

ENSEMBLE POUR L'ÉGALITÉ : COMMENT LES HOMMES ALLIÉS PEUVENT-ILS AGIR POUR UN SECTEUR CINÉMATOGRAPHIQUE PLUS INCLUSIF ?

Atelier du 30 mars 2026 organisé par le Lab Femmes de Cinéma et le Collectif 50/50

Compte rendu

SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
ORGANISATEUR.ICE.S	2
PARTICIPANTS	2
CADRAGE ET OBJECTIFS DE L'ATELIER	3
INCLUSION	5
WORLD CAFÉ	5
QUESTION 1 — DIAGNOSTIC	5
QUESTION 2 — ACTION COLLECTIVE	7
QUESTION 3 — ENGAGEMENT INDIVIDUEL	9

*Ce compte-rendu utilise la règle dites de **Chatham House**. 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.*

ORGANISATEUR.ICE.S

Fanny De Casimacker

Déléguée générale du
Collectif 50/50

Fabienne Silvestre

Directrice du Lab
*Coach et formatrice de
l'atelier*

Julien Goetz

Acteur, Membre du CA du
Collectif 50/50

Louise Roussel

Collectif 50/50

Eléna Laquatra

Lab

Anaïs Manka

Lab

Mathy Mendy

Collectif 50/50

Perrine Loisel

Collectif 50/50

Clémence

Rolland-Casado

Collectif 50/50

Photographe de l'atelier

Emmanuelle Chateau

*Coach et co-formatrice
de l'atelier*

PARTICIPANTS

Manuel Alduy

Directeur du Cinéma et
des Fictions chez France
Télévisions

Axel Cadieux

Rédacteur en chef de
SoFilm

Guillaume Calop

Co-fondateur du Lab
Femmes de Cinéma et
des Arcs Film Festival

Baptiste Carrion Weiss

Comédien

Abdel-Hafid Cherrab

Directeur de production,
Membre du CA du
Collectif 50/50

Emmanuel Delétang

Éditeur et producteur,
Directeur de 22D

Nicolas Derouet

Directeur de casting

David Bertrand

Directeur de casting,
Membre de l'ARDA

Arnaud Dumatin

Délégué Général du
Festival La Rochelle
Cinéma

Pierre Emmanuel

Fleurantin

Producteur &
co-fondateur des Arcs
Film Festival

Elie Girard

Réalisateur

Bamar Kane

Acteur, Réalisateur,
Scénariste

Yannick Kergoat

Réalisateur et monteur

Stéphane Ly-Cuong

Réalisateur et scénariste

Mickael Marin

Délégué Général du
Festival d'Annecy

Lionel Massol

Producteur

Paul Morin

Directeur de la
photographie

Olivier Pelletier

Chef opérateur son

Thomas Petit

Délégué Général de
l'ACRIF

Benjamin Plet

Monteur

Jean Regnaud
Acteur, Scénariste

Mathieu Ripka
Délégué Général de
l'ARP

Frank Sescousse
Directeur et
programmateur du
Cin'hoche

Patrick Sobelman
Président des César,
Producteur

Sébastien Tavel
Comédien et Réalisateur

Jeremy Zelnik
Producteur &
co-fondateur des Arcs
Film Festival

CADRAGE ET OBJECTIFS DE L'ATELIER

1. Contexte et état des lieux :

Pour démarrer l'atelier, les participant-es ont été invités à prendre la mesure du contexte dans lequel il s'inscrit :

- Si les femmes représentent en moyenne la moitié des étudiant-es dans les écoles de cinéma, elles ne constituent plus qu'un tiers des réalisateur-ices au stade du premier court-métrage, un quart aux premiers et deuxièmes longs métrages, et seulement une sur six à partir du troisième long.¹
- A l'échelle européenne, malgré une progression réelle de la part des films de réalisatrices, passant de 19,2% en 2015 à 24,6% en 2024, celle-ci est loin d'être linéaire, marquée par des reculs pour certaines années. D'autant plus que les avancées restent très lentes, car à ce rythme et sans retour en arrière, la parité pourrait être atteinte... en 2066.²
- À ces inégalités de trajectoire s'ajoutent des inégalités de moyens : en 2024, en France, l'écart de budget entre les films réalisés par des femmes et ceux réalisés par des hommes atteint en moyenne 39 %.³

Le cinéma a par ailleurs été présenté comme un espace paradoxal : à la fois un lieu de création, où émergent des récits progressistes et émancipateurs, un univers d'influence porté par des voix puissantes, et pourtant traversé par des structures de pouvoir traditionnelles, des rapports hiérarchiques qui peuvent rapidement virer à la domination. Ce n'est pas un hasard que le mouvement #MeToo s'y soit particulièrement déployé.

