

Journée d'étude du 10 avril 2024 sur la question de l'inclusion, organisée par
le Collectif des Festivals de Cinéma et d'Audiovisuel de Nouvelle-Aquitaine
et ALCA Nouvelle-Aquitaine

Genre et parité

Introduction, Maguy Cisterne, Secrétaire Générale du Festival du Cinéma de Brive et Bruno Boutleux, Président d'ALCA Nouvelle-Aquitaine

Cette journée sera organisée en deux temps. La matinée sera consacrée à la question du genre et de la parité, et l'après-midi aux VHSS en collaboration avec ALCA. Cette journée a été programmée en fonction de nos préoccupations communes, ALCA s'orientant plus sur les filières, et le Collectif plutôt sur les organisations de festivals. (MC)

Bienvenue, en effet avec le Collectif des Festivals, ALCA a souhaité proposer une journée globale autour de ces sujets sensibles, notamment les VHSS. Je suis très heureux d'organiser cette journée, car effectivement il ne faut pas tenir pour acquis tous ces questionnements. L'actualité le prouve tous les jours. Je pense que c'est un sillon qu'il faut creuser encore plus, c'est même une obligation permanente pour les organisations comme les nôtres aujourd'hui de continuer de travailler sur ces sujets, car il reste beaucoup à faire. Je suis heureux que ALCA commence à travailler sur ces questionnements, et je souhaite que cela perdure. (BB)

Ce matin, le Collectif s'intéresse à la question du genre et de la parité. Il est parfois difficile, même quand on en a la volonté, de lutter contre nos préjugés ou nos habitudes concernant le genre. Je suis la première à devoir lutter au quotidien, même si sur le fond je suis tout à fait convaincue, mais sur la forme il m'arrive très régulièrement de continuer à avoir des réflexes genrés un peu lourds, totalement involontaires. Je vous souhaite la bienvenue à Brive, et je vous informe que demain nous poursuivons les débats avec la SRF et ALCA sur l'amélioration de l'état d'esprit sur les tournages et les VHSS, qui sont aussi des sujets de lutte très actuels. Est-ce que nous, les femmes, pouvons faire changer les choses ? Nous y croyons très fortement, nous espérons mais ce n'est pas sûr non plus.

Stéphanie Loustau (Co-présidente du Collectif des Festivals) : Pour situer ces travaux, cette journée s'inscrit sur une année consacrée à l'inclusion : trois journées de formation avec le Collectif des Festivals. Le collectif regroupe aujourd'hui 17 festivals de cinéma et audiovisuel de la Nouvelle-Aquitaine, dont celui de Brive au sein duquel nous aborderons le genre et la parité, puis en collaboration avec ALCA une thématique liée aux VHSS cet après-midi. Cette journée fait suite à deux années consécutives de travail sur d'autres thématiques et précède deux journées qui seront toujours orientées sur l'inclusion.

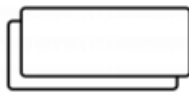
Arnaud Dumatin (Co-président du Collectif des Festivals) : Nous avons créé le Collectif, en 2020, au moment du COVID, où nous nous retrouvons tous les mois pour des réunions de travail. En 2021, nous avons mis en place des cycles de formation : l'idée étant de traiter chaque année des thèmes et des problématiques récentes qui nous concernent tous. Nous avons débuté avec l'écoresponsabilité en 2022, en balayant la transition numérique, les circuits courts, les mobilités, et la compensation carbone. En 2023, nous nous sommes axés sur le lien

entre le travail et le social, nous nous sommes intéressés aux équipes des festivals, les rémunérations des collaborateurs, les statuts, la fragilité des équipes... Ce thème a été repris par Carrefour des Festivals au niveau national appuyé par le Collectif des Précaires Sous Les écrans la dèche ; et c'est un sujet qu'on continue à aborder puisque nous travaillons actuellement à la mise en place d'une convention collective des festivals. Effectivement, nous nous sommes rendu compte que parmi les membres du carrefour des Festivals, qui compte 60 festivals, environ 30 % n'avaient pas de convention collective et ceux qui en avaient une était rattaché à des conventions diverses comme celles des Scènes Nationales ou celles de l'animation... Il n'y avait donc pas d'homogénéité dans les pratiques et une fragilité importante des équipes avec des disparités de revenus. Ces journées nous permettent donc d'évoluer de façon concrète, et ce sera le cas pour cette nouvelle thématique qui est l'inclusion et que nous avons décidé d'aborder en 2024. Il y aura trois sous-thématiques : la notion de genre et de parité, le handicap et l'accessibilité le 1^{er} juillet à la Rochelle et les diversités ethno-raciales et sociales en septembre à Biarritz. En octobre, il y aura une journée de restitution, de bilan, dans le cadre du FIFIB.

Chloé Folens, animatrice de la journée : Les questions et les enjeux que nous allons aborder aujourd'hui (faciliter l'accès à l'emploi, lutter pour des conditions de travail équitables, contre les discriminations, les stéréotypes, améliorer les représentations...) sont cruciales dans la recherche d'un idéal de parité, mais elles le sont aussi plus largement pour les questions d'inclusion (à savoir l'accueil de profils d'une diversité géographique et sociale forte, et l'accessibilité). L'ensemble des ressources abordées aujourd'hui sont également cruciales pour penser ces autres questions. Je vais vous exposer rapidement le déroulé de la table ronde et ensuite je donnerai la parole aux intervenant.e.s. L'idée, même si l'intitulé porte sur les questions de genre et de parité dans les manifestations, les festivals, puisqu'on est dans une logique d'écosystème où la diffusion et la création sont complètement dépendantes et où les constats que nous pouvons en tirer à l'étape de la fabrication des films et les leviers qu'on peut mettre en œuvre à cette étape pour améliorer la parité, peuvent être décalqués aux situations de diffusions. J'aimerais que nous suivions le parcours d'un film, de sa fabrication jusqu'à sa présentation en festival pour explorer comment on constate des inégalités de genre, et comment des initiatives réglementaires et associatives ont été mises en œuvre pour les résorber au possible. Pour en parler aujourd'hui, nous avons Mathy Mendy (coordinatrice de la Bible 50/50 et du programme de mentorat), Thomas Delemer (conseiller en évolution professionnelle au sein de l'AFDAS), Sancia Terrioux (juriste au Centre d'Information pour le Droit des Femmes et des Familles), Marie Renard (déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité), Gaele Rhodes et Chloé Munich (Centre Alice Guy). Avant d'entrer plus spécifiquement dans l'articulation des questions de discriminations sexistes, de stéréotypes de genres, et la filière cinéma, je voudrai laisser la parole à Marie et Sancia pour une introduction plus large sur ce que sont les problématiques de genre et les objectifs de parité aujourd'hui dans le monde du travail en général.

