



Avec le soutien
du mécène
fondateur du lab

FONDATION
Sisley-d'Ornano

STUDIOCANAL
A CANAL+ COMPANY

En partenariat avec

LES ARCS
FILM FESTIVAL

Le Collectif 50/50

Compte-rendu de l'atelier du 22 juin 2022

LES OUTILS POUR PLUS DE PARITÉ DANS L'AUDIOVISUEL



**FONDATION
DES FEMMES**

Participant.es

Fanny De Casimacker, Coordinatrice générale du Collectif 5050

Delphine Ciampi Ellis, Compositrice, présidente de la Commission égalité Femmes - Hommes à la SACEM, membre du Bureau Troisième Autrice

Chloé Delacroix, Coordinatrice Égalité femmes-hommes et réussite éducative de la ville de Rochefort

Sylvia Filus, Compositrice, membre de Troisième Autrice

Isabelle Gireaud, Adjointe égalité, solidarité, action sociale de la ville de Rochefort

Camille Giry, Comédienne, youtubeuse (chaîne Camille et Justine)

Evelyne Guimara, Comédienne, Tunnel de la comédienne de 50 ans

Lou Howard, Comédienne, youtubeuse (chaîne Lou Howard)

Delphine Lalizout, Comédienne, metteuse en scène, AAFA, Tunnel de la comédienne de 50 ans

Alexia Laroche Joubert, Productrice, présidente ALP, membre de PFDM

Anne-Cécile Mailfert, Présidente de la Fondation des Femmes

Solange Maribe, Journaliste culturelle, Shesaid.so France, coordinatrice de Majeur.e.s,

Lolita del Pino, Compositrice, membre de Troisième Autrice

Axelle Renoir, Compositrice Musicienne, membre de PFDM

Sandra Rondet, Directrice du CCAS de Rochefort

Laura Slimani, Responsable des programmes hébergement et précarité de la Fondation des Femmes

Isabelle Tardieu, Partner chez Uzik, MEWEM

Floriane Volt, Directrice des affaires publiques et juridiques de la Fondation des Femmes

Coach et facilitatrice

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

Observatrice

Lise Perottet, assistante du Lab Femmes de Cinéma



CONTEXTE DE L'ATELIER

Le 22 juin 2022, le festival de la rencontre de la Musique et de l'Image, [Sœurs Jumelles](#) organisait une journée dédiée aux Femmes. Tout au long de la journée se tenaient des débats, rencontres et ateliers centrés sur la parité, sur la présence des femmes dans les différents secteurs de l'audiovisuel et sur les représentations des femmes à l'écran. C'est dans ce contexte que le Lab a organisé un atelier, en partenariat avec [la Fondation des Femmes](#) et avec le soutien des YouTubeuses [Camille Giry](#) et [Lou Howard](#).

L'objectif de l'atelier était de trouver des solutions concrètes en intelligence collective pour permettre **plus de parité dans les différents secteurs de l'audiovisuel**. En effet, ces thématiques de parité et de mixité sont transversales à tous les secteurs : le cinéma, les séries, la musique et les réseaux sociaux... Ces thématiques sont aussi les grands sujets de demain, avec les discriminations que peuvent générer les intelligences artificielles ou encore avec l'essor du Web 3.0 et la place que les femmes occuperont dans celui-ci. Les problématiques étant communes et transversales à ces secteurs, les participantes ont cherché des réponses et des solutions collectives qui fonctionnent dans les différentes industries culturelles.

Tout au long de ce compte rendu, il sera en effet question de « participantes ». Comme habituellement, nos ateliers sont mixtes, toutefois seules des femmes se sont inscrites et ont participé à cet atelier du Lab.

ÉTAT DES LIEUX

Le rappel des chiffres. L'atelier a commencé par une présentation rapide de chiffres sur le secteur de l'audiovisuel. **Dans le secteur du cinéma**, pour ne rappeler que quelques chiffres clés issus de notre [étude sur la place des réalisatrices en Europe](#), en 2018 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 de [l'univers des séries](#), rappelons que selon le CNC en France en 2019, 2% des épisodes ont été écrits et réalisés uniquement par des femmes, tandis que 48% des épisodes ont été écrits et réalisés uniquement par des hommes.

