

Mémoire en science politique[BR]- "Répercussions de #MeToo dans le cinéma français : quelle institutionnalisation de la cause des femmes dans le secteur ?"[BR]- Séminaire d'accompagnement à l'écriture

Auteur : Bissot, Pauline

Promoteur(s) : Vlassis, Antonios

Faculté : Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie

Diplôme : Master en sciences politiques, orientation générale, à finalité spécialisée en relations internationales

Année académique : 2023-2024

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/21905>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

Répercussions de #MeToo dans le cinéma français : quelle
institutionnalisation de la cause des femmes dans le secteur ?

TRAVAIL DE FIN D'ÉTUDES

Présenté en vue de l'obtention du grade de Master en sciences politiques,
à finalité relations internationales

Pauline Bissot

Promoteur : Pr. Antonios Vlassis

Lectrice : Pr. Mona Claro

Lectrice : Dr. Marina Rossato Fernandes

Année académique 2023-2024

Remerciements

Par ces lignes, je souhaite adresser mes remerciements à toutes les personnes qui ont permis la réalisation de ce travail.

En premier lieu, je tiens à exprimer ma gratitude à mon promoteur, Monsieur Antonios Vlassis, pour ses précieux conseils, sa disponibilité et son soutien tout au long de ce mémoire. Ses suggestions et son expertise ont été d'une grande aide dans l'élaboration de ce travail.

Ensuite, je souhaite également remercier mes lectrices, Madame Mona Claro et Madame Marina Rossato Fernandes, pour leurs remarques constructives qui ont orienté ma recherche.

En outre, mes remerciements sont également adressés aux personnes qui m'ont accordé un entretien, sans lesquelles ce travail n'aurait pas vu le jour.

Enfin, mes plus profondes pensées vont à mes parents, ma sœur et Jérôme, qui m'ont soutenu dans les moments de doute, et à mes amis et condisciples Cedric, Emilien et Nicolas. Merci pour votre relecture et vos encouragements.

Table des matières

1.	Introduction	6
2.	Partie 1 : méthodologie et cadre théorique	7
2.1.	Méthodologie	7
2.1.1.	Présentation et cadrage de la recherche.....	7
2.1.2.	Collecte de données.....	7
2.1.3.	Analyse des données	9
2.2.	Un cadre théorique adapté au cas d'étude	9
2.2.1.	#MeToo, un objet social non-identifié	10
2.2.2.	Cadre théorique : l'espace de la cause des femmes et l'institutionnalisation de celle-ci	13
3.	Partie 2 : l'espace de la cause des femmes dans le cinéma à propos de #MeToo	17
3.1.	Le pôle associatif : les associations engagées pour la cause des femmes	18
3.1.1.	Un pôle autonome	18
3.1.2.	Une idéologie féministe prônant la diversité.....	20
3.2.	Le pôle étatique : les organisations publiques.....	22
3.2.1.	Description du champ étatique	22
3.2.2.	Un engagement influencé par le ministère de la Culture	24
3.3.	Le pôle syndical : les organisations syndicales	29
3.3.1.	Description du champ syndical	30
3.3.2.	L'engagement des syndicats dans la cause des femmes.....	31
3.4.	Premiers éléments de réponse : un espace de la cause des femmes autour de #MeToo	36
4.	Partie 3 : l'institutionnalisation de #MeToo dans le secteur du cinéma	38
4.1.	Le pôle associatif.....	38
4.1.1.	La production de données chiffrées.....	38
4.1.2.	Les actions de lobby institutionnel.....	40
4.1.3.	Les actions directes palliant les inégalités du secteur	41
4.2.	Le pôle étatique	42
4.2.1.	Le ministère de la Culture	42
4.2.2.	Le CNC	44
4.2.3.	Les établissements d'enseignement supérieur « cinéma »	47
4.3.	Le pôle syndical	50
4.3.1.	Le plan de lutte et la mise en place de la cellule d'écoute « Emprise »	50
4.3.2.	Le kit de prévention « Violences – Harcèlement Sexuel – Sexisme »	52
4.3.3.	L'avenant à la Convention collective de travail du 17 mai 2024	52

4.4. Que retenir des mesures adoptées par les organisations de l'espace de la cause des femmes ?	55
5. Conclusion.....	57
6. Bibliographie.....	59
7. Annexes	69
7.1. Annexe 1 : modèle de formulaire d'information et de consentement (RGPD). 69	
7.2. Annexe 2 : aperçu des facteurs de domination hiérarchique, symbolique et genrée dans le secteur du cinéma.....	74
7.3. Annexe 3 : retranscription des entretiens	76
7.3.1. Retranscription de l'entretien avec le Centre National du Cinéma	76
7.3.2. Retranscription de l'entretien avec le Collectif 50/50.....	89
7.3.3. Retranscription de l'entretien avec la FNSAC-CGT.....	106
7.3.4. Retranscription de l'entretien avec le Lab Femmes de cinéma.....	118
7.3.5. Retranscription de l'entretien réalisé avec l'ENS Louis Lumière.....	133
7.3.6. Retranscription de l'entretien réalisé avec Audiens	146
7.3.7. Retranscription de l'entretien réalisé avec Eurocinéma.....	153
7.3.8. Retranscription de l'entretien réalisé avec la FESAC.....	163

Acronymes utilisés

CCHSCT	Comité Central d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de travail
CNC	Centre National du Cinéma et de l'image animée
FESAC	Fédération des Entreprises du Spectacle vivant, de la Musique, de l'Audiovisuel et du Cinéma
FNSAC-CGT	Fédération Nationale des syndicats du Spectacle de l'audiovisuel et de l'Action Culturelle CGT
ECF	Espace de la Cause des Femmes
VSS	Violences sexistes et sexuelles
VHSS ¹	Violences et harcèlement sexistes et sexuels

¹ Les deux expressions sont utilisées de manière équivalente par les acteurs de terrain et dans les documents des institutions. Afin d'englober la problématique de la manière la plus large, l'expression « VHSS » est favorisée dans ce travail.

1. Introduction

Le 23 février 2024, à l'occasion de la 49^e Cérémonie des César, l'actrice Judith Godrèche a pris la parole afin de dénoncer le silence de l'industrie cinématographique française à propos des violences sexistes et sexuelles, dont elle a également été victime aux débuts de sa carrière (Léger, 2024). « L'affaire Godrèche » marque ainsi un « nouveau #MeToo à la française » (Mabille, 2024), sept ans après le tweet publié par l'actrice Alyssa Milano afin de dénoncer le harcèlement sexuel présent à Hollywood (Vellut, 2022). Ce *hashtag*, partagé plus d'un million de fois sur la toile en vingt-quatre heures (Vellut, 2022), a vu son contenu élargi au fil des tweets pour dénoncer tous les types de violences et de harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) dont les femmes sont les principales victimes (Cousin *et al.*, 2019). Celui-ci a rapidement traversé l'Atlantique et s'est traduit en France par diverses affaires médiatisées dans le monde du cinéma, comme les révélations de l'actrice Adèle Haenel à propos du réalisateur Christophe Ruggia en 2019 ou la nomination controversée de Roman Polanski au César du meilleur réalisateur en 2020 (Mazierska, 2020). Ces affaires ont révélé l'ampleur des violences dans le cinéma français, dans un secteur où la supériorité hiérarchique est encore souvent masculine (Pinto et Mary, 2021).

Sept ans plus tard, il est pertinent de s'interroger sur les réponses institutionnelles apportées aux problématiques soulevées par #MeToo dans le secteur du cinéma, domaine encore peu étudié par la littérature académique. En ce sens, ce mémoire tente de répondre à la question suivante : **Répercussions de #MeToo dans le cinéma français : comment la cause des femmes a-t-elle été institutionnalisée dans le secteur ?** Pour répondre à cette question, nous effectuons une analyse du milieu du cinéma en le plaçant au centre de la recherche, grâce à la réalisation de huit entretiens avec des professionnels du secteur. En outre, un cadre théorique « intégré » croisant deux concepts théoriques, l'espace de la cause des femmes et l'institutionnalisation de celle-ci, nous permet de proposer une analyse originale des données observées.

La première partie de ce travail explore les aspects méthodologiques et le cheminement intellectuel de la recherche à travers une revue de littérature sur l'état des connaissances académiques. Elle présente ensuite le cadre théorique fondé sur les deux concepts cités. La seconde partie classe les acteurs engagés dans la cause des femmes en « pôles », selon le concept d'espace de la cause des femmes, pour dégager leur idéologie et les liens qui les

unissent. Enfin, la troisième partie expose des mesures structurantes pour chaque acteur afin d'analyser les processus, modalités et effets de cette institutionnalisation.

2. Partie 1 : méthodologie et cadre théorique

2.1. Méthodologie

2.1.1. Présentation et cadrage de la recherche

Préciser sa position épistémologique est essentiel dans le cadre d'une recherche, afin de permettre un débat et une meilleure compréhension de l'ancrage des connaissances produites. Ce mémoire adopte une approche interprétative, qui reconnaît que le réel est une construction sociale façonnée par les individus. Le chercheur, loin d'être totalement détaché de son sujet, coconstruit la réalité en interprétant le sens attribué par les acteurs (Della Porta et Keating, 2008). Cette posture donne une grande importance au contexte, aux valeurs et à la subjectivité des individus (Anadón et Guillemette, 2007). La neutralité est donc difficile à atteindre pour le chercheur, qui doit reconnaître son cheminement de pensée et ses idées préconçues (Della Porta et Keating, 2008). Cette recherche se caractérise par sa démarche abductive, mélange des approches inductive et déductive, en ce qu'elle pose un cadre théorique *a priori* (approche déductive) qui est modifié lors de l'analyse des données *a posteriori* (approche inductive) (Van Campenhoudt *et al.*, 2017).

2.1.2. Collecte de données

Les données collectées sont qualitatives, mettant l'accent sur les significations que les individus attribuent à leurs pratiques (Anadón et Guillemette, 2007). Plusieurs méthodes ont été sélectionnées pour favoriser la triangulation des données. Premièrement, une revue de littérature narrative a permis de poser un contexte et de mettre à jour l'état des connaissances scientifiques sur le sujet² (Rother, 2007). Deuxièmement, l'analyse de la littérature grise provenant des différentes institutions et organisations concernées (rapports, bilans, statistiques, etc.) offre des sources d'informations supplémentaires et éclaire leur point de vue (Bonato, 2018). Troisièmement, des entretiens semi-directifs menés avec des professionnels du secteur du cinéma ont permis de recueillir les pratiques et les perceptions des acteurs (Van Campenhoudt *et al.*, 2017). Cette méthode a été choisie pour la place

² Il faut toutefois préciser qu'en raison de la récence du phénomène #MeToo, la littérature académique peut manquer de recul quant à l'analyse de celui-ci.

qu'elle laisse à la surprise dans les réponses de l'interviewé, tout en conscrivant l'entretien dans une thématique prédéterminée (Van Campenhoudt *et al.*, 2017). Les participants ont été sélectionnés par échantillonnage raisonné (*purposive sampling*), selon leur pertinence par rapport à la thématique étudiée (Nyimbili et Nyimbili, 2024), c'est-à-dire leur implication dans la lutte contre les VHSS dans le cinéma. Il faut noter que les participants se situent exclusivement en région parisienne, à l'image du secteur, ce qui peut constituer un biais de représentativité.

Le tableau ci-dessous présente les entretiens menés et leur pertinence :

Id.	Organisation	Justification
A	Le CNC	Administration publique qui finance et régule la production de films en France.
B	Le Collectif 50/50	Collectif féministe majoritairement reconnu pour son expertise sur les questions de parité et de violences dans le cinéma.
C	La FNSAC-CGT	Syndicat représentant majoritairement les employés dans le secteur du spectacle vivant en France.
D	Le Lab Femmes de cinéma	Association féministe reconnue pour son expertise sur la parité chez les réalisatrices, notamment au niveau européen.
E	L'École Nationale Supérieure Louis Lumière	École formant aux métiers du cinéma, sous la tutelle du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.
F	Audiens	Mutuelle des professions du cinéma, qui accueille une cellule d'écoute pour les victimes de VHSS.
G	La FESAC	Fédération syndicale reprenant les organisations patronales du secteur de la culture.
H	Eurocinéma	Groupe de défense des intérêts des producteurs français auprès des institutions européennes.

Tableau 1 : Liste et justification des entretiens effectués.

Les informations personnelles des interviewés ont été anonymisées, conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), dont ils ont été informés avant l'entretien (voy. Annexe 1). Les protocoles des entretiens abordent le sens que les interviewés donnaient à #MeToo, à leurs pratiques de travail et à celles des autres acteurs. Les retranscriptions de ces entretiens sont disponibles en annexe 3.

En outre, le 2 mai 2024, l'Assemblée nationale française a adopté à l'unanimité une résolution portant création d'une commission parlementaire d'enquête relative aux violences commises dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de

la mode et de la publicité³ (Assemblée Nationale, 2024). Les témoignages de cette commission, parmi lesquels celui de la Fémis, une école de cinéma d'importance dans le cadre de ce travail, ont été utilisés comme source de données complémentaire⁴.

2.1.3. Analyse des données

L'analyse de ces données a été réalisée par le biais d'une analyse de contenu, visant à comprendre les représentations et le sens que les acteurs donnent à leurs pratiques en utilisant des critères déterminés (Van Campenhout *et al.*, 2017). La méthode choisie est celle de « l'analyse thématique » selon Braun et Clarke (2006), qui permet d'identifier les tendances dominantes d'un discours de manière flexible, et en les regroupant ensuite en thèmes (Braun et Clarke, 2006). Cette analyse a été effectuée de manière successivement déductive, en recherchant des éléments concordants avec le cadre théorique, puis inductive, en laissant émerger de nouveaux thèmes. L'accent a été mis sur l'interprétation du discours au-delà de leur simple sémantique (Braun et Clarke, 2006). Pour cela, les entretiens ont d'abord été retranscrits puis codés avec le logiciel de codage Corpus⁵.

2.2. Un cadre théorique adapté au cas d'étude

Cette recherche a suivi une démarche itérative, caractérisée par une boucle de rétroaction constante entre les différentes étapes de la démarche scientifique, de la formulation de la question de recherche à l'analyse des données (Van Campenhout *et al.*, 2017). Initialement, l'objectif était d'étudier les répercussions du mouvement #MeToo dans le secteur du cinéma, mais la littérature et les premiers entretiens ont prouvé l'inadéquation du concept de mouvement social. Dans une démarche abductive, les hypothèses théoriques formulées *a priori* ont été révisées avec l'apport des données recueillies sur le terrain (Anadón et Guillemette, 2007). La section suivante présente le cheminement intellectuel de la recherche, en partant de la littérature existante pour aboutir à un cadre théorique « intégré », qui combine deux concepts théoriques complémentaires pour une analyse plus approfondie du cas choisi (Van Campenhout *et al.*, 2017).

³ Cette commission, qui avait pour mission de faire un état des lieux de la situation et de formuler des recommandations, a été dissoute simultanément à l'Assemblée nationale le 9 juin 2024 (Combe, 2024).

⁴ Le compte-rendu de cette séance est disponible à l'adresse suivante : https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/comptes-rendus/ceviocine/16ceviocine2324007_compte-rendu.

⁵ « Corpus » est un logiciel qui permet de coder et d'analyser des données qualitatives. Il est disponible à l'adresse suivante : <https://corpus.lltl.be/>.

2.2.1. #MeToo, un objet social non-identifié

Il nous paraît essentiel de préciser en quoi consiste le phénomène #MeToo. Initialement lancé par Alyssa Milano⁶ en 2017 pour dénoncer des comportements de harcèlement sexuel à Hollywood, #MeToo s'est rapidement diffusé dans plus de 85 États, adaptant son contenu aux contextes locaux⁷ (Arriaza Ibarra et Berumen, 2019 ; Fileborn et Loney-Howes, 2019 ; Nahoum-Grappe, 2018). En France, Sandra Muller a généralisé le *hashtag* #BalanceTonPorc⁸ le 13 octobre 2017 (Muller, 2017).

Ce *hashtag* présente une double spécificité par rapport aux autres. D'une part, il met l'accent sur la libération de la parole individuelle, là où d'autres *hashtags* mettent l'accent sur le sentiment de cohésion ou de compassion à l'égard des victimes (Arriaza Ibarra et Berumen, 2019; Corsi *et al.*, 2019; Pavard *et al.*, 2020). D'autre part, il invite les victimes de harcèlement sexuel à nommer publiquement leur agresseur (Pavard *et al.*, 2020). En dehors des réseaux sociaux, cette revendication s'est matérialisée au travers d'« affaires » médiatisées⁹, particulièrement dans le secteur du cinéma français, cadre de cette recherche (Entretien avec A, 2024). Cependant, le phénomène #MeToo n'a pas remporté une adhésion unanime dès ses débuts, faisant face à un *backlash* significatif (Arriaza Ibarra et Berumen, 2019 ; Fileborn et Loney-Howes, 2019 ; Mazierska, 2023 ; Murat, 2018 ; Sweeny, 2020).

Malgré ses adaptations locales, #MeToo présente la caractéristique centrale de dénoncer toutes les formes de violences sexistes et sexuelles, subies en majorité par des femmes, et perpétrées en majorité par des hommes¹⁰ (Achin *et al.*, 2019). En ce sens, certaines autrices

⁶ Le 15 octobre 2017, Alyssa Milano publie une image portant le message suivant : « *Me too. Suggested by a friend : "If all the women who have been sexually harassed or assaulted wrote 'Me too' as a status, we might give people a sense of the magnitude of the problem."* », avec comme légende « *If you've been sexually harassed or assaulted write "me too" as a reply to this tweet.* » (Milano, 2017). Il faut cependant rappeler que l'autrice du signifiant Me Too est Tarana Burke, une travailleuse sociale afro-américaine qui a lancé une campagne en 2006 afin de montrer sa solidarité avec les femmes victimes de VHSS dans sa communauté (Vellut, 2022).

⁷ A titre d'exemple, en Suède, #sistabriefen (« la dernière lettre ») a mis l'accent sur les abus vécus par les femmes dans le secteur de la communication, alors que le #quellavoltache #sistabriefen (« cette fois où ») a mis en évidence le harcèlement généralisé subies par les femmes dans la société (Corsi *et al.*, 2019).

⁸ « *#balancetonporc !! toi aussi raconte en donnant le nom et les détails un harcèlent [sic] sexuel que tu as connu dans ton boulot. Je vous attends* » (Muller, 2017).

