



Le Collectif 50/50

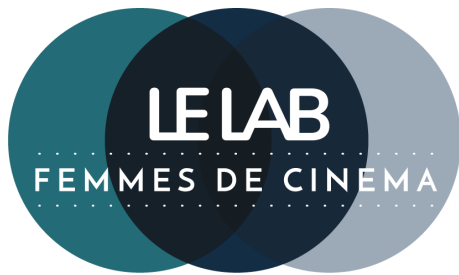
Compte-rendu de l'atelier du 7 mai 2021

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

Cet atelier était le second à être co-organisé sur ce thème avec le Collectif 5050. Nous y avons utilisé les méthodes d'intelligence collective qui font notre marque de fabrique respective. Il s'agissait d'un atelier avec un processus d'animation ayant vocation à faire travailler ensemble une dizaine d'acteurs de la presse cinéma afin de faire émerger des idées d'actions et a minima, de contribuer à une sensibilisation du secteur sur ces questions.

Dans la situation de lutte contre la pandémie de COVID 19, cet atelier a été réalisé en Zoom, scindé parfois en trois groupes tournants (world café). Les ateliers Zoom sont évidemment moins propices à des échanges de qualité car les ressentis sont moins amples et la convivialité moindre, mais nous avons privilégié cela à l'inactivité temporaire.

Avertissement : les propos de ce compte rendu sont anonymisés pour que chacun·e puisse garder sa liberté de parole. Nous avons sciemment invité des journalistes et responsables de médias dans une diversité de taille de média, type, lectorat et de sensibilité personnelle au sujet. Ces propos ne sont pas des conclusions ou recommandations mais des ressentis de ces populations diverses et sont à prendre comme un état des lieux des réflexions sur les sujets posés. Le but de ces ateliers est également que chacun puisse s'écouter pour que les idées des uns inspirent les autres et pour que la sensibilité au sujet prenne une dimension plus importante à la sortie de l'atelier.



Participant·e·s

Aude Dassonville, Le Monde
Thomas Destouches, Le Cercle /
Cinemateaser / TV Cable
Franck Finance Madureira, FrenchMania
Sophie Grassin, L'Obs
Fabrice Leclerc, Paris Match
Fabien Lemercier, Cineuropa
Chloé Lorenzi, attachée de presse
Julien Marcel, Allociné
Florence Narozny, attachée de presse
Léo Soesanto, Libération
Lisa Nesselson, France 24 / Screen
International

Le Collectif 50/50

Organisateur·rice·s

Béatrice Boursier, membre du conseil
d'administration du Collectif 50/50
Sandrine Brauer, membre du conseil
d'administration du Collectif 50/50
Guillaume Calop, co-fondateur du Lab
Fabienne Silvestre, co-fondatrice du Lab
et animatrice coach

Observatrices

Delphine Besse, membre du conseil
d'administration du Collectif 50/50
Juliette Favreul, membre du conseil
d'administration du Collectif 50/50
Solenn Touchard-Durmord, assistante
du Lab

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 “*diagnostique*” : **le rôle de l’écosystème presse en matière de représentation de la diversité : peut-on s’extirper des stéréotypes ?**

DES SUJETS SENSIBLES

Définir un stéréotype est délicat et dépend d’où l’on se place, de nos expériences. Aujourd’hui, on sait que les réseaux sociaux pèsent réellement dans la balance et qu’ils sont susceptibles de mener à une forme de radicalisation des positions dans le débat relatif aux questions d’inclusion et de diversité. Souvent, il s’agit d’ailleurs plus de brutalité dans le mode d’expression que de radicalité de point de vue. Comment agir lorsqu’un film suscite des déferlements de haine dans les commentaires d’articles ou de forums ? En effet, il est difficile d’accompagner ou d’encadrer ces débats et le choix est cornélien entre laisser faire ou couper les commentaires en risquant d’être qualifié de censeur. Des solutions via des outils technologiques sont à l’étude pour identifier les trolls¹ des vrais amateurs de cinéma.

Durant l’atelier, le terme “*hystérisation*” a beaucoup fait réagir et cliver et a donné naissance à un débat sur l’importance du choix des mots et de la sémantique, un outil fondamental de l’exercice du métier de journaliste. En effet, le terme “*hystérisation*” est aujourd’hui banni des cercles féministes en raison de son étymologie venu du latin *hystericus* c’est à dire relatif à l’utérus faisant donc l’état de tares qui seraient de fait propres aux femmes !

