



**Compte-rendu de l'atelier du 12 décembre 2022
Aux Arcs Film Festival**

**MUSIQUE À L'IMAGE :
RÉVÉLER LES FORCES CRÉATIVES DE DEMAIN**



Pour rappel, nous utilisons la règle de **Chatham House** :

Cette règle est utilisée pour régler 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



Participant.e.s

Isabelle Bougeois, Associate Creative Sync à Extreme Music

Marion Canneval, Scénariste et comédienne, 1000 Visages

Clara Delbergue, Digital Marketing Manager et cheffe de projet à Because Music

Esther Dugowson, International Senior Sync Manager à Because Music

Cécile Faucher, Film & TV Sync Manager à Sony Music Publishing France

Floret Léonie, Compositrice

Louis Hallonet, Directeur Adjoint en charge du Soutien aux Projets Artistiques et de l'International au Centre National de la Musique (CNM)

Clementine Harland, Cheffe de projet Cinéma et Musique à l'Image - Action Culturelle chez la Sacem

Julie Ihler, Éditorial et Marketing Partnerships Manager Associate à Believe

Audrey Ismael, Compositrice à TI PIMENT

Dougal Kemp, Compositeur à l'Image, arrangeur-orchestrateur

Ronan Maillard, Compositeur, orchestrateur - cinéma, TV, Pub, théâtre, chanson

Alexandre Mahout, Head of Development et Répertoire chez la Sacem

Bertille Mirailié, Scénariste et comédienne, 1000 Visages

Laëtitia Pansanel-Garric, Compositrice de musique de film

Laura Pertuy, Journaliste chez Trois Couleur, Co-Secrétaire Générale du Collectif 5050

Marie Roche, Créatrice et Music Synchronisation agent chez Synchron Stories

Caroline Rogard, Directrice de la communication chez Audiens

Paul Sabin, Compositeur

Cyprien Saccal, Réalisateur et scénariste, 1000 Visages

Andréa Sedes, Chargée de missions Cinéma, Audiovisuel et Musique à l'Image à l'Action Culturelle chez la Sacem

Leslie Somé, Chargée Des Partenariats, 1000 Visages

Mehdi Tounsi, Scénariste 1000 Visages

Etienne Tricard, Music Supervisor à Rescue + Return Records et My Melody

Anne-Sophie Versnaeyen, Compositrice de musique à l'Image

Caroline Wiesike, Consultante en communication chez la Sacem

Coach et facilitatrices

Fabienne Silvestre, Co-fondatrice du Lab Femmes de cinéma et des Arcs Film Festival, coach certifiée

Emeline Marabelle, Responsable du Music Village aux Arcs Film Festival, créatrice et directrice créative de Bellemeute

Lise Perottet, Coordinatrice du Lab Femmes de cinéma

Observatrices

Joséphine Pund, Assistante aux relations institutionnelles aux Arcs Film Festival
Maëva Benaïche, photographe



CONTEXTE DE L'ATELIER

Cet atelier a eu lieu dans le cadre de la **quatorzième édition des Arcs Film Festival**. En partenariat avec le **Music Village** et la **Sacem**. Il s'inscrit dans une recherche globale de promouvoir davantage l'inclusion dans le secteur de la musique à l'image. En effet en 2021 déjà, nous avons organisé un atelier en intelligence collective sur le thème « La place des compositrices dans la musique de film ». C'est d'ailleurs l'une des solutions de cet atelier qui nous a incité à la création du **premier Prix « Révélation de la Compositrice de Musique de Film »** remis par Les Arcs Film Festival, le Lab Femmes de cinéma et la Sacem, le 12 décembre 2022. La lauréate de ce premier prix, Laetitia Pansanel-Garric était par ailleurs présente à cet atelier.

