LE LAB
FEMMES DE CINEMA

Compte-rendu de l'atelier du 19 octobre 2022
Salons de la Maison Sisley

LA PARITÉ ET LA MIXITÉ DANS LES SECTEURS DE L'AUDIOVISUEL ET DE LA TECH

Pour rappel, nous utilisons la règle de **Chatham House** :
Cette règle est utilisée pour réglementer la confidentialité des informations échangées lors d'une réunion : quand une réunion se déroule sous cette règle, les participant.e.s sont libres d'utiliser les informations collectées à cette occasion, mais ils ne doivent révéler ni l'identité, ni l'affiliation des personnes à l'origine de ces informations. Cela permet une plus grande liberté de parole et des prises de positions plus fortes. La liste des participant.e.s aux ateliers est en revanche publique, dans le but d'indiquer la diversité et la qualité des personnes présentes et donner de la valeur aux idées émises.

Avec le soutien du mécène fondateur du lab
FONDATION Sisley-d'Ornano

En partenariat avec
STUDIOCANAL A CANAL+ COMPANY
Le Collectif 50/50

Participantes

Clarisse Andry, Journaliste, Secrétaire Générale de « Les Internettes »,

Séraphine Angoula, Directrice du développement de « Série Series Africa », Co-présidente du Collectif 5050,

Camille Aumont Carnel, Leadeuse d'opinion, entrepreneuse et autrice : @jemenbatsleclito @camilleaumontcarnel,

Clara Benyamin, Avocate, Fondatrice et avocate chez CBLF AVOCATS,

Clémentine Charlemaine, Déléguée générale de « Cinéma pour Tous », Co-présidente du Collectif 5050,

Delphine Ciampi Ellis, Compositrice, Présidente Commission égalité femmes-hommes SACEM, Co-présidente du collectif Troisième Autrice, Membre CA de l'UNAC,

Vanessa Djian, Productrice, Co-fondatrice Girls Support Girls,

Erin Doherty, Directrice communication de la maison Sisley,

Marie Franville, Co-fondatrice et CEO de Nabiya,

Leslie De Gouville, Chargée de mission Europe - Egalité femmes hommes du CNM,

Violaine Gressier, Global Industry Head, Luxury & Beauty chez Meta, Membre de Women@Meta,

Sophie Lainé Diodovic, Directrice de Casting, membre du CA du Collectif 5050,

Amélie Lenoir, Co-présidente de « les Internettes »,

Murielle Monclair, Fondatrice de l'agence CARTEL,

Delphine Nicolini, Consultante et Productrice Artistique Indépendante en Animation, Co-présidente de « Les Femmes s'Animent »,

Laura Pertuy, Journaliste, Productrice, Programmatrice, Co-Secrétaire générale du Collectif 5050,

Catherine Piffaretti, Comédienne, Co-référente de la commission AAFA-Tunnel de la comédienne 50 ans,

Katell Pouliquen, Directrice de la rédaction de Marie Claire,

Sarah Reese, Responsable coordination éditoriale Séries TV chez STUDIOCANAL,

Caroline Rogard, Directrice De La Communication chez Audiens,

Priscilla Siney, Productrice, membre de PFDM,

Thomas Leslie, Secrétaire Générale du CNC.

Coach et facilitateur.ice.s

Fabienne Silvestre, Directrice et co-fondatrice du Lab Femmes de cinéma, co-fondatrice des Arcs Film Festival.

Guillaume Calop, Co-fondateur du Lab Femmes de cinéma, fondateur et délégué général des Arcs Film Festival.

Lise Perottet, Coordinatrice du Lab Femmes de cinéma

Observatrice

Serena Porcher-Carli, Photographe et réalisatrice

CONTEXTE DE L'ATELIER ET ÉTAT DES LIEUX

En juin 2022, **le Lab Femmes de cinéma** a organisé un atelier avec différent.e.s professionnel.le.s du secteur du cinéma et de la musique à l'image, dans le cadre du festival Sœurs Jumelles. L'un des constats de l'atelier avait été que **ces thématiques de parité et de mixité sont transversales à tous les secteurs** mais que **les niveaux d'avancement sont eux différents** : 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 jeu vidéo, lui même plus avancé que celui de la tech et du Web 3.0… Les problématiques liées aux questions de parité et de mixité étant trans-sectorielles, nous avons donc cherché à regrouper les professionnel.le.s qui oeuvrent pour davantage d'inclusion dans leurs secteurs respectifs : **si ces problématiques sont communes, notre intuition de départ était qu'il serait sûrement possible d'imaginer des solutions et des actions communes**.