Les thématiques d’inclusion sont donc compliquées à traiter selon certain.e.s participant.e.s qui craignent d’être mis dans des cases prédéfinies et d’apparaître donc comme opportuniste, *réac*, ou vendu.e à la “*dictature de l’inclusion*”. En ce sens, certain.e.s nous disent éviter sciemment ces sujets pouvant provoquer des polémiques. D’autres, au contraire, n’hésitent pas à dénoncer les stéréotypes dans lesquels certain.e.s cinéastes tombent et estiment qu’il est de leur responsabilité de traiter ces sujets.

LE PROFIL INFLUENCE LA CRITIQUE

En 2019, le New York Times sort un article sur la domination du mâle blanc dans la critique² traitant notamment de la réception de l’Oscar 2019 du meilleur Film : *Green Book*. En effet, d’abord défendu par une critique majoritairement blanche, quand la parole a été laissée à la critique et au public afro américain, le tendance a drastiquement changé et ces derniers ont dénoncé les points d’aveuglement de leurs homologues non racisé.e.s.

LIMITES LIÉES À LA HIÉRARCHIE ET AU LECTORAT

¹ Individu ou comportement provocateur visant à générer des polémiques sur Internet.

² <https://www.nytimes.com/2019/07/05/opinion/we-need-more-critics-of-color.html>

Quand un journaliste fait une interview de Jean-Pascal Zadi pour son film *Tout Simplement Noir*, il a une forme d'obligation de le questionner sur les thématiques de *Black Lives Matter* etc. sinon sa hiérarchie le lui reprocherait. Il y a des injonctions qui viennent d'en haut sur lesquelles les journalistes non-rédacteur.rice.s en chef peuvent difficilement agir.

De plus, le lectorat a également un poids conséquent dans les choix d'un.e journaliste notamment quand il constitue une cible précise visée par le marketing d'un organisme. Il s'agit de lui proposer des sujets et des questions qui "*plantent la graine de la réflexion*". Pour ce faire, il faut échanger avec son lectorat pour comprendre ses limites. La progression se fait au fur et à mesure, il y a des termes ou des sujets qui étaient questionnés auparavant (par le.a journaliste, la rédaction, le lectorat) et qui sont aujourd'hui acquis et intégrés. On ne devrait plus revenir en arrière et c'est un progrès.

ASSIGNATIONS

Pour reprendre le titre de l'essai de la journaliste Tania de Montaigne³, la problématique des assignations a également été mise sur la table. Les participant.e.s ont notamment évoqué la déconstruction nécessaire du système de pensée poussant les attaché.e.s de presse à se sur-adapter et à s'adresser en priorité à la presse dite féminine (ou à des critiques femmes en général) lorsqu'il s'agit de films réalisés par des femmes ou avec des personnages féminins forts. En effet, les critiques femmes ou homosexuel.le.s ne sont pas nécessairement les seules personnes habilités à traiter respectivement des films dits "*de femmes*" ou de ceux traitant de l'homosexualité. Ce serait les enfermer de manière réductrice dans un rôle politique mais surtout dans une seule de leurs caractéristiques.

DIFFICULTÉS DE FINANCEMENT ET DE PROMOTION

On note dans l'ensemble, une diversité plus représentée dans les courts-métrages mais cela ne se traduit pas (encore) dans les longs-métrages. Selon certain.e.s participant.e.s, tout se joue au niveau des financements et de l'écriture. Les sujets féminins ont plus de difficultés à être financés et promus. On pense notamment au nouveau projet de Blandine Lenoir qui n'a pas reçu de financement du CNC alors même qu'il traite d'un sujet fort et quasiment jamais montré : l'histoire du Mouvement pour la Libération de l'Avortement et de la Contraception. En 2008, sur *Les Bureaux de Dieu* de Claire Simon on nous dit notamment que le film n'a pas réussi à avoir de grands sujets ailleurs que dans la presse féminine, non pas par choix mais parce que les titres généralistes ne voulaient pas faire de place à ce sujet (travailleuses sociales aidant divers profils de femmes enceintes).

FESTIVALS

Les grands médias ont besoin d'accroches fortes, ils cherchent les films qui vont faire parler d'eux, donc notamment des films de festival. Ainsi ces derniers ont une responsabilité importante c'est pourquoi les programmeurs devraient être en comités paritaires et

³ Tania DE MONTAIGNE, *L'assignation: Les noirs n'existent pas*, Éditions Grasset, avril 2018

sensibilisés car on est aujourd’hui en droit de se demander où sont les sélectionneuses et les personnes non-blanches dans les festivals majeurs⁴.