Pour approfondir l'atelier de l'année dernière, le thème a été élargi à l'ensemble des personnes sujettes à discrimination dans le domaine de la musique à l'image. L'objectif de cet atelier était donc de trouver **des outils** et **des actions concrètes** pour faciliter et améliorer l'intégration des talents au monde de la musique à l'image et du cinéma. En d'autres termes, **comment faciliter l'intégration des talents issus d'horizons plus variés dans l'industrie cloisonnée de la musique à l'image ?**

Notons toutefois en préambule que malgré le thème que nous avons souhaité donner à cet atelier, les échanges ont eu tendance à porter davantage sur les sujets de parité que sur ceux plus globaux de mixité.

ÉTAT DES LIEUX

Caroline Wiesike, consultante en communication à la Sacem a contextualisé cet atelier en dressant un état des lieux chiffré : **en 2022, on ne compte que 11% de compositrices de musique à l'image** et les femmes ne représentent que 16% des personnes ayant touché des droits d'auteur.ice.s à la Sacem. En 2022, seulement 15% des bénéficiaires des aides de la Sacem étaient des femmes, mais ce chiffre représente une nette amélioration comparativement à 2019 où elles ne représentaient que 3,5% des bénéficiaires de ces mêmes aides. Des actions sont mises en place pour promouvoir davantage de parité, notamment avec la création en 2020 de **la Commission sur l'égalité femmes/hommes**. Les chiffres progressent lentement, mais le sujet commence à être adressé politiquement.

Les professionnel.le.s ont ensuite évoqué, sur ces thématiques de parité et de mixité, ce qu'ils et elles ont pu concrètement observer dans le monde du travail. Voici les principaux constats qui sont ressortis de ces premiers échanges.



UN MILIEU ENCORE TRÈS CLOISONNÉ

Plusieurs témoignent du fait que le secteur de la musique à l'image est un milieu encore **majoritairement masculin et blanc**, dans lequel il est difficile de se faire une place lorsque l'on est une femme et/ou une personne racisée. De fait, la nécessité de travailler au-delà du genre pour proposer des solutions concrètes d'action semblait être pour beaucoup de participant.e.s une priorité absolue. Quelques hommes présents à l'atelier ont témoigné ne jamais s'être réellement posé la question du genre au quotidien dans leur travail. D'autres ont dit justement avoir été sensibilisés dans des ateliers de ce type, avec d'autres professionnel.le.s du secteur, mais pas durant leur formation académique.

UN PROBLÈME NOTAMMENT LIÉ À LA FORMATION

La question de la formation est revenue plusieurs fois dans cet état des lieux :

- Les enseignant.e.s en université présent.e.s attestent de différences de socialisation notables entre les filles et les garçons : leurs étudiantes ont tendance à dévaloriser leur travail et à s'excuser systématiquement,
- Celles et ceux qui ont eu des parcours classiques - et ont étudié au conservatoire par exemple - témoignent **d'un manque de prise en compte de ces sujets au niveau du corps enseignant et de l'administration**. Ces sujets de parité et de mixité ne sont pas adressés ni même évoqués avec les étudiant.e.s : de fait, celles et ceux qui subissent le moins voire pas de discrimination ne seront pas sensibilisés à ces problématiques. Pour les autres, il s'agit généralement d'un lieu où il est encore difficile de se faire une place,
- Enfin, celles et ceux qui sont passés par d'autres types de formation témoignent d'un difficile accès au secteur de la musique à l'image mais aussi à celui du cinéma plus généralement.

LES ENJEUX DU MANQUE DE PARITÉ ET DE MIXITÉ

Dans un premier temps, les participant.e.s ont dû réfléchir à l'inclusion de nouveaux talents dans le secteur de la musique à l'image, définir en quoi cette inclusion est particulièrement complexe et quelles problématiques sont liées à ce manque de parité et de mixité.