Marie Renard (Déléguée Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité) : Nous exerçons sous l'autorité des préfets, à la coordination de la politique publique des droits des femmes et de l'égalité. Cette politique publique se décline en 3 grands axes : la lutte contre les violences faites aux femmes (dont les VHSS, en entreprise par exemple), l'égalité professionnelle (mixité) car en moyenne, en France, nous en sommes à 24 % d'écart de salaire et 42 % d'écart de retraite entre les hommes et les femmes. La discrimination pure est

résiduelle, elle est estimée à 6 % dans le privé et 3-4 % dans le public. Ces 24 % s'expliquent par la nature et le niveau des métiers occupés par les femmes puisqu'il est bien connu que les femmes ont le gène des vieux, des bébés et des malades... On les retrouve majoritairement dans les métiers du soin, métiers qui, en France, sont peu reconnus et mal rémunérés. On retrouve aussi ces femmes majoritairement dans les postes à temps partiel, qui est la plupart du temps subi. Ces femmes sont aussi souvent mères de famille monoparentale puisqu'à 84 % ce sont des femmes qui sont à la tête de ces familles-là. Donc, lorsque nous sommes dans cette situation, que l'on a un emploi avec des horaires décalés, que l'on travaille de nuit à l'hôpital... Ces 24 % d'écart de salaire s'expliquent par, ce qu'appelle l'INSEE, la ségrégation horizontale des métiers. L'INSEE a défini 87 familles de métiers, dont 10 seulement qui sont mixtes. Alors là on ne parle pas de parité, mais plutôt de mixité : 40 % et 60 %. Évidemment, les familles de métiers les plus féminisées sont les moins bien rémunérées, et celles qui sont les plus masculinisées sont beaucoup plus rémunérées. En plus de cette ségrégation horizontale des métiers, sur laquelle on doit faire le lien avec l'orientation professionnelle des jeunes, il faut avoir une réflexion collective. Il n'y a pas à regarder les chiffres, les femmes dans l'industrie, les entreprises de travaux publics, les métiers du bâtiment... sont considérés comme stéréotypes car ce sont des métiers « dangereux », « répugnants » pour elles. Mais aujourd'hui, les usines ne ressemblent plus à celles du XVIIIe ou du XIXe siècle. Cette ségrégation est donc accouplée avec le plafond de verre, c'est-à-dire que dans les métiers qu'elles occupent, les femmes occupent rarement des postes à responsabilité. La loi intervient pour obliger l'entreprise à mixer les équipes dans les différentes instances des entreprises ; c'est l'index de l'égalité, et il s'applique à la fonction publique seulement depuis l'été dernier. Ces discriminations que l'on retrouve en chiffres sont dues à la promotion de la culture de l'égalité, et là nous sommes sur l'identification de l'impact négatif des stéréotypes de genre. D'où sortent ces stéréotypes ? Qu'est-ce qui, dans l'imaginaire collectif, fait que nous pensons qu'une femme n'est pas capable de, où que l'on assigne une place ou un comportement qui fait que l'on essentialise la femme : elle est douce, gentille, obéissante, à l'écoute... une petite fille ne saute pas dans les flaques, ni ne grimpe sur un arbre, ne hurle pas, ne crie pas... On pourrait se dire que c'est justement stéréotypé, exagéré, mais malheureusement non car nous avons collectivement des stéréotypes et nous les transmettons. Donc ce travail se base sur la déconstruction de ces stéréotypes qui sont assignés aux filles et aux garçons. Il y a donc un travail collectif à faire par les éducateurs, au sens large, pas seulement l'Éducation Nationale mais aussi les parents, les éducateurs sportifs... Les métiers de l'audiovisuel aussi par exemple : qu'est-ce que l'image transmet de la place de la femme et des filles ? Il existe des politiques publiques qui ont pour objectif de développer sur des territoires, comme ici en Corrèze par exemple, les collaborations les plus intéressantes possibles avec les milieux économiques, artistiques ; en Corrèze, il y a un collectif de femmes artistes, d'appui et de soutien à la création artistique pour essayer de lutter contre la double peine de l'isolement, de la difficulté de la création artistique et de la charge mentale de travail des femmes créatrices dans tous les domaines. Nous essayons de mettre en œuvre des dispositifs pour travailler à lutter contre les conséquences négatives de ces stéréotypes. Je vais donc laisser la parole à Sancia qui creusera un peu plus le domaine des stéréotypes qui, pour moi, est nécessaire de comprendre d'où ils viennent, qu'est-ce qu'ils sont, ce qu'ils représentent et en quoi il est indispensable de lutter contre leur impact négatif.