Pour commencer l'atelier, nous avons fait **un état des lieux chiffré** de la place des femmes dans ces différentes industries sur deux niveaux :

- **en ce qui concerne la création**, qui sont les personnes à l'origine des films et des séries que nous regardons, de la musique à l'image que nous écoutons, des algorithmes qui régissent les applications que nous utilisons ?
- **en ce qui concerne la représentation** : qui sont les personnes représentées et comment sont-elles dépeintes ?

Le Lab a rédigé une synthèse, qui présente des chiffres et des données clés[1]. En quelques pages, cette note nous montre l'aspect trans-sectoriel des problématiques liées à la parité et à la mixité :

- **Au niveau de la formation**, les femmes sont plus ou moins présentes selon les secteurs. Il s'agit toutefois du moment où les chiffres se rapprochent le plus de la parité ;
- **Dès l'entrée dans le monde du travail**, les femmes se font moins nombreuses. Cette baisse statistique de la part des femmes dans chaque secteur est d'autant plus importante dans les postes à hauts niveaux, dans les métiers dits techniques et dans les projets ayant les budgets les plus importants ;
- Pour ce qui est des **représentations**, dans les secteurs de la fiction les personnages féminins sont généralement plus stéréotypés, sexualisés et moins complexes que les personnages masculins. Pour les secteurs des réseaux sociaux et de la tech, les problématiques principales sont celles du traitement médiatique différencié selon le genre de la personne considérée, ainsi que le cyber-harcèlement dont sont victimes les personnes sujettes à discriminations.

Après la présentation des chiffres clés et un tour de table où chaque participant.e a pu se présenter et parler de son positionnement par rapport au thème de l'atelier, nous avons démarré le travail en intelligence collective par petits groupes.

---

[1] http://femmesdecinema.org/wp-content/uploads/2022/11/La-Parité-Dans-Les-Secteurs-De-lAudiovisuel-et-de-la-tech.pdf

LES ENJEUX DU MANQUE DE PARITÉ

Dans cette première partie, les participant.e.s ont dû réfléchir aux problématiques liées au manque de parité et de mixité dans leurs secteurs respectifs. Il s'agit ici d'un compte-rendu le plus exhaustif possible des discussions qui ont eu lieu aux différentes tables.

QUELLE PLACE POUR LES FEMMES EN ENTREPRISE ?
Il apparait plus complexe pour les femmes - et pour toute personne sujette à discrimination - de **trouver sa place en entreprise :** il est plus difficile de se faire entendre, de se faire écouter, d'accéder à des postes de pouvoir. Les participant.e.s ont souligné pour cela deux enjeux principaux :

- **L'éducation différentialiste et genrée** apprend aux filles à douter de leurs compétences. De là nait leur syndrome de l'impostrice, qui les décourage à postuler aux opportunités leur permettant d'accéder à des emplois à plus haute responsabilité, aux fonctions créatives ou à demander des budgets plus importants pour un projet donné. Cette éducation différentialiste ne valorise également que **très peu des « role models »** au féminin : peu de femmes sont médiatisées dans ces carrières, de fait moins de petites filles peuvent se projeter dans ces secteurs. Cette exclusion entraîne donc **un cercle vicieux** : le manque de parité dans les postes les plus prestigieux implique un manque de représentation qui lui-même implique une part plus faible de femmes qui se projettent dans ces industries et qui font donc les études allant en ce sens ;
- **Les discriminations et stéréotypes** dont les femmes sont victimes ralentissent leur carrière et leur progression dans des postes à hautes responsabilités. Cette défiance et ces discriminations impliquent également un épuisement des personnes sujettes à discrimination qui doivent faire davantage leurs preuves, donc travailler avec plus d'acharnement pour arriver aux mêmes étapes de carrière que ceux qui ne subissent pas de discriminations.