⁹ Voir aussi ONISHI Norimitsu, « En France, un #MeToo différé rattrape une série d'hommes de pouvoir », *The New York Times*, le 8 avril 2021, disponible à l'adresse suivante : www.nytimes.com/fr/2021/04/08/world/europe/metoo-sandra-muller-depardieu.html

¹⁰ Nous rappelons que dans la mesure où il s'agit d'une arme de domination, les VHSS peuvent être commises sur toute personne en relative situation de faiblesse, indépendamment de son genre (Sen, 2020).

perçoivent #MeToo comme la contestation des rapports de domination genrés prenant forme par des violences sexistes et sexuelles (Brynjarsdóttir, 2020 ; Pavard *et al.*, 2020).

D'autres apports font un lien entre ces rapports de domination et la sphère professionnelle, lieu de l'émergence de #MeToo, car la hiérarchie y renforce les rapports de domination préexistants¹¹ (de Villeneuve, 2019 ; Gilbert-Hickey, 2019). En cela, selon certaines autrices féministes, #MeToo se place dans la continuité des revendications du féminisme de la deuxième vague¹², qui luttait dans les années 1970 contre les violences faites aux femmes (Cousin *et al.*, 2019; Delage *et al.*, 2019). On retrouve ainsi plusieurs points communs avec cette vague : la dénonciation de la prévalence des violences faites aux femmes dans la société (Cousin *et al.*, 2019), le besoin de reconnaissance de ces violences par les institutions publiques (Fileborn et Loney-Howes, 2019) et la place de ces violences dans les processus de socialisation des individus (Cousin *et al.*, 2019).

Il est donc pertinent de se demander si #MeToo est catégorisable comme un mouvement social. Dans la théorie des mouvements sociaux, la définition de ce concept est loin d'être consensuelle et a été revue à plusieurs reprises depuis sa première apparition dans les années 1970 aux États-Unis (Bereni, 2015). Selon Meyer et Tarrow (1998, p. 4), on peut les définir comme des « [...] *collective challenges to existing arrangements of power and distribution by people with common purposes and solidarity, in sustained interaction with elites, opponents, and authorities.* ». Cette définition a connu plusieurs critiques, et la littérature offre des caractéristiques très distinctes aux mouvements sociaux, selon les auteurs et les situations envisagées. Parmi les caractéristiques qui reviennent fréquemment, on peut citer : les participants sont caractérisés par un objectif commun, opèrent dans une structure d'opportunité politique, dédient une partie de leur temps à l'organisation et à la survie de leur mouvement, s'organisent en structure propre ou se réfugient dans des institutions existantes, et leur action est relativement limitée dans le temps avant que le souffle initial ne tombe (Meyer, 2003).

Dans cette recherche, il est possible de diviser la littérature entre les auteurs catégorisant #MeToo comme un mouvement social, et les auteurs ne lui reconnaissant pas cette qualité. D'un côté, pour Levy et Mattsson (2023), il est possible d'envisager #MeToo comme un

¹¹ Le lecteur intéressé trouvera un aperçu des rapports de domination traversant le cinéma français en annexe 2.

¹² Selon Bertrand, une vague est « [...] *un "moment" du féminisme, durant lequel le mouvement se reconfigure et se transforme rapidement en réponse à l'évolution de la sociologie des militant.e.s et du contexte social.* » (Bertrand, 2018, p.6).

mouvement social décentralisé¹³, car il s'agit d'une protestation peu organisée évoluant de manière *bottom-up*¹⁴ afin de provoquer un changement social. Mendes et Ringrose (2019) appuient également cette hypothèse, en mettant l'accent sur la conversion d'expériences individuelles en problème politique *via* les émotions suscitées afin de provoquer un changement de société. De plus, selon Wagner et Marusek (2019), #MeToo est à la croisée de trois caractéristiques : il s'agit d'un mouvement né en ligne, dont la manifestation des individualités représente une protestation, dans le but de protester contre l'immobilité de l'État à légiférer sur les violences sexuelles. A l'opposé, d'autres autrices remettent en question le fait que #MeToo soit un mouvement social. Ainsi, plusieurs d'entre elles insistent sur le défaut d'une figure de proue ou d'un leader au mouvement (Chandra et Erlingsdóttir, 2020 ; Fileborn et Loney-Howes, 2019). Le phénomène #MeToo manque également d'une base idéologique et de revendications claires (Chandra et Erlingsdóttir, 2020 ; Fileborn et Loney-Howes, 2019). Enfin, l'usage et l'appropriation personnelle du *hashtag* rendraient son action trop individuelle et non-généralisable (Arriaza Ibarra et Berumen, 2019 ; Chandra et Erlingsdóttir, 2020).

Au-delà de l'intérêt manifesté à la définition de #MeToo, la littérature évoque peu les répercussions de ce phénomène dans la société et, en particulier, dans le secteur du cinéma. Les quelques contributions qui en font état soulignent des changements sociaux généralisés, tels que l'augmentation de la visibilité médiatique des violences sexuelles, une augmentation du nombre de plaintes et la modification de certaines pratiques professionnelles (formation de « référents harcèlement », groupes de réflexion, etc.) (Cousin *et al.*, 2019).

Au terme de cette revue de littérature, il ressort que #MeToo est un phénomène difficile à cerner, et dont la qualification en mouvement social ne fait pas consensus. En outre, la littérature sur ses répercussions est relativement limitée, de surcroît dans le secteur du cinéma où elle est inexistante. Pour ces raisons, nous proposons d'adopter un nouveau cadre théorique, qui permet de dépasser ces lacunes et cette absence de consensus. Nous nous basons pour ce faire sur concept d'*espace de la cause des femmes* de Laure Bereni, en postulant qu'à travers le fait de dénoncer les violences subies par les femmes au sens large

¹³ Cette notion s'oppose à celle du mouvement social centralisé, qui dispose d'une structure formelle et qui est plus organisée, comme la *National Association for the Advancement of Colored People* (NAACP) qui a milité pour les droits civiques aux États-Unis (Jenkins, 1983).

¹⁴ L'approche *bottom-up*, au contraire de l'approche *top-down*, étudie la manière par laquelle les revendications de terrain se traduisent en politiques publiques institutionnelles (Matland, 1995).

#MeToo représente une cause des femmes (Cousin *et al.*, 2019). En outre, afin de mesurer les répercussions de #MeToo dans le secteur du cinéma, nous choisissons d'utiliser comme indicateur le concept *d'institutionnalisation de la cause des femmes* (Blanchard *et al.*, 2018), qui complète le cadre théorique de cette recherche.

2.2.2. Cadre théorique : l'espace de la cause des femmes et l'institutionnalisation de celle-ci

L'espace de la cause des femmes (ECF) a été conceptualisé par Laure Bereni afin de rendre compte de la grande diversité des organisations qui se sont mobilisées dans les années 2000 pour inscrire dans la constitution française l'obligation de la parité entre hommes et femmes concernant les mandats électoraux et les fonctions électives (Bereni, 2012). Ce concept se définit comme suit :

« The women's cause field refers to the relational structure of groups mostly devoted to advancing women/challenging the gender order in a variety of social settings, cutting across the line between civil society and political institutions. » (Bereni, 2019, p. 209).

L'ECF permet de rendre compte d'une situation où plusieurs acteurs aux vues idéologiques différentes, avec des règles de fonctionnement différentes, se mobilisent au nom des femmes et pour les femmes (Bereni, 2015). Il présente trois caractéristiques : une transversalité idéologique, une transversalité sectorielle, et une logique fluctuante d'éclatement et de convergence (Bereni, 2012).

Premièrement, l'ECF est marqué par une transversalité idéologique. En effet, il comprend des groupes qui revendiquent une cause spécifique *« [...] au nom des femmes (les femmes, comme catégorie distincte du monde social, constituent le référent de la lutte) et pour les femmes (l'objectif est d'améliorer leur condition, leur statut, d'atteindre l'égalité) [...] »* (Bereni, 2012, p. 35). Il prend en considération tout le spectre des revendications comprises entre le « féminisme » et le « féminin »¹⁵ (Bereni, 2015). On y retrouve donc des groupes aux vues idéologiques très différentes, mais qui convergent vers une cause à défendre (Bereni, 2012).

¹⁵ Le féminisme visant à se défaire de la domination masculine, il n'est pas toujours revendiqué dans toutes ses composantes par les militantes. La « cause des femmes » est donc un terme plus englobant (Bereni, 2012).

Deuxièmement, l'espace de la cause des femmes se caractérise par une transversalité sectorielle, ce qui signifie qu'il réunit plusieurs organisations appartenant à des champs sociaux différents, « [...] y compris à l'extérieur des frontières du monde des associations et des mouvements sociaux. » (Bereni, 2012, p. 36). Chaque champ est marqué par ses règles de fonctionnement et d'action propres, comme le champ religieux ou le champ académique (Bereni, 2015)¹⁶. Lorsqu'une ou plusieurs organisations se dédient à la cause des femmes dans un champ social déterminé, on parle de pôle *encastré*, c'est-à-dire des « [...] sites de défense de la cause des femmes dans un champ spécifique. » (Bereni, 2012, p. 37.)¹⁷. Bereni pose comme critère de leur engagement à la cause des femmes la présence d'une branche ou sous-section dédiée à celle-ci en leur sein¹⁸ (Bereni, 2019). Il existe également un pôle *autonome*, qui est composé d'associations et de mouvements sociaux, qui constituent le moteur de la mobilisation pour la cause et se dédient uniquement à celle-ci. Les acteurs du pôle autonome ont une expertise considérable sur la cause, et sont également présents dans les autres pôles : on parle ainsi de « multipositionnalité » (Bereni, 2015). Visuellement, on peut représenter l'espace de la cause des femmes comme suit :

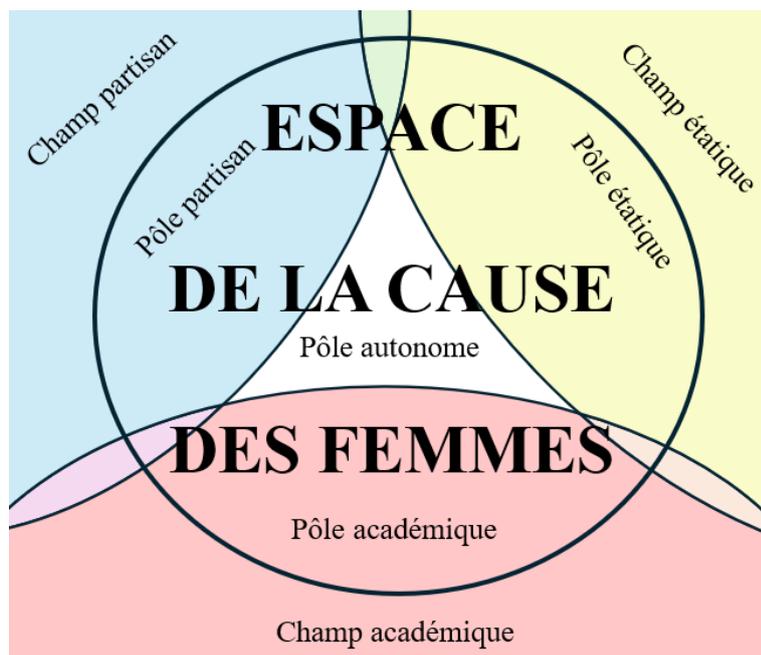


Figure 1: L'espace de la cause des femmes : représentation partielle (campagne pour la parité).¹⁹

¹⁶ Bereni s'inscrit ainsi dans la tradition bourdieusienne de « champ » comme domaine de l'existence sociale (Bereni, 2012).

¹⁷ A titre d'exemple, un champ académique, composé d'universités, peut contenir un pôle académique reprenant les instituts d'études de genre dédiés à l'avancement de la cause des femmes (Bereni, 2015)

¹⁸ Par branche, Bereni (2015) entend par exemple des commissions chargées des droits des femmes, des collectifs partisans de femmes ou encore des instituts étudiant le genre.

¹⁹ Reproduction de la figure faite par BISSOT Pauline.

Troisièmement, cet espace de la cause des femmes est marqué par un mouvement centrifuge et un mouvement centripète, de manière fluctuante (Bereni, 2012). En effet, d'une part, cet espace est marqué par un mouvement centrifuge, d'éclatement de l'espace, pour plusieurs raisons. *Primo*, l'hétérogénéité des idéologies en présence, parfois contradictoires en dehors de l'espace, peut être une source de délitement. *Secundo*, l'attraction forte que les champs exercent sur les pôles peut les « détourner » de leur engagement dans l'espace, par exemple suite à un événement extérieur ou un changement politique (Bereni, 2015). *Tertio*, leurs différences de moyens d'action peuvent également provoquer l'éclatement du pôle, car cela peut défavoriser la mise en place d'actions communes (Bereni, 2015). D'autre part, il existe un mouvement centripète, qui renforce davantage l'espace (Bereni, 2012). *Primo*, la présence des acteurs dans plusieurs pôles (multipositionnalité) favorise la communication entre les pôles et les rapproche. *Secundo*, il existe parfois des sites de convergence, c'est-à-dire des événements fédérateurs (par exemple, les célébrations du 8 mars), qui permettent une cristallisation de l'espace lors d'un moment déterminé et matérialisent son existence. *Tertio*, l'espace peut être renforcé par la présence d'emboîtements organisationnels, comme des réseaux d'associations (Bereni, 2012).

Prolongeant la théorie de Bereni, Blanchard *et al.* (2018) ont développé une réflexion sur l'institutionnalisation de la cause des femmes dans diverses structures. Cette réflexion part d'un constat : l'institutionnalisation est un concept polysémique, qu'il faut préciser pour permettre une analyse centrée sur la cause des femmes (Blanchard *et al.*, 2018). Elle se définit comme « [...] *l'intégration de la cause des femmes dans les pratiques et les discours d'institutions.* » (Blanchard *et al.*, 2018, p. 6). Ces dernières sont caractérisées comme « [...] *des organisations structurées par des pratiques, des normes et des principes de classement spécifiques.* » (Blanchard *et al.*, 2018, p. 6). Pour ces autrices, les institutions vont donc bien au-delà de la seule institution étatique.

De plus, le lien entre les institutions et les mouvements de femmes peut s'avérer déterminant quant à la place de la cause des femmes : citant l'exemple de la campagne pour la parité étudiée par Bereni, Blanchard *et al.* (2018) démontrent que lorsque l'espace de la cause des femmes intègre des institutions, le soutien de celles-ci à la cause peut s'avérer être une ressource essentielle à son succès.

Elles proposent d'analyser l'institutionnalisation de la cause des femmes par un triple prisme : les processus d'institutionnalisation, les modalités par lesquelles la cause des

femmes s'intègre dans les institutions et les effets provoqués par cette intégration (Blanchard *et al.*, 2018).

Le cadre théorique que nous venons de postuler nous permet de proposer une analyse quant à l'institutionnalisation de #MeToo dans le secteur du cinéma. En effet, en postulant que #MeToo est une cause des femmes, en raison notamment de sa remise en question des rapports de domination genrés caractérisés par des violences sexistes et sexuelles, le concept d'espace de la cause des femmes nous fournit une grille de lecture utile pour comprendre comment les acteurs du secteur du cinéma se sont positionnés par rapport à #MeToo. En outre, par l'application du concept d'institutionnalisation comme indicateur, nous tentons de mesurer les répercussions concrètes de #MeToo dans le secteur du cinéma, en nous focalisant sur les changements structurels et les nouvelles pratiques instaurées en réponse à ce phénomène.

3. Partie 2 : l'espace de la cause des femmes dans le cinéma à propos de #MeToo

Dans cette partie, nous cherchons à mettre en évidence les acteurs qui sont engagés dans la cause des femmes. A cette fin, nous appliquons le modèle de Bereni (2012) et mettons en évidence trois pôles distincts²⁰ : le pôle associatif, autonome, composé par des associations féministes ; le pôle étatique, composé par le ministère de la Culture, le Centre National du Cinéma et de l'image animée (CNC) et les établissements supérieurs de cinéma ; et le pôle syndical, composé par les organisations syndicales d'employeurs et d'employés. Cette section présente donc ces institutions en les replaçant dans leur pôle respectif, et en présentant leur positionnement idéologique quant à la cause des femmes.

Le schéma suivant synthétise l'espace tel que conceptualisé dans le cadre de cette recherche :

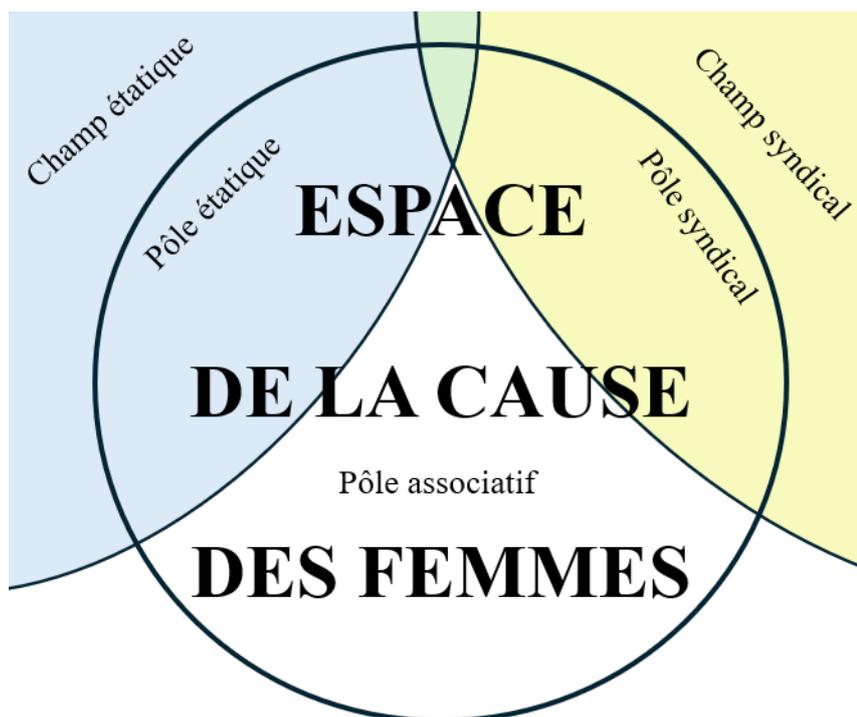


Figure 2 : Représentation de l'espace de la cause des femmes à la suite de #MeToo dans le cinéma français.

²⁰ Un autre pôle « symbolique » regroupant les organisations responsables de l'attribution des récompenses filmiques comme les César ou le Festival de Cannes a également été découvert : il n'est pas abordé dans ce travail en raison des contraintes de temps et d'espace disponible.

3.1. Le pôle associatif : les associations engagées pour la cause des femmes

3.1.1. Un pôle autonome

Le pôle associatif tel que analysé par Bereni (2012) est qualifié de « pôle autonome » car il se compose d'associations et de mouvements exclusivement dédiés à la cause des femmes, contrairement aux autres pôles qui s'insèrent dans des champs plus larges avec des logiques de fonctionnement variées. Elles prennent souvent la forme d'associations « loi de 1901 » à but non-lucratif (Bereni, 2012).