Sancia Terrioux (Juriste au Centre d'Information pour le Droit des Femmes et des Familles du Limousin et sur l'antenne de la Corrèze) : Les CIDFF ont été créés dans les années 70, après une évolution législative en matière de droit des femmes extrêmement importante et la demande qui avait été faite c'était de permettre aux femmes d'avoir un lieu d'information pour connaître leurs droits, les faire valoir et acquérir une certaine autonomie. C'est comme ça que les CIDFF ont été créés : il y en a un par département en France et donc parmi les missions qui nous sont confiées par l'État dans le cadre de l'agrément, nous avons comme mission première l'information juridique. Puis nous avons deux autres sous-missions : la promotion de l'égalité entre les femmes/filles et les hommes/garçons, ainsi que la lutte contre les VHSS. C'est donc à ce titre là que nous menons des actions de prévention, de sensibilisation, sur différentes thématiques ; une thématique qui tourne autour de l'impact négatif des stéréotypes, mais aussi du sexisme ordinaire, et souvent lorsque je fais des présentations j'explique que c'est comme si on prenait une pelote de laine et puis on commence par le bout, donc les stéréotypes de genres, que l'on distingue par les stéréotypes de sexes, et puis après on tire et on retrouve le sexisme ordinaire, puis après les agissements sexistes (harcèlement, agressions, et des crimes parfois très importants). Dans le monde du travail, il existe des situations de viols et malheureusement notre objectif, comme celui du Centre Alice Guy, est de travailler dès le plus jeune âge à déconstruire ces stéréotypes, à amener à une prise de conscience collective car quand on présente notre travail, la plupart des personnes me disent : « *non mais aujourd'hui ça a vraiment bien avancé, les jouets ne sont plus que pour filles ou pour garçons, franchement ça c'est acquis* », sauf qu'il n'y a pas que les jouets qui sont le symbole de cette déconstruction stéréotypique, c'est beaucoup plus large. Lorsque l'on est adulte on est marqué par l'éducation que nous ont inculqué nos parents, mais aussi par les médias, les films, les dessins animés, la littérature jeunesse, les publicités... Tout un ensemble de « cadeaux » qui viennent encore nous dire comment on doit se comporter quand on est femme ou homme, avec la pression de la féminité ou de la virilité. Ce qui est intéressant pour nous actuellement, c'est de ramener cette notion de stéréotype et de voir comment ça se construit. Les stéréotypes c'est une idée reçue, un préjugé, des idées que l'on peut se faire en fonction des catégories que l'on décide, ce qui sous-entendrait que les femmes ont des prédispositions à exercer certains métiers, à avoir certaines compétences, certaines qualités, c'est la même chose pour les hommes. Ce qui sous-entendrait qu'il y a certaines tâches qui ne pourraient pas être effectuées par des hommes ou par des femmes sous prétexte de ces stéréotypes. La construction des stéréotypes commence dès notre plus jeune âge et avant même que l'on soit nés. Nous avons tous vécu l'annonce de l'arrivée d'un enfant, on annonce le sexe et la réaction de nos entourages est souvent très stéréotypée : « *oh la la..donc si c'est une fille tu vas pouvoir te faire plaisir avec des petites robes, tu vas voir c'est super chouette !* », si c'est un troisième garçon : « *oh la la ma pauvre je te plains, tu vas bouger là tu vas voir ça va être terrible...* », si c'est la troisième fille, et là on s'adresse au papa on va lui dire : « *et non tu n'auras pas ton mot à dire, tu ne feras pas la loi à la maison !* » et puis si c'est une première fille auprès d'un papa, on lui dira : « *oh mais tu verras la relation père/fille c'est merveilleux !* » ; on voit bien que quand le papa va avoir un garçon on lui dira qu'il pourra partager le foot, le rugby etc. Souvent, quand je fais cette démonstration, je demande aux gens où se trouve l'enfant dans l'histoire ? Mais en fait, il est dans le ventre, on ne le connaît pas encore, on ne sait pas quel sera son caractère, mais on a déjà défini tout ça sauf que cet enfant n'a pas encore dit ou fait quoique ce soit. Nous, ainsi que notre entourage, sommes dans cette attente d'un certain comportement en fonction de l'annonce du sexe du bébé ; et nous aurons des cadeaux

stéréotypés, comme les bodys où il est écrit « belle comme maman » ou « fort comme papa ». Quand on me dit que tout va bien au niveau des stéréotypes, que le rose pour les filles est désuet et que le bleu pour les garçons c'est passé, et bien nous avons quand même les baby showers qui annoncent le sexe de l'enfant et qui s'ancre dans les stéréotypes (bleu si c'est un garçon, rose pour les filles). Le discours est complètement paradoxal car nous nous accordons sur les côtés néfastes des stéréotypes, mais en réalité on se rend compte que ce n'est pas tout à fait vrai et nous sommes encore loin d'une liberté car déconstruire les stéréotypes ce n'est pas gommer les différences filles/garçons, mais se dire que chaque individu est singulier et unique : il faut partir de ceci pour savoir qui nous serons plus tard. Peu importe que je sois un garçon ou une fille, dans mes choix professionnels, dans mes choix d'activités, de jouets, l'objectif est de ramener l'individu sans faire attention à son sexe ou à son genre et souvent on a tendance à dire que les féministes veulent tout gommer, non, les gens ont le droit d'aimer le bleu parce qu'ils aiment ça, tout comme les filles ont le droit d'aimer le rose, mais il ne faut pas se sentir obligé d'aimer ces couleurs. C'est important de remettre l'individu au cœur de tout ça parce qu'on le voit dans les choix d'orientation professionnelle... On demande à un enfant de commencer à s'orienter vers ses 14 ans, durant l'adolescence, qui est un moment important : on a envie d'appartenir à un groupe, une catégorie, un sexe et c'est souvent un âge où l'on ne sait pas trop, donc on va se diriger vers des métiers où l'on se sent hyper représenté, on fait un choix d'orientation parfois par défaut et on va vers des métiers féminisés (pour les filles) et masculinisés (pour les garçons). Lorsque la ville de Brive a organisé les tables rondes de la mixité avec des gens qui sont venus témoigner d'un choix d'orientation là où on ne les attendait pas, nous avons un homme esthéticien et les jeunes le voyaient comme un gros pervers se rinçant l'œil toute la journée... Ce qui ressort de ces témoignages c'est que leurs choix sont faits lorsqu'ils ont la trentaine, dès lors qu'ils ont réussi à se sortir de cette pression sociale, familiale, amicale... Ils ont décidé de faire quelque chose qui leur correspond réellement. Il y a eu aussi beaucoup d'auto-censure dans leurs témoignages : une fois qu'ils ont assumé leur choix de métier, l'accueil fait par l'entourage n'était pas du tout celui auquel ils s'attendaient c'était plutôt un accueil positif. Nous pouvons aussi parler du sexisme ordinaire : ce n'est pas une « blague », car il y a également des impacts qui découlent de situation de harcèlements. Le sexisme ordinaire à trois formes : le sexisme hostile, il n'y a pas d'idées sur ce que la personne a voulu porter, qui est apparue en 1968 ; le sexisme masqué, celui qui est politiquement correct ; enfin le sexisme ambivalent, souvent associé au paternalisme infantilisant... C'est, par exemple, une cheffe de service qui arrive dans une collectivité, majoritairement servie par des hommes, où le responsable, pensant bien faire, va donner un discours de présentation dans lequel il n'a jamais été question de son parcours professionnel, des projets qu'elle a pu mener... On a juste pointé du doigt les difficultés potentielles qu'elle pourrait rencontrer en tant que manageuse avec une équipe majoritairement composée d'hommes et donc elle a été décrédibilisée en tant que responsable... Et ça c'est le soi-disant sexisme ambivalent. Cela ne tombe pas sous le coup de la loi, on a tendance à légitimer ce comportement, « *si elle ne rigole pas à cette blague c'est qu'elle doit avoir ses règles !* ». Toutes ces attentes vont peser, et vont amener des à des injonctions paradoxales. C'est ce sur quoi nous souhaitons vous sensibiliser, sur ces stéréotypes très ancrés en nous, et que nous luttons, nous déconstruisons. Malgré tout, ils exercent encore une influence sur nos choix professionnels.