UN MANQUE DE MIXITÉ QUI BRIDE LA CRÉATIVITÉ
Le manque de parité ne représente qu'une petite partie du problème : le manque d'inclusion de toutes les personnes sujettes à discrimination dans les industries de l'audiovisuel et de la tech est une problématique encore plus globale dont la parité ne représente qu'un aspect. Ce manque d'inclusion implique d'une part des secteurs plus hostiles à la mixité, **où l'entre-soi rend l'inclusion plus complexe**. D'autre part **l'industrie se prive de nombreux talents et d'une diversité de points de vue**, diversité pour le moins nécessaire dans un secteur qui participe grandement à la modélisation des imaginaires collectifs.

TROP D'HISTOIRES MANQUANTES
Un manque de mixité implique nécessairement un manque de diversité des points de vue et donc d'originalité des histoires racontées. **Plus de diversité derrière la caméra et dans les équipes de création implique de fait plus de diversité dans les fictions qui participent au renouvellement de nos imaginaires collectifs.** Le manque de personnes concernées pour traiter une problématique donnée implique également des représentations plus pauvres, plus stéréotypées.
Une plus grande mixité impliquerait donc **un renouvellement artistique sans précédent** avec l'essor de nouvelles histoires et de nouveaux personnages encore jamais vus à l'écran.

UN PROCESSUS CRÉATIF COMPLEXIFIÉ
Ce manque de parité complexifie le processus de réalisation d'un projet porté par une femme du début à la fin du processus. Selon le vécu des participantes, dans les milieux très

masculin, **le mansplaining**[2] **et le manterrupting**[3] empêchent les femmes présentant des idées de les développer en entier, cela représente **un ralentissement dans leur travail**, couplé d'une nécessité à devoir toujours justifier leurs choix et décisions, bien plus que lorsque des hommes présentent leurs idées et projets. Ce manque de mixité dans les équipes peut créer **un sentiment d'isolation** qui entraîne parfois **du découragement**. En particulier dans les secteurs de la musique à l'image et de la tech, certaines participantes expliquent avoir été découragées de nombreuses fois car manquant de soutien du premier pitch à la présentation finale d'un projet donné. Ce manque de soutien peut également procurer **un sentiment d'illégitimité** qui fera douter la porteuse du projet de ses compétences et fragilisera son assurance. Cela peut notamment pénaliser la phase de demande de financement.

UN ACCÈS AUX FINANCEMENTS PLUS COMPLEXE

La question du financement reste le **« nerf de la guerre »** pour permettre davantage de parité et de mixité dans ces industries. Cette problématique se pose à deux niveaux :

- D'une part les femmes sont sociabilisées à ne pas parler d'argent et intègrent de fait moins que les hommes **les codes d'une économie capitaliste**. Selon les participant.e.s, les femmes vont de fait avoir plus de mal à demander une augmentation ou des gros budgets justement à cause de **cette sociabilisation différenciée ;**
- D'autre part les marques, les entreprises, les grands studios de production et les employeurs en général ont compris ce rapport complexe qu'entretiennent de nombreuses femmes à l'agent, en particulier les militantes. De fait ces entreprises **leur proposeront moins d'argent** qu'elles n'auraient proposé à un homme pour un projet équivalent. Pour ne donner qu'un exemple, lors de partenariats entre des militantes et des marques, celles-ci ne vont que très peu les rémunérer, mettant en avant l'aspect de visibilisation avant tout. Militantisme et bénévolat allant souvent de pair dans l'imaginaire collectif, **très peu de personnes qui œuvrent pour faire bouger les lignes de leur secteur sont en effet rémunérées pour ces actions engagées.**

Plusieurs participantes partagent également **la condescendance** dont font preuve certains hommes face à des propositions de projets ou à des demandes de budget émanant d'une femme. En effet, elles témoignent que leurs supérieurs ou potentiels clients masculins vont faire des commentaires systématiques sur la forme d'un projet, notamment sur la mise en page et la présentation, mais très peu de retours positifs sur le fond et les idées énoncées. L'une d'elle résume cela en disant « dans les boards très masculins, on a tendance à « genrer » mon travail et à ne regarder que la mise en page alors que mes propositions sont concrètes , chiffrées et travaillées sur le fond. ».

