

Avec le soutien
du mécène
fondateur du lab

FONDATION
Sisley-d'Ornano

LES ARCS
FILM FESTIVAL

En partenariat avec

Le Collectif 50/50

ELLE

STUDIOCANAL
A CANAL+ COMPANY

Compte-rendu de l'atelier aux Arcs Film Festival du 13 décembre 2021

LA PLACE DES COMPOSITRICES DANS LA MUSIQUE DE FILM

Participant.e.s

Des professionnel.le.s de l'industrie musicale, dans le cadre du **Music Village**.

Valerie Albert, Syncsync

Béatrice Boursier, SCARE

Raphaëlle Dannus, Pigalle Production

Clara Delbergue, Because Music

Irène Drésel, Musicienne

Marabelle Emeline, Bellemeute

Guardi Giovanni, Fandango

Louis Hallonet, CNM

Coralie Jacquier, 22D

Paulmier Samantha, MOBYzIK

Sfeir Stephanie, Alter K

Loren Synnaeve, Cheffe de projet audiovisuel indépendante

Etienne Tricard, My Melody

Lucile Vignaud, InFiné

Facilitateur.rice.s et coach

Fabienne Silvestre, Coach et co-fondatrice du Lab

Guillaume Calop, Co-fondateur du Lab

Observateur.ice.s

Géraldine Macé, Assistante du Lab

Lise Perottet, Assistante du Lab



Le contexte l'atelier

Cet atelier a eu lieu dans le cadre de la treizième édition des **Arcs Film Festival** dont le Lab Femmes de Cinéma est une émanation. Réunis dans un café à 2000 mètres d'altitude, **des professionnel.le.s du secteur de la musique** présent.e.s aux Arcs dans le cadre du *Music Village* ont participé à cet atelier.

Les questions posées aux participant.e.s étaient les suivantes :

Sur le thème de la place des femmes dans la musique de film, quelle est l'expérience, l'émotion ou l'opinion que vous avez envie de partager ?

Quelles idées proposez-vous pour faire bouger les lignes d'un point de vue collectif ?

Comment pouvez-vous contribuer à votre niveau individuel ?

La place des compositrices dans la musique de film

LE CONSTAT DES PROFESSIONNEL.LE.S DU SECTEUR

Pour tous et toutes les professionnel.le.s présent.e.s travaillant dans la musique de film, le constat est sans appel : il n'y a que très peu de femmes dans le secteur, peu de projets sont portés par des femmes, peu sont soutenus et financés. **Certain.e.s constatent n'avoir jamais, ou presque jamais travaillé avec des femmes compositrices.** D'autres, très au fait de ces problématiques, **tentent d'inclure les femmes au maximum**, en faisant une **démarche de recherche active** de compositrices. Pour ces personnes là également, il est très difficile de trouver des femmes compositrices de musique de film, et de fait, les collaborations avec des compositrices se comptent bien souvent sur les doigts d'une main.

Plusieurs déclarent qu'ils et elles aimeraient même **tendre vers une « dé-parité »**, avec plus de femmes que d'hommes. Dans le domaine de la musique de film, cela est encore compliqué, mais dans la musique électronique, des initiatives existent déjà, à l'instar du collectif de musique « Comme nous brûlons », dont plus de 95% des organisateur.ice.s sont des femmes, qu'il s'agisse des artistes, ou des équipes techniques.

Le constat de ce premier échange est que **toutes et tous sont au fait de cette problématique dans le domaine de la musique de film, mais même pour celles et ceux qui cherchent concrètement à faire bouger les choses, les femmes restent plus que minoritaires.** La solution pourrait donc en partie venir d'un autre niveau, d'un niveau plus institutionnel par exemple.



UN CONSTAT PARTAGÉ PAR CELLES ET CEUX ÉVOLUANT DANS D'AUTRES MILIEUX PROFESSIONNELS

Pour celles et ceux ne travaillant pas dans le milieu de la musique, le constat est le même. Tous et toutes écoutent de la musique, plusieurs déclarent écouter des hommes et des femmes, mais lorsqu'il s'agit de musique de film **il leur est compliqué voire impossible de citer ne serait-ce qu'une femme compositrice de musique de film.**

UN DIAGNOSTIC QUI NE CONCERNE PAS UNIQUEMENT LA PARTIE CRÉATION

La bible du collectif 5050 recense les femmes travaillant dans l'industrie du cinéma. Pour la musique de film, elles sont peu nombreuses dans la partie artistique, mais elles le sont encore moins dans les domaines techniques (monteuses, techniciennes, mixeuses son...). **Les femmes sont peu présentes tout au long de la chaîne de création de musique originale.**

DES CHIFFRES QUI PARLENT D'EUX-MÊMES... LORSQU'ILS EXISTENT

La SACEM (Société des Auteurs Compositeurs et Editeurs de Musique) ne dispose pas de chiffres précis, le CNC non plus. Le CNC estime à moins de 10% les aides demandées par des compositrices. Les femmes représentent seulement 17% du total des membres de la SACEM et environ 6% des bandes originales seraient composées par des femmes. **Il y a donc un manque cruel de statistiques, qui empêche de mesurer précisément le problème. C'est la première étape d'une nécessaire prise de conscience collective.**

Lors d'une conférence organisée aux Arcs Film Festival en 2021, des chiffres ont néanmoins été présentés, partant des films reçus par la commission de soutien à la création de musique originale : en 2020, sur 40 films reçus, 38 avaient une musique composée par des hommes et 2 seulement par des femmes. En 2021, sur 36 films, seuls 3 avaient une bande originale composée par une femme.