Ces déséquilibres s'inscrivent enfin dans un contexte de résistance croissante aux avancées féministes. Le *backlash* – ce phénomène de contrecoup qui tend à freiner, voire à inverser, les avancées en matière de droits des femmes et des minorités⁴ –, se double aujourd'hui d'une montée des courants masculinistes. En France, près de 10 millions de personnes de 15 ans et plus adhèrent à un sexisme hostile⁵, soit 17 % de la population.

¹ Étude du Lab 2025 / Etude du Collectif 50/50 "2015 - 2024 : La parité derrière la caméra".

² Étude du Lab 2025.

³ *Ibid.*

⁴ Cf. Atelier organisé par le Lab et le Collectif 50/50, "Backlash : Comment l'anticiper, le mesurer et renforcer nos actions communes pour une industrie plus inclusive ?", Avril 2025. [Lien vers le compte-rendu.](#)

⁵ "Le sexisme hostile est un sexisme violent, se traduit par une hostilité envers les femmes et peut inclure des attitudes agressives ou dévalorisantes." Source : "Rapport 2026 sur l'état des lieux du

Un contexte global qui rend l'implication active des hommes du secteur d'autant plus nécessaire.

A noter que la participation masculine à des organismes qui œuvrent pour la parité reste particulièrement minoritaire, à l'instar du Collectif 50/50, qui a rappelé que les hommes représentaient seulement 15% de ses membres et souvent moins de 5% des participant·e·s à ses événements.

2. Objectifs de l'atelier

C'est dans ce contexte qu'ont été formulés les objectifs de cet atelier, organisé conjointement par le Lab Femmes de Cinéma et le Collectif 50/50, à savoir :

- Permettre aux participant·es de réfléchir ensemble à la question de la place des hommes dans la lutte pour l'égalité dans le cinéma, et plus particulièrement la notion d'alliés – le pourquoi, pour quoi et le comment.
- Les sensibiliser à ces questions et au rôle qu'ils peuvent jouer pour faire bouger les lignes.
- Faire émerger des pistes d'action concrètes.

3. La notion d'allié·e : définition et engagements fondamentaux

La définition d'allié·e telle qu'en cours de définition par le Collectif 50/50 a ensuite été partagée :

"Etre un·e allié·e signifie **s'engager activement** contre les discriminations tout en laissant aux personnes concernées la maîtrise de leur parole, de leurs expériences et de leurs choix de représentation. Cette posture n'est ni une position d'autorité, ni un label moral ; elle se construit par une attitude d'écoute, d'apprentissage et de solidarité. Cela est d'autant plus important dans **un secteur où le pouvoir se concentre autour de la visibilité, de la notoriété et du contrôle du récit.**"

Cette notion repose sur quatre engagements fondamentaux :

- **Reconnaître ses privilèges** : réfléchir à comment on bénéficie du système en place.
- **S'engager dans un processus**, pas dans une posture : accepter qu'il n'existe pas de posture parfaite, et accepter le droit à l'erreur.
- **Surveiller la place de la culpabilité** : si la reconnaissance de ses privilèges peut générer un sentiment de culpabilité, celui-ci risque de freiner l'action ou de mettre sur la défensive. L'idée est qu'il vaut mieux porter attention à ses réflexes et zones d'aveuglement sans s'y enliser.
- **Apprendre par soi-même** : ne pas attendre des femmes qu'elles fassent tout le travail d'éducation. A noter que les dix dernières années ont vu foisonner données, essais, œuvres et podcasts produits par des féministes – autant de ressources disponibles pour qui souhaite s'éduquer sur ces questions.

