



LES MESURES POUR PLUS DE PARITÉ DANS LE CINÉMA EUROPÉEN 2025

EN COLLABORATION AVEC



EFAD



EN PARTENARIAT AVEC

Soutenu par





SOMMAIRE

SOMMAIRE

I- PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE DU LAB

II - INFOGRAPHIE

III - SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE

IV - TABLEAUX RÉCAPITULATIFS

1. LES TYPES DE POLITIQUES

2. LES MESURES PAR PAYS

L'étude complète est disponible sur www.femmesdecinema.org

À PROPOS DU LAB FEMMES DE CINÉMA

Le Lab Femmes de Cinéma est un think tank qui travaille sur la parité et la mixité dans le cinéma et l'audiovisuel.

Le Lab Femmes de Cinéma actualise annuellement son étude sur les mesures pour promouvoir la parité dans le cinéma en Europe, organise chaque année des ateliers, des masterclass et des podcasts.

Nos partenaires sont STUDIOCANAL, Le Ministère de la Culture, le CNC et Eurimages.

Étude 2025 réalisée par **Eléna Laquatra**, pour le compte de l'**association Révélation Culturelles**, sous la direction de **Fabienne Silvestre** et **Guillaume Calop**.

Cette étude est destinée à être diffusée le plus possible, n'hésitez pas à la transmettre, à l'utiliser et à reprendre ses données. Merci de citer votre source (Étude du Lab Femmes de Cinéma) et de nous prévenir en écrivant à l'adresse contact@femmesdecinema.org



I- PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE DU LAB

Cette étude est réalisée par le **Lab Femmes de Cinéma**.

Rappelons tout d'abord le contexte global dans lequel elle s'inscrit : aujourd'hui encore, en moyenne européenne, **un.e réalisateur.ice sur quatre seulement est une femme**. Différentes études montrent par ailleurs que les femmes de cinéma continuent à être en moyenne moins payées, moins subventionnées, moins programmées et les personnages féminins, encore trop souvent stéréotypés. Or, le cinéma est un puissant domaine d'influence qui modèle en partie nos imaginaires collectifs : **il participe à la construction de la société en même temps qu'il la reflète**.

Si les femmes sont sous-représentées et discriminées dans le cinéma, c'est en partie à cause de **la persistance de stéréotypes de genre et de mécanismes d'exclusion structurels**. De plus, au-delà de la question du genre, les professionnelles du secteur peuvent en outre également subir des discriminations et des oppressions liées à leur origine ethnique, leur origine sociale, leur identité, leur orientation sexuelle, leur état physique ou mental... Pour surmonter ces barrières, il faut d'une part faire un travail de sensibilisation en profondeur sur ces questions, déconstruire les stéréotypes, visibiliser les femmes cinéastes ; et d'autre part **mettre en place des impulsions structurelles volontaristes**. Notre étude vise précisément **à présenter et détailler les politiques et mesures adoptées pour corriger les discriminations persistantes** et promouvoir la place des femmes dans le secteur du cinéma, dans chaque pays européen.

C'est dans ce contexte que le Lab Femmes de Cinéma publie **depuis 2016** une étude annuelle sur les mesures en faveur de la parité dans le cinéma européen. À l'origine à la fois quantitative et qualitative, depuis 2020, cette étude s'appuie sur les statistiques de notre partenaire **l'Observatoire Européen de l'Audiovisuel (OEA)** et notre travail est donc purement qualitatif. L'étude du Lab 2025 en est à sa neuvième actualisation.

Nous collaborons également étroitement depuis 2021 avec l'association **EFAD** ([the European Film Agency Directors Association](#)), qui rassemble les agences nationales du cinéma et de l'audiovisuel des différents pays européens. L'EFAD¹ nous met en relation avec ses membres, procède à une relecture de l'étude et la diffuse auprès de ses membres et de son réseau. Elle organise, en lien avec d'autres associations européennes² actives dans le domaine, une présentation annuelle des principaux résultats de l'étude, dans le

¹ L'association EFAD regroupe 38 centres de cinéma et d'audiovisuel issus des pays de l'Union européenne ainsi que l'Islande, la Norvège, la République de Macédoine du Nord, le Monténégro, la Serbie, la Suisse, le Royaume-Uni, l'Ukraine, la Bosnie-Herzégovine et l'Albanie

² Événement organisé par [European Women's Audiovisual Network \(EWA Network\)](#), [UNI Europa - Media, Entertainment & Arts \(EURO-MEI\)](#), [European Film Agency Directors Association \(EFAD\)](#) en partenariat avec [International Federation of Actors \(FIA\)](#), la [Federation of European Screen Directors \(FERA\)](#), le [Lab Femmes de Cinéma](#), l'[European Audiovisual Observatory](#), et [Cineuropa](#).



cadre d'un événement organisé en ligne³. Le Ministère de la Culture nous soutient également depuis 2022, le Centre National du Cinéma et de l'Image Animée depuis 2023 et Eurimages depuis 2024.

Cette étude est donc **un exemple de coopération européenne**, sur des sujets qui nécessitent un suivi régulier. Il nous apparaît en effet crucial de suivre, année après année, à la fois les chiffres de l'OEA et les politiques publiques mises en place au niveau européen et dans les différents États, pour mesurer si un véritable changement s'opère dans ce milieu. Nous gardons bien sûr en tête **la double temporalité** entre :

- Notre étude qualitative, qui porte sur des mesures qui auront des conséquences statistiques dans les prochaines années ;
- L'étude quantitative de l'OEA, qui porte sur une période passée et qui correspond à la conséquence chiffrée de mesures adoptées antérieurement.

Avec cette étude, nous souhaitons participer **au mouvement de sensibilisation** sur la problématique de la place des femmes dans la création cinématographique. En sollicitant annuellement les différents Instituts de cinéma européens, nous leur permettons en effet de **faire un état des lieux réguliers de leurs mesures visant à promouvoir la parité** tout en leur donnant l'occasion d'avoir un regard réflexif sur leurs mesures en les comparant à l'ensemble des politiques existantes en Europe.