---

[2] Le Mansplaining « désigne une situation dans laquelle un homme explique à une femme quelque chose qu'elle sait déjà, voire dont elle est experte, souvent sur un ton paternaliste ou condescendant » Wikipedia

[3] Le Manterrupting « désigne le comportement consistant, pour un homme, à couper la parole à une femme lors de discussions ou de débats en raison du genre de son interlocutrice » Wikipedia

DES SOLUTIONS POUR PERMETTRE PLUS DE PARITÉ AU SEIN DE CHAQUE SECTEUR

Les participant.e.s ont ensuite échangé sur les mesures à mettre en œuvre ou à approfondir dans les différents secteurs de l'audiovisuel et de la tech pour promouvoir davantage la parité et la mixité.

AGIR EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

Selon les participant.e.s, une des manière de pallier aux inégalités serait de sensibiliser les plus jeunes et ce dès les classes élémentaires. Montrer des **« role models »** de femmes qui s'épanouissent dans ces secteurs à des jeunes enfants pourrait permettre à un plus grand nombre de personnes de se projeter dans ces carrières. L'éducation à la parité, à la mixité et à la lutte contre les discriminations ne doit pas non plus s'arrêter à l'instant où les personnes quittent les bancs de l'école : elle doit perdurer tout au long de la carrière et de la vie des citoyen.ne.s. En effet, il serait important de **sensibiliser davantage les chef.fe.s d'entreprise à ces sujets** : lorsque nous sommes sensibilisés à ces questions d'égalité et de mixité, ces notions influencent et impactent nos prises de décisions. De fait, il est crucial que les militant.e.s puissent aller sur le terrain, à la rencontre des différents acteurs du secteur pour parler de ces thématiques, pour former et pour sensibiliser celles et ceux qui ont du pouvoir dans ces industries.

VISIBILISER UN PANEL PLUS IMPORTANT DE PROFILS DIFFÉRENTS

Pour beaucoup des participant.e.s, le manque de « role model » est l'un des frein clés pour que les personnes sujettes à discrimination se sentent légitimes dans cette industrie. Il est nécessaire de **mettre en avant des profils divers tant au niveau de la création que devant nos écrans dans nos fictions.** Par exemple, les femmes de plus de 50 ans représentent une femme majeure sur deux en France, mais leurs représentations sont bien souvent pauvres et stéréotypées : nous ne trouvons dans le cinéma français que peu de rôles de femmes de plus de 50 ans ayant de l'assurance, de la confiance en soi etc. En termes de modélisation de nos imaginaires collectifs, ces représentations ont nécessairement un impact sur la manière dont la population perçoit les femmes de plus de 50 ans et dont elles se perçoivent elles-mêmes. Une participante a notamment mentionné la mannequin Caroline Ida Ours, qui a plus de 60 ans et représente des marques de sous-vêtements : « la voir dans le métro, la voir dans la rue, cela me remplit de joie et cela participe à une sensibilisation collective sur la pluralité des âges et des corps ». Cette question de représentation est plus que jamais cruciale car « **si les représentations diverses étaient plus fréquentes, cela ne serait même plus un sujet et tout le monde se sentirait réellement représenté** ».

Visibiliser les femmes de l'industrie s'accompagne également d'une sensibilisation et d'une visibilisation nécessaire des combats mis en place. Pour éviter tout « backlash » ou retour en arrière, **une charte explicite pourrait être rédigée par chaque secteur, détaillant ses engagements en matière de parité et de mixité et sur lequel il ne serait dès lors plus question de revenir**. En effet, les choses avancent progressivement, mais il faudrait que chaque acquis soit inscrit quelque part pour éviter tout retour en arrière.

Enfin, la visibilité de ces thématiques passe par **une quantification et une qualification des discriminations**. Il faut en effet continuer à « compter les femmes pour que les femmes comptent ». L'ensemble des associations de l'audiovisuel et de la tech représentées à l'atelier œuvrent pour suivre, années après années, les évolutions de leurs secteurs

respectifs. Vous trouverez de nombreuses études et ressources sur notre note sur la parité et la mixité dans le secteur de l'audiovisuel et de la tech[4].