UN ENSEIGNEMENT DIFFÉRENTIALISTE

Selon les participant.e.s, dès le plus jeune âge, on remarque une différence dans la manière dont les enfants sont socialisés : les adultes vont avoir tendance à **valoriser davantage l'énergie chez les garçons et la passivité chez les filles...** Dans le cadre de la musique, on va d'ailleurs orienter différemment les filles et les garçons qui ont l'opportunité de faire de la musique, vers certains instruments plutôt que d'autres et on ne va pas autant inciter les filles à la création que les garçons. De plus, les enfants sujets à discriminations (les filles, les enfants non blancs, en situation de handicap, de milieux sociaux défavorisés...) risquent davantage de recevoir des paroles dévalorisantes et de subir des discriminations qui peuvent **fragiliser leur confiance en elles et eux** et de fait leur volonté d'intégrer un milieu aussi prestigieux et difficile d'accès que celui de la musique à l'image.



UNE MÉCONNAISSANCE DES MÉTIERS DE LA MUSIQUE À L'IMAGE

De manière générale, **les métiers de la musique à l'image ne sont pas assez connus et enseignés** selon les professionnel.le.s du secteur : il est donc difficile de générer des vocations chez des personnes qui n'ont pas de contacts et de proches dans ces secteurs et donc probablement pas de connaissance du panel de métiers existants.

LA QUASI-ABSENCE DE « ROLE MODELS » DIVERS

Les participant.e.s témoignent du **manque criant de « role models » divers** : toute l'histoire de l'Art en Europe est régie par des figures masculines et blanches. Pour prendre l'exemple de la place des femmes, il y a eu de grandes pianistes, de grandes compositrices reconnues et admirées en leur temps, mais **elles ont largement été oubliées voire invisibilisées par l'histoire**. Plusieurs compositrices témoignent avoir eu uniquement des hommes comme modèles d'inspiration durant leurs études mais aussi pendant une grande partie de leur carrière. Les participant.e.s témoignent **d'une responsabilité de la part des instituts de formations** qui ne mettent que trop peu en avant les femmes compositrices.

UN INÉGAL ACCÈS AUX FORMATIONS SELON LE TERRITOIRE

Les professionnel.le.s témoignent que le manque de mixité sociale s'explique notamment par un écart d'opportunités selon les régions de France. Les opportunités pour apprendre la musique, ou pour suivre une formation sur la musique à l'image sont très différentes selon les lieux de vie des personnes. Une personne vivant en banlieue n'aura pas les mêmes opportunités qu'une personne ayant grandi à Paris par exemple. L'écart est aussi abyssal entre celles et ceux qui vivent dans de grandes métropoles, et celles et ceux qui vivent dans des plus petites villes ou à la campagne.

LE COÛT DE LA FORMATION

Les formations privées de musique à l'image sont **très onéreuses**. D'expérience, certain.e.s participant.e.s témoignent que les personnes venant de milieux défavorisés ne s'orientent pas vers ces carrières ou bien cumulent des « petits boulots » pour pouvoir financer leurs études. De fait, **ces personnes ont moins de temps pour se consacrer à leur musique**, à leur éducation, à se créer un réseau dans le secteur... De même, elles auront plus de mal à faire des stages qui sont des sources d'apprentissage importantes et nécessaires pour se créer des contacts dans le secteur, mais généralement peu rémunérés. Ces coûts vont au-delà de la seule formation : une fois les études terminées, le matériel, les instruments, mais aussi les logiciels ont un coût important, toutes et tous n'ont pas les mêmes accès à ces outils.

LA TOUTE PUISSANCE DES CONSERVATOIRES

Les participant.e.s ayant étudié au conservatoire font part d'une toute puissance de ces établissements, qui **sont encore trop peu au courant des sujets de parité et de mixité**. Les administrations et professionnel.le.s ne sont que peu sensibilisés sur ces questions, or ce sont elles et eux qui ont un rôle prédominant pour impulser les début de carrières.