Cette étude porte sur une trentaine de pays européens, à qui nous avons envoyé notre questionnaire via leurs instituts de cinéma (cf. Point méthodologique). Les informations présentées reprennent soit leurs réponses ; soit, pour les pays qui ne nous ont pas répondu, une synthèse des données que nous sommes allé.e.s chercher sur leurs sites institutionnels.

Notons que les mesures prises ne sont pas toujours comparables en raison des différences économiques, politiques, sociales et culturelles des différents États dans lesquels elles s'inscrivent. De même, l'industrie cinématographique n'a pas la même importance, ni politique ni économique, dans chacun des pays étudiés.

Cette étude, en présentant la synthèse de l'ensemble des politiques en faveur de la parité menées en Europe, nous donne chaque année un catalogue des mesures qui sont expérimentées pour faire bouger les lignes de l'égalité des chances et de l'inclusion dans le cinéma. Il s'agit donc d'un bilan annuel autant que d'un recueil de bonnes pratiques.

³<https://www.ewawomen.com/events/european-webinar-on-gender-equality-statistics-and-strategies-in-audiovisual-production-2025/>

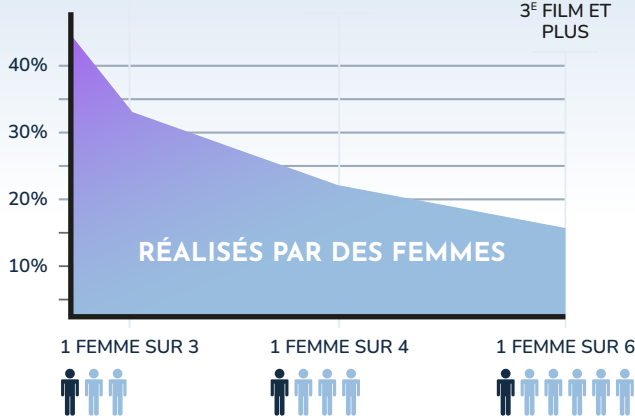
CHIFFRES CLÉS SUR LA PLACE DES RÉALISATRICES DANS LE CINÉMA EUROPÉEN

DONNÉES DU LAB

RAPPEL DES CHIFFRES DE L'ÉTUDE 2019 PUBLIÉE PAR LE LAB



À LA SORTIE DES PRINCIPALES ÉCOLES DE CINÉMA, EN MOYENNE, 50% DES DIPLÔMÉ.E.S SONT DES FEMMES



Les femmes, qui représentent 50% des étudiant.e.s en école de cinéma, sont progressivement évincées du secteur, elles font en effet face à de nombreuses discriminations qui complexifient leur établissement sur le long terme dans cette industrie.

COMPARATIF DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE DU LAB 2020-2025

NOMBRE DE PAYS AYANT :

Répondu à notre étude



Réalisé ou prévu de réaliser au moins une production de données générées



Mis en place des quotas ou soft quotas



Mis en place des politiques d'encouragement



Mis en place ou travaillant sur des mesures pour lutter contre les VHSS



Mis en place des actions pour encourager la mixité



Mis en place ou travaillant sur des mesures pour accompagner la parentalité dans le secteur



2025 2022 2020

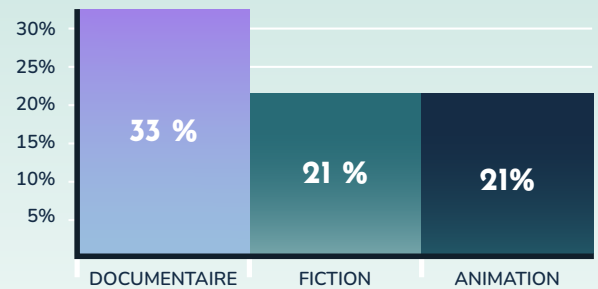
L'évolution importante du nombre de pays répondant à nos sollicitations nous permet de dire que les thèmes de la parité et la mixité sont :

- à la fois adressés politiquement chaque année par des pays plus nombreux,
 - de manière plus approfondie par ceux qui s'étaient lancés plus tôt.
- Ces dernières années, on note l'augmentation du nombre de pays qui œuvrent pour lutter contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels, ainsi qu'une nette progression vers les pays qui accompagnent les professionnel.le.s ayant des enfants.

CHIFFRES DE L'OEA

PROPORTION DE RÉALISATRICES DANS LE LONG MÉTRAGE EN EUROPE

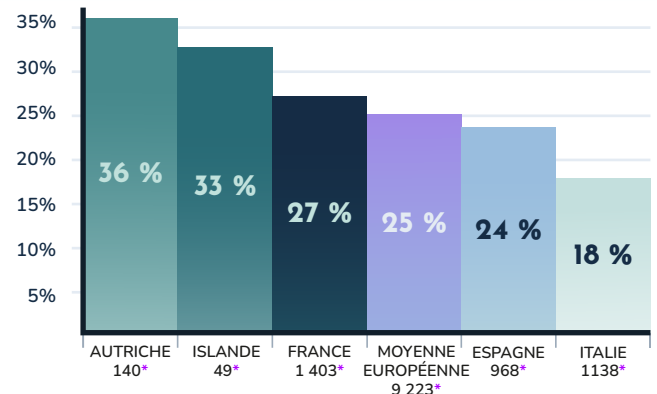
2020-2024 - Chiffres de l'OEA



Les réalisatrices sont proportionnellement plus présentes dans le documentaire - où le budget moyen d'un film est bien inférieur - que dans la fiction ou l'animation. Nous notons toutefois avec satisfaction sur cette période une hausse substantielle de la proportion de réalisatrices dans l'animation - à suivre. Au-delà de la question de la part des réalisatrices en Europe, se pose en outre également la question des budgets qui leur sont alloués pour faire leurs films.