La part des compositrices à l'image est encore plus faible que la part de réalisatrices. Nous avons repris des chiffres présentés lors de [notre atelier](#) au festival des Arcs en décembre dernier sur la place des compositrices de musiques à l'image. La SACEM ne dispose pas de chiffres précis et le CNC non plus. Le CNC estime à moins de 10% les aides demandées par des compositrices et environ 6% des bandes originales seraient composées par des femmes. Non seulement les chiffres sont très bas, mais ces statistiques ne sont ni précises, ni officielles.

Les Youtubeuses Lou Howard et Camille Giry ont fait un état des lieux de **la place des femmes sur les réseaux sociaux**. Sur Youtube, parmi les 50 youtubeur.euse.s les plus suivi.e.s en France, nous ne trouvons que 4,5 femmes¹. Parmi les 20 youtubeur.euse.s les

¹ La virgule s'explique car l'une des femmes est en duo avec un homme.



plus suivi.e.s, nous ne trouvons qu'une seule femme et le top 10 ne comporte aucune femme youtubeuse. Elles racontent que les Youtubeurs s'organisent de manière très spontanée en « crew » c'est-à-dire en équipes. Ils achètent ou louent des locaux ensemble, pour travailler sur un même lieu, faciliter les collaborations, se prêter du matériel et ainsi diminuer les coûts individuels. Selon elles, il faudrait le même essor de solidarité spontanée chez les femmes youtubeuses, il faut que des alliances soient créées. De plus, elles mentionnent le sexisme ambiant de l'industrie dont l'apogée est marquée par un cyberharcèlement dont la plupart des youtubeuses sont victimes. Lorsqu'une erreur est faite sur une vidéo, il s'agira pour beaucoup d'une preuve de leur manque de légitimité et les phrases telles que « tu es youtubeuse mais alors tu es youtubeuse beauté ou youtubeuses cuisine ? » sont plus que fréquentes. Elles subissent également des règles opaques des algorithmes des réseaux sociaux allant du shadow ban² à la démonétisation des vidéos qui parlent des menstruations. Les plateformes ne répondent pas aux sollicitations des professionnelles du secteur, ou disent que c'est ainsi et qu'elles n'y peuvent rien. Un exemple a été donné pour montrer ce sexisme ambiant et de cette absence de contrôle des plateformes. L'influenceuse à succès Léna Situation a 3,7 millions d'abonné.e.s sur Instagram et plus de 2 millions d'abonné.e.s sur YouTube, or elle a quitté twitter car elle subissait un déferlement de cyber harcèlement sexiste et raciste suite à un changement de coupe de cheveux...

Pour finir cet état des lieux, nous avons eu une présentation de **La Fondation des Femmes**, association française pionnière sur les thématiques de droit des femmes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Depuis sa création en 2016, la Fondation des femmes a accompagné notamment financièrement plus de 600 projets bénéficiant à près de 600 000 femmes partout en France. Leur manifeste « Écoutez-nous bien ! » est disponible depuis mars 2022. La fondation travaille notamment actuellement sur la haine en ligne et sur la représentation des femmes à l'écran. Leur objectif, en plus de soutenir concrètement un panel important d'association, est aussi de mettre les droits des femmes ainsi que les violences qu'elles subissent au cœur du débat public.

Nous sommes ensuite entrés dans le déroulement classique d'un atelier du Lab, qui commence toujours par une inclusion. Les participantes ont pris la parole tour à tour pour exprimer rapidement leur positionnement sur la question de la parité dans l'audiovisuel. Les grandes thématiques qui ont émergé sont **une forme de colère face à ce manque criant de parité** et face au sexisme encore très présent et transversal aux différentes industries. Il ressort également **un grand enthousiasme** et **une volonté d'agir** chez les participantes. Les solutions se trouvent dans **des outils concrets**, comme les actions mises en place ces dernières années par **le Collectif 5050** ou encore par **l'annuaire Majeur.e.s** qui recense des femmes et personnes non binaires compositrices de musique. À la notion de discrimination positive, le terme « **d'outils correctifs** » est préféré et face à toutes ces initiatives, une participante souligne que la phrase « nous avons choisi un homme car on ne connaît pas de femmes exerçant cette fonction » n'a plus lieu d'être en 2022. Une grande majorité d'entre elles sont d'ailleurs investies dans le secteur associatif et **ont envie de mettre en avant davantage d'entraide, de sororité et d'adelphité dans les industries de l'audiovisuel.**

