



Avec le soutien
du mécène
fondateur du lab

FONDATION
Sisley-d'Ornano

LES ARCS
FILM FESTIVAL

En partenariat avec

Le Collectif 50/50

STUDIOCANAL
A CANAL+ COMPANY

Compte-rendu de l'atelier du 12 avril 2022

LA MIXITÉ ET LA REPRÉSENTATION DANS LE CINÉMA

Participant.e.s

25 membres de l'association **1000 Visages**

Elodie Demey Directrice de casting

Mona Achache Scénariste et réalisatrice

Mina D'Ornano Réalisatrice et productrice

Anne Pouliquen Directrice de Futur@Cinéma, responsable du Sommet des Arcs Film Festival

Coach et facilitateur.ice.s

Fabienne Silvestre, Coach et co-fondatrice du Lab, co-fondatrice des Arcs Film Festival

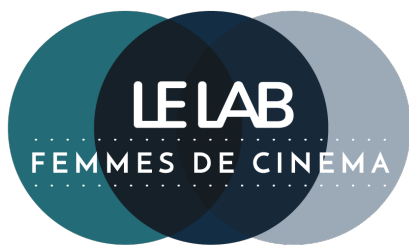
Guillaume Calop, Co-fondateur du Lab, Co-fondateur et Délégué Général des Arcs Film Festival

Observateur.ice.s

Leslie Somé Assistante chargée de développement chez 1000 Visages

Jazz Nemassoa Coordinateur des ateliers 1000 Visages

Lise Perottet Assistante du Lab Femmes de Cinéma



1000VISAGES.FR

Le contexte de l'atelier

Cet atelier a eu lieu dans le cadre du partenariat entre le Lab Femmes de Cinéma et l'association 1000 Visages. Les participant.e.s étaient des jeunes suivant différentes formations chez **1000 Visages** (parcours acteur.ice.s, parcours réalisation, parcours écriture de scénarios). Cet atelier était un espace de rencontre entre des professionnelles du secteur de l'audiovisuel et des jeunes qui travaillent ou souhaitent évoluer dans ce secteur. L'objectif était de réfléchir sur les questions liées aux représentations dans les fictions, de trouver quelles sont les images manquantes et quelles solutions pourraient être apportées, au niveau collectif comme au niveau individuel, pour pallier ces lacunes de représentations.

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

Sur le thème de la diversité dans le cinéma, quelle est l'expérience, l'émotion ou l'opinion que vous avez envie de partager ?

Selon vous, quelles sont les catégories de personnages encore trop sous-représentés dans les fictions ?

Quels sont les enjeux liés à ces manques de représentations ?

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

Comment pouvez-vous contribuer à votre niveau individuel ?

La mixité devant et derrière la caméra : quels constats, quel bilan ?

Le rappel des chiffres. L'atelier a commencé par une présentation rapide de notre **étude sur la place des femmes réalisatrices en Europe**, ainsi que par la présentation d'un résumé de notre **note de synthèse sur la place des femmes et de la mixité dans l'univers des séries**. Pour ne rappeler que quelques chiffres clés, dans les écoles de cinéma, 1 étudiant.e sur 2 est une femme, au moment du premier court métrage 1 personne sur 3 à la réalisation est une femme, pour le premier long on est à 1 sur 4. Pour le 3ème long et plus, sur 6 réalisateur.ice.s seulement 1 est une femme. Pour ce qui est des séries, rappelons qu'en France en 2019, 2% des épisodes ont été écrits et réalisés par des femmes uniquement, alors que 48% des épisodes ont été écrits et réalisés par des hommes uniquement. Aux États-Unis, moins de 28% des réalisateur.ice.s de séries sont des personnes non-blanches.

Devant la caméra, un manque cruel de représentations et de figures auxquelles s'identifier.

L'une des principales thématiques qui est ressortie de l'état des lieux est que si une personne n'est pas un homme blanc cisgenre hétérosexuel et valide, il est plus complexe pour elle de trouver des rôle models, des personnages auxquels s'identifier. Plusieurs participant.e.s ont dit qu'aucun film ne montre la réalité de leurs situations socio-économiques qu'ils et elles vivent au quotidien. Plusieurs ont évoqué des sentiments d'injustice, de colère, de déception vis-à-vis de ce cinéma encore trop peu inclusif. Beaucoup ont parlé de l'absence de personnages racisés non stéréotypés, plusieurs participant.e.s ont souligné qu'elles sont trop souvent vues sous le prisme du « male gaze »¹.