PART DES FILMS DE RÉALISATRICES DANS UNE SÉLECTION DE PAYS

2020-2024 - Chiffres de l'OEA



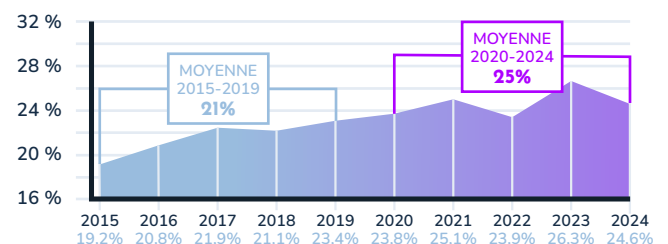
*nombre de longs-métrages produits sur la période 2020 - 2024

Les pays aux meilleures statistiques sont ceux qui ont adopté il y a déjà quelques années les politiques les plus ambitieuses et pluridisciplinaires pour promouvoir une meilleure égalité dans le cinéma. **En comparant les périodes 2015-2019 et 2020-2024, on constate que dans 26 des 33 pays pour lesquels nous avons des statistiques, la proportion de films réalisés par des femmes a augmenté.** Toutefois, même les meilleures statistiques restent encore loin de la parité.

ÉVOLUTION DE LA PART DES FILMS DE RÉALISATRICES*

2015-2024 - Chiffres de l'OEA

* y compris les co-réalisations comprenant au moins une réalisatrice



On observe donc une progression réelle de la part des films de réalisatrices en moyenne européenne, mais qui reste très lente : **on est en effet passés de 19,2% en 2015 à 24,6% en 2024** ; et loin d'être linéaire : certaines années marquent en effet des reculs à l'instar de 2018, 2022 et 2024. **À ce rythme et sans retour en arrière... la parité serait atteinte...en 2066 !** La moyenne européenne sur la période 2020 - 2024 est par ailleurs de 25% de films de réalisatrices. L'avenir nous dira s'il s'agit bien, comme on commence à le craindre, d'un plafond de verre...et les nouvelles mesures à adopter pour le casser.

III - SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE

Une étude à l'échelle de l'Europe géographique

Cette année, nous avons contacté 37 pays⁴ parmi lesquels 36 ont répondu à nos questions. Nous avons désormais atteint ou presque le maximum de réponses, après une évolution progressive année après année (36 retours en 2024 et 2023, 32 en 2022 et 2021, 14 en 2020). En 2025, seule la Bosnie-Herzégovine n'a pas répondu à nos sollicitations.

Cette étude est réalisée **en collaboration avec l'Observatoire Européen de l'Audiovisuel (OEA)**, qui nous fournit l'ensemble des données statistiques et l'**European Film Agencies Directors Association (EFAD)**, qui relaie notre démarche auprès des instituts cinématographiques européens. Elle est ainsi portée par l'ensemble des pays qui y participent et se positionne à la fois comme un outil d'influence et de suivi des avancées d'années en années ainsi que comme un recueil de bonnes pratiques.

Un engagement pour la parité qui se propage et se confirme

En 2025, l'immense majorité des pays européens s'engagent, à différentes échelles, pour la parité dans le cinéma. **Il y a ceux qui le sont depuis longtemps**, qui poursuivent et approfondissent leur travail (à l'instar de l'Autriche, du Danemark, de la France, de l'Islande, de la Norvège, de l'Espagne, du Royaume-Uni...). **D'autres rejoignent progressivement le mouvement** : pas moins de 10 pays ont lancé, ou comptent lancer dans les années à venir, leur première collecte de données genrées, qui constitue le premier pas vers une quantification des inégalités dans le secteur. L'histoire a montré que les études genrées incitent en effet généralement les Instituts à publier des déclarations d'intentions puis à mettre ensuite en place des mesures concrètes pour promouvoir l'inclusion dans l'industrie. À date, **seulement 4 pays** n'ont pas mis en place et ne prévoient pas de le faire dans un avenir proche, des mesures pour promouvoir la parité dans leur industrie (la Bulgarie, la Bosnie-Herzégovine, la Serbie et l'Ukraine⁵).

Les faits saillants de l'édition 2025 de l'étude

- Plusieurs tendances s'inscrivent dans la continuité de celles de 2024 :
 - La confirmation du glissement conceptuel de la parité vers la diversité
 - La lutte contre les VHSS⁶ plus que jamais au coeur des politiques en faveur de la parité
 - Accompagner la parentalité
 - Encourager financièrement la parité
 - Le "Gender Pay Gap"

⁴ Soit un total de 38 fonds nationaux, dont 37 ont répondu.

⁵ L'Ukraine fait ici figure d'exception au regard de sa situation actuelle.

⁶ VHSS : violences et harcèlement sexistes et sexuels

- On constate l'essor de nouvelles tendances :
 - La gouvernance paritaire comme préalable logique à plus de parité
 - L'institutionnalisation croissante des mesures et indicateurs de suivi
- On remarque également des signaux émergents à suivre dans les prochaines années :
 - L'IA au service de la parité
 - Biais cognitifs, la formation comme levier de changement
 - La parité intégrée dans des politiques plus larges de durabilité
 - Santé mentale et égalité, un enjeu commun

I. Des tendances qui s'inscrivent dans la continuité de celles de 2024

A. La confirmation du glissement conceptuel de la parité vers la diversité

En 2025, le développement d'initiatives au niveau national et/ou au niveau international en faveur d'une plus grande diversité du secteur cinématographique concerne 20 instituts contre seulement 7 en 2020. Ces mesures s'inscrivent **dans le prolongement de la recherche d'une plus grande parité** et témoignent d'une volonté d'intersectionnalité croissante.