Dans le secteur du cinéma, plusieurs associations et collectifs peuvent être regroupés au sein de ce pôle en raison de leur implication dans la cause. Ces associations se distinguent par leur objet : certaines défendent la cause des femmes dans des contextes variés, comme la Fondation des Femmes qui finance des projets dans de multiples champs, tandis que d'autres se consacrent spécifiquement à la promotion de la cause des femmes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le milieu du cinéma (Entretien avec B, 2024). Le Collectif 50/50 et le Lab Femmes de cinéma en constituent deux exemples clés.

Le Collectif 50/50, créé en 2012 sous le nom « Le deuxième regard », défendait à l'origine des enjeux de parité entre hommes et femmes dans le cinéma en France (Le Collectif 50/50, 2020). A la suite de #MeToo et du Festival de Cannes 2018²¹, il devient « Le Collectif 50x50 pour 2020 », reflétant son engagement à atteindre la parité à l'horizon 2020 (Entretien avec B, 2024). L'objet du Collectif est le suivant : « [il] œuvre à la parité, l'égalité et la diversité dans le cinéma et l'audiovisuel, avec la conviction qu'ouvrir le champ du pouvoir favorisera en profondeur le renouvellement de la création. » (Le Collectif 50/50, 2020, p. 4). Son conseil d'administration et ses membres sont des professionnels, ce qui renforce son ancrage dans le secteur (Entretien avec B, 2024). Son action se divise en quatre axes : la sensibilisation par la production de statistiques ; la conscientisation par des Chartes d'inclusion²² destinées aux professionnels ; l'inclusion de personnes minorisées dans le secteur ; la lutte et la prévention contre les VHSS (Entretien

²¹ Lors de cet événement, 82 femmes du monde culturel avaient gravi les marches du Festival de Cannes, représentant les 82 films de femmes nominés au festival depuis sa première édition (Entretien avec D, 2024).

²² Ces Chartes ont pour objectif de faire prendre des engagements en matière d'inclusion à divers professionnels, notamment les festivals de cinéma (voy. 4.1.3) (Le Collectif 50/50, 2019).

avec B, 2024). Il se définit comme un *action tank*, orienté vers les institutions et, plus récemment vers l'espace public :

« [...] en fait, on va chercher le Centre National du Cinéma, chercher le ministère de l'Égalité et le ministère de la Culture pour leur dire, "voilà ce qu'on aimerait qu'il se passe. Voilà ce qu'on pense qu'il est nécessaire de bouger dans le cinéma et l'audiovisuel. Voilà une grille de mesures que vous pourriez prendre". » (Entretien avec B, 2024, p. 94).

Le Collectif 50/50 est une association qui a gagné en crédibilité depuis #MeToo, étant aujourd'hui reconnue par toute la profession et incontournable sur ces sujets (Entretien avec B, 2024). Il est en outre soutenu par des institutions comme le CNC et le ministère de la Culture (Entretien avec B, 2024).

Le Lab Femmes de cinéma est une structure plus petite, bien qu'également influente (Entretien avec D, 2024). Il s'agit d'une association créée par le Festival « Les Arcs Film », dans l'objectif de mener une réflexion sur la place des réalisatrices en Europe (Entretien avec D, 2024). Contrairement au Collectif 50/50, cette association se définit comme un *think tank* dirigé vers la formulation de solutions (Entretien avec D, 2024). Son action se divise en trois axes : l'organisation d'ateliers en intelligence collective avec des professionnels du secteur pour dégager des solutions originales, la promotion de femmes du cinéma par des podcasts et des master class et la publication d'une étude annuelle sur les moyens mis en œuvre par les institutions du cinéma en Europe pour promouvoir la place des réalisatrices (Entretien avec D, 2024). Cette association dispose également d'un soutien institutionnel important, y compris du CNC et du ministère de la Culture (Le Lab Femmes de cinéma, 2024).

Ces associations illustrent les spécificités du pôle autonome par rapport aux autres pôles. Il est totalement englobé dans l'espace de la cause des femmes, au contraire des pôles étatique et syndical qui sont ancrés dans différents champs sociaux (Bereni, 2012). Les associations de ce pôle portent un projet de société visant l'avancement de la cause des femmes par diverses actions, notamment en mobilisant les institutions ou en proposant leurs propres mesures pour pallier les lacunes institutionnelles (voy. 4.1). Elles maintiennent un lien étroit les unes avec les autres et rendent mutuellement leurs campagnes visibles (Entretien avec D, 2024).

Leur action est reconnue auprès des institutions, qui les traitent en partenaires de confiance, à l'image du Collectif 50/50 :

« [...] *notre association commence de plus en plus à être reconnue, à être un repère, ça veut dire que en fait, de l'autre côté, nos interlocuteurs et interlocutrices prennent vraiment au sérieux les les les luttes qu'on porte donc donc, nous, on trouve ça vraiment important et et par exemple, [...] on est sollicités par des interlocutrices et interlocuteurs, des pouvoirs publics sans avoir nous besoin de les solliciter une première fois [...]* » (Entretien avec B, 2024, p. 91).

Ainsi, ces associations jouent un rôle central dans la cause des femmes au sein du cinéma, s'inscrivant dans la théorie de Bereni qui souligne la multipositionnalité des acteurs, particulièrement ceux du pôle associatif (Bereni, 2012). Leur ancrage dans le secteur du cinéma, grâce au fait qu'elles sont composées de professionnels, renforce leur légitimité et leur influence (Entretien avec B, 2024 ; Entretien avec D, 2024).

3.1.2. Une idéologie féministe prônant la diversité

Après avoir examiné le positionnement de ce pôle autonome, il est important d'analyser l'idéologie qu'il défend. Les deux associations étudiées, le Collectif 50/50 et le Lab Femmes de cinéma, se revendiquent explicitement du féminisme (Entretien avec B, 2024 ; Entretien avec D, 2024).

Le Collectif met l'accent sur la parité, visant initialement une égalité entre les hommes et les femmes à l'horizon 2020 (Entretien avec B, 2024). Cependant, cette revendication de parité s'est élargie en une revendication plus générale de diversité, incluant des dimensions telles que le genre, l'âge, la classe sociale ou l'ethnicité (Cervulle et Lécossais, 2022). Le Collectif 50/50 est également très engagé dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, affirmant que les prises de parole des victimes ont joué un rôle crucial dans l'empouvoirement collectif et l'émergence de #MeToo : « [...] *c'est grâce à cet élan-là, grâce à ces prises de parole là que l'on s'est dit "bah en fait il y a quelque chose à faire [...]"* » (Entretien avec B, 2024, p. 91). Ce mouvement a révélé ce que B appelle le « système du roi » dans lequel la notoriété ou le pouvoir hiérarchique garantissent une certaine impunité pour les auteurs de VHSS (Entretien avec B, 2024).

Le Lab Femmes de cinéma, tout en défendant également la parité, met un accent particulier sur la place des réalisatrices (Entretien avec D, 2024). Son analyse lie étroitement trois

thématiques, qui constituent le cœur de son action : la diversité dans l'équipe de production d'un film, la réduction des violences sexuelles et l'évolution des représentations à l'écran :

« Et en fait, tout est lié dans le fait que plus de parité derrière la caméra, ça engendrera moins de violences sexistes et sexuelles, mais ça engendrera aussi des nouvelles représentations et des questionnements sur ces représentations qui étaient des impensés pour beaucoup, parce que ben il y avait beaucoup d'hommes, cis²³ hétéros blancs de plus de 40 ans qui faisaient les films et qui en fait ne, n'allaient pas forcément questionner les représentations de la violence à l'écran. » (Entretien avec D, 2024, p. 130).

En synthèse, selon le « Lab », plus une équipe de tournage est paritaire, moins il y a de violences sexistes et sexuelles et plus les images produites sont exemptes de stéréotypes ou de représentations de la sexualité renforçant les violences (Entretien avec D, 2024). Le Collectif 50/50 partage ce constat, soutenant qu'une plus grande diversité dans les équipes de production contribue à un rééquilibrage des rapports de pouvoir et à la création de dynamiques de travail plus saines (Entretien avec B, 2024).

Les deux associations soulignent l'importance des prises de parole qu'elles soutiennent et ont encouragé dès les débuts de #MeToo (Entretien avec B, 2024 ; Entretien avec D, 2024). Elles estiment que celles-ci sont nécessaires et qu'il faut tirer profit de ce « nouveau #MeToo » pour favoriser l'essor du débat tant que le sujet est d'actualité :

« Nous, en tant qu'association, il est de notre devoir de profiter en fait de cette lumière qui est mise sur les violences qui [...] sont suivies par beaucoup dans le cinéma et l'audiovisuel, pour profiter de cette écoute qu'on a en ce moment qu'on aura peut-être plus [...], parce que le soufflet retombe toujours [...]. » (Entretien avec B, 2024, p. 95).

Elles estiment également que le cinéma, par son image « glamour », doit servir de modèle positif pour d'autres secteurs de la société plutôt que de promouvoir des personnes coupables d'agression sexuelle (Entretien avec D, 2024). En outre, au-delà de leur idéologie féministe, on perçoit dans leur discours leur préoccupation quant à la nécessité de conditions de travail saines. Pour le Collectif 50/50, prévenir et lutter contre les VHSS et avoir plus de parité génère une meilleure ambiance de travail et de meilleures pratiques (Entretien avec B, 2024). Pour le « Lab », il faut rappeler aux employeurs qu'ils ont des obligations et qu'ils sont responsables des actes de VHSS qui se produisent dans le cadre du travail (Entretien avec D, 2024).

²³ Une personne cisgenre manifeste une identité de genre correspondant au sexe qui lui a été assigné à la naissance (Ambra *et al.*, 2018).

De plus, elles soulignent que les mesures actuelles sont insuffisantes et prônent une parité et une diversité réelles, à tous niveaux (Entretien avec B, 2024 ; Entretien avec D, 2024). Elles appellent à un changement structurel dans le secteur du cinéma, impliquant toutes les étapes de la chaîne de production (parmi lesquelles les institutions, les établissements supérieurs de cinéma, les festivals), de manière à créer un changement des mentalités et des comportements (Entretien avec B, 2024 ; Entretien avec D, 2024) :

« [...] [M]oi je suis pour qu'il y ait de l'affichage partout, qu'il y ait des formations partout, que y ait enfin, je pense qu'il faut vraiment aller loin pour lutter contre les violences et que tout le monde soit sensibilisé et que ce ne soit tout simplement plus possible de commettre des violences sur un tournage et que tout le monde puisse travailler dans un milieu sain [...]. » (Entretien avec D, 2024, p. 127).

Pour le « Lab », l'objectif est d'arriver à instaurer une « culture du consentement », qui pourrait s'étendre à d'autres secteurs professionnels, comme l'hôpital ou le théâtre (Entretien avec D, 2024). Elles interpellent sans cesse les institutions et aspirent à une plus grande implication de l'État français dans ces problématiques, notamment sur des questions d'éducation au consentement et aux stéréotypes, mais également en réclamant plus de budget pour les projets porteurs de leurs valeurs (Entretien avec D, 2024). Ces associations sont vectrices d'un engagement politique fort qu'elles entendent insuffler aux structures étatiques (Entretien avec D, 2024).

3.2. Le pôle étatique : les organisations publiques

Certaines organisations étatiques du secteur du cinéma comme le ministère de la Culture, le Centre National du Cinéma et de l'image animée (CNC) et les établissements supérieurs du cinéma ont également pris position en faveur de la cause des femmes. Avant de préciser pourquoi ces institutions s'y sont engagées, il convient de s'attarder sur le paysage cinématographique français. Les institutions sont ensuite analysées.

3.2.1. Description du champ étatique

Le cinéma est un secteur professionnel qui fonctionne de manière hybride entre une régulation administrative par le CNC (abordée ci-dessous) et une régulation professionnelle paritaire, par convention collective de branche (voy. 3.3.1) (Zarka, 2021).

Le CNC est la principale institution qui régule et promeut la place du cinéma en France et à l'international (Entretien avec A, 2024). Il est constitué sous forme d'organisme public, placé sous la tutelle du ministère de la Culture et est l'unique outil de financement public de la branche cinématographique (Vlassis, 2020). Ce financement public est lié à la conception particulière du cinéma en France. Considéré comme patrimoine culturel national (Hayward, 2005), il répond à une « offre de culture » plutôt qu'à une « demande de divertissement » (Entretien avec G, 2024). A cette fin, la « règle d'or » suivante a été instaurée :

« [...] toutes les activités de distribution générant des revenus grâce à l'existence de programmes cinématographiques et audiovisuels devraient contribuer au financement de la production et plus généralement, au financement des diverses activités du CNC au service du secteur. » (Lange, 2020, p. 76).

Elle permet d'équilibrer la prise de risque entre le producteur et le distributeur et de favoriser l'activité de création²⁴.

Elle permet d'équilibrer la prise de risque entre le producteur et le distributeur et de favoriser l'activité de création. Concrètement, le CNC est chargé de mettre en place cette règle d'or par l'application de taxes ponctionnées directement auprès des distributeurs et des exploitants²⁵ (Vlassis, 2020). Elles sont ensuite redistribuées dans la branche par le biais d'un soutien financier automatique aux producteurs (voy. 4.2.2.2) (Entretien avec A, 2024). Le CNC dispose ainsi de l'autonomie financière par rapport au ministère de la Culture (Entretien avec A, 2024). De plus, dans la mesure où, malgré sa structure publique, il est composé principalement de professionnels de l'industrie, il constitue un lieu où la profession entière peut s'organiser (Vlassis, 2010). Son président est placé sous l'autorité directe du ministre de la Culture qui se tient informé, dans le cadre de sa tutelle, des décisions prises en son sein et qui dispose de prérogatives propres, comme l'octroi des visas d'exploitation cinématographiques (Art. R.112-7, R112-10 et L211-1 du Code du cinéma et de l'image animée).

Le ministre de la Culture est également compétent pour l'organisation de l'enseignement supérieur « Culture », sur lequel il exerce une tutelle exclusive ou partagée avec le ministre

²⁴ En effet, l'activité de production est celle qui contient le plus de risque étant donné l'amplitude des fonds engagés : environ 1 million d'euros pour un film à petit budget. L'activité de distribution et d'exploitation contient des risques différents qui engagent moins l'entreprise (Entretien avec G, 2024).

²⁵ Il s'agit notamment d'une taxe sur le chiffre d'affaires des chaînes de télévision, une taxe sur les fournisseurs de service de télévision, une taxe sur les entrées en salle et une taxe sur la vidéo, dont les services de vidéos à la demande (Vlassis, 2020).

de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (Ministère de la Culture, 2023). Cette tutelle s'organise grâce au Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Artistiques et Culturels (CNESRAC), qui permet de mettre en œuvre la politique ministérielle (Ministère de la Culture, 2023). Une seule école formant spécifiquement aux métiers du cinéma est soumise à sa tutelle exclusive (Entretien avec E, 2024). Il s'agit de la Fémis, aussi appelée « l'École Nationale supérieure des métiers de l'image et du son », créée en 1986 et qui propose une formation de quatre ans préparant à dix métiers du cinéma (Assemblée nationale, 2024). D'autres établissements dépendant cette fois de sa tutelle partagée proposent des cursus techniques destinant aux professions du secteur culturel, dont les métiers du cinéma font partie. Parmi ceux-ci, l'École Nationale Supérieure Louis Lumière, sous autorité du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, a été créée en 1926 et organise trois masters dédiés au cinéma, au son et à l'image (Entretien avec E, 2024). En dépit d'autorités de tutelle différentes, ces établissements scolaires ont deux points communs : une communication dans le cadre de la Convention interministérielle 2019-2024 pour l'égalité dans le système éducatif (Ministère de la Culture, 2019) ; un ancrage fort dans la réalité du secteur, par le recours à des enseignants temporaires, des professionnels directement issus du secteur, qui viennent donner quelques heures de cours sur leur spécialité (Assemblée nationale, 2024).

A l'issue de cette description, nous remarquons que deux points communs justifient l'inclusion du CNC et des établissements d'enseignement dans le pôle étatique : leur nature publique sous la tutelle du ministre de la Culture et leur lien direct avec le secteur cinématographique grâce à la présence de professionnels en leur sein. Ces éléments assurent une certaine convergence de leurs politiques et de leurs actions, notamment en ce qui concerne la promotion de la cause des femmes dans le cinéma, sujet de la section suivante.

3.2.2. Un engagement influencé par le ministère de la Culture

3.2.2.1. L'engagement du ministère de la Culture

L'engagement du ministère de la Culture en faveur de la cause des femmes précède #MeToo. Par le biais d'un comité ministériel créé en 2013 pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication (Ministère de la Culture, 2016), un premier plan d'action rédigé en 2016 prévoit plusieurs mesures pour promouvoir la place

des femmes dans la culture : un soutien à l'égalité salariale, à la parité des genres dans les postes de travail du ministère et l'accès égal des femmes à la culture (Ministère de la Culture, 2016).

Cet engagement s'inscrit dans un ensemble de dispositions législatives et réglementaires antérieures à #MeToo, qui impose une certaine parité dans les emplois au sein du ministère de la Culture et de ses organismes associés (Schreiber, 2024). Cependant, avec l'édification de la cause des femmes en « grande cause du quinquennat »²⁶ par le président Emmanuel Macron, cette dynamique connaît une amplification (Ministère de la Culture, 2023). Cette « cause du quinquennat » s'est articulée autour de trois axes principaux : la promotion d'une culture de l'égalité entre les genres, la concrétisation de l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (Ministère de la Culture, 2018). Un comité interministériel est également créé afin de permettre une mise en œuvre transversale de ces objectifs (Gouvernement de la République, 2023).

Pour concrétiser ces objectifs, le ministère de la Culture a mis en œuvre des plans d'action concrets. Une première feuille de route publiée en 2018, a été suivie par une seconde en 2019, chacune définissant des objectifs toujours plus ambitieux²⁷ (Ministère de la Culture, 2018 ; Ministère de la Culture, 2019). En 2023, un document intitulé « Égalité » définit plusieurs axes de travail pour la période 2023-2027, avec des actions et objectifs clairs (Ministère de la Culture, 2022). Ces axes visent quatre aspects différents : l'égal accès au travail et aux financements, la lutte contre les VHSS, la mise en place d'une « culture de l'égalité » dans le secteur culturel et une meilleure représentation des femmes dans les programmations et les contenus artistiques et culturels (Ministère de la Culture, 2022).

Il est important de souligner que bien que les publications du ministère ne fassent pas mention de #MeToo, la dynamique connaît une importante accélération depuis 2017. Par ces mesures, le ministère affirme dans ses documents son ambition d'exemplarité²⁸ en matière de politiques d'égalité, et cherche à promouvoir une réelle culture de l'égalité à travers l'art et la culture (Ministère de la Culture, 2023).