UNE DIFFICILE INTÉGRATION AU MONDE DU TRAVAIL

Les étudiant.e.s vont échanger et rencontrer durant leurs études principalement des hommes, blancs, de plus de 50 ans. Ici encore se posent les problématiques des « role models » et de réseau. Il sera plus difficile dans l'immense majorité des cas en tant que personne discriminée d'obtenir des conseils adaptés et pertinents sur le monde du travail par des personnes qui n'ont pas vécu de discrimination liée à leur genre, leur couleur de peau, leur orientation sexuelle... Dans les conservatoires, les effectifs sont paritaires, c'est donc **au début de la carrière et au moment des cooptations que tout se joue**. Étant donné que certains métiers de la musique à l'image, notamment ceux liés à la création, sont assez solitaires, il est d'autant plus difficile de rencontrer du monde dans le secteur.

UN MANQUE DE « PRÉSOMPTION DE COMPÉTENCE »

Pour qu'un compositeur ou qu'une compositrice soit sélectionné sur un projet, **la notion de confiance** est importante pour les producteur.ice.s et les réalisateur.ice.s. De par des biais sexistes et racistes intériorisés, et le plus souvent inconscients, des professionnel.le.s présents témoignent que les décideurs et décideuses auront plus de mal à donner une confiance rapide à une femme et/ou à une personne non blanche qu'à un homme blanc. Ceci est très problématique et handicapant pour l'entrée dans le monde du travail de jeunes professionnel.le.s.

LES MUSIQUES MANQUANTES

Tout comme dans le cinéma où les notions "d'images manquantes" et "d'histoires manquantes" reviennent régulièrement du fait du manque de mixité derrière la caméra, cette notion de perte est aussi vraie dans le milieu de la musique à l'image. De par le manque de parité et de mixité au niveau de la création de musique, **il manque de fait des émotions, des sonorités, des sensibilités**. Les personnes n'ayant pas eu accès à la composition de musique de films ont des vécus uniques et donc des musiques propres à leur parcours et à leur expérience. Il s'agit d'une réelle perte, ou d'un réel manque à gagner, pour le monde de la musique à l'image.

QUELLES SOLUTIONS POUR FAIRE BOUGER LES LIGNES ?

Les participant.e.s ont ensuite proposé des moyens d'actions pour remédier à cette difficile intégration des jeunes talents d'horizons différents dans le monde de la musique à l'image.

UTILISER LE VOCABULAIRE ADAPTÉ

Au-delà du seul secteur de la musique à l'image, l'écriture et le vocabulaire sont deux aspects importants de la lutte contre les discriminations. Dès l'enfance, il faudrait donc que l'éducation nationale enseigne les termes adaptés et non discriminatoires, en généralisant notamment **l'écriture inclusive**, mais aussi les termes de « personne noire », « personne blanche », « personne en situation de handicap »... Les mots génèrent des idées et peuvent de fait être vecteurs de discriminations.



CRÉER DES ROLE MODELS DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

C'est dans l'enseignement secondaire et notamment au collège que des vocations se créent : c'est donc à ce moment-là qu'il faut faire venir aux étudiant.e.s des professionnel.le.s du secteur de la musique à l'image, qui parleront de leur métier. Il faut être particulièrement vigilant à **faire intervenir des personnes aux profils divers** et pas uniquement des hommes blancs de plus de 50 ans, pour qu'un panel plus important d'enfants puissent s'identifier.

FINANCER LES FORMATIONS DES PERSONNES PLUS PRÉCAIRES

Les participant.e.s évoquent le coût de ce secteur, tant au niveau de la formation qu'au niveau des outils nécessaires pour la bonne réalisation de leur travail. Permettre à des étudiant.e.s venant de milieux socioéconomiques défavorisés de **suivre gratuitement une formation dans le secteur** serait une solution. **Mieux payer les stagiaires** dans les cursus artistiques permettrait à celles et ceux qui font des métiers alimentaires, à la place de ces stages, d'avoir eux aussi accès à ces expériences, lieux clés de l'apprentissage.