sexisme en France : la menace masculiniste", Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes. [Lien vers le rapport.](#)

INCLUSION

Les participants ont ensuite été conviés à participer à une inclusion, au cours de laquelle chacun a été amené à se présenter, puis à répondre à deux questions : **pourquoi ils ont eu envie de participer à cet atelier, et leur moment de prise de conscience sur le sujet.**

- Plusieurs participants ont souligné le fait de côtoyer et de travailler avec de nombreuses femmes au quotidien comme un déclencheur. Pour d'autres, ce sont des rencontres ou des liens dans la sphère privée qui les ont éveillés sur le sujet.
- L'observation d'une **différence dans le sentiment de légitimité et d'assurance, avec leurs pairs féminines**, notamment dans des contextes de prise de décision et de prise de parole, est revenue à plusieurs reprises – ainsi que le constat de talents féminins reconnus qui restent bloqués à certains stades de leur carrière.
- Le constat d'un **manque de représentation à des postes clés** et la lenteur des évolutions ont pu être un catalyseur dans l'envie de s'engager davantage sur le sujet.
- De nombreux participants évoquent **une prise de conscience diffuse**, sans événement déclencheur unique, mais plutôt nourrie par des discussions, des rencontres ou des lectures.
- Certains participants ont énoncé **une position intersectionnelle** : eux-mêmes issus de minorités, ils se montrent particulièrement attentifs aux questions de parité, de diversité et de représentation, et perçoivent ces enjeux comme étroitement liés.
- Une idée a traversé plusieurs prises de parole : celle du passage du constat à l'action, et de la volonté de "mêler la parole à la pratique" – dans l'idée d'être un acteur du changement plutôt que de se contenter d'observer.

WORLD CAFÉ

Les participants ont ensuite travaillé en cinq groupes, chacun représenté par un rapporteur désigné pour restituer les échanges en plénière. Leur réflexion s'est articulée autour de trois questions progressives : poser un diagnostic sur le manque de parité dans le secteur et leur rôle y compris comme allié dans la perpétuation des inégalités; envisager collectivement des initiatives concrètes; puis s'engager individuellement sur des actions à mettre en œuvre dans les six prochains mois.

QUESTION 1 — DIAGNOSTIC

En quoi le manque de parité dans notre secteur est-il un problème ? Et dans la mesure où vous êtes du côté du déséquilibre, quelle responsabilité estimez-vous porter ?

- 1) **Le manque de parité entraîne un risque d'appauvrissement de la création et du secteur cinématographique**

Interrogés sur ce que pose concrètement le manque de parité dans l'industrie, les participants ont majoritairement convergé vers un même diagnostic : **celui d'un appauvrissement créatif, humain et structurel du secteur cinématographique.**

Impact sur la création et les récits

- Un problème posé par le manque de parité est le “gâchis” de créativité : se priver de parité revient à se priver de **diversifier les points de vue** et donc de richesse créative.
- Il crée un **déficit de rôles modèles** devant et derrière la caméra, et par extension limite les imaginaires possibles.

Un accès inégal aux métiers et aux responsabilités

- Une forme d'influence inconsciente à l'embauche a été pointée du doigt : la **tendance à recruter davantage d'hommes que de femmes** persiste, en particulier pour les postes à responsabilités.
- Les participants ont également reconnu ne pas transmettre suffisamment vers les femmes, et notamment les plus jeunes. La verticalité des rapports rendrait en effet l'inclusion des femmes dans les réseaux, l'apprentissage et la prise de décision moins systématique que pour leurs homologues masculins.
- Il a enfin été souligné que **les inégalités de genre se doublent d'autres discriminations** : une femme racisée, par exemple, cumule les obstacles – ce que le secteur tend encore à invisibiliser.

Un risque pour la légitimité et le renouvellement du cinéma

- Un cinéma peu paritaire risque d'être perçu comme un art élitiste et fermé, coupé d'une large partie de la société.
- Ce manque de représentation peut à terme produire une forme d'**obsolescence** : des œuvres et des hommes qui ne parlent plus qu'à eux-mêmes.
- Les inégalités ont tendance à **s'auto alimenter** : moins de femmes en position de pouvoir signifie moins de leviers pour rééquilibrer le secteur.