²⁶ Cette politique a été formalisée suite à une annonce faite le 25 novembre 2017, et a été réaffirmée lors de son deuxième mandat (Ministère de la Culture, 2023).

²⁷ Parmi les objectifs mis en place, on peut citer : un combat contre les stéréotypes auprès des jeunes, une meilleure visibilité du matrimoine, une plus grande parité de genre dans les institutions culturelles ou une sensibilisation accrue de l'enseignement supérieur « Culture » (Ministère de la Culture, 2018).

²⁸ Il faut également signaler qu'en 2017, le ministère de la Culture a été la première organisation publique à obtenir les labels « Égalité » et « Diversité », accordés par l'organisme de certifications AFNOR, qui fait état de ses bonnes pratiques en interne (Ministère de la Culture, 2019).

Ces actions sont mises en œuvre au sein du ministère grâce à plusieurs acteurs clés : tout d'abord, la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations qui est responsable de déterminer et diriger la politique du ministère en ces domaines, tant en interne qu'en externe (Ministère de la Culture, 2024) ; ensuite, le Comité ministériel Égalité et Diversité, conduit par cette Haute fonctionnaire, qui regroupe des représentants de l'administration du ministère, des institutions culturelles, des établissements d'enseignement supérieur, ainsi que de personnalités d'intérêts et d'organismes professionnels, et qui valide les axes de travail développés dans les feuilles de route (Ministère de la Culture, 2019). Enfin, un Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, créé en 2013, qui permet de fournir des données chiffrées pour évaluer les progrès de la politique d'égalité du ministère (Ministère de la Culture, 2019).

Il est important de rappeler que bien que le ministère élabore des plans afin de promouvoir la place des femmes dans la culture, le secteur spécifique du cinéma dépend quant à lui de la compétence de régulation du CNC. Par conséquent, l'action du ministère est plutôt indirecte, donnant en amont des impulsions et définissant des orientations générales. Pour comprendre pleinement l'enjeu de l'institutionnalisation de la cause des femmes, il est donc essentiel d'analyser ces deux organes ensemble.

3.2.2.2. L'engagement du CNC

Dès 2013, le CNC s'est engagé en faveur de l'égalité femmes-hommes en signant une charte initiée par l'association « Le Deuxième Regard », devenue le Collectif 50/50 en 2018 (Lacoue, 2022). Suite à #MeToo, il a intensifié son engagement en participant à divers événements, tels que les « Assises pour la parité, l'égalité et la diversité dans le cinéma » (voy. 4.1.2), qui ont été l'occasion d'acter différents objectifs en faveur de la cause des femmes tant dans son fonctionnement en interne, que dans sa politique externe (voy. 4.2.2) (Lacoue, 2022). Cet engagement s'inscrit dans le cadre de sa politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)²⁹, coordonnée par son secrétariat général (Entretien avec A, 2024). Cette politique RSE se décline en deux volets : d'un côté, les enjeux environnementaux et de l'autre, les enjeux sociaux, incluant la cause des femmes (Entretien avec A, 2024). Il faut ainsi noter que le CNC ne contient pas de « branche » spécifiquement

²⁹ « La RSE regroupe l'ensemble des pratiques mises en œuvre par les organisations dans le but de respecter les principes du développement durable, c'est-à-dire être économiquement viable, avoir un impact positif sur la société et limiter son impact sur l'environnement. » (CNC, 2024).

dédiée à la cause des femmes au sens de Bereni (2015), mais les mesures qu'il a mises en œuvre justifient son inclusion dans le pôle (voy. 4.2.2).

Cette prise en considération de la cause des femmes se manifeste autant en interne qu'en externe. En interne, le CNC accorde une attention particulière à la parité, en assurant depuis 2018, sur impulsion du ministère, une représentation égale des genres à la présidence et parmi les membres de ses commissions d'attribution des aides (CNC, 2019). De plus, un Observatoire de l'égalité femmes-hommes, créé en 2014, publie des études et rapports sur la proportion de femmes dans les métiers du cinéma et sur la place des réalisatrices (Schreiber, 2024). Le CNC a également, obtenu le label « Égalité et Diversité », qui prouve son engagement interne et externe (Schreiber, 2024). En externe, la cause des femmes est abordée sous deux angles : d'une part, la mise en œuvre de politiques publiques visant l'égalité entre femmes et hommes, sur l'impulsion du ministère de la Culture (Schreiber, 2024), et d'autre part, la prévention des violences sexistes et sexuelles, via plusieurs mesures structurantes détaillées dans la partie suivante (Entretien avec A, 2024).

La vision de la cause des femmes selon le CNC est marquée par sa dimension administrative : #MeToo est abordé comme la révélation d'un problème de société auquel il faut remédier par la mise en place de politiques publiques pour en diminuer l'occurrence (Entretien avec A, 2024). En outre, étant composé de professionnels du cinéma, le CNC souhaite éliminer ces violences afin de préserver l'image du cinéma français et assurer sa prospérité (Entretien avec A, 2024).

3.2.2.3. L'engagement des établissements supérieurs de cinéma

Pour comprendre l'engagement des écoles en faveur de la cause des femmes, il est important de considérer les différentes influences qui les traversent. Tout d'abord, ces écoles dépendent de ministères de tutelle, qu'ils soient la Culture ou l'Enseignement supérieur, qui mènent une politique relativement similaire, dans le cadre de la grande cause du quinquennat (Ministère de la Culture, 2023). Ensuite, ces écoles accueillent des étudiants particulièrement engagés :

« [...] c'est des personnes qui sont [...] en pleine conscience de ces enjeux, certaines ayant pu subir d'ailleurs des voilà des problèmes de discrimination ou de violence ou d'agression [...] et donc voilà qui qui veillent et qui sont très sensibles à ça [...] »
(Entretien avec E, 2024, p. 142).

Ces étudiants incitent les écoles à se positionner sur la cause des femmes (Entretien avec E, 2024). Enfin, la majorité des enseignants étant des professionnels du secteur, les établissements scolaires restent étroitement connectés aux réalités du terrain et aux débats actuels, notamment sur les VHSS (Entretien avec E, 2024).

L'engagement des écoles dans la cause des femmes se manifeste principalement à travers deux angles : la promotion de la parité et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. D'une part, les ministères de tutelle exigent des jurys paritaires pour le concours d'entrée et l'examen de sortie de ces écoles (Assemblée nationale, 2024). Il y a également une attention portée sur la parité de genre parmi la population étudiante, avec toutefois un succès relatif selon les écoles³⁰ (Assemblée nationale, 2024). Il en est de même concernant la parité des enseignants où elles peinent à engager des professionnelles dans des métiers traditionnellement perçus comme masculins, tels ceux du son (Entretien avec E, 2024).

D'autre part, les établissements accordent également une grande importance à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, pour trois raisons : d'abord, en réponse à la demande des étudiants et des enseignants qui souhaitent que les écoles s'engagent sur ces sujets ; ensuite, pour protéger les étudiants et permettre un environnement de travail sain ; enfin, pour en faire des professionnels aguerris et conscients des comportements inacceptables (Entretien avec E, 2024). Ces deux thématiques, la parité et la lutte contre les VHSS, sont étroitement liées : en effet, dans un secteur à majorité masculine, le sexisme peut entraîner une certaine forme de discrimination (Entretien avec E, 2024). Il s'agit selon E d'un enjeu générationnel : il est essentiel de conscientiser une nouvelle génération de professionnels, tout en attendant que certains individus aux comportements inadéquats quittent le milieu (Entretien avec E, 2024).

Dans les écoles de cinéma, certaines structures traitent des questions d'égalité, de parité et de lutte contre les VHSS. Dans le cas de l'école Louis Lumière, dès 2017, un groupe de travail a été mis au point afin de réfléchir à la place des femmes dans l'école. Il s'est élargi aux questions de VHSS à la suite de #MeToo (Assemblée Nationale, 2024). Il rassemble des membres du personnel administratif, des enseignants, et tente également d'inclure des étudiants selon leurs possibilités (Entretien avec E, 2024). Un membre du personnel a

³⁰ Malgré une attention similaire à la parité, les chiffres diffèrent. En effet, la Fémis, à orientation plus artistique, est entièrement paritaire depuis plusieurs années, alors que l'ENS Louis Lumière, à orientation plus technique, maintient une population féminine d'environ 30%. Selon les directions de ces établissements, cela peut être expliqué par un biais de sélection intériorisé chez les étudiantes, qui se sentiraient moins compétentes dans des matières plus scientifiques (Assemblée nationale, 2024).

également été recruté au sein des ressources humaines pour accompagner l'école sur ces problématiques (Entretien avec E, 2024). Cette initiative s'inscrit dans un cadre plus large, soutenu par le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, qui accorde une grande importance à ces enjeux (Entretien avec E, 2024). En effet, ce ministère adresse des recommandations aux écoles placées sous sa tutelle, dans le cadre du plan d'action national contre les VHSS couvrant la période 2021-2025 (Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, 2020). De plus, dans une démarche volontariste, l'école Louis Lumière a intégré un membre du Collectif 50/50 dans son conseil d'administration (Entretien avec E, 2024). Quant au ministère de la Culture, il insuffle les valeurs d'égalité à chaque étape de la formation et a invité ses établissements, dont la Fémis, à rédiger des chartes éthiques (Ministère de la Culture, 2023). En réponse, celle-ci a désigné une « référente égalité », chargée d'assurer un relai entre les différents usagers de l'école et de veiller à l'application de ses engagements (Assemblée nationale, 2024).

En conclusion, le pôle étatique est composé de trois acteurs agissant en grande complémentarité. D'une part, le ministère de la Culture donne des impulsions de manière globale dans le cadre de la « grande cause du quinquennat ». D'autre part, le CNC, qui traduit ces impulsions en politiques publiques autant en interne qu'en externe. Enfin, les écoles de cinéma, situées à la croisée de l'influence du ministère, des étudiants et des enseignants, concrétisent l'objectif de réformer le secteur par la formation des futurs professionnels à ces enjeux.

3.3. Le pôle syndical : les organisations syndicales

Le troisième pôle identifié dans cette recherche se compose des syndicats. Dans cette section, nous étudions comment ces organisations ont également pris position en faveur de la cause des femmes, en restant dans le cadre de leur rôle syndical. Cette section expose le fonctionnement de ces organisations, puis détaille les raisons de leur engagement en faveur de la cause des femmes.

3.3.1. Description du champ syndical

Comme dit précédemment, le cinéma est un secteur professionnel qui fonctionne de manière hybride entre une régulation administrative exercée par le CNC (voy. 3.2.1), et une régulation professionnelle via la convention collective de branche (Zarka, 2021).

La « Convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012 » est un accord paritaire, c'est-à-dire conclu entre les organisations syndicales d'employeurs et d'employés représentatives du secteur, qui définit notamment les éléments concrets de la vie quotidienne des travailleurs, comme la durée de travail et les congés des employés (Chapitre V et VI de la Convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012). Cependant, l'application de cette Convention dépasse le cadre de ses signataires directs. En effet, depuis 2015, le ministère du Travail a étendu son application à toutes les entreprises de la branche, qu'elles soient ou non représentées par les organisations syndicales ayant négocié l'accord (Zarka, 2021). Les modifications apportées à cette Convention collective, appelées « avenants », sont effectuées en commission mixte paritaire auprès du ministère du Travail, qui joue un rôle de médiateur dans ces négociations (Zarka, 2021). Par conséquent, les organisations syndicales exercent une influence significative sur les pratiques de travail dans le secteur.

En complément de ces syndicats, il existe une multitude d'organisations sans but lucratif administrées de manière paritaire et qui ont été créées afin d'assurer une mise en place des règles décidées dans la Convention collective (Entretien avec C, 2024). En effet, le secteur du cinéma déroge à plusieurs règles habituelles du Code du travail, notamment concernant la forme des contrats, les temps de pause ou les vacances, ce qui a nécessité la création d'organismes spécifiques pour leur concrétisation (Entretien avec B, 2024 ; Entretien avec G, 2024).

A titre d'exemple, on peut citer Audiens, un groupe de protection sociale instauré pour protéger les intermittents du spectacle (Entretien avec F, 2024), et le Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de la production cinématographique (CCHSCT), qui définit la réglementation en matière de prévention des risques au travail (Entretien avec A, 2024). Bien que ces organismes exercent une influence significative sur la régulation des conditions de travail dans le secteur, ils sont principalement des entités techniques et n'expriment pas directement un engagement en faveur de la cause des

femmes. Leur analyse se fait donc en parallèle avec celle des syndicats (voy. 4.3), en reconnaissant leur rôle essentiel mais limité à l'aspect technique des pratiques de travail.

3.3.2. L'engagement des syndicats dans la cause des femmes

L'engagement des syndicats dans la cause des femmes se marque différemment selon qu'ils parlent en tant que partenaires sociaux dans un dialogue paritaire, ou selon qu'ils mettent ces enjeux en avant dans leur propre organisation. Ainsi, la partie suivante montre l'évolution des revendications qu'ils portent, collectivement et individuellement.

3.3.2.1. En dialogue paritaire : une volonté d'améliorer le climat de travail dans le secteur

Dans le cadre syndical, la cause des femmes est replacée dans un contexte plus large des droits et des devoirs des employeurs et des employés. Celle-ci prend place dans l'univers professionnel par plusieurs dispositions législatives et réglementaires. La Convention collective de la branche cinéma garantit l'égalité entre hommes et femmes à tous niveaux, notamment en matière d'accès aux postes, d'exécution des contrats et de rémunération (Art. II.2 de la Convention collective de travail). Cependant, jusqu'en mai 2024, cette convention ne traitait pas de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (Entretien avec G, 2024)³¹. En l'absence de règles spécifiques, c'était le seul Code du travail qui définissait et prévoyait des sanctions dans le cas de faits de harcèlement sexuel, d'agissement sexiste et d'outrage sexiste dans le cadre professionnel, en complémentarité avec les dispositions du Code pénal³² (CCHSCT Audiovisuel *et al.*, 2022).

Ceci dans le cadre de l'obligation faite aux employeurs de « [...] *prendre des mesures adéquates afin de protéger la santé physique et mentale de tou.te.s les travailleur-euses.* » (Le Collectif 50/50, 2023, p. 23), ce qui inclut la prévention du harcèlement sexuel (Le Collectif 50/50, 2023). Les entreprises comptant plus de 11 salariés, qui détiennent un Comité Social et Économique (CSE)³³ sont dans l'obligation de désigner un référent en

³¹ En mai 2024, deux avenants à cette Convention, renforçant la lutte contre les VHSS et réglementant le travail des enfants, ont été signés par les partenaires sociaux (Avenant à la Convention collective de travail du 17 mai 2024). Le premier est abordé dans la partie suivante de ce travail.

³² Le Code pénal est l'unique texte juridique de référence en matière de définition et de sanction de faits d'agression sexuelle et de viol (CCHSCT audiovisuel *et al.*, 2022).

³³ Le comité social et économique a vocation à représenter les salariés auprès de leur employeur, afin d'assurer la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions de l'entreprise (Art. L2312-15 et L2312-8 du Code du travail).

matière de lutte contre le harcèlement sexuel parmi ses membres (Art. L2314-1 du Code du travail). La même obligation est prévue dans le cas d'entreprises comptant au moins 250 salariés (Art. L1153-5-1 du Code du travail). Ces réglementations se heurtent cependant à la réalité du terrain :

« Après, à savoir que en fait, on on bosse beaucoup dans des très petites entreprises, hein, dans les milieux de la culture en général [...], et donc ça veut dire que des très petites entreprises de moins de onze salariés en fait, [...] t'as pas d'obligation d'avoir des des référents/référentes comme c'est le cas dans des structures plus importantes où là t'es obligé d'avoir des représentants du personnel et donc des référents/référentes harcèlement. » (Entretien avec C, 2024, p. 108).

Depuis l'apparition de #MeToo, les syndicats ont intensifié leur engagement en faveur des femmes en mettant en place un plan d'action de lutte contre les VHSS dans le domaine de la culture (FESAC *et al.*, 2020).

Ce plan, qui est abordé dans la partie suivante de ce travail (voy. 4.3.1), comporte cette déclaration :

« Les signataires du présent plan d'action souhaitent ainsi s'engager pleinement pour promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – tant au niveau de la valorisation de leurs emplois, de l'accès à tous les métiers qu'à tous les niveaux de responsabilités – et pour renforcer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma. » (FESAC *et al.*, 2020, p. 1).

Cet extrait illustre la cohésion entre salariés et patrons quant à la nécessité de soutenir la cause des femmes. Selon C, responsable au sein de la FNSAC-CGT, « [...] [la lutte contre les VHSS] c'est quand même des des négociations où y a quand même une assez bonne entente avec les autres personnes [...] avec qui on négocie quoi en fait. » (Entretien avec C, 2024, p. 115). Bien que l'engagement dans la cause des femmes soit commun, il se décline différemment selon la nature du syndicat.

3.3.2.2. Les syndicats d'employés : une lutte pour les droits sociaux

Il existe dans le cinéma trois syndicats d'employés qui sont parties à la convention collective : le Syndicat Français des Artistes-Interprètes (SFA-CGT), le Syndicat des Professionnel.les des Industries de l'Audiovisuel et du Cinéma (SPIAC-CGT) et le Syndicat national des techniciens de la production cinématographique et de télévision (SNTPCT) (Avenant à la Convention collective nationale du 17 mai 2024). Les deux

premiers sont affiliés à la Fédération Nationale des syndicats du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FNSAC), qui fait partie de la Confédération Générale du Travail (CGT). Également connue sous le nom de « CGT-Spectacle », elle regroupe différents profils d'employés et d'intermittents (Entretien avec C, 2024).

Les revendications des syndicats d'employés se concentrent sur l'amélioration de la condition des salariés et le respect des conventions collectives de travail, jugées insuffisamment respectées par les employeurs (Entretien avec C, 2024). En ce qui concerne la cause des femmes, la FNSAC adopte une approche axée sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, en appelant à une prise de conscience accrue de l'étendue de celles-ci dans la société (Entretien avec C, 2024). Elle est également engagée dans les questions d'égalité entre les femmes et les hommes (CGT-Spectacle, 2023).

Concrètement, la FNSAC revendique la poursuite du travail sur la lutte contre les VHSS dans l'entreprise. Elle exige que les référents VHSS reçoivent des ressources adéquates, tant en termes de temps que de financement, pour mener à bien leurs missions (CGT-Spectacle, 2023). De plus, elle plaide pour une formation étendue à davantage de personnes sur les tournages afin de mieux prévenir et gérer les situations de VHSS (CGT-Spectacle, 2023). Enfin, la FNSAC-CGT propose que les salariés aient la possibilité de choisir leur référent VHSS, plutôt que de confier ce rôle à l'employeur ou à un stagiaire, afin d'assurer une plus grande impartialité et meilleure efficacité dans la gestion des cas de violences (Entretien avec C, 2024).

