINÉM'ACCESSIBLE : et si tout le monde avait accès au cinéma ? - YouTube](#)
- Ciné-ST : Le portail des films français sous-titrés au cinéma <https://cinest.fr/films>
- Dispositif Ciné-Relax : <https://culture-relax.org/>
- Collectif [Silence, on grimpe](#) (dont fait parti Céline)
- [Spot de sensibilisation](#) au STSME par CinéSens (version téléchargeable)
- Etude [accessibilité et cinéma](#) du CNC + [accessibilité des oeuvres](#)
- ouvrage de la collection Culture et Handicap intitulé [« Cinéma et accessibilité »](#) (2018).