Chloé Folens : Mathy Mendy va nous parler de la façon dont les stéréotypes orientent, conditionnent, nos choix professionnels, et comment cela se matérialise dans le champ de la

fabrication cinématographique à la fois du côté des salariés, mais aussi des employeurs qui n'offrent pas d'opportunités sur la base de ces préjugés sexistes.

Mathy Mendy (Chargée de projet bible 50/50 et programme de mentorat) : Pour parler de la création, il faut savoir qu'il y a 27 % de femmes réalisatrices ; j'ai longtemps pensé que nous étions les champions d'Europe, mais en fait les pays nordiques dépassent les 30 %. Après ce n'est pas du tout la même industrie qu'en France. 33 % de ces femmes font du documentaire, 26 % de la fiction et 13 % font du film d'animation. Nous pouvons parler aussi de la part importante des femmes qui réalisent leur premier film, moins on fait de film et plus la part est importante. Entre 2013 et 2022, 29 % de femmes ont réalisé leur premier film mais en fait plus on avance dans ces carrières là et moins elles sont présentes puisqu'au 2^{ème} film on passe à 23%, puis au 3^{ème} 24% (en comptant les coréalizations), au 4^{ème} film 14%, enfin au 5^{ème} film 11%. D'ailleurs, il y a peu d'exemples de carrières de femmes ayant fait plus de cinq longs métrages. Je voulais aussi parler du budget car il y a une corrélation entre le fait que moins un film a de moyens et plus la part des femmes est importante : dans les proportions, il y a $\frac{3}{4}$ des réalisatrices qui disposent d'un budget inférieur à 4 millions d'euros. La conséquence se fait dans le recrutement et aussi dans les salaires de toutes les équipes. Les blockbusters féminins restent des exceptions, il peut y en avoir deux ou trois dans l'année, mais cela reste peu. Et c'est ainsi que nous comprenons pourquoi la part des femmes dans le documentaire est plus importante. Je voulais aussi parler de la place des femmes à certains postes, comme la technique. Aujourd'hui, seulement 15 % des femmes sont dans le son, 30 % sont dans l'image, les cheffes de post sont aussi très minoritaires. Lorsque l'on est une femme, il y a très souvent cette suspicion de prétendue autorité, des jeux de postures se mettent en place pour montrer que l'on peut gérer des équipes quitte à parfois en faire trop. L'objectif du Collectif 50/50 c'est de pouvoir faire en sorte que les femmes investissent ces métiers où elles sont sous représentés, et d'autant plus en tant que cheffes de posts ; le problème est d'obtenir la confiance d'une équipe de production et ce sont des difficultés souvent rencontrées. Nous avons peu de données, mais concernant l'image par exemple, l'association Femmes à la Caméra a pu en collecter auprès de leur secteur d'activité : c'est tout un travail d'organisation et de recherches de la part de ces organismes et parfois les informations sont compliquées à trouver. Parmi les métiers où les femmes sont aussi peu représentées, nous pouvons penser aux compositrices de musiques à l'image : 7% en 2022, et la première fois que l'une d'entre elles remportait un César de la Meilleure Musique de Film en 2023 fût Irène Drésel. Ce sont des chiffres qui évoluent très peu. Nous pouvons également citer le travail de l'association Troisième Autrice qui œuvre justement pour valoriser ce travail. On parle aussi d'un milieu dont les préjugés et l'ambiance peuvent être assez toxiques : je pense au témoignage d'une amie régisseuse qui parle de stratégies pour ne pas être embêtée et pour travailler dans de meilleures conditions (ne pas se maquiller, adopter des uniformes de travail totalement à l'opposé de ce qu'elles peuvent porter dans le civil, changer de posture, de façon de parler, pour soit être acceptée ou ne pas rencontrer de problèmes...). Évidemment je ne dis pas que tous les techniciens sont comme ça, mais malheureusement ce sont des stratégies qui restent encore trop souvent adoptées par les femmes. Nous ne pouvons pas parler de parité sans évoquer les inégalités de salaires. Une étude de Pour Les Femmes Dans les Médias démontre que, lors d'un baromètre pour la diversité organisé fin 2023 sur la constitution des équipes dans la société de l'audiovisuel, il y a 75 % de femmes qui déclaraient avoir été victime d'une discrimination liée à leur genre ; lorsque l'on croise genre et données ethno raciales, on passe à 90 % des femmes, d'où l'importance de corréliser et d'être plus intersectionnel sur ces

données. Enfin, il y a la question de la parentalité vécue comme un obstacle (que l'on soit intermittente, autrice ou salariée), notamment les intermittentes qui doivent adopter des stratégies d'informations pour pouvoir bénéficier d'un congés maternité (par exemple les « maternittentes »). Ce n'est pas une plainte, mais le but est de recueillir les témoignages et d'être force de proposition pour apporter des solutions.

Chloé Folens : Il est impératif de lutter contre l'imprégnation des préjugés sexistes, lutter contre les écarts de salaires... Car plus les équipes sont féminisées, plus l'impact est concret et direct sur les films qui sont montrés. Les festivals accueillent souvent des espaces qui sont dédiés à la création (résidences, pitches...), ce qui amène à être conscients de la condition des autrices.

Mathy Mendy : Effectivement cela a des conséquences sur ce que nous voyons à l'écran, et par rapport à la constitution des équipes de femmes réalisatrices on remarque que c'est beaucoup plus mixte et paritaire.

Chloé Folens : Avant d'arriver sur la question des contenus, nous pourrions parler des leviers mis en place pour accompagner les femmes, les informer.

Mathy Mendy : Les outils que le collectif met en place sont la Bible 50/50, un annuaire inclusif en ligne qui permet de valoriser les professionnels sous-représentés dans l'industrie. C'est un outil gratuit, il y a des critères pour y être référencé et les recruteurs peuvent naviguer sur cet annuaire si besoin. Les postes représentés dans l'annuaire sont divers, il n'y a pas que des postes dans la technique. Il y a aussi le Mentorat, qui permet aux jeunes de se mettre en lien avec un professionnel. L'idée est de permettre de se faire un réseau professionnel, et d'adopter une relation de confiance, sans vendre du rêve concernant tel ou tel métier, mais plutôt parler concrètement. C'est accessible partout en France, et pour tout le monde. L'idée est aussi de pouvoir se rendre à des festivals tout au long de l'année, ce qui permet de mieux comprendre l'industrie. Il ne faut pas de diplôme spécifique. Le bonus parité bonification de 15 %, dont les équipes sont paritaires, a été adopté par le CNC en 2019 ; aujourd'hui il y a 35 % de parité ce qui est plutôt favorable : c'est d'autant plus un levier pour permettre aux femmes d'être cheffes de postes sur des longs métrages.