² Le shadow ban « est le blocage en total ou en partie d'une communauté en ligne d'un utilisateur, ou du contenu qu'il produit, de telle sorte que celui-ci n'en ait pas conscience. Cela se fait en rendant les contributions de l'utilisateur invisibles ou moins visibles auprès des autres membres du service concerné, tout en les gardant généralement visibles par lui-même, espérant ainsi que l'absence de réactions va finir par lasser l'utilisateur et amener ce dernier à adapter ses publications, réduire ces dernières, voire carrément quitter la communauté concernée. » Wikipédia



LES ENJEUX DU MANQUE DE MIXITÉ

Nous sommes ensuite passés à la partie « World Café » de l'atelier, qui consiste à travailler en petits groupes sur 3 questions successives. La composition des groupes est différente pour chaque question afin que les intervenantes rencontrent et échangent avec le plus de personnes possibles.

Le manque de pluralité des représentations

En ce qui concerne les représentations, la question « qui sont les personnes qui modèlent nos récits et donc nos imaginaires collectifs ? » est revenue dans plusieurs groupes. Le « Male Gaze »³ ne présente qu'une seule vision du monde, celle d'un homme blanc, cisgenre, hétérosexuel et valide. Non seulement on passe à côté de nombreux récits, mais surtout certaines personnes ne se voient jamais représentées à l'écran, ou seulement de manière stéréotypée. Ont été mentionnés les personnes non-blanches, transgenres, non-hétérosexuelles ou encore les femmes de plus de 50 ans. Cette vision unique forge nos imaginaires et imprègnent de fait la société de stéréotypes et de biais.

Le cercle vicieux des sphères de pouvoir

Ces industries sont peuplées d'hommes qui en maîtrisent parfaitement les codes car créés, mis en place et pensés, même inconsciemment, pour des hommes. Les qualités valorisées sont celles que l'on qualifie généralement de « masculines » et que l'on enseigne aux garçons dès leur plus jeune âge. Pensons par exemple au fait de prendre de la place, de parler fort, de toujours donner son avis, de ne pas avoir peur de l'échec... De fait, les femmes qui intègrent les hautes sphères doivent se soumettre et s'adapter à un certain nombre de codes qu'elles n'ont pas nécessairement appris et avec lesquels elles sont plus ou moins à l'aise. Une maîtrise approximative des codes peut contribuer, aux yeux de leurs collègues masculins, à fragiliser leur légitimité et à remettre en cause leurs compétences. Cella peut aussi provoquer un sentiment d'auto-censure et créer un réel syndrome de l'impositrice chez les femmes qui réussissent à atteindre des hautes sphères dans ces industries. Le fait que la direction de ces milieux, tant dans la musique, que sur les réseaux ou encore dans le cinéma soit presque exclusivement masculine crée un autre problème qui vise à exclure les femmes : les risques de subir des comportements sexistes, des remarques et commentaires voire des agressions sexuelles... Plusieurs participantes témoignent de la peur qu'elles ont déjà ressentie en entreprise dans des réunions qui ne comptaient aucune femme et en présence d'hommes ayant une réputation ou un passé avéré d'agresseurs. L'aspect sécuritaire est aussi lié au secteur de l'audiovisuel où les horaires sont souvent décalés. Il n'est pas rare sur un tournage ou sur un projet musical de travailler de nuit. Non seulement ces horaires ne sont pas adaptés pour les femmes qui ont des enfants et dont la garde leur est bien souvent attribuée mais également, étant éduquées et socialisées à avoir peur la nuit dans l'espace public, les femmes travaillant dans ces secteurs peuvent avoir davantage de craintes à rentrer tard et appréhender durant leurs heures de travail leur trajet pour rentrer chez elles.