2) La responsabilité : entre culture du pouvoir et passivité

Sur la question de la responsabilité, deux grandes idées ont émergé : d'une part, une culture du pouvoir et du rapport de force encore fortement ancrée, que les hommes contribuent à entretenir ; d'autre part, une responsabilité plus silencieuse, celle de l'attentisme ou de l'omission.

Un manque de parité qui impose et reproduit une culture du pouvoir structurellement favorable aux hommes

- Cette culture du pouvoir dans l'industrie du cinéma peut être vécue comme “confortable”, voire “addictive” : difficile de céder le pouvoir quand on le détient, et l'idée de le partager peut susciter l'inquiétude.
- Certains ont parlé d'un “masculinisme ambiant” comme d'une pente naturelle, dans laquelle on peut se retrouver sans en être pleinement conscient, et dont on participe et profite en tant qu'homme (sans forcément le choisir activement).

Une responsabilité passive

- D'autres ont souligné que **la responsabilité dans cette situation résidait dans le désintérêt, la paresse ou encore l'attentisme** : ne pas agir, ou ne pas parler, c'est déjà participer au maintien du statu quo.

QUESTION 2 — ACTION COLLECTIVE

Quelles initiatives les hommes de cinéma peuvent-ils prendre pour transformer concrètement cette situation ?

Si la parité dans les métiers et les programmations a constitué le fil conducteur des échanges, la réflexion a rapidement débordé la seule question des chiffres pour interroger les dynamiques entre hommes, la responsabilité face aux violences, les évolutions structurelles nécessaires, ou encore le rôle du cinéma dans la transformation des imaginaires.

La prise de conscience individuelle comme levier d'action collective

- Selon certains participants, il s'agit d'abord de **réfléchir à la place que l'on occupe et à l'usage que l'on en fait**, en acceptant que même lorsqu'on "croit savoir", il reste toujours nécessaire de se former et d'échanger.
- Avoir conscience de la facilité avec laquelle les hommes prennent la parole est un prérequis : il faut **être proactif pour veiller à donner la parole aux femmes et légitimer leurs interventions**, y compris face aux résistances.
- Le féminisme ne saurait se réduire à une posture valorisable professionnellement : c'est un **engagement à traduire en actes**, dans la vie professionnelle comme personnelle.
- **Visibiliser et nommer les inégalités** – ne pas laisser passer, parler, échanger – et rester vigilant dans un contexte de backlash, où éduquer et transmettre deviennent des actes de résistance à part entière.

Agir sur la parité dans les métiers, les équipes et la programmation

- Au quotidien, il s'agit d'adopter des gestes de vigilance : être attentif aux équilibres d'équipe, éviter les "métiers réservés", donner autant de place aux réalisatrices qu'aux réalisateurs.
- Des mesures plus structurantes sont également nécessaires : **envisager des quotas, chiffrer ses objectifs, travailler la parité par métier et par équipe, programmer en conscience**, notamment en contexte de festival.
- Plusieurs participants ont insisté sur l'importance de **tester et de questionner les règles qui se veulent vertueuses** : ne pas avoir peur d'expérimenter certaines mesures pour les évaluer et les ajuster en conséquence.

Entre hommes : rompre l'entre-soi et nommer les problèmes

- Changer ses habitudes de travail est un premier pas indispensable pour **éviter les cercles exclusifs qui alimentent l'entre-soi masculin.**
- **Responsabiliser les personnes problématiques** – leur signifier clairement que leur comportement n'est pas approprié / pose un problème – est une responsabilité que les hommes doivent assumer collectivement.
- (*Point débattu*) Certains participants sont allés jusqu'à évoquer la nécessité de **remettre en question ses propres liens avec des hommes dont les comportements sont problématiques.**

Réactions aux VHSS⁶ : écoute, soin et attractivité des métiers

- Être proactif sur le sujet des VHSS : participer à toutes les mesures pour plus de prévention, écoute active des victimes et connaissance / implication sur le sujet dans toute sa complexité.
- La prise en charge **des victimes** doit être considérée comme une responsabilité collective, et non comme une question secondaire.
- Des participants ont souligné que s'attaquer aux VHSS constitue aussi un levier concret pour rendre les métiers du cinéma plus attractifs et plus sûrs pour toutes et tous.