¹ Le male gaze est théorisé par Laura Mulvey en 1975. Dans un nombre important de films, les personnages féminins sont filmés comme des objets, à travers le regard du réalisateur ou de la réalisatrice et du regard du personnage masculin principal. Le spectateur ou la spectatrice prend du plaisir à regarder ces personnages féminins objectifiés. Ce male gaze ne dépend pas du genre du réalisateur ou de la réalisatrice mais du regard qui est porté sur les personnages féminins. Retrouvez plus d'information et des exemples concrets [ici](#).



Derrière la caméra, un manque criant de mixité. Plusieurs jeunes acteur.ice.s présent.e.s ayant déjà passé des auditions ont été « choqué.e.s » de la manière dont les annonces de casting sont souvent écrites, ou choqué.e.s par les rôles qui leur sont proposés en tant que personne racisées et / ou en tant que femme : « Il y a beaucoup de choses qui se ressemblent et on peut pas trop bouger, on nous met dans des cases » « certaines annonces comportent des stéréotypes dans leurs intitulés ».

Une volonté de faire bouger les lignes. Cette idée a été très souvent reprise lors de l'état des lieux. Si la plupart des participant.e.s souhaitent évoluer dans le secteur de l'audiovisuel et du cinéma, presque toutes et tous sans exceptions souhaitent faire évoluer les choses à leur échelle et avoir de l'impact : « il faut être pragmatique et il faut agir », « nous devons réfléchir ensemble pour écrire des nouveaux projets ».

Catégories de personnages sous-représentés

Les participant.e.s ont cherché des exemples de personnages sous-représentés dans les fictions télévisuelles. L'exemple donné avait été celui des personnages non-blancs âgés : selon l'étude **Cinégalités** du Collectif 5050 sur 115 films français en 2019, parmi les personnages qui ont entre 15 et 20 ans, 39% des personnages sont perçus comme non-blancs. Ce chiffre tombe à 10% des personnages non-blancs parmi ceux qui ont entre 65 et 79 ans. Pour les personnages ayant plus de 80 ans, 100% sont des personnages blancs. Dans la plupart des exemples cités, il s'agit d'une intersection entre plusieurs catégories de personnes discriminées. Voici les exemples qui ont été cités par les différents groupes de participant.e.s. Un exercice similaire avait été réalisé auprès de scénaristes de séries à CANNESERIES 2022, le compte rendu de l'atelier correspondant est à retrouver [ici](#), il est intéressant de noter qu'entre ces deux ateliers, de nombreuses catégories se font écho et se complètent.

Caractéristiques sous-représentées et liées au genre du personnage :

- Quantitativement il y a trop peu de personnages féminins étant donné le pourcentage de femmes dans la population française.
- Des femmes antagonistes² fortes et puissantes. Les personnages de femmes sont souvent un faire-valoir, un soutien du héros masculin ou sont l'héroïne d'un film, mais elle sont rarement les antagonistes.
- Une femme qui n'est pas en couple et qui vit avec son enfant, sans dépendre émotionnellement ou financièrement d'aucune autre personne.

Caractéristiques sous-représentées et liées à l'âge du personnage :

- Des adolescent.e.s dont l'histoire ne tourne pas autour de l'éveil du désir et de la sexualité. Les adolescent.e.s ne sont pas nécessairement intéressé.e.s ou concerné.e.s par ces thématiques.
- Des femmes âgées avec des rôles divers et intéressants.
- Des personnages âgés et racisés.
- Des enfants LGBTQIA+. Les personnages LGBTQIA+ sont très souvent représentés comme jeunes adultes. Ils sont rarement représentés enfants ou âgés.
- Des enfants non-blancs, de même que pour les personnages LGBTQIA+, les personnages non-blancs sont souvent représentés en jeunes adultes.