RÉINVENTER LES CODES DE L'INDUSTRIE

Les participant.e.s de l'atelier proposent **de s'associer entre femmes d'un même secteur**. Dans la musique, les femmes pourraient se regrouper et créer leur propres labels, leurs propres festivals, sur les réseaux sociaux elles pourraient se regrouper et mettre en place des actions communes. De même, développer des applications 100% codées par des femmes aux différents profils et dont les algorithmes seraient probablement moins discriminants et plus inclusifs. Créer du lien entre les femmes d'un même secteur peut également se faire à travers du **mentorat** : il faut continuer à mettre en avant ces initiatives qui sont déjà nombreuses dans l'industrie du cinéma notamment à travers le programme de mentorat du Collectif 5050.

ACCOMPAGNER (ET SOUTENIR) PAR DES MESURES POLITIQUES AMBITIEUSES

Ces idées de mesures venant des professionnel.le.s du secteur doivent nécessairement **s'accompagner de mesures fortes émanant des institutions**. La première idée évoquée est celle des quotas. Imposer des **quotas** permettrait une plus grande équité numérique qui pourrait permettre de pallier rapidement aux traitements différenciés selon le genre d'une personne. Ces quotas représentent une solution à court terme : « passé une génération, les quotas seront oubliés car intégrés structurellement et les différentes industries seront alors bien plus paritaires ».

La deuxième mesure évoquée à été celle de la généralisation de **sanctions** : pour remédier rapidement à un écart numérique fort entre la part des femmes et des hommes dans les différentes industries, dans les postes de pouvoir et à la tête de projets à hauts budgets, les entreprises ne faisant pas un effort notable vers une plus grande parité à ces différents niveaux se verraient attribuer des sanctions et des amendes.

À l'instar de ce qui existe dans le secteur du cinéma, il faudrait **généraliser la création de plateformes et de numéros d'écoute anti-harcèlement**. Le harcèlement et les violences envers les personnes sujettes à discrimination est l'une des raisons pour lesquelles la parité et la mixité n'évoluent que très lentement dans les différents secteurs.

L'idée que « l'argent est le nerf de la guerre » est revenue une nouvelle fois : il faut continuer, à l'instar des actions actuelles du CNC, à **conditionner les aides dans les différents secteurs à des critères liés à la parité et la mixité**. Un conditionnement lié à l'application de mesures anti-violences et anti-harcèlement mais également à une répartition équitable des budgets, des postes à responsabilités… De plus **généraliser la mise en place d'incitations financières, au travers de récompenses et de bonus** pour les entreprises qui font des efforts concrets et quantifiables, semble être une bonne solution pour permettre de changer l'industrie de l'intérieur et de manière durable.

[4] http://femmesdecinema.org/wp-content/uploads/2022/11/La-Parité-Dans-Les-Secteurs-De-lAudiovisuel-et-de-la-tech.pdf

DES SOLUTIONS TRANS-SECTORIELLES POUR PLUS DE PARITÉ

Les participant.e.s ont ensuite réfléchi ensemble à des solutions communes entre les différents secteurs : l'objectif de cette partie était de trouver comment « mutualiser les combats entre les différents secteurs ».

QUANTIFIER LES INÉGALITÉS

- Pour sensibiliser l'industrie et le grand public, l'idée a été évoquée de lancer **de grandes études trans-sectorielles sur la parité et la mixité** dans l'ensemble des secteurs ;
- Ces études trans-sectorielles pourraient permettre de mettre en avant les différences entre les secteurs mais aussi les points communs. **Comparer les chiffres** permettrait de fait de montrer **l'aspect systémique et trans-sectoriel des discriminations**.
- Un institut externe ainsi que des représentant.e.s des différents secteurs pourraient ainsi communiquer sur ces études comparatives : **plus les chiffres sont partagés, plus il y a de chance de sensibiliser un nombre important de personnes.**

RÉALISER UN TRAVAIL INSTITUTIONNEL TRANS-SECTORIEL

- **Imposer des quotas** dans les conseils d'administration et dans les postes de direction de toutes les industries créatives et culturelles, en adaptant éventuellement les chiffres aux données propre au secteur ;
- **Réaliser un cahier des charges trans-sectoriel** : l'ARCOM qui comptabilise la diversité devant la caméra pourrait aussi quantifier et définir des chartes pour suivre ce qui se passe derrière la caméra. Cela impacterait très probablement un certain nombre de secteurs de l'industrie.