³ Le regard masculin désigne « le fait que la culture visuelle dominante (magazines, photographie, cinéma, publicité, jeu vidéo, bande dessinée, etc.) imposerait une perspective d'homme hétérosexuel » et ce quelque soit le genre du créateur ou de la créatrice. Ce concept a été théorisé par Laura Mulvey en 1975. Wikipedia



Un accès encore inégal aux hauts budgets

Le dernier point clé évoqué dans cette première partie est celui de l'argent et du budget. Il y a d'une part un fort tabou autour de l'argent et des salaires pour les femmes employées dans les différents secteurs de l'audiovisuel. Les filles et femmes n'apprennent jamais à parler d'argent, à négocier des salaires ou des budgets et se sentent souvent illégitimes à le faire. L'idée que l'argent est le « nerf de la guerre » dans ce secteur est revenue tout au long de l'atelier. Historiquement, cela fait des décennies et des décennies que les hommes se cooptent, parlent de salaires, travaillent dans différents secteurs et négocient. Pour les femmes, cela ne fait qu'une petite soixantaine d'années qu'elles peuvent avoir un travail sans demander la permission à leur époux, elles ont donc moins de 60 ans de négociations salariales derrière elles.

DES SOLUTIONS COLLECTIVES ET TRANSVERSALES

Dans ce deuxième temps, il a été demandé aux participantes de trouver en groupe des pistes de solutions, des actions politiques ou associatives pour permettre de pallier ce manque de mixité dans ces secteurs de l'audiovisuel. L'objectif était de trouver des actions qui transcendent les secteurs et peuvent être appliquées tant dans le cinéma, que dans les séries, sur les réseaux sociaux, dans la musique...

Raconter de nouvelles histoires plus diverses et inclusives

La première solution évoquée est celle des récits racontés. Selon les participantes, il faut diversifier les représentations des femmes dans les productions audiovisuelles, dans la fiction, mais aussi sur les plateaux de télévision, à la radio... Il faudrait voir et entendre les récits et histoires de davantage de femmes âgées, non-blanches, non-cisgenres et non-hétérosexuelles... Ces représentations d'un modèle unique de femme et d'homme commencent dès la littérature pour enfants: un groupe a donné comme exemple des images de livres jeunesse où l'on voit des garçon courir à l'extérieur, qui sont donc dans l'action, et des filles, passives, qui les regardent depuis l'intérieur de la maison, par la fenêtre. Renouveler les récits et raconter d'autres histoires et ce dès l'enfance, permettrait de pétrir de nouveaux imaginaires collectifs, moins stéréotypés et plus inclusifs.

Une sensibilisation dès l'école

La littérature et les dessins animés ne sont pas la seule chose à avoir un impact fort sur les enfants. Sur ces sujets-là, il faut qu'un réel travail soit fait au niveau de l'école et plus largement de l'éducation. La question de la place des femmes dans les secteurs de l'audiovisuel dépasse largement leur place devant et derrière une production culturelle. Le manque de femmes dans ces industries est notamment lié à l'invisibilisation faite des femmes qui ont œuvré dans le secteur culturel. Il faudrait que cela passe par l'éducation nationale et par les manuels scolaires : la réhabilitation des femmes autrices de littérature ou philosophes serait un premier pas. Au-delà de la réhabilitation de ces femmes, il est important selon les participantes de former les filles et de manière générale tous les enfants,



à savoir se présenter et à défendre leurs idées et leurs projets. Les femmes ne sont pas éduquées à se mettre en valeur mais bien à valoriser et à soutenir les autres. Une éducation non genrée à cette culture orale aurait des résultats rapides et permettrait de réduire un écart causé par une éducation genrée. Cela permettrait aussi aux femmes de se sentir davantage légitimes, à avoir confiance en leurs projets et compétences. La Sacem intervient par exemple dans des écoles et fait venir en particulier des intervenantes pour parler du milieu de la musique. Voir des femmes présenter ces métiers, dans lesquels elles évoluent et font carrière, est clé pour que des enfants et en particulier des enfants victimes de discriminations puissent se projeter et sentir qu'ils et elles aussi sont capables d'évoluer dans ces filières. Nous reviendrons un peu plus tard sur cette notion de « role model ».