² « Un antagoniste est un personnage qui représente l'opposition du protagoniste (...) c'est une personne (...) qui s'oppose au(x) personnage(s) principal/principaux ». <https://fr.wikipedia.org/wiki/Antagoniste>



Caractéristiques sous-représentées et liées à l'identité raciale perçue du personnage :

- Des personnages racisés dans des situations de pouvoir (au travail par exemple). Cet exemple est revenu dans de nombreux groupes : trop peu de personnages racisés ont des hautes positions hiérarchiques, dirigent des pays ou des gouvernements.
- Des femmes racisées ayant des postes de pouvoir, des fonctions de direction par exemple.
- Des personnages racisés ayant des rôles intéressants et complexes, des rôles qui ne sont pas vecteurs de stéréotypes.
- Des personnages perçus comme asiatiques dans les fictions françaises. Les personnages perçus comme asiatiques dans les fictions françaises sont peu nombreux, ils sont généralement stéréotypés et occupent des rôles secondaires.
- Des personnages ayant une double culture et qu'il ne s'agisse pas du sujet du film, qu'il s'agisse simplement d'une caractéristique du personnage, parmi d'autres caractéristiques.
- Des personnages arabes dans des films à gros budgets comme des productions MARVEL par exemple. Cela permettrait aussi d'avoir des représentations de superhéros et superhéroïnes non-blanc.he.s.

Caractéristiques sous-représentées et liées aux situations de handicap :

- Des personnages principaux en situation de handicap et dont il ne s'agirait pas de l'unique caractéristique et du sujet de l'histoire. Cette caractéristique est revenue dans presque tous les groupes, nous avons eu sept occurrences disant que cette catégorie est largement sous-représentée.
- Des personnages en situation de handicap ayant des fonctions de dirigeantes ou des postes de pouvoir.
- Des personnages sourds ou malvoyants ayant un travail et évoluant dans le monde de l'entreprise.
- Des personnages en situation de handicap ayant des handicaps non-visibles (comme 75% des personnes en situation de handicap dans la société française).
- Des personnes qui bégayaient avec des rôles complexes. Généralement les personnes bègues occupent systématiquement des rôles dans des comédies, sont source de blagues et de moqueries : elles ne sont jamais prises au sérieux et n'ont pas de rôles complexes et intéressants dans les fictions.

Caractéristiques sous-représentées et liées à l'orientation sexuelle :

- Des personnages transgenres. Cette caractéristique est revenue dans de nombreux groupes, l'écrasante majorité des personnages qui peuplent notre imaginaire sont des personnages cisgenres, lorsque des personnages transgenres sont présents dans une fiction, leurs représentations sont généralement très stéréotypées.
- Des personnages transgenres dont le corps n'est pas filmé de manière sexualisante³
- Des personnages non binaires
- Des personnages non hétérosexuels
- Des femmes lesbiennes racisées

Caractéristiques sous-représentées et liées à la religion :

- Des personnes de confession musulmane, non stéréotypées et dépeintes positivement.

³ Pour aller plus loin sur ce sujet, nous vous conseillons de consulter les articles de l'association REPRESENTRANS sur le « Cis Gaze » à savoir le regard cisgenre porté par les réalisateur.ice.s cisgenres sur les personnages transgenres présents à l'écran <https://representrans.fr/category/cis-gaze/>



Situation socio-professionnelle :

- Des agriculteur.ice.s
- Des fonctionnaires qui travaillent en zones urbaines
- Des personnages racisés vivant à la campagne
- Des instituteur.ice.s
- Des infirmier.ière.s
- Des personnages vivant en banlieue mais bien représentés et non stéréotypés
- Des travailleur.euse.s du sexe
- Des personnes qui vivent à la campagne
- Des personnes françaises vivant en outre-mer
- Des enfants « placés » dans des Maison d'Enfants à Caractère Social
- Des femmes policières, ou des femmes militaires ayant des grades.

Autres caractéristiques :

- Des personnages qui soient gros et qui soient les personnages principaux. Tout comme pour les personnes âgées, qu'il s'agisse de personnages complexes et complets et dont leur poids ne soit pas la trame narrative et l'unique caractéristique de ces personnages.
- Des personnages avec des accents différents et que l'on entend jamais dans la fiction française, l'accent du sud par exemple.
- Des personnages antillais sans accent.
- Des corps d'hommes hétérosexuels sexualisés.