ORGANISER DES FORMATIONS À L'ATTENTION DE TOUS.TES LES PROFESSIONNEL.LE.S

- Organiser **des formations pour l'ensemble des directions des entreprises** en **rappelant le droit** : l'interdiction des discriminations, l'obligation d'une égalité salariale…
- Former les professionnel.le.s au féminisme, **sensibiliser face aux différentes formes de discrimination**
- **Accompagner la jeunesse** : pour faire connaître les secteurs de l'audiovisuel, il faudrait qu'un certain nombre de personnes de chaque secteur s'engage auprès des futur.e.s professionnel.le.s du secteur. Cela pourrait par exemple passer par un engagement dans des structures comme « Viens Voir Mon Taf »[5].

CRÉER DES OUTILS COMMUNS

- Il existe actuellement un certain nombre **de plateformes, de répertoires, d'outils collectifs** mettant en avant les personnes sujettes à discrimination dans différents secteurs, on peut penser à « MAJEUR.E.S » dans le secteur de la musique, à « la bible du Collectif 5050 » pour le cinéma, aux « Expertes » dans le secteur du journalisme et de la tech… Il serait opportun d'une part de **créer des liens entre ces différents outils** : que l'un renvoie vers l'autre et vis versa. De manière plus globale, que chaque association qui oeuvre pour davantage de parité et de mixité

[5] https://www.viensvoirmontaf.fr

mette sur son site les liens vers les autres associations qui font le même travail dans d'autres industries.

- L'idée a été évoquée de créer **un outil qui centralise tous les autres** : une base commune où l'on puisse trouver facilement et gratuitement les références de l'ensemble des secteurs.

IMAGINER UNE COMMUNICATION COMMUNE

- Chaque secteur pourrait communiquer sur ses réseaux sociaux et à son réseau sur les initiatives mises en place par d'autres secteurs.
- Dans une démarche d'impulsion positive, il s'agirait de mettre en avant les avancées dans les différents secteurs. Lorsqu'une femme, ou une personne sujette à discrimination reçoit un prix par exemple, les différents secteurs pourraient communiquer sur ces avancés et ces bonnes nouvelles, tout en incitant leur réseau à aller regarder le travail de cette personne.
- À l'instar de la campagne Sista x Mirova Forward sur le traitement médiatique des femmes dans le secteur de la tech[6], l'idée de **créer une campagne de communication commune a été évoquée**. Cette campagne viserait à sensibiliser et rappeler que les discriminations systémiques sont trans-sectorielles mais aussi que les professionnel.le.s du secteur sont prêt.e.s à agir ensemble. Cette campagne pourrait prendre la forme d'une vidéo humoristique par exemple, de sorte à être partagée au maximum sur les réseaux sociaux et à créer une réelle dynamique qui touche un nombre important de personnes.
- Les différentes associations pourraient **écrire une tribune commune** qui pourrait être publiée dans un grand média Français. Ce pamphlet pourrait comprendre un constat, avec des données clés par secteur et où les signataires feraient la liste de toutes les problématiques trans-sectorielles ; et aussi y intégrer des pistes de travail et des propositions de solutions. Cet article serait à l'attention de toutes et de tous : du grand public d'une part mais aussi et surtout des personnes ayant du pouvoir dans l'industrie.

MÉDIATISER DES ACTIONS COMMUNES

- Les professionnel.le.s des secteurs de l'audiovisuel et de la tech devraient mobiliser davantage **les syndicats** sur ces sujets. L'idée a même été évoquée d'imaginer **la création d'un syndicat trans-sectoriel** travaillant à l'année sur ces questions de parité et de mixité dans l'ensemble des secteurs.
- La Newsletter « Les Glorieuses » calcule chaque année la date à partir de laquelle les femmes travaillent « gratuitement » en France si on prend en compte les différences de salaire entre les femmes et les hommes. En 2022 il s'agit du 04 novembre. Plusieurs participant.e.s ont évoqué l'idée d'organiser **une grève trans-sectorielle à cette date**. Cette grève, qui pourrait durer plusieurs jours, mettrait l'économie du pays sur pause étant donné que des femmes travaillent dans l'ensemble des industries. Cette grève commune s'accompagnerait nécessairement d'un important relais médiatique.