Une sensibilisation renforcée pour les professionnel.le.s du secteur

Former au niveau scolaire sur ces thématiques toutes et tous, désinvisibiliser des femmes qui ont fait de grandes choses sont certes des solutions, mais selon les participantes, il faudrait également que la formation soit plus aboutie et plus complète pour les professionnel.le.s de ces secteurs. Dans les différentes études du secteur de l'audiovisuel, il faudrait des formations pour les futur.e.s professionnel.le.s ainsi que pour les enseignant.e.s de sorte à ce qu'ils et elles sensibilisent leurs élèves sur les sujets de mixité, de parité, de diversité des récits, des violences sexistes et sexuelles... Il faudrait également des formations obligatoires pour les vidéastes, notamment pour lutter contre les stéréotypes de genre, les stéréotypes racistes et ceux validistes par exemple. Des réalisateur.ice.s, scénaristes, directeur.ice.s de casting, producteur.ice.s sensibilisé.e.s pourraient s'orienter vers des projets qui ne véhiculent pas de stéréotypes et de représentations discriminantes. Inciter les professionnel.le.s du secteur à recevoir à des collectifs militants, à échanger avec des associations, à prendre part à des ateliers « comme celui du Lab que nous sommes en train de faire actuellement » serait également de bonnes manières de sensibiliser les décideurs et les décideuses de ces industries.

Mise en lumière de « role models »

Nous avons évoqué plus haut la notion de « role models ». Cette notion a été évoquée plusieurs fois par les différents groupes de participantes. Plus on voit de femmes occuper différents postes, plus des jeunes personnes et notamment des femmes peuvent se projeter dans ces carrières et ces secteurs. Le célèbre adage de l'actrice Geena Davis a d'ailleurs été repris par une participante pour illustrer cette notion : « if she can see it, she can be it ». Il faudrait de fait augmenter la visibilité des femmes dans ces secteurs et cela passe notamment par une augmentation de la reconnaissance de leur talent. Une idée serait de décerner davantage de prix à des femmes pionnières de cette industrie. Il faudrait que les festivals de musique, mais aussi de cinéma, de séries et autres, accordent davantage de prix réservés à des femmes et/ou à des minorités de genre. Ces role models existent, elles sont présentes dans les différentes industries audiovisuelles et l'ont toujours été. Il faut simplement remettre en avant et sur le devant de la scène le « matrimoine » français dans les métiers de l'audiovisuel.



Des mesures institutionnelles et politiques ambitieuses

Pour mettre davantage en lumière ces « role models », les participantes soulignent que nous avons besoin de mesures institutionnelles et politiques fortes. Il faudrait par exemple imposer la parité dans tous les jury de sélection d'aides au financement mais aussi dans les festivals. De même il faudrait imposer une stricte parité parmi les nommé.e.s des grands festivals de musique, de cinéma, de séries... Les quotas permettraient, selon les participantes, de casser la dynamique actuelle de cooptation spontanée, avec des hommes qui se recommandent entre eux et qui ne prennent pas la peine de chercher des femmes, notamment dans les fonctions de direction et les fonctions techniques. Des outils comme la Bible du Collectif 5050 et Majeur.e.s existent, il faut donc une aide des institutions via la mise en place de quotas pour que ceux-ci soient finalement utilisés. Certaines institutions proposent de nombreuses aides spécifiques pour les femmes, ou des appels à projets dédiés portés par des femmes. Il faudrait d'une part généraliser ces initiatives à tous les secteurs et d'autre part améliorer la communication sur ces questions. Il faudrait faire en sorte que davantage de femmes travaillant dans ces secteurs se sentent légitimes et postulent. Au-delà du secteur de l'audiovisuel, imposer des congés obligatoires pour le deuxième parent à la naissance de l'enfant pourrait permettre de rééquilibrer la société dans tous les secteurs. Il y aurait moins de discrimination à l'embauche, plus de partage des tâches ménagères... Notamment dans les couples hétérosexuels où la charge du foyer et des enfants reviennent encore trop souvent aux femmes, un congé paternité obligatoire aurait des effets bénéfiques sur la parité dans différents domaines et ce sur le long terme.