Thomas Delemer (Conseiller en évolution professionnelle au sein de l'AFDAS) : L'AFDAS accompagne les acteurs de la culture et l'industrie créative dans le développement des compétences des salariés. Il y a des financements de formations possibles, mais ce n'est pas tout : depuis la réforme de 2019, nous tenons à accompagner les gens à la sensibilisation à la transition écologique. C'est un sujet que nous avons déjà pensé, mais nous savons que derrière ce sujet très vaste, on se demande quelle est la responsabilité de l'entreprise auprès de ces différents acteurs, comment on peut faire mieux (dans la production, la diffusion...) et comment on peut travailler sur tout ceci pour faire en sorte que tout le monde soit mieux intégré dans l'ensemble des activités. Je voudrais vraiment souligner l'égalité et le côté inclusif : l'égalité passe aussi par les questionnements sur notre façon de recruter. Nous avons donc mis en place un outil de diagnostic assez simple qui permet de se questionner sur les obligations en tant qu'employeur, si on adopte les bonnes pratiques dans la structure, et comment on peut corriger ou mettre en place ces pratiques-là. Il permet de se situer, et de prioriser. Il faut imaginer une boîte avec trois tiroirs qui contiennent des outils de sensibilisation et qui vont

permettre de s'informer sur ce qui a été exposé depuis le début de cette table ronde. Il y a beaucoup de choses à prendre en compte et on peut se sentir perdu, donc le but ici est de clarifier et engager à l'agissement. Il est nécessaire de s'informer et de se sensibiliser pour ensuite agir d'une certaine manière. Ces actions de formations sont un des leviers qui sont utilisables, mais cela convient qu'un plan d'action a déjà été pensé avec des objectifs. L'AFDAS a mis en place un système d'accompagnement avec un consultant RH qui va permettre d'aborder ce genre de questions et ainsi structurer une démarche inclusive. Cette dernière qui est donc axée vers la parité, l'égalité, la diversité... En plus de cet outil d'autodiagnostic, nous proposons des fiches d'aide.

Chloé Folens : Puisqu'il y a eu un amorçage avec l'obligation pour les professionnels du cinéma employeurs de suivre une formation de prévention aux VHSS, est-ce que ces derniers s'engagent dans ces formations qui, certes ne sont pas obligatoires, mais permettent de penser son recrutement ?

Thomas Delemer : Nous sommes dans une démarche de développement durable, nous souhaitons que les organisations/activités perdurent dans le temps, pérennisent les emplois et sécurisent le parcours professionnel des employés. Sur les RSE, il y a un réel changement. Au niveau des violences, dans le spectacle vivant, il y a des socio-conditionnalités qui ont été mises en place, notamment au niveau de l'attribution de subventions. Il y a 2 points d'entrées nécessaires pour que ces idées-là infusent et soient plus visibles dans toute l'organisation : le dirigeant est celui qui va impulser la démarche dans son organisation, mais la sensibilisation de l'ensemble du personnel est très importante car chacun aura son propre raisonnement et cela permet d'intégrer ces idées. Après ces obligations mises en place, nous avons commencé à voir apparaître des démarches plus poussées de la part des structures. En 2022, dans le spectacle vivant, 2 000 € de formation ont été financées sur la thématique des VHSS. En 2024, c'est 250 000 € de financement avec des nouvelles formations et la mise en place d'un référent VHSS. Il faut donc déconstruire la représentation de la parité homme/femme, et adopter une démarche plus inclusive : c'est pour cela que je préfère parler de diversité plutôt que d'égalité.

Chloé Folens : Est-ce que les formations que vous proposez travaillent sur la déconstruction des stéréotypes, sur les opportunités professionnelles ?

Thomas Delemer : Nos formations ouvrent au dialogue social, permettent de mesurer les impacts. Nous essayons d'échanger au niveau des intermittents du spectacle avec la mise en place d'accompagnements individuels comme les appuis conseils carrière. Nous réfléchissons avec eux sur leur projet professionnel, et les accompagnons dans leur réflexion. L'objectif est de travailler sur les compétences, et étudier les possibilités d'évolution.

Chloé Folens : Nous allons maintenant nous pencher sur la question des représentations puisque le cinéma se nourrit et renforce ces stéréotypes. Et c'est là tout le travail du Centre Alice Guy de déconstruire tout ça.

Gaëlle Rhodes (Centre Alice Guy) : Le Centre Alice Guy est une jeune association basée à Tulle, créée il y a 2 ans et demi. Nous sommes partis d'un constat : tout ce qu'on a lu, vu, écouté, ne représentent pas l'égalité. Ces représentations que nous voyons quotidiennement ont un impact sur le réel. Nous essayons de travailler à partir d'images, de récits, notamment avec

Chloé, autour de projets dans les établissements scolaires par le biais d'ateliers vidéo : ils questionnent ces représentations, ce qu'ils consomment en termes d'audiovisuel.

Chloé Munich (Centre Alice Guy) : Les ateliers débutent par une analyse de supports concernant les stéréotypes, nous nous appuyons sur leur consommation et leur vécu. C'est un âge où les stéréotypes sont assez importants, donc en partant de leur expérience de vie nous arrivons à créer des récits. Il y a aussi des ateliers d'écriture qui permettent aux jeunes de témoigner et de s'approprier le sujet. Nous avons ressenti le besoin de se former aux VHSS car plus on créait des espaces de discussion, plus nous avons récolté des récits violents donc il a fallu pouvoir accueillir ses paroles là de la bonne manière.

Chloé Folens : Ce questionnement sur les contenus vous le pratiquez dans le cadre de l'éducation aux images, donc avec un public jeune, mais il est à noter que c'est quelque chose qui peut être extrêmement fécond pour la programmation culturelle. Je tenais à citer ces exemples que j'ai trouvés en lisant l'étude du Lab' des Femmes concernant la place de ces dernières dans l'industrie du cinéma européen : ces sensibilisations c'est aussi quelque chose que divers instituts de financements européens ont mis en place pour leurs commissions de sélection, pour leurs employés, pour leurs conseils d'administration. En Islande, les consultants de l'Institut du Film sont sensibilisés aux critères du test Bechdel-Wallace pour s'assurer que les récits qu'ils soutiennent ont un impact positif sur la représentation féminine.