Ces revendications se placent dans la lignée de celles défendues par la CGT pour les femmes, à savoir : « [...] *l'égalité professionnelle, donc en termes de salaire, d'évolution de carrière, de de bah, non-discrimination, maternité et, et donc contre [...] les violences sexistes et sexuelles.* » (Entretien avec C, 2024, p. 112). La FNSAC insiste également sur les risques générés par les rapports de domination présents dans l'entreprise (Entretien avec C, 2024) :

« Et puis en plus, c'est super lié entre, enfin tu vois toute la lutte enfin, égalité professionnelle, en fait, si t'as pas l'égalité bah t'as toujours un truc dominant avec une personne. Voilà donc tu sais, enfin une personne qui est en fragilité, c'est encore un facteur [...] qui mène souvent aux violences, tu vois ? » (Entretien avec C, 2024, p. 115).

L'engagement de la FNSAC en faveur de la cause des femmes se manifeste par la présence d'un collectif de femmes commun à tous les syndicats qui la composent, qui mène une

action transversale dans la Fédération (Entretien avec C, 2024). A noter qu'un autre collectif « Femmes-mixité » est également actif depuis les années 1990 au sein de la CGT, dont la FNSAC fait partie³⁴ (Entretien avec C, 2024). Enfin, la FNSAC collabore avec des associations pour renforcer ses actions, et sensibilise les étudiants de l'enseignement « culture » à l'intérêt de l'action syndicale dans la lutte contre les VHSS (Entretien avec C, 2024). Cette multipositionnalité des acteurs dans différents pôles, caractéristique de l'espace de la cause des femmes de Bereni (2012), démontre l'engagement pluriel des syndicats d'employés dans la cause des femmes.

3.3.2.3. Les syndicats d'employeurs : une volonté de préserver les entreprises

Il existe dans la branche cinéma trois syndicats patronaux représentatifs en France : l'Union des Producteurs de Cinéma (UPC), le Syndicat des Producteurs Indépendants (SPI), et l'Association des Producteurs Indépendants (API) (Entretien avec A, 2024). Ces organisations sont membres de la Fédération des Entreprises du Spectacle vivant, de la musique, de l'Audiovisuel et du Cinéma (FESAC), qui défend les intérêts des employeurs et participe aux négociations paritaires³⁵ (Entretien avec H, 2024).

L'engagement des syndicats d'employeurs dans la cause des femmes se manifeste notamment sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'entreprise. La FESAC a été pionnière dans la mise en place d'actions, notamment à travers le plan de lutte contre les VHSS mentionné précédemment (Entretien avec H, 2024). Un extrait du communiqué de presse accompagnant ce plan de lutte précise les modalités de cet engagement :

« [...] la FESAC en appelle à une mobilisation de l'ensemble des acteurs du secteur pour agir concrètement, chacun à son endroit, contre les stéréotypes de genre et les violences sexistes et sexuelles. [...] Notre secteur qui plus qu'aucun autre "donne à voir", se doit d'avoir comme exigence celle de l'exemplarité. »
(FESAC, 2019, p.1).

Selon H, cet engagement contre les VHSS est également lié à la question de la parité, car il touche à la place et la considération des femmes dans la société, ainsi que leur droit à travailler dans de bonnes conditions (Entretien avec H, 2024).

³⁴ A titre d'exemple, ce collectif a piloté un webinaire organisé pour les affiliés de la FNSAC le 4 mars 2024 sur la thématique « Les conséquences des violences sexistes et sexuelles sur la santé mentale des femmes », disponible à l'adresse suivante : <https://www.youtube.com/watch?v=VYHFPTDlfw>.

³⁵ La FESAC regroupe 29 organisations d'employeurs parmi 10 branches du monde culturel, et a pour mission de coordonner ses membres afin de parler d'une voix forte auprès des institutions (Entretien avec H, 2024). La prise de décision au sein de la FESAC a lieu par unanimité (Entretien avec H, 2024).

Pour les employeurs, cet engagement répond à deux préoccupations principales. D'une part, ils sont tenus par le Code du travail à implémenter des mesures de prévention et de sanction des VHSS dans leurs entreprises, sous peine de sanctions juridiques (Entretien avec A, 2024 ; Entretien avec G, 2024). D'autre part, il est également dans l'intérêt de l'employeur de se soucier de ces questions, car les comportements problématiques altèrent le bon fonctionnement de l'entreprise :

« [...] [É]videmment l'employeur a, doit agir aussi pour que son entreprise fonctionne correctement. S'il y a ce type d'agissement sur les tournages et cetera, c'est un vrai poison, [...] ça met à mal tout le monde, ça met à mal le fonctionnement du travail, ça laisse des conséquences indélébiles. Et donc les employeurs, de toute façon, sur tous les plans, n'ont aucun intérêt [...] ni à couvrir ce genre de situation, ni évidemment à les accepter. » (Entretien avec H, 2024, p. 165).

Les organisations patronales s'efforcent dans ce cadre de mettre en place des contraintes afin de diffuser les connaissances sur les VHSS dans tout le tissu entrepreneurial (Entretien avec G, 2024) : *« [...] [II] faut être cohérent, si on veut mettre un terme à ces comportements, il ne faut pas avoir peur d'aller sur de la, de la contrainte, en tout cas, quand elle est mesurée et celle du CNC est mesurée. »* (Entretien avec G, 2024, p.166).

Les entretiens menés avec les représentants patronaux n'ont pas révélé l'existence de « branches » spécifiquement dédiées à la cause des femmes, au sens donné par Bereni (2012). Cependant, puisque l'engagement de la FESAC se manifeste de manière globale et que toutes les organisations patronales sont mobilisées au même titre (Entretien avec H, 2024), elles sont incluses dans l'analyse.

Pour conclure, il est possible de tirer quelques réflexions sur les organisations syndicales patronales et d'employés. Premièrement, toutes ont exprimé leur soutien à #MeToo et aux actions contre les VHSS, en demandant des mesures. Deuxièmement, cet engagement s'est manifesté sous des formes différentes, inhérentes à leur vécu et leurs responsabilités : dans le cas de la FNSAC, il s'agit de protéger les travailleuses de risques au travail et de dépasser un rapport de domination ; dans le cas de la FESAC, il s'agit de réguler les entreprises afin d'uniformiser la prévention et la prise en charge de ces violences, qui nuisent à l'entreprise.

3.4. Premiers éléments de réponse : un espace de la cause des femmes autour de #MeToo

Après avoir examiné les différents acteurs et organismes impliqués dans la cause des femmes dans le secteur du cinéma, plusieurs conclusions préliminaires peuvent être tirées à la lumière des transversalités idéologique et sectorielle définies par Bereni (2012).

Sur le plan idéologique, les acteurs mentionnés partagent une vision similaire de la cause des femmes, centrée sur trois grandes thématiques : l'égalité entre femmes et hommes, la parité, et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. On observe que l'égalité est un enjeu défendu de plus longue date, alors que la revendication de parité est plus récente. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, quant à elle, a émergé grâce à #MeToo et s'est ajoutée aux deux autres thématiques. Bien que ces trois thématiques constituent un point de convergence, chaque acteur défend également des thématiques spécifiques. Par exemple, le Collectif 50/50 plaide pour la diversité au sens large, tandis que le CNC intègre la cause des femmes dans le cadre de sa politique de responsabilité sociétale des entreprises (RSE). De plus, les raisons de leur engagement dans la cause des femmes varient. Pour le pôle étatique, cet engagement s'inscrit dans la politique gouvernementale de la « cause du quinquennat », et se décline dans les administrations subordonnées au ministère de la Culture. Le pôle associatif, quant à lui, promeut un projet de société féministe et inclusif, tandis que le pôle syndical agit dans une logique de défense des intérêts des salariés et des employeurs.

Sur le plan sectoriel, les acteurs démontrent un haut niveau d'interconnexion, en grande partie dû à la taille relativement petite du secteur. Ils sont fréquemment en contact les uns avec les autres, tant dans le cadre de l'espace qu'en dehors, illustrant la multipositionnalité de Bereni (2012). Les associations sont un exemple particulièrement intéressant de cette multipositionnalité. Pour le Collectif 50/50, la présence de sous-branches facilite ce travail collaboratif :

« [...] en fait ce qui se passe en France [...] c'est d'avoir des des sous-branches. Par exemple, au ministère de la de la Culture, il y a la délégation égalité, au CNC y a une branche parité et en fait, c'est des gens qui travaillent pour à l'intérieur de leur structure pour faire avancer les choses. Mais du coup, ils sont dans une branche spécifique et en fait c'est là où je dis qu'on a des interlocuteurs un peu favorisés pour nous à trouver, parce qu'on sait que ces branches-là existent, donc on sait qu'on a des interlocuteurs qui sont déjà touchés par ces enjeux-là » (Entretien avec B, 2024, p. 100).

Cet extrait concorde avec le concept de « branche » décrit par Bereni (2012). Toutefois, certaines organisations ne possèdent pas de « branche » ou de « sous-section » exclusivement dédiée à la cause des femmes. Par exemple, au CNC, la cause des femmes prend place parmi sa politique de responsabilité sociétale des entreprises, avec d'autres enjeux. De même, au sein de la FESAC, aucune preuve d'une telle branche n'a été trouvée, bien que cette organisation qui ne défend pas prioritairement la cause des femmes se soit néanmoins mobilisée sur la question. Il est donc nécessaire d'interpréter cette partie de la théorie de Bereni avec une certaine souplesse pour permettre une analyse adaptée.

Cet espace étant à présent défini, la troisième partie de ce travail analyse les mesures phares qui ont été mises en place par ces organisations, en prenant comme indicateur l'institutionnalisation de la cause des femmes dans le secteur du cinéma.

4. Partie 3 : l'institutionnalisation de #MeToo dans le secteur du cinéma

Comme mentionné précédemment, selon Blanchard *et al.* (2018, p.6), l'institutionnalisation de la cause des femmes se définit comme « [...] *l'intégration de [celle-ci] dans les pratiques et discours d'institutions.* », les institutions étant comprises comme toute organisation fonctionnant avec une logique et des pratiques propres. La cause des femmes étant déjà au cœur du fonctionnement du pôle associatif (Bereni, 2012), l'institutionnalisation a principalement lieu dans les pôles étatique et syndical. Le pôle associatif quant à lui, joue un rôle distinct en instaurant des mesures visant à influencer les acteurs des autres pôles.

Cette section s'intéresse au triple prisme d'analyse de l'institutionnalisation : les processus d'institutionnalisation, les modalités qu'elle adopte, et les effets qu'elle engendre (Blanchard *et al.*, 2018). Elle est structurée selon les pôles identifiés précédemment, afin de démontrer les différences et les similitudes entre leurs moyens d'action. Pour des raisons de faisabilité, seules les plus importantes sont détaillées ci-dessous.

4.1. Le pôle associatif

Pour rappel (voy. 3.1.1.), le pôle associatif, qui est principalement composé d'associations dédiées à la cause des femmes, joue un rôle moteur dans sa défense (Bereni, 2012). Ces associations à but non-lucratif disposent de divers moyens d'action pour influencer le secteur du cinéma, tels que la production de données et de solutions innovantes, le lobby institutionnel et la mise en place d'actions directes visant à pallier les inégalités.

4.1.1. La production de données chiffrées

Un des moyens clés par lequel les acteurs du pôle associatif avancent la cause des femmes est la production de données chiffrées. Il s'agit de produire un état des lieux précis de la situation dans le but d'inciter les institutions régulatrices, comme le CNC, à prendre des mesures adéquates (Entretien avec B, 2024 ; Entretien avec D, 2024).

Le Collectif 50/50 illustre bien cette approche :

« [...] les études c'est un peu aussi ce qui a motivé la création du Collectif 50/50. C'était compter pour que les femmes comptent. Maintenant, c'est compter pour que tout le monde compte, donc on essaie de compter tout ce qu'on peut [...]. » (Entretien avec B, 2024, p. 99).

Le collectif dédie ainsi une partie de son action à la production de statistiques, d'infographies et d'études³⁶, à destination des institutions régulatrices mais aussi du grand public (Entretien avec B, 2024). Cela s'inscrit dans une démarche rigoureuse, cherchant à aller au-delà des apparences pour révéler la réalité des inégalités dans le secteur :

« [...] la façade ne suffit pas, il suffit pas de penser que ça va mieux pour, et c'est là où les chiffres sont hyper importants. [...] C'est hyper important d'avoir des chiffres pour se rendre compte en fait que ben parfois ce qu'on a l'impression, ce qu'on pense observer n'est pas forcément la réalité de ce qui se passe dans le milieu. » (Entretien avec B, 2024, p. 102).

De même, le Lab Femmes de cinéma, réalise depuis 2016 une étude annuelle sur la place des réalisatrices en Europe (Le Lab Femmes de cinéma, 2024). Cette étude, menée en partenariat avec l'Observatoire Européen de l'Audiovisuel (OEA) et European Film Agency Directors association (EFAD)³⁷, fait le point sur les mesures prises par les instituts nationaux du cinéma européen, tels le CNC, pour promouvoir la place des femmes réalisatrices (Le Lab Femmes de cinéma, 2023). L'intérêt de cette étude, selon le Lab, est double :

« [...] à l'échelle européenne, on pense que ce cette sollicitation annuelle, ça permet aux instituts de se mettre en perspective par rapport aux autres mais aussi d'avoir un bilan sur leurs mesures parce que ils peuvent pas nous répondre immédiatement, ils sont obligés de faire un point avec les différents départements, un point avec la com' qui est en fait une manière d'influencer à notre manière. » (Entretien avec D, 2024, p. 125).

Cette initiative permet au « Lab » d'entretenir de bonnes relations avec le CNC, ouvert aux suggestions d'amélioration proposées par les associations (Entretien avec A, 2024 ; Entretien avec D, 2024). Cette interaction illustre le concept d'« emboîtement

³⁶ Parmi celles-ci, on peut notamment citer « Cinégalités. Qui peuple le cinéma français ? », une étude faisant un état des lieux sur la diversité dans le cinéma français, autant dans les équipes de tournage que dans les images produites (Cervulle et Lécossais, 2022).

³⁷ L'OEA est une organisation créée sous l'égide du Conseil de l'Europe, qui fournit des analyses juridiques et statistiques sur l'état du marché audiovisuel en Europe (Observatoire européen de l'audiovisuel, 2024). L'EFAD, de son côté, est l'organisation rassemblant les institutions nationales européennes du cinéma et de l'audiovisuel (Le Lab Femmes de cinéma, 2023).

organisationnel », tel que défini par Bereni (2012), où une relation formalisée favorise la convergence d'intérêts autour de la cause des femmes.

4.1.2. Les actions de lobby institutionnel

En complément de la production de données, les associations jouent un rôle crucial de lobby auprès des institutions régulatrices du secteur. Par ce moyen, elles visent à inciter ces institutions à adopter des mesures favorables à la cause des femmes (Entretien avec B, 2024 ; Entretien avec D, 2024).

Outre les contacts qu'elles entretiennent, comme dans le cas de l'étude menée par le « Lab », ces associations organisent des événements dédiés à la cause des femmes (Entretien avec B, 2024 ; Entretien avec D, 2024). Le Collectif 50/50, par exemple, est à l'origine depuis 2018, de l'organisation de cinq éditions des « Assises pour la parité, l'égalité et la diversité dans le cinéma » et en 2021 d'une édition des « États généraux contre le harcèlement et les violences sexuelles dans le cinéma », en collaboration avec le CNC (Ministère de la Culture, 2023). Ces événements rassemblent les principales parties prenantes du secteur (institutions étatiques, syndicats, organisations professionnelles) autour de tables rondes et de conférences thématiques (Ministère de la Culture, 2023), offrant à la fois un espace de discussion et une plateforme pour la médiatisation des mesures prises par les pouvoirs publics. En 2019, le ministre de la Culture Franck Riester y avait notamment annoncé la mise en place de plusieurs mesures qui sont décrites dans la partie suivante (voy. 4.2.2) (Le Collectif 50/50, 2023).

Ces initiatives sont prises au sérieux par les professionnels, qui y participent activement et accordent une crédibilité croissante au Collectif 50/50 :

« Je sais que le Collectif 50/50, enfin, moi j'ai eu l'occasion d'échanger beaucoup avec elles, avec eux et ils ont quand même énormément mobilisé la filière. Enfin, même les dernières Assises, c'était rempli quoi, il y avait des gens du cinéma, des, des ... Enfin, c'était assez beau à voir et tout le monde était présent pour écouter les tables rondes et cetera. » (Entretien avec D, 2024, p. 151).

Parallèlement à ces événements de grande envergure, des ateliers en intelligence collective organisés par le Lab Femmes de Cinéma (voy. 3.1.1), rassemblent diverses parties prenantes du monde culturel pour élaborer des solutions concrètes (Entretien avec D, 2024). Les résultats de ces ateliers, ainsi que des propositions issues des Assises, sont

compilés dans des documents remis aux institutions afin d'aider leur prise de décision (Entretien avec B, 2024). Par exemple, la Haute fonctionnaire à l'égalité du ministère de la Culture a demandé au Collectif 50/50 de produire un Livre blanc des discussions et mesures dégagées à la suite des Assises organisées en 2018, afin de servir de boussole pour l'action du secteur (Le Collectif 50/50, 2020).

4.1.3. Les actions directes palliant les inégalités du secteur

A côté des productions destinées aux institutions régulatrices, le pôle associatif s'engage dans la cause des femmes par des mesures destinées directement au secteur. Il s'agit en outre de prendre les devants afin de susciter un changement concret, en complémentarité avec l'institutionnel. Parmi ces mesures, trois initiatives se distinguent : la signature de chartes de bonne conduite, un programme de mentorat et un annuaire inclusif.

Les associations militantes ont développé plusieurs chartes de bonne conduite invitant les professionnels à s'engager activement en matière d'égalité et de lutte contre les VHSS (Entretien avec B, 2024 ; Entretien avec D, 2024). La première de ces chartes, la « Charte pour la parité et la diversité dans les festivals de cinéma, d'audiovisuel et d'image animée », a été introduite par le Collectif 50/50 en 2018, à l'occasion du Festival de Cannes (Le Collectif 50/50, 2018). Elle propose ainsi aux festivals de cinéma de s'engager volontairement sur plusieurs points : proposer des statistiques genrées, assurer la transparence des jurys de sélection, viser la parité dans les instances décisionnaires, et communiquer sur les progrès réalisés (Le Collectif 50/50, 2018). De plus, le Collectif 50/50 est à l'initiative de la Charte « Inclusion », signée lors des Assises de 2019 qui engage les associations professionnelles et les syndicats d'employeurs à promouvoir la diversité à toutes les étapes de la production cinématographique. L'objectif de ces chartes est d'inciter les acteurs du secteur à prendre des engagements volontaires pour favoriser l'égalité et la diversité (Entretien avec D, 2024).