Un post-it résumait l'ensemble de ces catégories sous-représentés en « toute personne n'étant pas dans la « norme » ». Par norme nous pouvons entendre ici tous les personnages qui ne seraient pas des hommes, blancs, hétérosexuels, cisgenres, appartenant aux catégories socioprofessionnelles favorisées, valides, minces, vivant en ville...

Quels sont les enjeux majeurs liés à la mixité et la parité dans les séries ?

Une faible mixité derrière la caméra. Les formations sont trop peu connues et trop peu accessibles aux personnes venant de milieux socio-professionnels différents. Les participant.e.s ont mentionné qu'il existe trop peu de rôles modèles médiatisés aux profils divers, il s'agit en grande majorité de personnes blanches pour les acteur.ice.s et d'hommes blancs pour les réalisateur.ice.s. Cette absence de représentation fait souvent aux femmes et aux personnes racisées douter de leur légitimité tout au long de leur carrière. Si certain.e.s postulent dans ces écoles, ils et elles se questionnent beaucoup plus, doutent davantage de leurs compétences et ont tendance à avoir des salaires plus bas, tandis que bien souvent les hommes blancs se sentent à leur place et légitimes. Quand certaines équipes intègrent des personnes diverses et qu'il existe une mixité au sein des personnes présentes, les postes de pouvoirs et les postes les plus créatifs sont encore bien souvent occupés par des hommes blancs. C'est cette partie invisible qui représente le plus grand enjeu selon les participant.e.s : il y a un manque criant de diversité parmi les décideur.euse.s, il s'agit justement de celles et ceux qui ont du pouvoir et qui influencent nos imaginaires collectifs. Les scénarios sont trop souvent écrits avec un prisme très genré, avec des rôles divers et intéressants uniquement pour les même types de personnes à savoir le plus souvent pour des personnes blanches et pour des hommes. Cette absence de mixité dans les équipes techniques influence les personnages que l'on voit à l'écran.



Une trop faible mixité dans les représentations. Quantitativement, les participant.e.s ont mis en avant que les films et séries présentent une trop faible quantité de personnages féminins et de personnages racisés. Selon elles et eux, ce manque de mixité n'est pas que quantitatif, il est d'abord et surtout qualitatif. Le manque de mixité a des aspects très problématiques : lorsque des personnages sortent du moule dominant, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas des hommes blancs, ils sont très souvent stéréotypés et véhiculent un ensemble de clichés. Il a été donné en exemple la présence des personnages non-blancs à l'écran, ils véhiculent souvent un nombre important de stéréotypes. Ils sont par exemple dépeints comme toujours pauvres et violents. Les femmes sont elles très souvent dépeintes comme faibles, fragiles, dépendantes aux autres, de fait « l'imaginaire collectif est pétri de stéréotypes sexistes et racistes ». Les productions audiovisuelles ont un impact sur le monde et de fait il est problématique d'une part, que toujours les mêmes personnages soient à l'écran et d'autre part, que dès que des personnages différents sont proposés, ils sont trop souvent porteurs de clichés et de stéréotypes.

La notion de légitimité. Comment parler de personnes racisées lorsqu'on ne l'est pas nous même ? Comment écrire une femme lorsque l'on est un homme ? Si les thématiques sont propres aux questions de racisme et de sexisme, il est compliqué d'écrire des oppressions que l'on ne subit pas nous même. Il faudrait à minima consulter des personnes concernées, car les scénaristes « forgent les regards que l'on peut avoir sur certaines personnes ». Cette notion d'imaginaire collectif est encore une fois clé ici. Les participant.e.s ont fait également part du fait que certaines personnes discriminées n'ont jamais eu l'occasion de raconter leurs histoires, les histoires qui peuplent leurs imaginaires, de fait certains points de vue et certaines histoires n'ont jamais été racontées. Il s'agit ici encore d'un enjeu ici : une plus forte mixité impliquerait nécessairement des visions plus diverses et donc de nouveaux récits.

Quelles idées pouvez-vous proposer pour faire bouger les lignes ?

Mettre l'accent sur la sensibilisation dès l'école. La faible diversité sociale s'explique en partie par un manque de connaissance des filières et une reproduction sociale entre les personnes des classes socioprofessionnelles supérieures. Il faut donc sensibiliser sur les filières qui existent, mais aussi sur les métiers du cinéma eux-mêmes et les différentes passerelles qui permettent d'y accéder.