Mathy Mendy : L'étude Cinégalité se base sur 115 films sortis en 2019, les plus vus. L'idée est de s'inspirer du baromètre de la diversité de l'ARCOM. À la différence du travail mené par l'ARCOM, nous croisons les données de genre, ethno raciales etc. Ce qui nous permet d'analyser ces données différemment. Quelques exemples : les personnages féminins qui sont moins bien représentés en tant que personnages principaux (40% contre 60% de personnages masculins), ce sont beaucoup de rôles de « faire valoir », il y a aussi la question de l'âgeisme... Nous analysons aussi des données liées aux catégories socio-professionnelles, l'implantation géographique des personnages (les ¾ des films se passent en région parisienne par exemple). Tout ceci est à mettre en lien avec la fréquentation des publics dans les salles, ce que le public demande. Il va y avoir une démarche populiste, et cette étude permet de démontrer tout ça. De plus, la parité a une incidence sur les récits qui sont créés et cela renouvelle le cinéma.

Gaëlle Rhodes : Effectivement, lors de nos ateliers nous constatons qu'avec le fait qu'il y ait des représentations diverses, notamment par exemple au niveau de la diversité raciale, les stéréotypes sont plus que présents. Nous avons souvent des remarques au niveau des minorités de genre, mais comme il y a de plus en plus de contenus diversifiés, les jeunes ont quand même un point d'ancrage concret. Malgré tout, nous nous rendons compte qu'il y a quand même des disparités qu'il faut travailler.

Marie Renard : Ce qui n'est pas visible, qui n'est pas nommé n'existe pas, en particulier dans l'esprit en construction des plus jeunes. Donc si dans aucune image vous ne voyez une femme dans une situation de responsabilité, de décision, si vous voyez des femmes jeunes, belles, avec un rôle de faire valoir...Les images imprègnent. Le Haut Conseil à l'Égalité a étudié les publications TikTok et Instagram : 78 % de ces publications sont sexistes. Or, ce sont les lieux où les jeunes voient le monde (les publications) donc ce qui alimente la banalisation d'une place infériorisée des femmes dans la société en générale. Plus de 50% des enfants en CM1

ont déjà vu des vidéos pornographiques. Cela veut dire que les jeunes ont une vision de la sexualité socialement acceptable, on ne sait pas vers où ils se dirigent à cause de ces images-là. Nous manquons de contre-modèles, nous sommes conscients de nos responsabilités pour la mise en place de ces contre-modèles. Nous avons un travail à faire sur comment faire passer le message, comment élever les consciences sur le poids des images et des stéréotypes.

Sancia Terrioux : Je vais citer les chiffres que Lucile Peytavin met en avant dans son ouvrage *Le Coût de la Virilité* : 96 % d'hommes composent la population carcérale. Elle alerte sur le rapport que les garçons ont avec la violence. Il y a toujours cette corrélation dans le cinéma par exemple, et la féminité est la victime. C'est une responsabilité collective, il faut d'abord travailler individuellement sur ceci avant de porter un quelconque discours, car parfois il y a une différence énorme entre ce discours et la pratique. C'est donc une question sociétale qui concerne aussi les hommes.

Chloé Munich : Nous vivons ceci quotidiennement avec Gaëlle lorsque nous proposons les ateliers. Finalement, les établissements font appel à nous et lorsque nous arrivons devant les jeunes, ils connaissent très bien les attendus donc ils vont aller dans notre sens. Puis au bout de quelque temps nous arrivons à faire sauter le verrou chez les jeunes, et nous constatons que les adultes des établissements (professeurs, administration...) ne sont pas formés à tout ça et ne sont pas prêts à lâcher leurs habitudes, ne montrer aucun intérêt pour les démarches que nous proposons.

Mathy Mendy : Le cinéma peut promouvoir des modèles formidables et d'autant plus s'il y a une mixité derrière la caméra qui fait qu'on va vers des récits plus inclusifs, encore faut-il que celles et ceux qui les font aient une visibilité. Nous arrivons donc à la question des gestes de programmation, la valorisation du matrimoine, l'accompagnement des films de femmes, de leur visibilité en festival. Au Collectif 50/50, vous avez une initiative de ciné-club qui permet à la valorisation des films matrimoniaux. Nous proposons cela depuis plusieurs années. L'idée est d'avoir un cinéclub une fois tous les deux mois en proposant un film en avant-première avec un tarif préférentiel pour les adhérents, puis une rencontre avec les équipes du film. Ce sont des films réalisés par des femmes uniquement. Il y a une concentration en région parisienne, ce que je trouve très problématique. Nous tentons de décentraliser nos initiatives en proposant des ciné-clubs à Bordeaux par exemple... Sur nos réseaux sociaux, nous recensons tous les mercredi les sorties de film réalisés ou co-réalisés par des femmes pour les valoriser.

Chloé Folens : J'ai lu sur le site du Collectif 50/50 qu'il y avait une réflexion qui avait été engagée avec la Direction du Patrimoine du CNC pour porter une attention plus particulière aux films de femmes dans l'attribution des aides à la restauration, à la numérisation, pour faciliter l'organisation de rétrospectives, de focus sur ces femmes qui ont été invisibilisées dans l'histoire du cinéma et dans les manifestations culturelles (que ce soient des monteuses, des cheffes opératrices...)

Mathy Mendy : Nous essayons d'accompagner toutes ces initiatives. Il y a effectivement la question de la restauration des films, mais aussi « *quelle femme allons-nous mettre en avant ?* ». Mais c'est important pour nous de réaliser ce travail de valorisation. Le travail en salle, ou des festivals, est donc primordial. Nous avons réalisé une étude comparative de la

sélection des femmes dans divers festivals, particulièrement ceux de Cannes, Berlin et Venise, sur plusieurs années. Nous sommes partis de la genèse de ces festivals jusqu'à aujourd'hui. Pour Cannes, la part de réalisatrices en compétition officielle n'a jamais dépassé les 33 % (dernières données de 2023) et d'ailleurs le festival a pas mal « fanfaronné » sur ces résultats... Certes, c'est toujours mieux que les années précédentes, mais nous pouvons faire mieux. Tout comme les lauréates de la Palme d'Or. Nous communiquons beaucoup sur ces données, qui sont souvent reprises, afin de faire réagir les gens.

Chloé Folens : Cette relative absence des femmes dans la sélection elle est évidemment à mettre en rapport avec la place des femmes dans le comité de sélection et la direction artistique des festivals. Les chiffres au global, sur les 89 festivals qui vous ont transmis ces derniers après avoir été signataires de la charte, sont encourageants : 56 % de femmes au poste de direction artistique, mais on ne confie pas aux femmes de gros budgets. Plus la manifestation est ambitieuse, et moins on confie aux femmes.