Il s'agit de l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, l'Irlande, l'Islande, le Luxembourg, Malte, la Norvège, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume Uni, la Suède et la Suisse.

Au niveau national, les mesures en faveur d'une plus grande diversité peuvent prendre des formes variées, des plans d'actions sur plusieurs années avec des objectifs chiffrés ; des formations de sensibilisation ; des actions correctives (discrimination positive) qui valorisent - à qualité égale d'un projet - celui qui sera le plus inclusif ; des collectes de données intersectionnelles, des fiches diversités obligatoires ou facultatives ; des groupes de travail spécialisés, souvent constitués de personnes concernées et qui peuvent faire des recommandations au sein des instituts...

Focus sur la Norvège : depuis 2022, toute personne demandant un soutien au Norwegian Film Institute a l'obligation de remplir **un rapport d'auto-évaluation sur la diversité**. Ce rapport s'adresse aux scénaristes, aux réalisateur·rice·s ainsi qu'à la production, il est régulièrement mis à jour. L'objectif est de faire réfléchir les candidat·e·s au rapport à l'inclusion et à la mixité de leur projet.

Focus sur le Royaume-Uni : le British Film Institute a adopté dès 2016 les normes de diversité (*Diversity Standards*⁷). Régulièrement mises à jour et actualisées, les films souhaitant obtenir une aide financière de la part du Lottery Funding, fonds rattaché au BFI, doivent respecter des critères de diversité (concernant le genre, l'origine ethnique, l'âge et le handicap) devant et derrière la caméra. Cela signifie que les projets de réalisateur·ice·s doivent démontrer un engagement en faveur de l'inclusion et répondre à au moins trois normes de diversité sur les cinq pour bénéficier d'un soutien financier du BFI.

Au niveau international, l'initiative "New Dawn" lancée en 2022 par plusieurs centres de cinéma et d'audiovisuel est une initiative paneuropéenne qui vise à promouvoir l'inclusion et la diversité. En 2025, on constate toutefois que plusieurs pays ont quitté ce programme pour se recentrer sur des initiatives à l'échelle nationale (10 fonds étaient à l'origine de l'initiative, ils ne sont plus que 7 aujourd'hui). À l'inverse, on peut noter que pour certains des pays encore membres du "New Dawn", il s'agit de la seule démarche existante en faveur de la diversité. C'est notamment le cas du Luxembourg et des Pays-Bas.

B. La lutte contre les VHSS plus que jamais au cœur des politiques en faveur de la parité

La lutte contre les VHSS est devenu un sujet majeur dans le secteur cinématographique, notamment à la suite du **mouvement #MeToo**. On relève un engagement croissant des pays avec 25 instituts cette année qui mettent en place des mesures pour lutter contre les VHSS (21 en 2024, 15 en 2023 et 2022, 11 en 2021, 5 en 2020).

Il s'agit de l'Albanie, l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, Chypre, la Croatie, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, le Royaume-Uni et la Suisse.

Les mesures mises en place sont diverses et généralement complémentaires : la systématisation du recours à des référent·e·s harcèlement sur les plateaux de tournages ; la création de chartes à signer par les sociétés de productions, qui les engagent auprès des instituts de financement ; le soutien financier à des cellules d'écoutes et/ou des unités de prévention et d'accompagnement ; la mise en avant du métier de coordinateur·ice d'intimité ; la mise en place de formations (obligatoires ou facultatives) à l'attention des

7

<https://www2.bfi.org.uk/sites/bfi.org.uk/files/downloads/bfi-diversity-standards-initial-findings-production-june-2016-march-2019-v1.pdf>

producteur·ice·s et/ou des équipes de films et enfin, la mise en ligne de bonnes pratiques et de codes de conduite émanant généralement de groupe de professionnel·le·s.

Focus sur l'Espagne : le Ministère de la Culture espagnol a augmenté en 2024 le montant de ses aides pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur audiovisuel et a ainsi permis **la création d'une unité de prévention et d'assistance**. Cette unité propose notamment l'assistance juridique et psychologique gratuite, sans besoin de plainte préalable, le maintien de la confidentialité des témoignages, et la création d'une formation spécifique sur la lutte contre les violences.

Focus sur la France : depuis 2021, le CNC conditionne ses aides au respect, par les entreprises (de production, de distribution, de vente...) qui les demandent, d'obligations précises en matière de prévention et de détection du harcèlement sexuel. Ces obligations comprennent notamment :

- La mise en place d'un **dispositif d'information** sur les lieux de travail,
- La désignation d'un·e **référent·e harcèlement** pour les structures de plus de 250 salarié·e·s,
- La mise à disposition d'une **cellule d'alerte et d'écoute**,
- **Le suivi d'une formation dédiée et de l'obtention de la certification par le/la responsable juridique de l'entreprise**, il s'agit dans la plupart des cas du dirigeant de la structure. L'obligation de suivi de cette formation s'est progressivement élargie à un plus grand nombre de postes et de métiers avec en 2023 les exploitant·e·s de salle de cinéma, en 2025 les équipes de tournage de films de cinéma et enfin en 2026, cette obligation de formation va s'étendre aux équipes de tournages d'œuvres audiovisuelles et aux dirigeants de festivals.

Focus sur la Suisse : six organisations du secteur cinématographique en Suisse romande se sont engagées, avec **la signature d'une charte** en 2025, en faveur d'un environnement de travail sûr et respectueux dans la production de films et de séries. Cet accord, inédit dans le secteur, implique la mise en place de mesures préventives telles que la nomination d'un·e référent·e, de protocoles d'actions en cas de signalement et d'un programme de séances d'information et de formations pour les employeur·euse·s.

Plus que jamais, **la parité et la lutte contre les VHSS apparaissent comme liées** : la parité favorise la lutte contre les violences et la lutte contre les violences participe à faciliter la parité.