Mettre en place des dispositifs d'égalité des chances. Il faudrait que les écoles communiquent davantage, et aillent à la recherche des jeunes de toute situation socioprofessionnelles et géographiques plutôt que d'attendre que les jeunes viennent à eux. Nous l'avons dit, les phénomènes d'auto-censure, de questionnement sur sa légitimité, ou même le fait de ne pas connaître ces filières sont d'autant de mécanismes qui freinent un renouvellement des personnes présentes dans les écoles de formation.

Médiatiser les inégalités existantes. De nombreuses personnes n'ont pas conscience des chiffres, n'ont pas conscience qu'il est si difficile pour les personnes non blanches, non cisgenres etc d'accéder à cette industrie. Les chiffres montrent ce qui est, peuvent faire réaliser à certain.e.s le privilège qu'ils et elles ont, et peut être pourrait les entraîner à aider des personnes qui aimeraient évoluer dans ce secteur mais pour qui le parcours sera plus difficile.



Mettre en place des quotas. Si les chiffres sont médiatisés et connus de toutes et tous, les quotas permettent de changer les institutions de l'intérieur, d'avoir un impact direct, concret et quantifiable sur les personnes décisionnaires et qui ont de l'influence dans cette industrie. Les quotas sont souvent critiqués en France, pour qu'ils se fassent accepter par le plus grand nombre, une idée pourrait être de mettre en place des quotas suggérés par exemple, avec des bonifications tarifaires pour celles et ceux qui les atteignent.

Créer des déclics. Cela passe notamment par la création de passerelles : mettre en place des masterclass, des interventions publiques, des rencontres, des ateliers. Certain.e.s pourraient se découvrir une passion ou une volonté de travailler dans ce secteur en rencontrant des personnes qui y sont et qui y travaillent. Cela pourrait passer par du mentorat par exemple.

Mettre en avant des rôles modèles plus divers. Il pourrait s'agir par exemple de la mise en place de plus de prix pour les jeunes figures du cinéma français, ou des prix pour des métiers plus divers. Il faut donner de la visibilité aux nouveaux et aux nouvelles arrivant.e.s du secteur et pas uniquement à celles et ceux qui y sont depuis de nombreuses années.

Changer les processus internes. Préciser lors de l'écriture d'un scénario et à la recherche du casting la couleur de peau uniquement si cela a un intérêt crucial pour l'histoire du point de vue du ou de la scénariste. Il faut des rôles divers et intéressants ne soient pas systématiquement proposés à des personnes blanches tandis que les personnes non blanches sont souvent dans des rôles stéréotypés et dépeints négativement.

Organiser des lectures de scénario. Avant qu'un scénario soit validé, il faudrait recueillir des témoignages par des comités de lecture ou des personnes concernées pour dire ce qu'elles pensent. De fait elles pourraient intervenir si le scénario manque de justesse ou présente trop de stéréotypes de genre ou racistes par exemple.

Renouveler les imaginaires collectifs à grande échelle. Faire l'éloge de la faiblesse, ne plus s'intéresser uniquement à la puissance, à la force, à la robustesse au combat. Cela permettrait d'éviter un certain nombre de stéréotypes, mais aussi de valoriser d'autres qualités, d'autres trajectoires et d'autres personnages.

Citations pépites

« C'est très joyeux de voir tout ce mouvement qui veut faire bouger les choses. »

« Au cinéma on entend toujours la même voix. »

« Ma colère commence à se transformer davantage en combat, il ne s'agit plus uniquement d'une plainte. »

« Je suis constamment dans une démarche de raconter des choses que l'on ne raconte pas. »

« J'ai peu de représentations de personnes qui me ressemblent qui font du cinéma. »



« Je suis en situation de handicap, je me sens complètement sous-représenté devant comme derrière la caméra, j'ai envie de changer la donne. »

« Il faut comprendre l'importance de la modélisation des imaginaires par les images que l'on voit dans la fiction. »

« Je m'engage à ne pas avoir peur de prendre l'espace et de prendre ma place. »

« Je m'engage très simplement à écrire pour tous et toutes, parce que concrètement, c'est ce que j'aurai aimé trouver dans le cinéma. »

« Je m'engage à me regrouper, rencontrer des gens qui ont cette volonté de faire bouger les lignes, on ne peut rien faire sans les autres. »