Intervention public – C'est aussi une question de budget, si vous êtes dans un festival où vous n'avez pas d'argent, vous n'avez pas forcément les moyens d'avoir un comité de sélection. Pour ma part, je n'en ai pas et je trouve que le souci vient de la production : s'il n'y a pas de films réalisés par des femmes, par des personnes non-binaires, pour faire la parité, c'est parce que c'est difficile car il y a un problème de volume.

Chloé Folens : Évidemment, il y a un problème d'accès à la réalisation qui fait qu'en définitif il y a moins de volume au moment des sélections.

Intervention public – Nous pouvons aussi parler du fait que Thierry Frémeaux soit à la tête du festival depuis plus de 20 ans. Le fait qu'il y ait eu une présidente qui ait été nommée pour lui permettre de continuer à effectuer son travail...

Mathy Mendy : Effectivement, la longévité des directeurs de festivals aux côtés des directrices/présidentes administrative est abordée dans l'étude du Collectif 50/50. Dans le corpus de 2019, seulement 1% des personnes non-binaires sont représentées dans le paysage cinématographique. Nous sommes en lien avec Représentrans par exemple. Nous travaillons aussi sur l'inclusion professionnelle des personnes non-binaires, nous essayons d'être le plus collégial possible, même s'il existe déjà beaucoup d'associations.

Chloé Folens : En l'occurrence les chiffres que j'ai donnés proviennent des festivals qui disposaient de comités de sélection. Ces statistiques ne sont pas faussées par le cas de festivals qui fonctionneraient sans comité de sélection.

Mathy Mendy : Cette charte des festivals pour la parité a été lancée en 2019, et signée par 150 festivals du monde entier et de diverse taille. Nous travaillons sur une mise à jour de cette charte.

Chloé Folens : Les principes de cette charte : demander aux festivals de générer leurs statistiques pour avoir une visibilité sur le volume de films reçus, de films sélectionnés avec une répartition genrée de l'un et de l'autre, d'être transparent sur la composition de leur comité de sélection, de rechercher un objectif de parité dans leurs instances dirigeantes et

chaque année de communiquer sur ces chiffres pour permettre un suivi sur la durée des évolutions. Ces données ne portent que sur les comités de sélection et les comités de dirigeants, mais jamais sur les équipes au total. Toutes les études menées sur la composition des équipes, les écarts salariaux, sur la précarité juridique etc. manquent cruellement de données pour dresser des constats et imaginer des leviers. L'étude « Genre et bénévolat » du Conseil National des Chambres Régionales de l'Économie Sociale réalisée en juin 2020 témoigne du fort impact du genre sur la disponibilité au bénévolat, qu'il y a des responsabilités associatives différentes qui sont confiées aux femmes et aux hommes dans le cadre du bénévolat, que la parentalité a des impacts forts. Donc, la question du genre et de la parité dans les manifestations cinématographiques se pose au niveau des personnes qui portent les films, au niveau des gestes de programmation, mais aussi en interne au niveau des équipes.

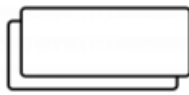
Intervention public – Je voulais parler des diffuseurs, des acheteurs. Nous organisons des pitchs de temps en temps, et je me souviens d'un pitch il y a 5 ans : des réalisatrices qui voulaient faire un documentaire sur un cercle de parole de femmes et un diffuseur présent dans la salle les attaque en les traitant de « sectaires ». Il y a 2 ans, pendant une autre session pitch, un réalisateur vient parler d'un film sur un sport et un producteur adorait sa proposition, puis une femme présente son pitch sur la sexualité féminine et la première chose que ce producteur lui dit est qu'il ne voit pas son film. La place du diffuseur est hyper importante, mais essayent-ils de se déconstruire ? Il y a un vrai problème là-dessus.

Mathy Mendy : Effectivement, nous essayons d'aborder ceci avec les diffuseurs et les productions. C'est quelque chose qui revient souvent, cela reste le nerf de la guerre. Je pense notamment à l'association Pour les Femmes Dans les Médias qui œuvre beaucoup à ce niveau-là. Il y a aussi des préjugés sur ce que le public attend. De plus, parmi nos adhérents nous avons des sociétés, des diffuseurs... Netflix, par exemple, soutien notre programme de mentorat.

Gaëlle Rhodes : Je voulais rebondir sur les diffuseurs qui ne « voient pas le film ». Il faut savoir que 51 % de la population sont des femmes, donc cela peut intéresser potentiellement 51 % de la population qui n'a aucun mal avec tous des contenus qui existent depuis toujours. Quand nous faisons nos interventions et que l'on demande aux filles si elles s'identifient aux personnages masculins, il n'y a pas de problème pour elles, mais pour les garçons c'est plus compliqué de s'identifier à un personnage féminin. Mais il faut justement inverser la tendance, car à l'âge adulte on ne s'y voit plus comme pendant l'enfance.

Intervention public – Vous parliez d'éducation chez les jeunes. Doit-elle être fait seulement auprès des enfants ? Car on sent une différence de perception des choses entre les adultes professionnels du domaine artistique qui se sont formés au militantisme et une nouvelle génération qui empêcherait l'art d'être premier. Donc doit-on seulement éduquer la jeunesse ?

Gaëlle Rhodes : Non, évidemment. Il peut y avoir matière à penser que les jeunes sont plus « malléables », c'est ce que l'on entend parfois de la part de pleins de personnes n'ayant pas un projet féministe. Mais il n'est pas question de convaincre qui que ce soit, mais de questionner sur l'existant et c'est là que c'est intéressant de travailler avec les jeunes car ils ont cet imaginaire qui n'est pas bridé, à l'instar des adultes ou la déconstruction est plus longue à faire.



Chloé Munich : La solution que nous avons trouvé dans les ateliers pour pallier ces problématiques avec les adultes est de poser un cadre, leur expliquer comment ils doivent se comporter, quelle sera leur place, en balisant fermement ce que nous attendons d'eux. Nous faisons quelque part de la pédagogie auprès des adultes.