Agir au niveau structurel : management, gouvernance, et formation

Plusieurs participants ont relevé la nécessité de transformer en profondeur les structures qui organisent le pouvoir et la prise de décision dans le secteur.

- Il est nécessaire de **modifier les modes de gouvernance en profondeur** : adopter **davantage de collégialité** dans les lieux de pouvoir et **rendre plus transparents les espaces de décision** pourraient contribuer à plus de parité;
- Un problème de management structurel a été identifié : des hommes sont régulièrement propulsés à des positions clés sans formation adaptée. **Former à un management plus inclusif et apaisé** apparaît comme un impératif.
- Le fait de **prendre de la place dans les mouvements et associations qui œuvrent pour la parité** a également été mentionné comme un engagement concret et accessible.
- **Infuser la question féministe dans des structures non spécifiquement dédiées à ces enjeux** (écoles de cinéma, associations professionnelles, lieux de formation) a été évoqué.

Le cinéma comme vecteur de changement des représentations

- **Être vigilant sur la représentation des femmes dans les œuvres** et lutter activement contre les stéréotypes.
- **Faire preuve d'audace dans les choix narratifs** : proposer des alternatives moins stéréotypées et s'en faire la force de proposition.

⁶ Violences et harcèlement sexistes et sexuels.

QUESTION 3 — ENGAGEMENT INDIVIDUEL

“À partir de ma position précise dans la chaîne du cinéma, quelle action concrète je peux m’engager à mettre en œuvre dans les 6 prochains mois — et qu’ai-je à y gagner?”

Cette question appelait les participants à réfléchir individuellement à une seule action concrète, réaliste et mesurable qu’ils peuvent conduire depuis leur position, à l’inscrire sur un post-it et à la partager collectivement – ou pas. On peut dégager une liste (non-exhaustive) de ces actions autour de plusieurs catégories phares. Voici quelques engagements qui ont été affirmés :

AGIR SUR LE RECRUTEMENT ET LA COMPOSITION DES ÉQUIPES

- Prioriser l'embauche de femmes à des postes spécifiques (ex. prise de son).
- Recruter systématiquement de manière paritaire et développer son réseau de contacts féminins.
- Être attentif au travail, aussi, avec des collaboratrices et adopter une politique de recrutement orientée femmes et minorités.

AGIR SUR LA PROGRAMMATION ET LA VISIBILITÉ

- Mieux valoriser les femmes cinéastes dans la programmation et auprès du grand public (prix genrés dans les festivals, sélections conscientes du point de vue du genre des cinéastes).
- Quantifier la place des créatrices dans sa programmation et suivre son évolution dans le temps.
- Organiser une formation / un temps d’échange interne sur la place des femmes dans la programmation.
- Assurer la parité des couvertures dans son magazine (ex. au moins 3 sur 6 consacrées à des femmes ou à leurs œuvres).

AGIR SUR LA PRODUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT DES FILMS

- Engager le développement d’un film à budget moyen/élevé porté par une femme.
- Créditer visiblement les réalisatrices avec lesquelles on travaille.
- Réagir aux scénarios problématiques et proposer des alternatives.

AGIR SUR LA FORMATION ET LES PRATIQUES MANAGÉRIALES

- Mettre en place toutes les formations qui existent pour lutter contre les pratiques sexistes / faire appliquer la loi!
- Proposer une formation aux chef·fe·s de poste avant tournage pour un management plus horizontal et inclusif.

AGIR SUR LES STRUCTURES ET LES ORGANISATIONS

- Continuer à travailler à la parité des membres dans les institutions/commissions et la maintenir.
- Relancer le travail inter-organisations syndicales dans le cinéma pour inscrire la parité dans les règles collectives.

FAIRE CIRCULER LA PAROLE ET ÉLARGIR LE CERCLE

- Que plus d'hommes s'associent à ce type d'ateliers, rencontres et tables rondes.
- Prendre sa place dans les associations et structures qui s'impliquent sur la question de la parité dans le secteur.
- Créer un podcast dans la continuité de cet atelier pour faire circuler cette parole.