L'accès au financement : « le nerf de la guerre »

Les investisseurs et producteurs accordent généralement des budgets plus faibles aux femmes porteuses de projets. Accorder un gros budget à une femme est vu comme une prise de risque. Cela est vrai dans tous les domaines, du cinéma aux jeux vidéos en passant par la musique de film. Plusieurs groupes proposent de mettre des aides importantes et systématiques pour favoriser les créations portées par des femmes. Le Collectif 5050 a permis la mise en place d'un bonus par le CNC, il faudrait multiplier les bonus de ce genre et accorder un bonus lorsqu'une femme compose la musique du film ou encore lorsque le scénario va à l'encontre des stéréotypes de genre... Ces incitations financières pourraient même avoir plus d'impact sur l'emploi de femmes et de personnes discriminées que ne pourraient avoir les quotas. Une autre proposition serait de créer un fond de solidarité, porté par l'État, par des institutions ou même par des associations et qui pourrait donner des subventions et des aides aux projets d'intérêt général porté par des femmes ou personnes sujettes à discrimination. La dernière idée sur l'argent et les financements traite des inégalités salariales. Il faudrait imposer aux sociétés, notamment celles du secteur de l'audiovisuel, une transparence totale quant aux salaires des différentes personnes de l'équipe. Cela pourrait s'accompagner de la création d'un groupe qui serait en quelque sorte la « police des discriminations » et s'assurerait qu'à compétence et à travail égal, les salaires soient les mêmes entre les différentes personnes.

Créer des lieux de rencontre...

Ouvrir des lieux d'égalité et de rencontre un peu partout en France serait une bonne manière de faire interagir des personnes qui ont des problématiques similaires et pourraient de fait avoir des modes d'actions communs. Les exemples donnés ont été la future Maison



de l'Égalité qui verra jour à Rochefort ou encore La Cité Audacieuse de la Fondation des Femmes à Paris. Dans un lieu de rencontre et d'égalité pourrait se tenir une journée transversale réunissant les différents secteurs de l'audiovisuel pour faire un partage d'expériences. En effet, le secteur du cinéma, bien que loin de la parité, est plus avancé sur ces questions que le secteur de la musique à l'image, qui est lui même plus avancé que le secteur du gaming... Faire des rencontres et des partages d'expérience permettrait de mettre en place des actions concrètes et de niveler par le haut les différents secteurs de l'audiovisuel. De même, organiser dans des lieux communs une ou deux fois par an des journées de rencontre, pour échanger, se connaître, discuter permettrait de faire naître des projets, des idées d'actions, mais aussi des collaborations artistiques ou créatives.

...de sorte à s'organiser en réseaux...

Selon tous les groupes, il faut impérativement que les femmes se regroupent et utilisent une force commune pour faire bouger les lignes de ces industries. Plutôt qu'agir seules, il faudrait que les femmes qui souhaitent faire bouger les codes et les règles se regroupent dans des réseaux, fassent du networking dans des collectifs, des associations... Par exemple, le mentorat permet de mettre en lien des personnes d'un même secteur ainsi que l'essor d'un réel transfert de connaissances. Ces lieux et moments de rencontres mentionnés plus haut peuvent créer des liens, des groupes. Une idée de concrétiser ces unions serait de faire un groupe Whatsapp transversal aux différents milieux de l'audiovisuel, une forme de « Women's club ». Les femmes sur la boucle pourraient s'envoyer des concours qu'elles voient passer, des appels au financement, des projets de mentorat, des articles, des formations... Ensemble, les femmes de l'audiovisuel pourraient créer un annuaire qui regroupe toutes les professions de l'audiovisuel.

...pour se structurer en groupe.