Sancia Terrioux : Pour rebondir sur la question posée ultérieurement, nous avons un ensemble qui peut être sensibilisé, même s'il y a des personnes réfractaires. Je pense qu'il faut faire attention à la déconstruction, il faut un discours nuancé pour amener les gens à accepter l'idée de se remettre en question. Nous avons travaillé auprès d'une école où j'ai pu intervenir au centre de loisir, à l'école primaire et maternelle et enfin à la crèche. J'ai travaillé auprès des adultes, et pas des enfants qui ont un poids contant sur leurs épaules vis-à-vis de l'avenir ; tout s'est bien passé sauf en primaire où j'ai eu deux refus d'enseignants, donc je n'ai pas pu intervenir car ils estimaient que la problématique était réglée depuis longtemps. Ce qui montre la difficulté d'impliquer les adultes dans cette thématique. Mais ce qui est intéressant, c'est que lorsque nous avons rédigé le projet pour en informer les parents, je n'ai pas eu le droit d'utiliser le mot « stéréotypes ».

Marie Renard : Je voulais rajouter que c'est devenu une obligation de travailler sur les VHSS depuis le grenelle contre les violences conjugales mis en place par l'État qui s'est « réveillé » face à tous ces féminicides qui s'enchaînaient dans les journaux. C'était nécessaires de s'emparer de cela, mais malgré tous les féminicides ne diminuent pas. Pour autant, l'ensemble des institutions travaillent et cela fonctionne. En revanche, le travail de prévention n'est toujours pas mis en place. C'est toujours un travail de curation, car il y a eu des victimes. Les stéréotypes de genre autorisent la domination d'un sexe sur l'autre. Pour vous donner un exemple, dans la formation initiale les enseignants n'ont rien sur les stéréotypes de genre. Évidemment, ce ne sont pas les seuls éducateurs, mais si après par l'école on peut cranter un certain levier c'est déjà pas mal. On parle d'économie, de rentabilité, des études par l'OMC sur la mixité des équipes est repérée comme un facteur de rentabilité supérieure d'une entreprise, donc cela pourrait inspirer un certain nombre d'employeurs.

Intervention public – Je constate que dans les écoles, la thématique de la non-binarité est assez importante. Je me demande si on peut avoir une seule lecture de la répartition genrée ?

Mathy Mendy : Évidemment, c'est un critère que nous prenons en compte durant nos enquêtes. Nous croisons les données, elles sont encore binaires et c'est quelque chose que nous tentons de dépasser lorsque l'on sonde nos adhérents. Cela me fait penser au mentorat ou la question du genre se pose différemment. Systématiquement, à chaque promo, j'ai des situations d'élèves non-binaire, et cela joue beaucoup lors de notre appel à candidature : nous recevons des témoignages sur leur parcours, et c'est un de nos critères de sélection (difficultés liées au profil du candidat). Beaucoup d'institutions ne sont pas assez sensibilisées. C'est vrai que d'un point de vue méthodologique, ne serait-ce que de visibiliser le fait qu'il n'y a pas eu cette troisième option au moment de faire remonter les données est un premier pas important. Quand bien même la donnée n'existe pas, on invisibilise le fait que la donnée n'est pas remontée en terme non-binaire, et il y a un plaidoyer à faire auprès des institutions, des partenaires, par exemple dans le cadre de la charte des festivals du collectif.

Intervention public – J’aurai aimé avoir votre avis sur la discrimination positive, sur la politique des quotas ?

Sancia Terrioux : C’est une question intéressante que l’on aborde sur les temps de sensibilisation et d’intervention. Cette question des quotas est très nuancée : elle est positive car ça permet à certaines catégories d’accéder à des postes (par exemple les personnes porteuses de handicaps), mais cela va semer un certain trouble chez la personne car elle va se demander si elle est légitime ou si c’est justement à cause de ces quotas qu’elle a été embauchée. Nous pouvons également citer la loi Coppée-Zimmerman qui a imposé 40% de femmes dans les Conseils d’Administration. Mais cela laisse toujours le doute sur la raison de la présence de ces femmes pendant ces conseils, d’où le fait que cela soit pris comme de la discrimination positive. On ne se pose pas la question sur la réussite d’un homme, ce qui n’est pas la même chose pour une femme. Il y a un décalage permanent entre les attentes des hommes et des femmes dans les entreprises. Nous pouvons d’ailleurs citer la valence différentielle des sexes initiée par Françoise Héritier, une construction sociale de la hiérarchie des sexes sous-couvert de domination. Ce que j’entends surtout c’est que c’est une question sur la norme établie, pas de savoir si c’est un problème. Cela vient buter sur quelles sont les oppressions systémiques, qui amènent à des violences, et c’est ce qu’il faut arriver à déconstruire.

Chloé Folens : J’ai l’impression que les quotas sont plus délétères en fonction de là où ils sont placés et que pour agir sur l’inclusivité des récits on peut ne pas passer par cela, comme dans les pays Anglo saxons, en travaillant en amont sur la mixité des équipes de tournage, comme pour les équipes de manifestations culturelles comme les festivals (comité de sélection etc.) sans rentrer dans le soupçon de la discrimination positive.

Intervention public – On est dans l’obligation de la prévention, mais ce n’est pas encore mis en place dans les festivals. Juste pour savoir au niveau des statistiques, je voulais savoir s’il y a une corrélation entre l’introduction de la parité dans la programmation et une progression ?

Mathy Mendy : Le fait de poser la question oblige à se remettre en question. Il y a un effet vertueux que l’on commence à remarquer mais nous en saurons plus dans un mois. Le fait d’être signataire oblige à se poser la question, c’est un engagement en quelque sorte mais pas une obligation évidemment. Pour revenir sur les quotas, ce sont des sujets qui nous animent beaucoup. Il y a un vrai travail d’éducation pour en finir avec ces suspicions. De plus, on va nous reprocher d’en faire trop (surtout sur les quotas) et dans le même temps que nous n’en faisons pas assez, donc nous avons du mal à nous situer malgré tout.

Intervention public – Je voulais réagir par rapport aux quotas, je pense qu’il ne faut pas le penser d’un point de vue suspicieux. Souvent, les femmes réalisatrices ne se sentent pas légitimes, ce qui renforce l’idée que les femmes vont moins se positionner, donc il faut justement appliquer ce renforcement positif.

Marie Renard : Vous avez raison, j’accompagne les projets qui tournent autour de la création d’entreprise, et les projets qui aboutissent sont souvent ceux des hommes et cela est due au syndrome de l’imposteur, du sentiment d’illégitimité. Les femmes vont se restreindre systématiquement et nous sommes complètement dans les stéréotypes, qui commencent

depuis la plus tendre enfance. Les quotas sont censés être transitoires, mais nous sommes encore loin du compte. Nous ne nous poserons plus la question des quotas lorsqu'il y aura 50% de place pour chacun, et que seules les compétences seront prises en compte.