De plus, il est suggéré que les films aux thématiques inclusives et/ou réalisés par des catégories de personnes discriminées ne sont que rarement mis en avant dans les grands festivals, ce qui explique ensuite leur moindre traitement médiatique.

DIFFUSEURS

Les diffuseurs ont également une lourde responsabilité. On cite l’exemple de Netflix qui a une volonté systématique d’intégrer de la diversité dans ses productions. Il faudrait que les autres diffuseurs aient la même démarche même si cela peut parfois sembler un peu outrancier.

LE RÔLE DU CRITIQUE

Ici, deux écoles s’affrontent. Celle se demandant finalement si ce n’est pas la mission du journaliste que de poser des questions stéréotypées, celles-ci faisant partie de sa mission d’informer. Et celle considérant que relever les stéréotypes est le rôle même du journaliste mais que son travail est d’aller plus loin pour rentrer dans le discours du film et le comprendre.

Par ailleurs, un second schisme est apparu relatif au rôle du ou de la journaliste. D’une part celles et ceux considérant que les journalistes ne peuvent travailler qu’avec les films qu’on leur présente impliquant donc une responsabilité limitée. D’autre part, celles et ceux pensant qu’il est possible de “régler le volume” de la parole des personnes que l’on souhaite mettre en valeur et d’éventuellement sur-représenter légèrement les jeunes talents et les populations discriminées dans cette période de transition vers plus d’égalité et de diversité.

QUELLES IDÉES POUR FAIRE BOUGER LES LIGNES ?

NOMMER LES PERSONNES DONT ON PARLE

C’est aujourd’hui presque une évidence mais il est toujours utile de le rappeler : soyons vigilant sur les titres de nos articles et évitons de mettre en amorce des tournures dépersonnalisantes ou ramenant uniquement les personnes à leur genre ou leur couleur de peau, type “*une femme est promue à la tête de X institution*”.

LES JEUNES PUBLICS

Le changement passe aussi par l’éducation des jeunes. Il faut réussir à transmettre des messages non stéréotypés aux jeunes lecteurs, les rendre curieux. Ce sujet a également déclenché de nombreuses questions de réflexion quant aux moyens de s’adresser aux jeunes publics : Comment orienter leurs goûts sans imposer ? Parle-t-on suffisamment leur langage ? Faut-il s’approprier leurs codes parfois stéréotypés pour faire passer d’autres messages ? Comment influencer, avec qui et par quels canaux ?

⁴ Des participant.e.s nuancent cependant sur les quotas mis en place au festival de Sundance et invitent à veiller aux biais des comités de sélection.

La façon de s'informer des jeunes (et moins jeunes d'ailleurs) passe beaucoup par les interactions (réseaux sociaux, forums...) et ces interactions sont des informations qu'il faut traiter. Réussir à limiter les trolls et réactions virulentes non pertinentes sans passer pour des censeurs, mettre en place des outils automatiques (algorithmes) pour détecter les abus d'expression déplacée ou haineuse.

Les "influenceurs" sont également de nouveaux vecteurs de médiation qu'il faut savoir sélectionner et mettre en avant, en ayant un regard nouveau sur les codes et critères qualitatifs bousculés.

AIGUISER SA CURIOSITÉ

Selon nos participant.e.s, les journalistes manquent parfois de curiosité et d'ouverture. Peut-être faut-il qu'il.elle.s ouvrent leurs horizons : ne pas rester seulement dans les films que l'on aime et surtout se renseigner sur ce qu'on ne connaît pas, élargir le spectre pour mieux accompagner ces œuvres. Ce décloisonnement invitant les journalistes à s'adresser directement aux concerné.e.s contribuerait notamment à régler le problème du traitement déconnecté de certains sujets.

L'EXEMPLARITÉ AU SOMMET

C'est en effet un enjeu conséquent de la progression des questions d'inclusion dans l'audiovisuel. Du 50/50 paritaire oui, mais avant tout dans les postes de direction sans quoi les femmes seront encore sur-représentées à des postes subalternes. De plus, il ne faut pas faire l'impasse sur les questions de diversité qui n'ont l'air d'exister que chez les artistes et dans les films - bien qu'encore péniblement - mais rarement dans l'industrie. Ainsi, le problème de la non mixité dans les rédactions - moins en termes de parité que de mixité sociale et ethno- raciale - a également été abordé. Un constat est partagé, il est déterminant d'être attentif à la composition d'une rédaction car c'est le premier pas pour lutter contre la reproduction des stéréotypes. La question de l'incarnation est également très importante et peut permettre de donner un coup d'accélérateur à des endroits où les choses ne s'équilibrent pas assez vite (ex : une rédaction composée à 80% d'hommes représentée par une femme).