GÉNÉRALISER LE MENTORAT

Développer davantage le mentorat mènerait à **la création de ponts entre différentes générations de créateur.ice.s** et de fait aiderait les talents à se créer et à consolider un réseau tout en bénéficiant de l'aide et de conseils de personnes ayant réussi avant eux dans ce secteur. En effet, une aide en début de carrière est cruciale et décisive, notamment dans les métiers de l'art et du son.

GÉNÉRER DES RENCONTRES PROFESSIONNELLES

Dans le cadre des études, mais aussi sur base de volontariat pour celles et ceux qui n'ont pas eu accès aux écoles dédiées, des institutions ou associations pourraient organiser des événements visant à **créer des rencontres professionnelles**. Cela pourrait prendre la forme de **coaching** par exemple, ou encore de « **speed meetings** ». Ces rencontres pourraient également créer de nouvelles collaborations professionnelles et/ou artistiques avec de jeunes talents cherchant à intégrer durablement le secteur.

RENDRE LES CASTINGS PLUS INCLUSIFS

Pour celles et ceux qui cherchent à travailler avec des professionnel.le.s du secteur de la musique à l'image, un travail important est à faire au niveau de la communication, en utilisant notamment un vocabulaire inclusif. Pour favoriser les candidatures de personnes venant de parcours différents, une démarche active de recherche de talents venants d'horizons différents pourrait passer par les castings utilement postés sur différents réseaux, notamment associatifs.



ANONYMISER LES PROJETS Une idée évoquée est **d'anonymiser la première écoute d'un projet** dans le cadre d'un appel à projet ou d'un concours par exemple. Cela permettrait de **minimiser les biais discriminatoires inconscients** par les décideurs et les décideuses. Ainsi lors de la première écoute, la personne qui doit sélectionner un.e candidat.e ou un.e lauréate n'aura pas connaissance de l'apparence physique de la personne, de s'il s'agit d'un homme, d'une femme, d'une personne non-binaire, de sa couleur de peau...

CRÉER DES APPELS À PROJETS DÉDIÉS AUX JEUNES TALENTS

Créer des appels à projets dédiés permettrait de fait d'avoir des candidat.e.s jeunes et d'inciter celles et ceux qui débutent et qui n'ont pas ou peu de contacts à tenter leur chance. Mettre en place un jury d'expert.e.s, sensibilisés sur ces questions de parité et de mixité pourrait aussi permettre une réelle accélération dans la carrière des lauréat.e.s de l'appel à projet en question.

DONNER DE LA PLACE MÉDIATIQUE AUX JEUNES TALENTS

Les journalistes ont un pouvoir fort de mise en avant de talents d'un domaine donné. Les journalistes sensibilisés aux questions de parité et de mixité peuvent de fait **utiliser ce pouvoir éditorial** pour donner une plus grande place médiatique à des talents qui débutent dans le secteur et aux profils et parcours divers.

INSTITUTIONNALISER DES QUOTAS

Des quotas, temporaires, **pourraient permettre d'atteindre rapidement une parité dans le secteur de la musique à l'image**. Les participant.e.s s'accordent pour dire qu'il ne s'agit pas d'une solution à mettre en place sur le long terme, mais qu'elle permettrait un réel rééquilibrage. Cette solution est possible en France pour les questions de genre, mais pas pour celles de mixité raciale, les statistiques ethniques étant interdites en France, il faudrait donc trouver d'autres solutions institutionnelles pour permettre l'impulsion d'une réelle mixité dans ce secteur.

CRÉER DES BONUS

Une bonification financière est toujours une bonne manière d'inciter un secteur à agir rapidement pour plus de parité et de mixité. Actuellement, presque tous les secteurs sont concernés par le bonus du CNC mis en place en 2019 pour promouvoir la place des femmes dans le cinéma, les participant.e.s regrettent qu'à ce jour, ce ne soit pas encore le cas de la supervision musicale et de la composition l'image. Nos sources en interne nous assurent toutefois que cela est bien à l'agenda du CNC.