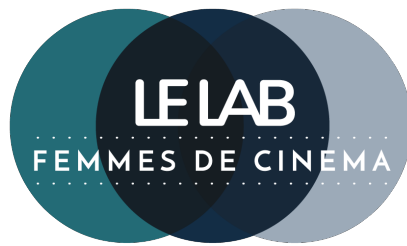
On relève néanmoins que c'est une compositrice qui signe la musique du dernier OSS 117, et que c'est la première fois qu'une femme bénéficie d'un budget si important dans la musique de film en France.

UNE COMPARAISON AVEC L'INDUSTRIE DU CINÉMA

Tout au long de l'atelier, une comparaison a été faite par les participant.e.s avec la place des femmes réalisatrices. La place des femmes dans le cinéma est un sujet qui préoccupe, mais comme le résume bien l'une des participantes « **dans la musique de film, c'est encore pire** ». **Le travail fait ici est un travail qui a été amorcé dans l'industrie du cinéma dans son ensemble il y a 7 ou 8 ans** : les chiffres sur la place des femmes compositrices sont flous quand ils ne sont pas inexistantes et les femmes se trouvent davantage là où les budgets sont plus faibles...

LES CAUSES À L'ORIGINE DE TELLES DISPARITÉS

Selon les participant.e.s, les causes qui font que si peu de femmes sont présentes dans ce secteur sont exactement **les mêmes que dans les autres industries** : lorsqu'il s'agit de commandes, les décisionnaires se tournent plus spontanément vers des hommes, le réseau est primordial dans ce secteur, or les réseaux sont souvent ici constitués d'hommes.



La question de la compétence revient régulièrement, avec une assimilation de l'idée que les hommes étant historiquement plus nombreux dans le secteur, ils seraient plus compétents. Pour celles qui réussissent dans la musique de film, c'est d'autant plus difficile que sans réel « rôle model », nombreuses peuvent vivre un syndrome de l'imposteur (de l'imposteuse même). Tout cela entraîne et de fait, une difficulté pour trouver des femmes compositrices pour celles et ceux qui en cherchent activement.

Quelles idées pour faire bouger les lignes ?

CREER UN ANNUAIRE DES COMPOSITRICES

Mettre en place à grande échelle **un outil pratique** pour aider celles et ceux à la recherche de compositrices. On pourrait s'inspirer de l'annuaire des « Expertes », qui regroupe des expertes dans de nombreux secteurs, crée par le groupe Egae qui partait du constat que seul 41% des expert.e.s invité.e.s dans les médias français sont des femmes. Ou encore de la Bible du Collectif 5050.

ALLER CHERCHER DES MUSICIENNES DANS D'AUTRES TYPE DE MUSIQUE

Aller chercher des artistes qui ne font pas forcément de la musique de film. Des femmes sont présentes dans l'industrie musicale, si pour un projet il est compliqué de trouver une femme compositrice de musique de film, il est possible de **trouver une musicienne, et de lui proposer de travailler sur un film**. Il s'agirait de prioriser le talent et le genre de l'artiste, au fait qu'elle appartienne déjà au secteur.

DES « ROLE MODEL » POUR SERVIR D'EXEMPLE

De nombreux et nombreuses participant.e.s de l'atelier partagent l'idée selon laquelle, **avoir des exemples concrets de réussite** est l'une des solutions à mettre en place rapidement. C'est en voyant des astronautes que l'on a envie de devenir astronaute. C'est en voyant des femmes réussir dans différents secteurs que des petites filles voudront y entrer aussi, car elles auront des modèles et se sentiront d'autant plus à leur place.

UN PRIX ANNUEL POUR LES FEMMES COMPOSITRICES

Dans les grands festivals de cinéma, **mettre en place des prix spéciaux pour les femmes compositrices de musique de film**, à l'instar de ce qui se fait aux Arcs Film Festival pour les réalisatrices avec le prix Sisley Femme de Cinéma. Cela permettrait de créer par la même occasion des exemples de réussite, et des rôles model pour des femmes aspirant à travailler dans le secteur, tout en valorisant réellement le travail de ces femmes.

METTRE EN PLACE UN MENTORAT POUR LES ÉTUDIANT.E.S

Une fois leurs études terminées, les jeunes peinent souvent à se faire connaître et à entrer dans le monde du travail. **Il faudrait que les conservatoires accompagnent les jeunes diplômé.e.s à la sortie de leurs études** pour leur donner des **conseils pratiques** afin de mieux communiquer sur leur travail en mettant leurs titres sur les plateformes de streaming, en créant une page Wikipédia... Ce partage de conseils et de bonnes pratiques pourrait notamment passer par **un système de parrainage et de marrainage**, par des compositeurs et compositrices qui ont déjà fait leur place dans le monde de la musique de film et qui prendraient sous leur aile un.e jeune voulant travailler dans le milieu.