C. Accompagner la parentalité, une des clés de la parité

Depuis quelques années, la question de l'accompagnement de la parentalité a émergé au sein du secteur. Les instituts ont commencé à mettre en place des politiques

d'encouragement visant à **soutenir les personnes ayant des enfants** travaillant dans le cinéma. Ces politiques ne sont pas explicitement liées au genre, mais dans les faits, les études montrent qu'avoir des enfants pénalise davantage les femmes dans le monde du travail⁸ : aider les parents permet ainsi de fait une plus grande égalité des conditions de création entre les femmes et les hommes. En 2020, ils étaient seulement 2 pays à traiter ce sujet, en 2025 on note **7 instituts** qui s'intéressent à cette thématique.

Il s'agit des mêmes pays qu'en 2024 : l'Allemagne, l'Autriche, la Croatie, l'Irlande, le Monténégro, la Slovaquie et la Suisse.

Les mesures mises en place peuvent prendre différentes formes, la plus courante reste celle d'**inclure les coûts de garde d'enfants dans les demandes d'aide de subvention** (5 pays concernés), mais il existe également des systèmes de garde d'enfants sur les tournages ou encore le partage des tâches entre plusieurs personnes pour permettre une réduction individuelle du temps de travail.

Focus sur l'Autriche : depuis 2022, l'Austrian Film Institute œuvre de deux manières pour soutenir les jeunes parents du secteur :

- En encourageant la mise en place du **"job splitting"** : plusieurs personnes peuvent ainsi se partager des missions, voire un poste, et travailler en étroite collaboration pour permettre une réduction individuelle du temps de travail ;
- En rendant éligibles **les coûts liés à la garde d'enfants** aux demandes de financements faites à l'institut.

D. Encourager financièrement la parité

Au fur et à mesure des années, plusieurs instituts ont fait le choix de développer des incitations financières afin d'encourager les productions à inclure des femmes dans les équipes artistiques et techniques des projets.

L'Espagne est toutefois à ce jour le seul pays ayant véritablement mis en place des quotas en dédiant systématiquement une partie de son budget au financement de projets portés par des femmes réalisatrices ou scénaristes. D'autres pays ont préféré la création de quotas "modérés ou hybrides", par exemple en hiérarchisant les projets de qualités égales en fonction du genre de la personne à la réalisation.

8

<https://www.inegalites.fr/La-maternite-penalise-la-carriere-des-femmes#:~:text=30%20%25%20des%20femmes%20entr%C3%A9es%20depuis,inactives%20ou%20au%20ch%C3%B4mage...&text=Le%20fait%20d'avoir%20un,situation%20professionnelle%20des%20jeunes%20femmes>

Il s'agit de l'Albanie, l'Autriche, la Belgique (le Centre du Cinéma et de l'Audiotvisuel de la Fédération Wallonie-Bruxelles), le Danemark, le Luxembourg, le Monténégro, la Norvège et le Royaume-Uni.

Les incitations peuvent également prendre la forme de bonus financiers visant à encourager la parité dans les équipes de films. Les projets qui souhaitent bénéficier de ce type de bonus doivent généralement **atteindre un certain pourcentage de femmes présentes à des postes clés**. Il s'agit de mesures qui se sont révélées particulièrement efficaces.

Focus sur l'Autriche : depuis 2019, le **Gender Incentive** est une dotation pour les nouveaux projets **d'un montant de 30 000€**, conditionnée par un système de points lié à la présence de femmes à des postes clés. Cette mesure est également accompagnée dans le cas d'un succès artistique et économique **d'un bonus supplémentaire de 10%**. **Ce bonus porte ses fruits : dans 9 des 10 départements concernés par le Gender Incentive, on note une progression notable de la part de professionnelles.**

Focus sur la France : en 2019, le CNC a mis en place dans le cadre de ses aides automatiques **un bonus parité** élaboré en collaboration avec le Collectif 50/50. Ce bonus est accordé aux équipes artistiques de tournage paritaires, c'est-à-dire qui comptent au moins autant de femmes que d'hommes dans leurs principaux postes d'encadrement. L'objectif est de favoriser l'emploi des femmes aux postes clés de la production des films en attribuant **un bonus de 15% aux films éligibles**. Depuis 2021, plus d'un tiers des films agréés par le CNC sont éligibles à ce bonus (31,3% en 2021, 34,1 % en 2022, 35,2% en 2023 et 33,3% en 2024). Le CNC a toutefois récemment annoncé réfléchir à la **mise en place d'un malus parité** qui viendrait remplacer le bonus, pour aller plus loin dans cette démarche paritaire.

Enfin, une mesure inédite a fait son apparition cette année, il s'agit du **lancement d'appels à projets spécifiques pour les films réalisés par des femmes**. À ce jour, le Monténégro est le seul pays à avoir proposé ce type d'incitation financière.

Focus sur le Monténégro : le Film Centre of Montenegro a annoncé la création de deux appels à projet spécifiques pour les films réalisés par des femmes avec **un financement à hauteur de 100 000€** pour les projets sélectionnés.

E. Zoom sur le "Gender Pay Gap"

Dans le cadre de l'adoption de la directive européenne sur la transparence des rémunérations⁹, il s'agit de la deuxième année où nous interrogeons les instituts sur **l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes** (Gender Pay Gap) dans l'industrie du cinéma. L'objectif est de pouvoir suivre l'évolution de la collecte de données des instituts concernant :

- l'écart de rémunération selon le genre dans les différents métiers du cinéma
- l'écart de budget entre les films de réalisateurs et ceux de réalisatrices

Parmi les pays ayant répondu à nos questions sur le Gender Pay Gap, on relève **9 pays qui récoltent des données sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les différents métiers du cinéma** : la Croatie, la Finlande, la France, l'Italie, Malte, la Norvège, le Royaume-Uni, la Slovaquie et la Suisse.