Ces réseaux permettraient aux femmes de se regrouper, de se coopter, d'agir ensemble. L'idée clé de cette thématique serait de créer un syndicat des femmes dans la culture de sorte à avoir un réel poids et de « faire peur, parce que dans notre groupe, on s'est dit qu'il fallait faire peur pour qu'il y ait de l'action, aux décideurs de ces secteurs, à celles et ceux qui tiennent les rênes de ces différentes industries ». Historiquement, ce sont des syndicats qui ont permis et qui continuent à permettre une avancée des droits des travailleuse.s en entreprise. Cette idée de syndicat met également sur la table la question de la grève qui pourrait alors devenir un outil. Quand bien même la parité n'est pas respectée et est loin d'être atteinte dans ces domaines, certaines fonctions sont en quasi exclusivité occupées par des femmes. Une grève pourrait causer des retards considérables sur différents projets. Cette notion de structuration en groupe ne se résume pas uniquement à la création d'un syndicat, la notion d'entraide et de cooptation a aussi été longuement évoquée. Lorsqu'une femme atteint un poste de pouvoir il faut qu'elle agisse pour permettre à d'autres personnes d'intégrer ces sphères et lutter ainsi activement contre le « Syndrome de la Schtroumpfette »⁴. L'exemple donné par une des participantes à été celui d'une femme qui

⁴ Désigne ici la présence d'une femme seule, au milieu d'un univers d'hommes. « un groupe de copains, accompagnés d'une seule femme, en général définie de manière stéréotypée... Le message est clair. Les garçons sont la norme, les filles la variation ; les garçons sont centraux quand les filles sont à la périphérie. Les garçons définissent le groupe, son histoire et ses valeurs. Les filles existent seulement dans leur relation aux garçons. » Katha Pollitt 1991



a eu accès à la programmation d'un grand festival de musique. Elle a fait le choix de déléguer une partie de cette programmation à deux femmes en lesquelles elle avait confiance et de leur donner carte blanche. Elles ont toutes deux appris beaucoup, eu de grandes responsabilités et cela a représenté pour elles une aide très précieuse dans leur carrière. Aider d'autres personnes sujettes à discrimination dans ces milieux encore très peu mixte pourrait permettre à de nombreuses personnes de faire leurs preuves et de favoriser une mixité progressive de ces milieux de la culture et de l'audiovisuel.

Parmi toutes les solutions proposées et toutes les thématiques abordées, les termes qui ont été le plus évoqués en conclusion sont ceux « d'entraide », de « sororité » et « d'adelphité ». Nous espérons que cela donnera lieu à des partages et à une réelle union et entraide entre les femmes et minorités genre de tous les secteurs de l'audiovisuel. Étant donné les discussions qui se sont poursuivies après la fin de l'atelier et les nombreux échanges de numéros et de contacts que nous avons constatés, nous n'en doutons pas.

Un grand merci à Julie Gayet et à son festival Soeurs Jumelles qui a su mettre à l'honneur les femmes de toute la chaîne de l'audiovisuel, merci à la Fondation des Femmes, merci à Lou Howard et Camille Giry et merci à toutes les participantes pour ces moments d'échanges passionnants.

CITATIONS PÉPITES

« C'est très paradoxal que certain.e.s aient l'impression que donner à des femmes des gros budgets représente une prise de risque plus importante que si le budget allait à un homme. Ce sont les femmes qui gèrent souvent l'argent au sein de la cellule familiale, mais on ne leur fait toujours pas confiance pour gérer des gros budgets sur des projets artistiques par exemple. »

« On compte aujourd'hui 112 sociétés de flux. Seul 6 sont présidées par des femmes.»

« La belle chose de cette histoire est que ce qui m'a aidé, c'est la sororité et j'y crois encore énormément. »

« Souvent je me sens en colère, mais c'est une colère qui me porte. »

« Je suis compositrice depuis un certain nombre d'années et je constate qu'on est toujours très très peu nombreuses. »

« On a vraiment l'impression que la solidarité entre hommes dépasse la solidarité entre époux. »

« Ça fait 18 mois que je sais que je suis une femme. J'avais l'impression de n'avoir jamais subi de sexisme et j'ai eu un différent avec un homme avec qui je travaillais. J'ai appris par d'autres collègues que ce différent était lié au fait... que je sois une femme. »