Le Collectif 50/50 est également à l'origine, en partenariat avec l'entreprise Netflix, d'un programme de mentorat qui consiste à mettre en liaison des professionnels du cinéma avec des jeunes sortis de l'école ou autodidactes et manquant d'expérience (Entretien avec B, 2024). Concrètement, il vise à pallier le fait qu'il est difficile de se faire un nom dans le cinéma et d'entrer dans ce secteur (Entretien avec B, 2024).

Enfin, le Collectif a mis en place en 2020 la « Bible 50/50 », qui est un annuaire inclusif recensant des professionnels du cinéma plus susceptibles d'être victimes de discrimination à l'embauche, et donc statistiquement moins représentés dans les équipes de cinéma (Entretien avec B, 2024). L'objectif de cet outil est de répondre aux employeurs qui prétendraient ne pas avoir employé de telles personnes parce qu'elles n'auraient pu les identifier : « [...] *plus personne ne peut nous dire aujourd'hui que s'il ne travaille qu'avec des hommes, c'est parce qu'il avait pas le choix et qu'il a pas trouvé de femmes.* » (Entretien avec B, 2024, p. 93).

En somme, le pôle associatif se caractérise par son rôle de moteur dans l'avancement de la cause des femmes dans les institutions. Pour cela, les associations produisent des données afin de matérialiser le problème qu'elles dénoncent. Elles mettent également en œuvre du lobby institutionnel en rassemblant les acteurs concernés autour de la table. Enfin, elles prennent les devants en mettant en œuvre des actions concrètes en faveur de l'égalité des genres dans le secteur du cinéma, souvent en anticipant ou en comblant les lacunes des institutions régulatrices.

4.2. Le pôle étatique

Le pôle étatique joue un rôle crucial dans l'institutionnalisation des revendications en faveur de la cause des femmes, notamment car il est composé d'organisations qui disposent de prérogatives réglementaires et de pouvoir de contrainte sur le secteur du cinéma (Hayward, 2005). Pour rappel (voy. 3.2.1), il se compose de trois acteurs principaux : le ministère de la Culture, le CNC et les établissements supérieurs du cinéma. Nous analyserons ici les mesures les plus significatives prises par ces acteurs pour promouvoir la place des femmes dans le secteur.

4.2.1. Le ministère de la Culture

Le ministère de la Culture contribue à l'institutionnalisation de la cause des femmes par deux moyens principaux : d'un côté, il influence le secteur de manière indirecte via la

tutelle qu'il détient sur le CNC et les écoles de cinéma ; de l'autre, il s'implique directement dans certains dispositifs.

4.2.1.1. Une influence sur les structures dont il détient la tutelle

Dans le cadre de la régulation du cinéma, le ministère de la Culture a peu de prérogatives, puisqu'il s'agit d'une compétence déléguée par tutelle au CNC, dont le président agit directement au nom de l'État (Art. R.112-7 du Code du cinéma et de l'image animée). En revanche, cette tutelle permet au ministre de la Culture d'imposer une structure de travail au CNC dans l'optique de promouvoir la place des femmes. A titre d'exemple, c'est le ministre Franck Riester qui s'est chargé d'informer en 2019 que les commissions d'attribution d'aides du CNC allaient devenir paritaires, et que le règlement du CNC allait être modifié afin de rendre l'attribution des aides conditionnelles au respect de certaines obligations par l'employeur (Le Collectif 50/50, 2020).

Le ministre agit également en réglementant l'enseignement « Culture », sur lequel il détient une tutelle exclusive ou partagée avec le ministre de l'Enseignement supérieur (Le Collectif 50/50, 2020). Dès 2017, il a exigé des écoles qu'elles se mobilisent contre les VHSS par la rédaction de chartes éthiques, ainsi que la composition paritaire de jurys pour les concours et examens de sortie (Ministère de la Culture, 2018). Il leur impose en outre une réflexion quant à l'inclusion et la lutte contre les discriminations (Ministère de la Culture, 2023). Enfin, depuis 2017, il propose des formations de prévention et de lutte contre les VHSS aux étudiants, professeurs et administratifs, avec un triple objectif : « [...] *comprendre les mécanismes des VHSS, les identifier et les qualifier dès leur survenance, connaître les recours et développer une "culture de témoins actifs" [...].* » (Ministère de la Culture, 2023, p. 22).

4.2.1.2. Un soutien direct à des initiatives et associations

Au-delà de ses actions réglementaires, le ministère s'engage de manière directe en apportant son soutien à des associations et des initiatives de première ligne. Ainsi, il a coorganisé avec le Collectif 50/50 et le CNC les « Assises pour la parité, l'égalité et la diversité dans le cinéma » et les « États-généraux pour la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles dans l'audiovisuel et le cinéma » (Co&Sens, 2023). Il soutient également financièrement des associations telles que le Collectif 50/50 et le Lab femmes de cinéma (Ministère de la Culture, 2023), mais aussi des initiatives comme la cellule d'écoute anonyme « Emprise » dédiée aux victimes et témoins

de VHSS (voy. 4.3.1.). Il décerne enfin le prix Alice Guy, qui récompense la meilleure réalisatrice française de l'année (Ministère de la Culture, 2023).

4.2.2. Le CNC

En tant qu'unique organisme du financement public du cinéma en France (Vlassis, 2020), le CNC joue un rôle clé dans la promotion de la parité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein du secteur. Elles sont de deux types, contraignantes et incitatives. D'une part, il a mis en place un « bonus parité » pour inciter à une plus grande parité des femmes au sein des équipes. D'autre part, il a rendu ses aides conditionnelles au respect de certaines obligations.

4.2.2.1. Le « bonus parité »

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CNC a instauré un incitant, nommé « bonus parité », visant à promouvoir la parité de genre dans les équipes de tournage (Bilan parité, 2023). Concrètement, si une équipe de tournage atteint la parité hommes-femmes sur certains postes, elle est éligible à recevoir un bonus représentant 14,21% du budget de son film sur sa prochaine production (CNC, 2023). Il s'agit d'une mesure qui est le fruit d'un travail de lobby par le Collectif 50/50, sur base d'une réalisation très pragmatique.

Comme l'explique un membre du collectif :

« [...] quand l'argent est en jeu, les gens font l'effort d'un coup. Donc ce serait une mesure "Ah, on vous apportera un logo 'Bravo pour la parité'", bon, en fait, personne n'est intéressé mais par contre quand on leur dit "Ah euh, y a quand même 15% sur votre prochaine production" c'est, c'est un coût quoi. Et ben là, les personnes se disent, "Ah tiens, on a 12 hommes, 7 femmes, est-ce qu'on irait pas chercher 3 femmes de plus pour avoir pour avoir un petit bonus pour notre prochain film ?" » (Entretien avec C, 2024, p. 94).

Etant donné les sommes en jeu dans un tournage, les budgets les plus modestes étant d'environ un million d'euros, cette mesure représente un incitant significatif (Entretien avec B, 2024). Cette mesure a montré son efficacité : en 2019, environ 18% des films soutenus par le CNC en ont bénéficié ; en 2023, ce chiffre est monté à 36% (Entretien avec B, 2024).

Pour le Collectif 50/50, cette mesure présente un double avantage : elle permet non seulement de créer des opportunités professionnelles pour des femmes souvent sous-

représentées dans le secteur, mais aussi d'introduire de la diversité et de l'innovation dans les équipes de tournage, apportant un « vent de fraîcheur » (Entretien avec B, 2024).

4.2.2.2. La conditionnalité des aides au respect de certaines obligations

Le CNC a également mis en place une conditionnalité des aides qu'il attribue, en les subordonnant au respect de certaines obligations liées à l'égalité et à la lutte contre les VHSS (Entretien avec A, 2024).

Dans le cadre de son financement du cinéma (voy. 3.2.1), le CNC octroie deux types d'aides : d'un côté, un soutien automatique aux producteurs, qui leur est distribué au prorata du succès de leur film de l'année en cours, et de l'autre, une aide sélective, sur candidature, portant sur des aspects plus précis de la création³⁸ (Hayward, 2005). L'attribution de ces aides constitue un levier pour contraindre les producteurs, en tant que chefs d'entreprise, à adopter des mesures en faveur de la parité et de la prévention des VHSS (Entretien avec A, 2024).

En effet, sur base d'une déclaration du ministre de la Culture aux Assises du cinéma en 2019, le CNC a rendu conditionnelles les aides versées à tous ses publics cibles : en somme, un employeur qui ne respecterait pas ses obligations verrait ses aides refusées ou récupérées (Le Collectif 50/50, 2020). Cette conditionnalité se décline en trois volets : le respect des obligations de l'employeur, l'obligation de fournir le genre des équipes et le suivi d'une formation obligatoire sur les VHSS³⁹.

Premièrement, sur impulsion du ministère de la Culture, le CNC a changé son règlement intérieur en 2020 afin de conditionner le versement des aides au respect des obligations de l'employeur énoncées dans le Code du travail (Le Collectif 50/50, 2020). Cette mesure a été mise en œuvre en 2021 (Lab Femmes de cinéma, 2023). Concernant spécifiquement les VHSS, les employeurs sont tenus de mettre en œuvre des moyens de prévention, d'arrêt et de sanction du harcèlement sexuel (Le Collectif 50/50, 2023), dont les obligations sont les suivantes :

*« [...] la mise en place d'un dispositif d'information dans les lieux de travail [...] ;
la désignation d'un.e référent.e [...] ;
l'élaboration d'une procédure interne de signalement et de traitements de faits de harcèlement sexuel ;*

³⁸ Par exemple, le CNC propose des aides sélectives à l'écriture et à la réécriture de scénarios (Barrallon *et al.*, 2019).

³⁹ Ce dernier point fait l'objet de la prochaine section, étant particulièrement structurant dans le secteur.

*la mise à disposition d'une cellule d'alerte et d'écoute ;
le suivi d'une formation [...] destinée au représentant.e légal.e [...] ;
un rappel du rôle d'information et de sensibilisation des représentants du personnel
et du médecin du travail ;
la signature d'une charte avec les organisations syndicales. » (Art. 122-36-1 du
Règlement général des aides financières).*

Deuxièmement, pour mieux comprendre l'étendue des inégalités, le CNC a décidé le 8 décembre 2020 de conditionner également ses aides au renseignement par les producteurs du genre des personnes occupant des postes-clés dans leurs équipes (CNC, 2023). Cette mesure a été appliquée le 1^{er} janvier 2023, et permet de se rendre compte de l'évolution de la féminisation dans les métiers du cinéma (CNC, 2023).

Troisièmement, le CNC a introduit en octobre 2020 une formation de sensibilisation, intitulée « Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles » (Le Collectif 50/50, 2020), après un travail de lobby du Collectif 50/50 (Entretien avec B, 2024). Cette formation, prévue pour les chefs d'entreprise (principalement des producteurs), a été rendue obligatoire et ajoutée aux dispositions conditionnelles le 1^{er} juillet 2022 (CNC, 2023). Il s'agit d'une formation d'une demi-journée, gratuite, organisée dans les locaux du CNC, et qui permet d'uniformiser les connaissances de tous les acteurs sur le sujet en rappelant les dispositions légales en vigueur (Entretien avec A, 2024). Elle poursuit l'objectif suivant :

« [...] [elle] sensibilise au fait que, en tant qu'employeur, ces professionnels-là ont des devoirs, en fait, ont des responsabilités légales et sont responsables également s'il y a des violences sur la période d'un tournage avec les personnes qu'ils emploient. » (Entretien avec D, 2024, p. 122).

Le prestataire de service qui a été choisi est une association féministe, l'Association Européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT), ce qui souligne la reconnaissance de l'expertise associative dans ce domaine (Lab Femmes de cinéma, 2023). Au mois d'avril 2024, plus de 5000 professionnels avaient bénéficié de cette formation (Entretien avec A, 2024). Cette formation recueille l'adhésion des professionnels du secteur, dont la FESAC, organisation représentative des syndicats d'employeurs :

« [...] [II] est nécessaire parfois d'en passer par la contrainte pour faire prendre conscience, pour ramener les gens jusqu'à la, jusqu'aux formations et un peu uniformiser aussi, harmoniser la connaissance dans l'ensemble du tissu d'entreprises. Donc nous sommes très favorables à la conditionnalité des aides. » (Entretien avec H, 2024, p. 166).

De plus, il s'agit d'une opportunité pour les chefs d'entreprise d'être rassurés, « [...] *parce que ça crée des protocoles et donc ça leur donne une sorte de mode d'emploi en cas de détresse, [...] une sorte de bouée en cas de détresse pour savoir comment réagir.* » (Entretien avec G, 2024, pp. 157-158).

Visant à terme, à rendre les tournages plus sécuritaires et à propager une vision de la lutte contre les VHSS, la formation a été élargie dès le 1er juin 2023 aux distributeurs et exploitants de salle, avec un contenu adapté aux risques de leur profession (CNC, 2023). De plus, à la suite d'une action de lobbying du Collectif 50/50, elle sera étendue dès septembre 2024 aux personnes présentes sur les plateaux de tournage, avec une séance sur site, à chaque début de tournage (Entretien avec A, 2024 ; Entretien avec B, 2024). Les organisations syndicales sont favorables à cet élargissement du dispositif, qui correspond plus à la réalité du terrain, soulignant que les producteurs ne sont pas toujours présents sur le terrain pour détecter les VHSS (Entretien avec H, 2024). Le Lab Femmes de cinéma a cependant exprimé le souhait de renforcer davantage le dispositif par des protocoles de signalement dans les entreprises (Entretien avec D, 2024).

En conclusion, la politique mise en place par le CNC recueille l'adhésion des autres membres de l'espace de la cause des femmes, bien que certains acteurs des pôles associatif et syndical soient en faveur d'un élargissement de certains dispositifs (Entretien avec B, 2024 ; Entretien avec C, 2024 ; Entretien avec D, 2024 ; Entretien avec H, 2024). Le « Lab » reconnaît cependant que le travail du CNC est considérable et pionnier au niveau européen (Entretien avec D, 2024) : « [...] *en fait, le CNC c'est l'un de ceux, voire peut-être le pays qui a les mesures les plus ambitieuses en matière de lutte contre les violences.* » (Entretien avec D, 2024, p. 125).

4.2.3. Les établissements d'enseignement supérieur « cinéma »

Les établissements d'enseignement supérieur en cinéma ont également mis en place diverses mesures pour promouvoir l'égalité des genres et lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Ces mesures se déclinent en trois grandes catégories, avec un développement plus ou moins avancé selon l'implication de leur ministère de tutelle : l'élaboration de chartes éthiques, la formation du personnel et des étudiants, et la mise en place de cellules d'écoute.

4.2.3.1. La rédaction de Chartes éthiques

Les deux écoles de cinéma considérées se sont dotées de chartes éthiques dans l'objectif de matérialiser les engagements que prennent les écoles en matière d'égalité entre hommes et femmes et de lutte contre les VHSS (Entretien avec E, 2024 ; La Fémis, 2018).

Dans le cas de la Fémis, cette charte a été mise en place sur impulsion du ministère de la Culture dès 2018 en concertation avec les différentes populations de l'école (La Fémis, 2018). Elle aborde des sujets comme la représentation des femmes et des hommes, la lutte contre les stéréotypes, la mise en place d'une sensibilisation et d'une formation, et un protocole de signalement (La Fémis, 2018). A noter que cette charte a été réévaluée et complétée en 2020 par d'autres dispositifs, les étudiants jugeant qu'il s'agissait juste d'une déclaration d'intentions (Assemblée nationale, 2024).

Dans le cas de l'école Louis Lumière, sous la tutelle du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, une charte avec un contenu similaire a été implémentée par l'école dès la rentrée 2023 (Entretien avec E, 2024). Malgré des réticences initiales, elle a été acceptée assez rapidement, et un document y sera ajouté à la rentrée prochaine à destination des enseignants (Entretien avec E, 2024).

4.2.3.2. Les formations du personnel, des enseignants et des étudiants

Les écoles ont également pris des mesures en matière de formation des enseignants, du personnel administratif et des étudiants. A la Fémis, une formation est dispensée par le ministère de la culture à l'ensemble des communautés étudiante, administrative et enseignante depuis 2017 (Le Collectif 50/50, 2020). Dans le cas de Louis Lumière, cette formation existe depuis 2021 mais est obligatoire pour les responsables VHSS, et facultative pour les enseignants (Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, 2020). Concernant les étudiants, une journée et demie de sensibilisation sera organisée annuellement à partir de 2024. Les étudiants de chaque année y seront conviés, afin de leur rappeler ces notions tout au long de leur scolarité (Entretien avec E, 2024).

Pour mettre en place ces formations et ces conférences, les écoles, parmi lesquelles l'ENS Louis Lumière, font appel à des externes, comme des associations féministes, ou des professionnels d'autres secteurs (avocats, psycho-analystes, médecins) (Entretien avec E,

2024). Dans le cas des écoles de cinéma, elles font également appel à ce pôle autonome afin de sensibiliser les étudiants à ces thématiques :

« [...] ça nous paraît important que les associations soient là parce que c'est les personnes qui sont le plus au fait autant de du contexte, des situations, mais aussi des outils juridiques et des outils humains qui ont été mis en place. Et c'est aussi parce que je pense que les étudiantes et les étudiants, même les enseignants de ce côté-là, sont des fois plus sensibles quand c'est des associations reconnues, on va dire, qui viennent parler de de quelque chose que si c'est juste l'administration. »
(Entretien avec E, 2024, p. 143).

La Fémis a en outre mis en place des référents « sentinelle » parmi les étudiants, en leur dispensant une formation complémentaire. Ces référents, qui sont également présents dans les événements extrascolaires, agissent comme facilitateurs de parole (Assemblée nationale, 2024). Bien que saluant cette initiative, l'école Louis Lumière ne l'a pas encore concrétisée, faute de moyens nécessaires (Entretien avec E, 2024).

4.2.3.3. Les cellules d'écoute

Pour compléter le dispositif, les deux écoles ont recours à des cellules d'écoute externalisées, qui permettent aux étudiants victimes de violences de se confier à une structure indépendante de l'école et d'éviter ainsi une position difficile pour l'établissement (Entretien avec E, 2024). Dans le cas de la Fémis, il s'agit d'une cellule à dimension psychologique et juridique mise à disposition par le ministère de la Culture dès 2019 (Ministère de la Culture, 2019). A l'école Louis Lumière, il s'agit d'une cellule créée en 2023, issue d'une université partenaire, composée des personnes formées à recevoir la parole et signaler une situation de violence (Entretien avec E, 2024).