En France, les données concernant les écarts de rémunération au sein de la production cinématographique de fiction sont récoltées par le groupe Audiens. Ces données sont publiées dans le bilan annuel du CNC¹⁰ dans lequel il ressort que "les salaires horaires moyens des femmes au sein des sociétés audiovisuelles de fiction sont inférieurs à ceux des hommes en 2024 dans la plupart des catégories de métiers¹¹ (...). Dans le détail, les différences sont particulièrement marquées (écart supérieur à 20 %) dans cinq catégories : les métiers de **l'administration** et de **la production** (-31,4 %), de **la réalisation** (-27,6 %), de **l'image** (-27,1 %), du **son** (-21,3 %) et de **la postproduction** (-21,0 %)."

En Finlande : toutes les productions bénéficiant d'une aide à la production de la Finnish Film Foundation (FFF) **doivent présenter une ventilation des salaires** dans le cadre de leur rapport final.

Si l'on s'intéresse aux pays qui récoltent **des données relatives aux écarts de budget entre les films de réalisatrices et ceux de réalisateurs**, ils sont bien plus nombreux avec un total de 15 pays : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique (le Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de la Fédération Wallonie-Bruxelles), Chypre, la Croatie, la Finlande, la France, l'Italie, la Norvège, les Pays-Bas, la République-Tchèque, la Slovaquie, la Slovaquie, la Suède et la Suisse.

⁹ La directive européenne sur la Transparence des rémunérations a été adoptée en avril 2023 (EU Pay Transparency directive), visant à lutter contre la discrimination en matière de rémunération et à contribuer à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'Union Européenne. Le texte devra être transposé par les États membres au plus tard en 2026. Les entreprises de l'UE comptant plus de 100 travailleurs devront partager des informations concernant les salaires, et prendre des mesures en cas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes supérieur à 5 %.

¹⁰ <https://www.cnc.fr/documents/36995/153434/Bilan+2024+du+CNC.pdf/50ea35d1-9b03-7231-c8c8-bab1e1fa444b?t=1747045745024>

¹¹ Au sein des métiers de techniciens, les salaires horaires moyens des femmes sont inférieurs dans chaque catégorie à l'exception des métiers de la construction de décors (+2,0 %), ce qui s'explique notamment par la très faible part de femmes parmi les rippeurs (3,6 % de femmes), profession regroupant 44,4 % des effectifs de cette famille de métiers et présentant le salaire horaire moyen le moins élevé.

En France, les devis des films sont demandés lors de la demande d'agrément d'investissement. En 2024, l'écart entre les devis des films réalisés par des femmes et ceux réalisés par des hommes est à **-39,0 %**¹², en forte augmentation par rapport au niveau enregistré en 2023 (-25,0 %, deuxième plus bas niveau de la décennie après 2022, à -21,3 %)

En Norvège, sur la période 2020-2024, qui concerne 228 films, les longs métrages avec un réalisateur avaient un budget de production moyen de 38 millions NOK tandis que les longs métrages avec une réalisatrice avaient un budget de production moyen de 33 millions NOK¹³. Les réalisateurs ont donc en moyenne un budget supérieur de 13% à celui des réalisatrices. Cependant, **en 2024, les longs métrages réalisés par des femmes ont bénéficié des budgets de production moyens les plus élevés**, avec une moyenne de 45 millions NOK, contre 35 millions pour les films réalisés par des hommes. Les réalisatrices ont donc eu en moyenne **un budget supérieur de 29%** à celui des réalisateurs. Les chiffres varient considérablement d'une année à l'autre, mais le résultat de 2024 contribue dans une certaine mesure à compenser les différences antérieures et montre qu'une évolution est possible !

II. De nouvelles tendances qui semblent émerger

A. La gouvernance paritaire comme préalable logique à plus de parité

L'obligation de parité au sein des instituts et plus particulièrement dans la composition des commissions d'attribution de subvention, les postes de direction ou encore les jurys des festivals semble **un préalable logique à plus de parité dans la sélection des projets subventionnés**. Pour certains pays, la gouvernance paritaire est en place depuis plusieurs années, pour d'autres en revanche il y a un véritable enjeu chaque année pour conserver cette parité. En 2025, on comptabilise seulement 9 pays ayant mis en place des gouvernances paritaires.

Focus sur l'Allemagne : au German Federal Film Board, une nouvelle loi sur le financement des films, le Film Funding Act, a été adoptée et est appliquée depuis début

¹²<https://www.cnc.fr/documents/36995/153434/Bilan+2024+du+CNC.pdf/50ea35d1-9b03-7231-c8c8-bab1e1fa444b?t=1747045745024>

¹³

https://www.nfi.no/en/news/nfi-awards-production-grants-with-50-percent-female-share-in-2024?utm_source=chatgpt.com

2025. Cette loi impose que le·a président·e et le·a vice-président·e du conseil d'administration soient désignés ensemble de manière paritaire.

Focus sur la France : le CNC s'engage à la parité des présidences et des membres de l'ensemble de ses commissions. **Sur les 47 commissions d'attribution d'aides du CNC, en 2023 et 2024 on dénombre 51% de femmes.** Par ailleurs, dans le cadre des conventions signées avec les régions, le CNC inclut un volet consacré à l'égalité des genres. La parité des comités qui sélectionnent les films aidés par les régions doit être respectée et ces comités doivent porter une attention particulière à la place des femmes devant et derrière la caméra.

B. L'institutionnalisation croissante des mesures et indicateurs de suivi

On constate que plusieurs pays analysent actuellement leurs politiques en faveur de la parité dans le cinéma et l'audiovisuel. L'objectif est de **faire le bilan des avancées, des réussites comme des échecs** et de créer des indicateurs de suivi tels que l'analyse des données récoltées sur plusieurs années. Les conclusions qui émergeront de cette période de bilan, devraient **orienter les politiques futures des différents instituts** qui pourront renforcer les mesures qu'ils jugent les plus efficaces, reconduire et améliorer des programmes, et développer des mesures inédites.