DÉVELOPPER ET NOURRIR NOS RÉSEAUX COMMUNS

- Pour mettre en place concrètement des actions et des initiatives communes, il faut avant tout que les professionnel.le.s des différents secteurs se connaissent et aient des liens. Il est donc nécessaire de **générer des rencontres**. Une idée serait de créer un événement de rencontre tous les mois ou tous les deux mois à l'attention

---

[6] https://www.mirova.com/en/news/what-if-we-asked-men-and-women-the-same-questions-sista-mirova-forward

de toutes les personnes qui œuvrent pour davantage de parité et de mixité dans les secteurs de la tech.

- Cela pourrait aussi prendre la forme d'**une journée dédiée lors de grands festivals**, comme cela existe déjà dans des festivals comme Soeurs Jumelles ou encore au festival d'animation d'Annecy
- Des lieux comme la Ciné Audacieuse (notamment le café Mona) ou Le Centre Hubertine Auclert pourraient accueillir des ateliers et des événements pour se rencontrer mais aussi pour réfléchir ensemble régulièrement à des actions trans-sectorielles et se partager les bonnes pratiques mises en place.

Pour conclure cet atelier, différent.e.s participant.e.s ont insisté sur **la nécessité de se regrouper, d'échanger, de se soutenir et de s'organiser ensemble**. Cet atelier était un grand moment de rencontre entre professionnel.le.s qui évoluent dans des secteurs différents mais qui font face à des problématiques similaires. Des femmes de pouvoir de différentes industries étaient présentes, il s'agit maintenant de continuer à se soutenir et à définir des stratégies pour créer de réelles synergies. **Ce sera l'un des objectifs du Lab dans les mois à venir**. Plusieurs participant.e.s nous ont fait part du souffle de courage et de force que leur a donnée cette rencontre : il est plus qu'encourageant de savoir que des actions sont mises en œuvre dans d'autres secteurs, de savoir que nous ne sommes pas seul.e.s à agir et à tout mettre en œuvre pour faire bouger les lignes de la société.

CITATIONS PÉPITES

« Je me suis toujours demandé pourquoi j'avais tendance à avoir des « a priori » sur les femmes avec qui je travaillais. Et puis avec le féminisme, j'ai réalisé que c'est le patriarcat qui faisait ça. C'est le patriarcat qui cherche à nous diviser pour mieux régner. »

« Il faut trouver comment militer sans intégrer les codes du patriarcat. »

« Il faut repenser et retisser la langue, repenser les expressions que l'on utilise. Aujourd'hui, la langue française est encore profondément sexiste. »

« Je suis « experte » de ce secteur. Non je me reprends, je suis experte ! Sans les guillemets. »

« La couverture du Film Français m'a tellement énervée ! Ça m'a énervée, mais le tollé qu'elle a provoqué m'a réjoui. Les gens réalisent que ce n'est plus possible de faire des unes pareilles. Il y a quelques années, je ne suis pas certaine que les réactions auraient été aussi nombreuses et unanimes, c'est donc que les mentalités changent. »

« À ce jour, je travaille avec 20 studios de jeux vidéo. Sur la totalité des équipes, de ces 20 studios, il n'y a qu'une seule femme. »

« Je pense à l'immensité des histoires qui restent à raconter »

« On s'indigne de tables rondes où il y a uniquement des hommes, mais il faudrait aussi que les hommes invités à ces panels refusent de prendre la parole s'ils ne sont pas associés à des femmes. »

« Il faut impérativement que cette prise de conscience ait lieu chez les hommes de l'industrie »

« Le diable se cache dans les représentations. »

« On représente les jeunes femmes seulement comme des êtres sexués et désirables. Dès qu'elles passent le cap des 50 ans, on les invisibilise au cinéma ! Si on change la représentation des femmes de plus de 50 ans, les représentations des femmes plus jeunes changeront aussi, avec des rôles plus divers et intéressants. »

« Quand j'arrive en réunion avec mes Excels, mes business model, mes budgets prévisionnels, on me regarde comme si j'étais une sorcière »

« On dit beaucoup que la parole se libère, mais c'est surtout qu'on commence enfin à écouter les femmes qui parlent ! »

« On remet tout le temps en question la compétence des femmes, mais on ne questionne jamais la compétence, ou l'incompétence, de certains hommes de pouvoir. »

« Je veux renforcer d'une part ma déconstruction et d'autre part mon estime de moi même et de mon travail »