En conclusion, les établissements d'enseignement supérieur de cinéma ont mis en œuvre des mesures significatives pour promouvoir l'égalité des genres et lutter contre les VHSS. Cependant, il semble que les initiatives du ministère de la Culture surpassent celles du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ce qui peut être attribué au rôle d'exemplarité que le ministère de la Culture se donne l'ambition de jouer (voy. 3.2.2.1).

4.3. Le pôle syndical

Les organisations syndicales jouent un rôle majeur dans l'organisation de la branche cinéma, aussi bien sur le plan politique par le dialogue paritaire, que sur le plan pratique par les organisations du travail qu'elles administrent. Cette section détaille trois mesures clés mises en place par les syndicats pour promouvoir l'égalité entre les genres et lutter contre les violences sexistes et sexuelles, illustrant un engagement croissant dans l'institutionnalisation de la cause des femmes.

4.3.1. Le plan de lutte et la mise en place de la cellule d'écoute *« Emprise »*

En réponse aux préoccupations croissantes autour de cette thématique, la FESAC a été à l'initiative, en collaboration avec les organisations de salariés, d'un plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans les secteurs de l'audiovisuel, du spectacle vivant et du cinéma (Entretien avec H, 2024). L'objectif de ce plan est de mettre en place des mesures adaptées aux réalités de ce secteur, qui « [...] repose sur une économie de projets, des contrats de travail à durée déterminée et se compose en majorité d'entreprises de petites tailles qui n'ont pas d'instances représentatives du personnel [...] » (FESAC *et al.*, 2020, p.1). Le CNC et le ministère de la Culture se sont associés à ce plan (FESAC *et al.*, 2020). Il se compose de cinq axes : l'observation des inégalités dans le secteur, l'augmentation du nombre de femmes employées, l'égalité salariale et l'accès égal aux métiers et responsabilités, l'équilibre vie professionnelle/vie privée, et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (FESAC *et al.*, 2020).

Parmi ces axes, une mesure est considérée par les acteurs du secteur interrogés comme particulièrement structurante : il s'agit de la mise en place en 2020 d'une cellule d'écoute nommée « Emprise », destinée à recevoir les témoignages anonymes de salariés victimes ou témoins de VHSS dans le secteur culturel⁴⁰ (Entretien avec F, 2024). Cette cellule est hébergée par Audiens, le groupe de protection sociale des travailleurs de la culture et des

⁴⁰ Afin de bénéficier de la cellule « Emprise », les organisations paritaires doivent en faire mention dans leur convention collective de branche (Entretien avec F, 2024). A l'heure actuelle, les secteurs concernés sont : le cinéma, l'audiovisuel, le jeu vidéo, le spectacle vivant, la musique, l'édition, et la danse (Ministère de la Culture, 2023).

médias (Entretien avec F, 2024). Il s'agit d'un groupe paritaire, administré conjointement par les organisations syndicales d'employés et d'employeurs, qui a une expertise sur la protection des travailleurs intermittents, notamment sur les questions de retraite, de handicap et de congés (Entretien avec F, 2024).

Pour la FESAC, l'intérêt d'une telle cellule dans le cadre de #MeToo est le suivant :

« Et c'est vrai que là, l'urgence était surtout sur la libération de la parole. Donc dans ce plan, ce qui a été majeur, c'est la mise en place de la cellule d'écoute de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, parce que c'était ça au départ, le principal moteur, le, le moteur #MeToo [...]. » (Entretien avec H, 2024, p. 164).

A ses débuts, la cellule a été mise en place afin d'apporter une aide juridique et psychologique aux salariés victimes ou témoins de VHSS dans le cadre de leur relation de travail (Ministère de la Culture, 2023). Depuis, elle a également été élargie aux référents VHSS (Entretien avec F, 2024). Elle est particulièrement utile dans un secteur composé majoritairement d'entreprises de petite taille, où il est plus difficile de dénoncer des situations de VHSS en interne (Entretien avec F, 2024). Les employeurs sont également satisfaits de cette structure, qui répond à leurs questions et leur permet d'être accompagnés en cas de VHSS dans leur entreprise (Entretien avec F, 2024).

La cellule bénéficie d'un soutien important parmi les acteurs de l'espace de la cause des femmes. Les différentes organisations, qu'il s'agisse des associations, des syndicats, du CNC médiatisent grandement son action (Entretien avec A, 2024). Le Collectif 50/50 la compte parmi ses partenaires (Entretien avec B, 2024). En outre, dans le domaine étatique, le ministère de la Culture en finance la partie juridique (Ministère de la Culture, 2023).

Il faut signaler qu'il est question, à l'avenir, de permettre le recours à cette cellule à d'autres secteurs culturels comme celui de la presse (Entretien avec F, 2024). Une réflexion est également menée sur une possible collaboration avec la justice dans le cadre de la transmission de signalements au procureur de la République (Entretien avec F, 2024).

4.3.2. Le kit de prévention « Violences – Harcèlement Sexuel – Sexisme »

Une autre action remarquable des syndicats est la publication d'un ouvrage appelé « Kit de prévention. Violences – Harcèlement Sexuel – Sexisme » par les Comités Centraux d'Hygiène, de Sécurité des Conditions de Travail (CCHSCT) des branches du cinéma et de l'audiovisuel (CCHSCT Audiovisuel et al., 2022). L'objet de ces comités est d'assurer « [...] un rôle de prévention, d'information et de conseil en matière d'hygiène et de sécurité auprès des entreprises et de leurs salariés, ou leurs représentants [...] », dans une branche dont la majorité des contrats sont de durée relativement courte (Art. 5 du Protocole d'accord du 17 décembre 2007). Ce CCHSCT est composé d'un nombre égal de représentants syndicaux d'employés et d'employeurs⁴¹ (Art. 6 du Protocole d'accord du 17 décembre 2007).

Le risque de harcèlement sexuel faisant partie de la catégorie des risques psycho-sociaux (Le Collectif 50/50, 2023), les CCHSCT de la branche cinéma et de la branche audiovisuelle se sont associés avec le Collectif 50/50 pour réaliser ce kit de prévention (CCHSCT Audiovisuel et al., 2023). Publié en mars 2022, il est destiné aux professionnels, qu'ils soient employeurs, salariés, victimes, témoins ou référents (Entretien avec A, 2024), et se compose de trois parties : prévenir les VHSS, signaler ou réagir en tant que victime ou témoin, traiter les situations à risque et les signalements de VHSS. Pour ce faire, il propose une série de fiches outils très concrètes, qui aident par exemple à mener un entretien dans le cadre d'une enquête quand des faits de harcèlement sexuel sont dénoncés (CCHSCT Audiovisuel et al., 2022).

Ce kit, tout comme la formation VHSS mise en place par le CNC, est globalement apprécié parmi les professionnels de l'industrie (Entretien avec G, 2024). Il donne aux patrons des lignes directrices à suivre en cas de signalement et aux salariés des informations sur les ressources à leur disposition (Entretien avec G, 2024).

4.3.3. L'avenant à la Convention collective de travail du 17 mai 2024

Les organisations syndicales ont ancré la cause des femmes au cœur de la régulation du secteur en signant deux avenants à la Convention collective de travail (Avenant à la

⁴¹ Son fonctionnement est assuré par un fonds alimenté par les entreprises de production (Art. 6 du Protocole d'accord du 17 décembre 2007).

Convention collective de travail du 17 mai 2024). Comme évoqué précédemment (voy. 3.3.1), les avenants sont un moyen de modifier la Convention collective de travail, et donc de modifier la régulation en vigueur dans la branche cinéma (Zarka, 2021). Ces deux avenants, le premier relatif à la « prévision et au signalement des violences et harcèlements sexistes et sexistes », et le deuxième « relatif aux conditions d'emploi des mineurs »⁴², ont été adoptés le 17 mai 2024, à l'occasion du Festival de Cannes. Ils ont été rendus applicables à toutes les entreprises de la branche (Avenant à la Convention collective de travail du 17 mai 2024). La pertinence de ces avenants provient selon G d'un impensé dans la Convention collective de travail à propos des risques de VHSS :

« Depuis '93, en fait, on a beaucoup brassé, on s'est beaucoup intéressé aux conditions de travail des gens. Est-ce qu'ils sont bien payés, est-ce que ils ont des bonnes pauses ? Est-ce que on leur donne le temps de manger ? [...] Toutes ces choses-là de base, du droit du travail ... Bon, cette question [la lutte contre les VHSS] était absolument importante et pourtant... [...] ce n'est que maintenant avec #MeToo qu'il y a une prise de conscience [...] » (Entretien avec G, 2024, p. 154).

Concrètement, le premier avenant souhaite aller au-delà des dispositions prévues par le Code du travail en matière de prévention et de lutte contre les VHSS, en s'adaptant spécifiquement à la réalité du secteur (Entretien avec C, 2024).

Il propose plusieurs avancées majeures, sur quatre axes : il définit les VHSS et leur sanctions, il met en place des mesures de prévention des risques, il identifie les acteurs-ressources dans la prévention et le traitement, et il prévoit des mesures de signalement et traitement des faits (Avenant à la Convention, collective de travail du 17 mai 2024).

Premièrement, il rappelle les définitions légales et les sanctions associées aux faits de VHSS. Deuxièmement, il ancre la prévention des risques de VHSS dans celle des risques au travail, notamment en rappelant la présence du kit de prévention précité. Il inscrit également l'obligation pour les employeurs de former leurs salariés, notamment sur les plateaux de tournage, faisant ainsi référence à la formation à venir du CNC.

Troisièmement, il identifie et redéfinit les différentes personnes de référence sur la question, à savoir l'employeur et ses représentants, les représentants du personnel, le référent VHSS dans les entreprises de plus de 250 salariés conformément au Code du travail, les services de santé au travail, la cellule « Emprise » précédemment détaillée, les

⁴² Cet avenant sortant du cadre de ce travail, il n'est pas détaillé.

organisations syndicales et professionnelles et le service de formation du secteur culturel (AFDAS). Il introduit également la fonction de « référent VHSS du film » : il s'agit d'un salarié ayant suivi une formation dédiée et reconnue, qui se propose de manière volontaire et moyennant une rémunération additionnelle de sensibiliser aux VHSS, recueillir les signalements et les transmettre à l'employeur (Avenant à la Convention, collective de travail du 17 mai 2024).

Quatrièmement, il inscrit l'obligation de disposer d'une procédure de signalement et de traitement des cas, et protège à la fois la victime et l'agresseur présumé le temps de la procédure interne. De plus, il préconise des suggestions pour la réalisation des castings et le tournage de scènes d'intimité ou de nudité. Parmi celles-ci, la présence d'un « coordinateur d'intimité »⁴³, c'est-à-dire une personne spécifiquement formée à accompagner l'équipe de tournage dans l'écriture, le tournage et le jeu de scènes d'intimité et de nudité, dont le recrutement est recommandé à chaque fois que l'équipe en exprime la demande (Avenant à la Convention, collective de travail du 17 mai 2024).

Cet avenant constitue dès lors une avancée considérable, qui formalise dans la Convention collective des pratiques existantes depuis plusieurs années, comme le kit de prévention ou la cellule « Emprise ». Elle est également l'occasion de rappeler explicitement les dispositions du Code du travail en vigueur, et porte la création d'une nouvelle mesure principale, le « référent VHSS du film ».

En conclusion, on constate un engagement constant et graduel des syndicats de la profession, qui cherchent à mettre en place différents moyens pour réguler le secteur et promouvoir la place des femmes et la lutte contre les VHSS. D'un côté, elles se mobilisent de manière paritaire, dans un engagement plus politique, afin de donner une impulsion. Celle-ci se remarque par la signature du plan de lutte et des avenants à la Convention collective. De l'autre, réunies dans des organismes du travail comme Audiens ou le CCHSCT, elles mettent en place des initiatives très concrètes qui améliorent la prise en charge des VHSS dans le secteur. Elles sont, pour ce faire, encouragées par les institutions et par les associations. Nous pouvons donc constater une sorte de mouvement cyclique, où

⁴³ La « coordination d'intimité » est un métier apparu dans le sillage de #MeToo aux États-Unis et qui est arrivé progressivement en France. A l'heure actuelle, il n'existe pas de formation pour exercer ce métier en France, et l'on compte environ 5 à 10 professionnelles sur le territoire (Co&Sens, 2023).

les prises de position se concrétisent par la mise en place d'initiatives concrètes, qui sont par la suite inscrites dans un autre texte plus ambitieux.

4.4. Que retenir des mesures adoptées par les organisations de l'espace de la cause des femmes ?

Nous pouvons dès à présent tirer quelques conclusions sur les mesures mises en place par les différents pôles.

Tout d'abord, les pôles agissent dans la limite de ce que leur champ leur permet de faire. Dans le cadre du pôle associatif, étant donné qu'il ne dispose pas de prérogatives pour changer le secteur, son action vise à bousculer les institutions, parmi lesquelles principalement le CNC et le ministère de la Culture. Cependant, cela ne l'empêche pas de mener aussi ses actions propres dans l'objectif de prendre les devants sur les institutions et de provoquer un changement. Dans le cadre du pôle étatique, qui dispose d'outils pour influencer concrètement le secteur, les moyens sont différents en fonction des acteurs envisagés. Le ministère de la Culture, par exemple, dispose de peu de moyens directs afin d'avoir une influence concrète sur les pratiques du secteur, qu'il réalise principalement par le financement d'associations et d'initiatives de terrain. En revanche, il impulse le changement en agissant sur la structure des organisations sous sa tutelle, le CNC et les écoles de cinéma. Dans le cas du pôle syndical, qui constitue le deuxième pôle régulateur du secteur, la mobilisation se fait dans le cadre du dialogue paritaire, qui se traduit ensuite par la mobilisation de leurs structures associées.

Ensuite, au niveau des moyens mis en place, nous constatons que les organisations considérées ont mis en place des mesures qui sont complémentaires dans les publics visés. Par exemple, l'action du CNC vise particulièrement les chefs d'entreprises, alors que les écoles visent les étudiants et les jeunes professionnels, et le Collectif 50/50 souhaite aider les personnes victimes de discrimination. De plus, ces dispositions représentent un panel intéressant de mesures contraignantes et incitatives, de manière à provoquer un changement général du secteur qui soit globalement bien accepté par les professionnels. Par exemple, l'action du CNC s'effectue sur plusieurs leviers, grâce au bonus parité et à la conditionnalité des aides qui sont analysées comme un ensemble destiné à faire avancer la

cause des femmes. Dans le cas du pôle syndical, on remarque également qu'il mobilise toutes les structures à sa disposition, aussi bien en convention paritaire que dans les organisations dédiées au travail.

Enfin, bien que mettant en œuvre des actions dans les limites de leur propre institution, les acteurs de l'espace de la cause des femmes sont satisfaits des actions mises en œuvre par les autres acteurs, qu'ils considèrent comme faisant partie d'un tout. Ils en font d'ailleurs mention dans leurs entretiens et documents officiels, comme l'avenant à la Convention collective qui fait mention de la formation du CNC, ou le ministère de la Culture qui fait la promotion de la cellule Audiens.

5. Conclusion

Les révélations des faits survenus dans le monde cinématographique, d'abord américain puis français, ont suscité une réaction sociétale de grande ampleur. À travers la question suivante : **Répercussions de #MeToo dans le cinéma français : comment la cause des femmes a-t-elle été institutionnalisée dans le secteur ?**, nous avons tenté de comprendre les réponses institutionnelles apportées à ce phénomène encore bien d'actualité en France. Postulant que #MeToo est une cause des femmes au vu de sa dénonciation de violences sexistes et sexuelles, caractéristiques de rapports de dominations genrés, nous avons appliqué un cadre théorique « intégré » en deux parties, grâce aux concepts d'espace de la cause des femmes et de l'institutionnalisation de celle-ci. Ce cadre théorique singulier montre l'accent porté au terrain.

Nous concevons l'institutionnalisation de la cause des femmes dans le secteur du cinéma comme un processus rendu possible grâce à plusieurs acteurs, positionnés dans un pôle associatif, un pôle étatique et un pôle syndical. Ces acteurs se sont dotés d'une définition convergente de la cause, formulée en des termes d'égalité, de parité et de lutte contre les VHSS. Cette définition commune se doit à la multipositionnalité des associations féministes dans les autres pôles, mais également aux liens organisationnels dont elles disposent auprès des autres institutions, ainsi qu'à l'organisation de plusieurs événements fédérateurs sur le sujet.

En synthèse, cette convergence s'est manifestée par la conjonction d'une dynamique *bottom-up* et d'une dynamique *top-down*. D'une part, les professionnels du secteur ont fondé des organisations féministes afin de transmettre ces revendications auprès des institutions telles le ministère de la Culture et le CNC. Les organisations syndicales se sont également fait l'écho de ce besoin de régulation, ainsi que les étudiants et les enseignants dans leurs écoles. D'autre part, le ministère de la Culture a également impulsé le changement « par le haut » dans le cadre de la politique de la grande cause du quinquennat, exerçant une influence déterminante sur le CNC et les écoles de cinéma afin qu'ils intègrent pleinement cette thématique dans leur fonctionnement.

En outre, ces acteurs ont contribué à institutionnaliser la cause des femmes au travers de plusieurs mesures qu'ils ont implémentées dans leurs structures, avec comme résultat un ruissellement du changement dans toute la chaîne de production. Les mesures mises en

place, adaptées aux moyens d'action spécifiques de chaque institution, se distinguent par leur grande complémentarité, tant en termes de publics cibles que par leur caractère contraignant ou incitatif. Nous observons également une pérennisation de ces actions, rendue possible par leur intégration durable dans les structures régulatrices du secteur, telles que le règlement du CNC ou la Convention collective de branche.

Il convient également de rappeler que l'institutionnalisation est un processus en évolution, susceptible de prendre une autre direction si l'un des acteurs clés venait à s'en détourner. En outre, en incluant d'autres pôles comme un pôle journalistique ou symbolique, il est possible que des résultats différents soient observés. Par conséquent, une recherche future serait nécessaire pour confirmer cette analyse. Il serait également intéressant de s'interroger sur la pertinence de ce cadre d'analyse au regard d'un autre secteur culturel, comme celui de la musique, afin de voir si des mécanismes similaires sont à l'œuvre.

Pour conclure, bien que la temporalité de cette recherche ne permette pas encore de corréler les actions prises par le secteur du cinéma avec une diminution de l'incidence des VHSS dans ce secteur, nous relevons que les acteurs sont collectivement engagés afin d'en faire un secteur exemplaire et respectueux de tous et toutes.