OBTENIR DES STATISTIQUES

Le constat est le même que pour tous les secteurs où un groupe de personnes subit des discriminations : tant que les chiffres n'existent pas, il est compliqué de faire avancer la situation. « **Il faut compter les femmes pour que les femmes comptent** ». Nous l'avons constaté au début de l'atelier, il n'existe pas de chiffres précis sur la place des femmes dans la musique de film : **il faut donc des statistiques précises et officielles**. En plus de ces statistiques, il faut surveiller la parité dans tous les événements où il est question de musique de film : dans les festivals, dans les jurys, dans les tables rondes...

CREER UN COLLECTIF ET UNE CHARTE

Créer un **collectif d'action**, à l'instar du collectif 5050, sur la question de la place des femmes dans la musique de film. **Rédiger une charte et la faire signer par l'ensemble des professionnel.le.s du secteur**, pour que toutes les parties prenantes s'engagent à ne pas discriminer, à avoir une démarche vers la parité dans les projets sélectionnés en compétition, à avoir un jury paritaire... Les chartes font office d'intention d'actions, et non d'actions, mais cela fait partie intégrante du processus de sensibilisation.

DES ACTIONS MÉDIATIQUES POUR SENSIBILISER À GRANDE ÉCHELLE

Lors de la création du collectif 5050, une action médiatique historique avait été mise en place pour mettre en lumière le problème de la faible place des femmes dans le cinéma. 82 femmes de cinéma avaient monté ensemble les marches du festival de Cannes en 2018 pour représenter les 82 femmes réalisatrices invitées à concourir en compétition au festival de Cannes depuis sa création en 1946, face aux 1688 hommes invités pour monter ces mêmes marches, sur cette même période. **Des actions de ce type, à portée symbolique et médiatique, pourraient être imaginées lors de grandes rencontres du secteur pour mettre en avant cette problématique.**

UN TRAVAIL AU NIVEAU INSTITUTIONNEL

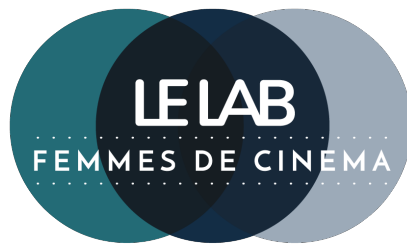
La **SACEM** et le **CNM** (Centre National de Musique), pourraient mettre davantage en avant les femmes dans le milieu. Mettre en place des aides, faire un travail de statistiques, élaborer un annuaire. **Les actions collectives ont besoin d'être soutenues, voire initiées par des actions institutionnelles fortes.**

RÉFLÉCHIR À LA MISE EN PLACE D'UN BONUS

Il existe un bonus pour les films dont les postes clés sont occupés par des femmes. Lorsque le CNC a mis en place ce bonus il y a quelques années, seuls 15 films pouvaient y accéder, aujourd'hui, c'est plus de 25 films par ans qui bénéficient de ce bonus chaque année. **Un bonus supplémentaire** pourrait être mis en place pour les films dont la bande originale a été composée par une femme, **les politiques d'encouragement** fonctionnent généralement plutôt bien dans le secteur du cinéma.

TRAVAILLER SUR LA MISE EN PLACE DES QUOTAS

Il pourrait s'agir d'imposer au niveau institutionnel **qu'un pourcentage du budget total alloué à la musique de film** soit réservé à des projets portés par des compositrices.



Citations Pépites

« Je fais de la supervision musicale, cela fait deux ans que je travaille dans ce secteur, je n'ai jamais travaillé avec une compositrice. »

« Cela fait dix ans que je suis féministe [...] et sept ans que je travaille dans la production de musique originale, à ce jour, je n'ai produit qu'un seul projet porté par une femme. »

« Quand les femmes se mettent à pitcher, elles pitchent des femmes. »

« Les institutions doivent encourager et accompagner ces changements. »

« En 25 ans, j'ai vu les choses changer dans d'autres domaines. Il y a par exemple aujourd'hui beaucoup plus de directrices de la photographie... Mais pas dans le monde de la musique, les choses sont pareilles que quand j'avais 25 ans. »

« J'imagine que les choses vont évoluer, notamment grâce à ce type d'initiative ! »

« Entre femmes dans ce secteur, il y a 25 ans, il y avait déjà ce sentiment qu'il fallait se serrer les coudes. »

« Pour le bonus pour les femmes compositrices, ils y pensent, ils y pensent, mais rien ne se passe... »

« C'est comme dans le cinéma ! Plus les budgets sont élevés, moins il y a de femmes. »

« Je m'engage à continuer à faire de la musique, et un jour, à être la marraine d'une jeune qui débute dans le milieu. »