Focus sur la Norvège : en 2024, le Norwegian Film Institute estimant **avoir atteint une grande partie de ses objectifs**, surtout en ce qui concerne les questions de diversité, souhaite à présent consolider les actions et avancées qui ont émergé de son précédent plan d'action.

Cette tendance des pays à faire le bilan de leurs actions à travers le temps sera particulièrement **importante à suivre dans les prochaines années** car elle devrait toucher de plus en plus d'instituts. En effet, comme nous l'évoquions en introduction, les pays participants à notre étude sont à des stades très différents en ce qui concerne nos sujets.

III. Des signaux émergents à suivre dans les prochaines années

En plus des tendances que nous avons observées cette année, plusieurs éléments, encore assez discrets et subtils pour certains, ont attiré notre attention et nous laissent entrevoir **les potentielles tendances à venir**. Ces signaux faibles suggèrent une possible future convergence entre parité, diversité, durabilité et justice sociale..

A. L'IA au service de la parité ?

L'intelligence artificielle est de plus en plus présente dans l'industrie cinématographique et les instituts commencent à leur tour à s'y intéresser, comme un outil au service de la mesure de la parité. Si certains se concentrent sur l'impact que cela peut avoir sur les différents métiers¹⁴, un premier institut se démarque avec **l'intégration d'outils numériques pour la récolte de données** et l'objectivation des inégalités.

Focus sur le Danemark : dans le cadre de son nouveau plan d'action lancé en 2024, le Danish Film Institute a adopté de nouvelles initiatives visant à promouvoir la diversité. L'une d'entre elles est **le développement d'un outil basé sur l'intelligence artificielle**, visant à mesurer les représentations des personnes à l'écran, l'outil peut ainsi détecter et comptabiliser les acteur·ice·s en fonction du genre, de l'âge et de l'ethnicité. L'ensemble des données récoltées devrait faire l'objet de plusieurs rapports.

B. Biais cognitifs, la formation comme levier de changement

Depuis plusieurs années, les instituts proposent **des formations de sensibilisation** sur de nombreux sujets afin de faire évoluer les mentalités, provoquer des prises de conscience et transformer les méthodes de travail. On constate notamment dans 3 pays la création de formations internes **sur les biais cognitifs** à destination des employé·e·s des instituts.

Focus sur les Pays-Bas : dans le cadre de sa politique de diversité et d'inclusion, le Netherlands Film Fund finance des formations, à destination de ses employé·e·s, sur les **préjugés inconscients** et sur la notion de **"savoir situé"**¹⁵.

C. La parité intégrée dans des politiques plus larges de durabilité ?

De la même manière qu'on observe un glissement conceptuel de la parité vers la diversité, les questions de parité sont de plus en plus intégrées dans les politiques de développement durable, toujours avec **cette volonté de rendre le secteur plus inclusif et conscient de son impact sociétal et environnemental**. On retrouve plusieurs types de mesures qui associent la parité et le développement durable comme par exemple des plans d'action, des primes ou encore des pages dédiées sur les sites internet des instituts.

¹⁴ Le CNC a créé en mars 2024 un Observatoire de l'IA afin d'objectiver et suivre l'évolution des usages et ses impacts sur les filières de l'image animée. https://www.cnc.fr/professionnels/observatoire-de-lintelligence-artificielle_2390539

¹⁵ Théorisé par Donna Haraway, le savoir situé peut se résumer ainsi : "c'est en prenant conscience de la situation du savant et du « lieu d'où il parle » que l'on a des chances d'atteindre une plus grande objectivité." https://fr.wikipedia.org/wiki/Connaissance_situ%C3%A9e

Focus sur la France : depuis septembre 2025, une **Prime RSE¹⁶** a été mise en place par le CNC avec **une aide d'un montant de 28 000€**. Il s'agit d'une mesure unique et inédite qui a vocation à inciter les producteurs d'œuvres de fiction en prise de vue réelle (longs métrages, unitaires et séries), à respecter les engagements du niveau 2 du référentiel AFNOR, mode d'emploi national pour une production responsable. Parmi les différents critères pour bénéficier de cette prime, les productions doivent notamment **veiller à l'inclusion, la parité et la qualité de vie au travail**.

D. Santé mentale et égalité, un enjeu commun

On remarque une intégration croissante de la question de la santé mentale au travers de formations à destination des employé·e·s des instituts cinématographiques. Bien qu'il s'agisse d'un sujet pouvant toucher de nombreuses personnes au cours de leur vie, les études récentes tendent à montrer qu'il existe des inégalités entre les femmes et les hommes¹⁷. En effet, **la souffrance psychique en lien avec le travail est deux fois plus élevée chez les femmes que chez les hommes**¹⁸. Ainsi, mener des actions de sensibilisation sur la santé mentale dans le secteur professionnel permet également d'œuvrer en faveur d'une plus grande égalité et donc de la parité.

Focus sur Malte : en 2024, la Malta Film Commission a créé un répertoire en ligne comprenant toutes les équipes travaillant dans l'industrie appelé **Opportunity for All**. Ce système devrait prochainement prendre en charge des modules de formation en ligne, avec des cours couvrant la durabilité, la diversité et l'inclusion, les bonnes pratiques sur le plateau, la sensibilisation au genre, **la santé mentale**, le harcèlement, etc. Certains cours pourraient devenir obligatoires à terme.