DONNER DES PRIX

A l'instar du prix « Révélation de la Compositrice de Musique de Film » créé aux Arcs en 2022, la multiplication de création de prix dans des festivals, dédiés aux personnes à la composition des musiques de films, serait également une solution efficace. Plus de « role models » divers seront mis en avant, plus des personnes d'horizons différents pourront se projeter dans ces modèles d'inspiration et donc s'autoriser à intégrer ces filières.



AIDER LES JEUNES PARENTS DU SECTEUR

De nombreuses manières peuvent être imaginées pour aider les personnes ayant des enfants et travaillant dans cette industrie. Étant donné qu'avoir des enfants pénalise davantage la carrière des femmes, aider les jeunes parents permettra aux femmes d'avoir des conditions de création plus égalitaires. Pour leur permettre d'aller en festival, lieu clé pour faire des rencontres professionnelles et pour étoffer son réseau, il peut s'agir par exemple de généraliser des systèmes de garde d'enfant, comme Le Ballon Rouge actuellement en place au festival de Cannes.

Pour conclure l'atelier, certain.e.s participant.e.s ont présenté des engagements individuels pour contribuer à faire bouger les lignes à leur échelle. Plusieurs expliquent que désormais ils et elles feront davantage attention à ces questions de parité et de mixité dans leur quotidien. Pour une autre personne cet engagement passera par le recrutement de stagiaires aux profils divers pour impulser une nouvelle politique de recrutement au sein de sa structure. Enfin c'est avec des termes très positifs que s'est conclu cet atelier : les participant.e.s repartent avec une réelle volonté d'agir avec de "l'optimisme", de "l'énergie" et de la "détermination" !

CITATIONS PÉPITES

« Il faut des profils différents car il faut des musiques différentes, des émotions différentes »

« Les inégalités me choquent ! au delà de l'injustice mathématique, il y a des musiques manquantes »

« C'est dans ce genre d'atelier que j'ai commencé à me poser des questions, pas dans les conservatoires »

« Je n'ai jamais vraiment réfléchi à cette question, peut-être parce que je suis un homme, donc c'est bien d'en parler aujourd'hui. »

« Toute ma vie lorsque j'ai intégré des institutions culturelles assez élitistes, j'étais systématiquement la seule fille mais aussi la seule femme noire. »

« On a 600 membres de commission, et dans notre objectif de parité, il nous fallait trouver 300 femmes. Systématiquement, dès que l'on voulait remplacer des hommes, on nous proposait des hommes. »

« Cela m'est déjà arrivé de travailler avec une compositrice, toutefois, de toute ma carrière, je n'ai jamais travaillé avec une ingénieure son. »

« Pendant longtemps, j'ai été discriminée pour mon genre mais je faisais comme si je ne le savais pas. »



« Les choses commencent à bouger au niveau de la parité, dans les classements type *100 personnalités de la musique qui comptent*, on atteint presque la parité maintenant. Toutefois, on ne trouve encore presque que des personnes blanches. »

« Je suis une compositrice qui vient du milieu de la pop. On pourrait dire que je suis une outsider au carré, par le fait d'être une femme d'une part, et par mon parcours d'autre part »

« Il y a extrêmement peu de compositrices femmes. Et si on considère la mixité raciale, alors là, le manque de mixité est abyssal »

« Cela fait 2 ou 3 ans que l'on adresse ces sujets, maintenant il ne faut pas les lâcher ! Il faut les suivre constamment »

« Lorsque j'étais en étude de composition, j'avais uniquement des photos de compositeurs sur les murs de ma chambre. Ils étaient mes inspirations et mes « role models », je n'ai réalisé que beaucoup plus tard que je n'avais aucune compositrice comme modèle d'inspiration »