CITATIONS PÉPITES

"Évidemment, on part toujours de l'œuvre : si cinématographiquement elle est convaincante, là on commence à discuter social, sinon ça dessert complètement le propos."

"Quand je rentre dans une salle de projection presse et que je vois qu'il n'y a pas de journalistes racisé.e.s, c'est un problème. Si l'art est si universel, pourquoi ce n'est pas représentatif dans l'espace médiatique ?"

"Il y a trente ans, quand j'ai commencé le journalisme, nous n'étions que deux femmes dans la rédaction d'un grand magazine spécialisé et nous avons eu deux ans de bizutage à bosser sur des films que personne ne voulait pour faire nos preuves et montrer qu'on valait

le coup. Nos homologues masculins, nouveaux entrants, n'ont jamais reçu le même traitement.”

“Je recommande à tou.te.s les journalistes de participer à des comités de sélection de festivals pour voir la diversité de ce qui est proposé dans la création cinématographique.”

“Récemment, ma fille de 5 ans m'a dit *“il y a pas beaucoup de chiennes filles dans Pat'Patrouille”*, je trouve que ça dit quelque chose sur le rôle actif de spectateur dès le plus jeune âge et l'importance de l'éducation à l'image.”

“Quand on est un journaliste gay, on a deux choix : écrire dans la presse gay ou créer son propre média car il y aura presque toujours une présomption de notre subjectivité journalistique.”

“Je me suis pris #MeToo en pleine figure, je n'avais pas réalisé à quel point le mouvement était répandu. Ça a changé ma façon d'être et de travailler.”

“Dans les cercles de journalistes, on est globalement d'accord sur ce qu'il faut intégrer pour être inclusif. Le défi est de le faire sans donner un avis surplombant pour s'adresser aussi aux non-convaincu.e.s et faire germer les graines de cette réflexion chez ces personnes.”

“Je n'ai plus de censure par rapport à mon féminisme. Désormais je ne garde plus pour moi mes réactions quand je crois que la ligne rouge a été franchie sur un sujet lié à l'égalité ou l'inclusion”

“En tant qu'attachée de presse, lorsque je propose un film qui parle de sujets qui sont perçus comme féminins, l'avortement par exemple, on me renvoie toujours vers la presse féminine. J'essaye de faire le travail d'imposer à une presse plus généraliste, mais souvent en vain.”

“Je me relis désormais constamment, sous le prisme d'« est-ce que je tombe dans des stéréotypes, dans mes titres, mes accroches, mes articles ? »”

“Je considère que je ne suis pas toujours le mieux placé pour m'exprimer sur un film. Sur des sujets très pointus, j'apprends à réfléchir à qui pourrait être la meilleure personne pour écrire sur ce sujet dans la rédaction et à minima je lui en parle. J'apprends aussi à laisser carrément ma place.”

“Je ne parle que de ce que je connais quand je ne suis pas qualifié sur un sujet, je m'informe. Sinon, je n'y vais pas, il ne faut pas que l'envie d'être publié ou de passer à la télé prenne le dessus si je ne maîtrise pas assez le sujet. Il faut se poser des questions tout le temps pour ne pas tomber dans les stéréotypes sans s'en rendre compte, c'est une remise en question permanente de son travail.”

““Je n'accepte plus d'intervenir dans des panels non-mixtes. En tant qu'homme souvent invité, c'est ma petite règle du jeu pour faire évoluer une industrie encore majoritairement masculine.”

“Il y a une association - *“La Chance”* - qui aide à recruter des stagiaires racisé.e.s. Je passe par eux pour m'entourer, c'est un vrai enrichissement !”

“Ce type de débat devrait cependant d'un côté nous réjouir : le cinéma n'a pas perdu sa force politique !”

“On peut déplorer que certain.e.s deviennent trop extrêmes dans l’exigence d’inclusion (cf : certaines dérives aux USA) mais toute transition, tout changement implique une phase un peu extrême et si le résultat est un monde un peu meilleur, je pense que ça vaut le coup.”