Une double temporalité entre les politiques adoptées et les statistiques

Rappelons enfin que cette étude consiste en un recensement des politiques et initiatives prises par les États pour favoriser la parité dans le cinéma, ce qui fait d'elle **une étude principalement qualitative**. Les statistiques mentionnées en tête de chaque chapitre sur un pays proviennent de l'étude publiée par notre partenaire **l'Observatoire Européen de l'Audiovisuel** (OEA). Même si nous constatons que de plus en plus de pays s'engagent sur ces sujets de parité et de mixité et qu'ils sont plus nombreux à mettre en place des politiques, les conséquences de ces mesures ne sont pas immédiates. **La temporalité de**

¹⁶<https://www.cnc.fr/professionnels/actualites/afnor-spec-2308--un-mode-demploi-national-pour-une-production-responsable-2193779>

¹⁷ <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/sante-mentale-des-femmes-osser-en-parler-mieux-informer-et-accompagner>

¹⁸ <https://www.santepubliquefrance.fr/les-actualites/2024/des-inegalites-de-sante-persistantes-entre-les-femmes-et-les-hommes#:~:text=Ainsi%2C%20d'apr%C3%A8s%20les%20r%C3%A9sultats,%3A%206%25%20vs%203%25.>



l'étude est donc double, entre d'une part des chiffres qui reflètent l'impact de mesures datant d'un certain nombre d'années, et d'autre part des mesures et politiques prises cette année, dont les conséquences seront mesurables plus tard.

Puisque nous savons qu'il ne peut y avoir d'avancée réelle sur ces sujets sans politiques ambitieuses, **nous poursuivrons ce travail de collecte de données année après année**, pour contribuer à notre niveau à inciter les pays à avoir un regard réflexif sur leurs propres mesures et ouvert sur les pratiques innovantes des autres pays.

Focus sur les statistiques de l'Observatoire Européen de l'Audiovisuel (OEA) :

Les chiffres de l'Observatoire Européen de l'Audiovisuel montrent, **en moyenne européenne, une progression réelle de la part des films de réalisatrices**, mais qui reste très lente : nous sommes en effet passés de 19,2% en 2015 à 24,6% en 2024 ; et loin d'être linéaire : certaines années marquent des reculs à l'instar de 2018, 2022 et 2024. **À ce rythme et sans retour en arrière, la parité serait atteinte...en 2066 !**

La **moyenne européenne** sur la période 2020 - 2024 est de **25%** de films de réalisatrices et le sentiment commence à grandir qu'il pourrait bien s'agir d'une sorte de plafond de verre... Il sera intéressant de voir si l'avenir le confirme... et les mesures à imaginer pour le casser.

L'année 2026 marquera **les 10 ans de notre étude** et nous permettra de faire le bilan de l'ensemble des avancées sur cette période. Nous pourrions notamment analyser l'efficacité des mesures mises en place en mesurant leur impact grâce à la mise en parallèle des données qualitatives et quantitatives, qui est la marque de fabrique de cette étude. Cette étude a pour objectif de contribuer à développer la parité et la diversité dans le cinéma en Europe, en **sensibilisant et influençant** les pays et leurs décideurs. Cet objectif ne peut être atteint que si l'ensemble des parties prenantes s'engage dans cette direction : instituts cinématographiques nationaux ; associations européennes et nationales ; syndicats ; journalistes et universitaires. Le Lab Femmes de Cinéma aura donc à cœur d'associer chacun d'entre eux aux 10 ans de cette étude !

IV - TABLEAUX RÉCAPITULATIFS

1. LES TYPES DE POLITIQUES

Tableau récapitulatif : Les types de mesures et politiques

TYPES DE MESURES		EXEMPLES	
Intentions	Déclaration d'objectifs		
	Recommandations		
	Chartes		
Politiques transversales	Prise en compte de la dimension "égalité de genre" dans toutes les politiques et toutes les activités, au stade de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation. (Gender Mainstreaming)		
Politiques spécifiques	Action positive	Régulatrice	Quotas / hiérarchisation des projets
		Encouragement	Accompagnement / mentoring / bonus / mise en place de moyens de garde d'enfants
	Sensibilisation Visibilité Information		Prix spécial réalisatrice / création d'une section "égalité des genres" sur le site internet du Centre
	Lutte contre les violences		Campagnes de prévention / formation / mise en place d'un.e référent.e harcèlement sur les tournages

2. LES MESURES PAR PAYS

Pays	% films réalisatrices sur 2020-2024	Intentions	Politiques régulatrices	Politiques d'encouragement	Gender mainstreaming	Gender pay gap	Sensibilisation / Visibilité	Lutte contre les violences
Albanie	/		X				X	X
Allemagne	34%	X		X	X	X	X	X
Autriche	36%	X	X	X	X	X	X	X
Belgique (Wallonie)	25%	X	X	X	X	X	X	X
Belgique (Flandre)		X		X	X		X	X
Bosnie Herzégovine	24%							
Bulgarie	16%	X			X		X	
Chypre	/	X		X	X	X	X	X
Croatie	20%	X		X	X	X	X	X
Danemark	32%	X	X	X	X		X	X
Espagne	24%	X	X	X	X		X	X
Estonie	26%	X		X	X		X	X
Finlande	35%	X			X	X	X	X
France	27%	X		X	X	X	X	X
Grèce	22%			X	X		X	X
Hongrie	23%							X
Irlande	30%	X		X	X	X	X	X
Islande	33%	X			X		X	X
Italie	18%	X		X	X	X	X	X
Lettonie	32%				X	X		
Lituanie	28%	X			X	X	X	X
Luxembourg	34%		X	X	X			X
Macédoine du Nord	24%	X			X		X	
Malte	/	X			X	X	X	X
Monténégro	/	X	X	X	X		X	
Norvège	33%	X	X	X	X	X	X	X
Pays-Bas	28%	X	X	X	X	X	X	X
Pologne	24%	X			X		X	X
Portugal	28%	X		X	X			
République tchèque	21%	X		X	X	X		
Roumanie	17%				X			
Royaume-Uni	23%	X	X	X	X	X	X	X
Serbie	16%							
Slovaquie	30%	X			X	X		
Slovénie	26%	X		X	X	X		
Suède	32%	X		X	X	X	X	
Suisse	31%	X	X	X	X	X		X
Ukraine	38%							