Cette dynamique a connu une nouvelle accélération en mai 2024 avec la création d'une commission parlementaire cherchant à faire la lumière sur les affaires de VHSS dans le secteur culturel, dans l'objectif de formuler des recommandations et éventuellement de mener à l'adoption de normes législatives régulant le secteur. Cette commission représentait une opportunité de voir la cause des femmes institutionnalisée par la plus haute autorité législative du pays, ce qui aurait pérennisé sa prise en charge. Cependant, ce processus a été interrompu brutalement le 9 juin 2024, lorsqu'à la suite du résultat des élections européennes, le président Emmanuel Macron provoqua la dissolution de l'Assemblée nationale, et avec elle cette commission d'enquête. Nous rappelons ainsi la fragilité de la place accordée à la cause des femmes dans la société, tributaire des agendas des acteurs politiques en présence. Dans le contexte des prochaines élections présidentielles de 2027, et dans un pays traversé par de multiples divisions, il sera donc crucial de rester attentif à la place que la cause des femmes occupera dans l'agenda politique.

6. Bibliographie

Ouvrages

BERENI, Laure, *La bataille de la parité : Mobilisations pour la féminisation du pouvoir*, Paris, Economica, 2015, 304 p.

BONATO Sarah, *Searching the grey literature: A handbook for finding reports, working papers, and unpublished research*, Lanham, Rowman & Littlefield, 2018, 278p.

HAYWARD Susan, *French National Cinema*, London, Routledge, coll. *National cinemas*, 2005, 2^{ème} éd., 378p.

MURAT Laure, *Une révolution sexuelle ? Réflexions sur l'après-Weinstein*, Paris, Stock, 2018, 163p.

PINTO Aurélie et MARY Philippe, *Sociologie du cinéma*, Paris, La Découverte, 2021, 128p.

SORLIN Pierre, *Introduction à une sociologie du cinéma*, Paris, Klincksieck, 2015, 248p.

VAN CAMPENHOUDT Luc *et al.*, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod, 2017, 5^{ème} éd., 384p.

Chapitres issus d'ouvrages collectifs

BERENI Laure, « Penser la transversalité des mobilisations féministes : l'espace de la cause des femmes » in BARD Christine, *Les féministes de la 2ème vague*. Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2012, pp. 27-41.

BRYNJARSDÓTTIR Eyja M., « Silencing resistance to the patriarchy », in CHANDRA Giti et ERLINGSDÓTTIR Irma (éds.), *The Routledge Handbook of the Politics of the #MeToo Movement*, New York, Routledge, 2020, pp. 109-122.

CHANDRA Giti et ERLINGSDÓTTIR Irma, « Introduction : Rebellion, revolution, reformation », in CHANDRA Giti et ERLINGSDÓTTIR Irma (éds.), *The Routledge Handbook of the Politics of the #MeToo Movement*, New York, Routledge, 2020, pp. 1-23.

DELLA PORTA Donatella et KEATING Michael, « How many approaches in the social sciences ? An epistemological introduction », in DELLA PORTA Donatella et KEATING Michael (éds.), *Approaches and Methodologies in the Social Sciences : A Pluralist Perspective*, Cambridge, Cambridge University Press, 2008, pp. 19-39.

FILEBORN Bianca et LONEY-HOWES Rachel, « Introduction : Mapping the Emergence of #MeToo », in FILEBORN Bianca et LONEY-HOWES Rachel (éds.), *#MeToo and the Politics of Social Change*, Cham, Springer International Publishing, 2019, pp. 1-18.

LANGE André, « La nouvelle directive sur les services de médias audiovisuels : les enjeux politiques autour des contributions par les services audiovisuels établis à l'étranger », in VLASSIS Antonios *et al.* (dir.), *La culture à l'ère du numérique. Plateformes, normes et politiques*, Liège, Presses Universitaires de Liège, 2020, pp. 67-84.

MENDES Kaitlynn et RINGROSE Jessica, « Digital Feminist Activism : #MeToo and the Everyday Experiences of Challenging Rape Culture », in FILEBORN Bianca et LONEY-

HOWES Rachel (éds.), *#MeToo and the Politics of Social Change*, Cham, Springer International Publishing, 2019, pp. 37-52.

MEYER David S. et TARROW Sidney, « Movement Society : Contentious Politics for a New Century », in MEYER David S. et TARROW Sidney (éds.), *The Social Movement Society: Contentious Politics for a New Century*, Lanham, Rowman & Littlefield, 1998, pp. 1-28.

PAVARD Bibia *et al.*, « #MeToo in France, a feminist revolution ? A sociohistorical approach », in CHANDRA Giti et ERLINGSDÓTTIR Irma (éds.), *The Routledge Handbook of the Politics of the #MeToo Movement*, New York, Routledge, 2020, pp. 269-283.

SEN Purna, « #MeToo : Anger, denouncement, and hope », in CHANDRA Giti et ERLINGSDÓTTIR Irma (éds.), *The Routledge Handbook of the Politics of the #MeToo Movement*, New York, Routledge, 2020, pp. 249-268.

Articles de revues

AMBRA Pedro *et al.*, « Psychanalyse et normativité : la question cisgenre », *Cliniques méditerranéennes*, 2018, vol. 97 n°1, pp. 229-242. DOI : <https://www.doi.org/10.3917/cm.097.0229>

ACHIN Catherine *et al.*, « Éditorial », *Mouvements*, 2019, vol. 99 n°3, pp. 1-7. DOI : <https://www.doi.org/10.3917/mouv.099.0007>

ARRIAZA IBARRA Karen et BERUMEN Regina, « #MeToo in Spain and France: Stopping the abuse towards ordinary women », *Interactions: Studies in Communication & Culture*, novembre 2019, vol. 10 n° 3, pp. 169-184. DOI : https://www.doi.org/10.1386/iscc.10.3.169_1

BERENI Laure, « The women's cause in a field: rethinking the architecture of collective protest in the era of movement institutionalization », *Social Movement Studies*, 2019, vol. 20 n° 2, pp. 208-223. DOI : <https://doi.org/10.1080/14742837.2019.1679107>

BERTRAND David, « L'essor du féminisme en ligne. Symptôme de l'émergence d'une quatrième vague féministe ? », *Réseaux*, 2018, vol. 208-209 n°2-3, pp. 232-257. DOI : <https://www.doi.org/10.3917/res.208.0229>

BLANCHARD Soline *et al.*, « La cause des femmes dans les institutions », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2018, vol. 3 n°233, pp. 4-11. DOI : <https://www.doi.org/10.3917/arss.223.0004>

BRAUN Virginia et CLARKE Victoria, « Using thematic analysis in psychology », *Qualitative Research in Psychology*, 2006, vol. 3 n°2, pp. 77-101. DOI : <https://www.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

COUSIN Olivier *et al.*, « #MeToo, #Travail ? », *La nouvelle revue du travail*, 2019, n°15, pp. 1-24. DOI : <https://www.doi.org/10.4000/nrt.6021>

DE VILLENEUVE Camille, « #MeToo et la galanterie à la française », *Études*, 2019, vol. 3, pp. 43-54. DOI : <https://www.doi.org/10.3917/etu.4258.0043>

DELAGE Pauline *et al.*, « Lutter contre les violences de genre. Des mouvements féministes à leur institutionnalisation. Introduction », *Cahiers du Genre*, 2019, vol. 1 n°66, pp. 5-16. DOI : <https://www.doi.org/10.3917/cdge.066.0005>

GILBERT-HICKEY Meghan, « #MeToo, Moving Forward: How Reckoning with an Imperfect Movement Can Help Us Examine Violent Inequality, Past and Present, In Order to Dismantle it in the Future », *South Central Review*, 2019, vol. 36 n°2, pp. 1-16. DOI : <https://www.doi.org/10.1353/scr.2019.0010>

JENKINS Craig J., « Resource Mobilization Theory and the Study of Social Movements », *Annual Review of Sociology*, 1983, vol. 9, pp. 527-553. DOI : <https://www.doi.org/10.1146/annurev.so.09.080183.002523>

MARUSEK Sarah et WAGNER Anne, « #MeToo : A tentacular movement of positionality and legal powers », *Intl J. Legal Discourse*, 2019, vol. 4 n°1, pp. 1-14. DOI : <https://doi.org/10.1515/ijld-2019-2017>

MATLAND Richard E., « Synthesizing the Implementation Literature : The Ambiguity-Conflict Model of Policy Implementation », *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 5 n°2, pp. 145-174. DOI : <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a037242>

MAZIERSKA Ewa, « Roman Polanski (and Others) on Trial », *Studies in Eastern European Cinema*, 2023, vol. 14 n°3, pp. 211-228. DOI : <https://www.doi.org/10.1080/2040350X.2022.2088135>

NAHOUM-GRAPPE Véronique, « #MeToo : Je, Elle, Nous », *Esprit*, 2018, n°5, pp. 112-119. DOI : <https://www.doi.org/10.3917/espri.1805.0112>

NYIMBILI Friday et NYIMBILI Leah, « Types of Purposive Sampling Techniques with Their Examples and Application in Qualitative Research Studies », *British Journal of Multidisciplinary and Advanced Studies : English Lang., Teaching, Literature, Linguistics & Communication*, 2024, vol. 5 n°1, pp. 90-99. DOI : <https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.37745%2Fbjmas.2022.0196? tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uliwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uliwicG9zaXRpb24iOiJwYWdlQ29udGVudCJ9fQ>

ROTHER Edna Terezinha, « Systematic Literature Review X Narrative Review », *Acta Paul Enferm*, 2007, vol. 20 n°2, pp. vii-viii. DOI : <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-21002007000200001>

SWEENY Joanne, « The #MeToo movement in comparative perspective », *American University Journal of Gender*, 2020, vol. 29 n°1, pp. 33-88. DOI : <https://digitalcommons.wcl.american.edu/jgspl/vol29/iss1/2/>

VELLUT Natacha, « Me Too, un nom », *Champ lacanien*, 2022, vol. 26 n°1, pp. 143-150. DOI : <https://www.doi.org/10.3917/chla.026.0143>

ZARKA Samuel, « La production cinématographique en négociation : la convention collective de branche comme cadre d'une logique de projets », *Négociations*, 2021, vol. 35 n°1, pp. 71-87. DOI : <https://www.doi.org/10.3917/neg.035.0071>

Documents de travail et rapports d'analyse

LEVY Ro'ee et MATTSON Martin, « The Effects of Social Movements: Evidence from #MeToo », *SSRN Scholarly*, 27 avril 2023, 98p., disponible à l'adresse suivante : https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3496903

MEYER David S., « Social Movements and Public Policy: Eggs, Chicken, and Theory », *UC Irvine*, University of California, 15 janvier 2003, 18p., disponible à l'adresse suivante : <https://escholarship.org/uc/item/2m62b74d>

VLASSIS Antonios, « Réforme de la politique audiovisuelle en Europe : entre souveraineté culturelle et globalisation numérique. », *Fédération internationale des Coalitions pour la diversité culturelle*, février 2020, n°1, 7p., disponible à l'adresse suivante : <https://orbi.uliege.be/handle/2268/245386>

Acte de colloque

ANADÓN Marta et GUILLEMETTE François, « La recherche qualitative est-elle nécessairement inductive ? », in GUILLEMETTE François et BARIBEAU Colette (dir.), *Recherche qualitative en sciences humaines et sociales : les questions de l'heure*, Acte du colloque de l'Association pour la recherche qualitative (ARQ), Recherche qualitatives, Hors-série n°5, Université McGill, Montréal, 16 mai 2006, pp. 26-37, disponible à l'adresse suivante : <https://www.erudit.org/fr/livres/collection-hors-serie-les-actes-de-la-revue-recherches-qualitatives/recherche-qualitative-en-sciences-humaines-et-sociales/5109co/>

Thèse de doctorat

VLASSIS Antonios, « Stratégie(s) d'acteur(s) et construction des cadres normatifs internationaux : de l'exception culturelle à la diversité culturelle », Thèse de doctorat en Science politique, Université Montesquieu Bordeaux IV; Institut d'études politiques de Bordeaux, 2010, 501p., disponible à l'adresse suivante : <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00529353>.

Textes à valeur législative et réglementaire

Avenant à la Convention collective nationale de la production cinématographique et des films publicitaires du 19 janvier 2012 relatif à la prévention et au signalement des violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS), adopté le 17 mai 2024.

Code du cinéma et de l'image animée, promulgué par l'ordonnance n°2009-901 du 24 juillet 2009, modifié le 14 juillet 2024.

Code du travail, promulgué par la loi du 28 décembre 1910 portant codification des lois ouvrières, modifié le 1^{er} janvier 2022.

Convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012, IDCC 3097, étendue par l'arrêté du 31 mars 2015, modifiée le 17 mai 2024.

Protocole d'accord du 17 décembre 2007 sur le Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail joint à la Convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012, étendu par l'arrêté du 6 mars 2008.

Règlement général des aides financières du Centre national du cinéma et de l'image animée, promulgué le 10 février 2015 suite à la délibération n°2014/CA/11 du 27 novembre 2014 relative au règlement général des aides financières du Centre national du cinéma et de l'image animée, modifié le 17 juillet 2024.

Rapports et études

BARRALLON Aude *et al.*, « La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle (2008-2017) », *CNC*, Paris, mars 2019, 123p., disponible à l'adresse suivante : https://www.cnc.fr/professionnels/etudes-et-rapports/etudes-prospectives/la-place-des-femmes-dans-lindustrie-cinematographique-et-audiovisuelle_951200 (consulté le 25 mai 2024).

CERVILLE Maxime et LÉCOSSAIS Sarah (dir.), « Cinégalités. Qui peuple le cinéma français ? », *Le Collectif 50/50*, Paris, février 2022, 100p., disponible à l'adresse suivante : <https://collectif5050.com/wordpress/wp-content/uploads/2022/05/Cinegalite-s-Rapport.pdf> (consulté le 07 avril 2024).

CO&SENS, « État des lieux de l'activité de coordination d'intimité dans la production audiovisuelle française, *Observatoire des métiers de l'audiovisuel*, Paris, décembre 2023, 67p., disponible à l'adresse suivante : https://res.cloudinary.com/dkug43z xu/image/upload/v1702043919/Rapport_Etat_des_lieux_de_la_coordination_d_intimite_a7356407b3.pdf (consulté le 23 mai 2024).

CORSI Marcella *et al.* (dir.), « The #MeToo social media effect and its potentials for social change in Europe », *Foundation for European Progressive Studies, Fondazione Socialismo, MetooEP and Minerva Lab*, Rome, octobre 2019, 37p., disponible à l'adresse suivante : <https://feps-europe.eu/wp-content/uploads/2019/10/The-Metoo-Social-Media-Effect-and-its-Potentials-for-Change-in-Europe.pdf> (consulté le 30 novembre 2023).

CNC, « Parité : Actions et bilan 2023 du CNC », *CNC*, Paris, novembre 2023, 9p., disponible à l'adresse suivante : <https://www.cnc.fr/documents/36995/153434/Parit%C3%A9+Actions+et+bilan+2023+du+CNC.pdf/8812d3dd-1211-c506-ba2a-dcfce7ebb45d?t=1701264362925> (consulté le 25 mai 2024).

LE LAB FEMMES DE CINÉMA, « Etude qualitative sur la place des réalisatrices en Europe. Actualisation – 2023 », *Le Lab Femmes du cinéma*, Paris, octobre 2023, 104p., disponible à l'adresse suivante : <https://femmesdecinema.org/wp-content/uploads/2023/12/%C3%89TUDE-2023-LAB.pdf> (consulté le 10 mai 2024).

SCHREIBER Amandine (dir.), « Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication », *Ministère de la Culture*, Paris, mars 2024, 76p., disponible à l'adresse suivante : <https://www.calameo.com/books/005375114f0e6d3a3ed9d> (consulté le 22 juillet 2024).

LE COLLECTIF 50/50, « Charte pour l'inclusion dans le cinéma et l'audiovisuel », *Le Collectif 50/50*, Paris, 2019, 2p., disponible à l'adresse suivante : <https://collectif5050.com/wordpress/wp-content/uploads/2022/06/CHARTE-INCLUSION-2022-VDef.pdf> (consulté le 25 mai 2024).

LE COLLECTIF 50/50, « Tou.te.s acteur.rice.s du changement. Guide pour la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel & les violences sexistes et sexuelles dans l'audiovisuel et le cinéma », *Le Collectif 50/50 (Le livre blanc)*, Paris, 2020, 67p., disponible à l'adresse suivante : <https://collectif5050.com/wordpress/wp-content/uploads/2022/05/LIVRE-BLANC-50-50-2020-26-NOV.pdf> (consulté le 25 mai 2024).

LE COLLECTIF 50/50, « Tou.te.s acteur.rice.s du changement. Guide pour la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel & les violences sexistes et sexuelles dans l'audiovisuel et le cinéma », *Le Collectif 50/50 (Le livre blanc)*, Paris, 2023, 73p., disponible à l'adresse suivante : <https://collectif5050.com/wordpress/wp-content/uploads/2023/02/A5-LE-LIVRE-BLANC-2022-V15-1.pdf> (consulté le 24 mai 2024).

LE LAB FEMMES DE CINÉMA, « Rapport d'activité 2023 », *Le Lab Femmes de cinéma*, Paris, 2024, 15p., disponible à l'adresse suivante : https://femmesdecinema.org/wp-content/uploads/2024/04/Rapport-dactivite_Lab_2023_HD.pdf (consulté le 24 juin 2024).

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION, « Une nouvelle étape dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche. Plan d'action national 2021-2025 », *Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation*, Paris, 2020, 25p., disponible à l'adresse suivante : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-11/plan-national-d-action-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-l-enseignement-sup-rieur-et-la-recherche-13730.pdf> (consulté le 28 juin 2024).

MINISTÈRE DE LA CULTURE, « Égalité. Axes de travail 2023-2027 », *Ministère de la Culture*, Paris, 2022, 13p., disponible à l'adresse suivante : <https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/egalite-et-diversite/Documentation/EGALITE-axes-de-travail-2023-2027-du-ministere-de-la-Culture> (consulté le 26 mai 2024).

MINISTÈRE DE LA CULTURE, « Feuille de route Égalité 2018-2022 », *Ministère de la Culture*, Paris, 2018, 11p., disponible à l'adresse suivante : <https://www.culture.gouv.fr/fr/content/download/181743/file/Feuille%20de%20route%20Egalite%202018-2022.pdf?inLanguage=fre-FR> (consulté le 15 juin 2024).

MINISTÈRE DE LA CULTURE, « Feuille de route Égalité 2018-2022. Bilan et actualisation », *Ministère de la Culture*, Paris, 2023, 35p., disponible à l'adresse suivante : https://www.culture.gouv.fr/fr/content/download/340492/pdf_file/Feuille%20de%20route%20Egalit%C3%A9%202018-2022%20-%20Bilan%20et%20actualisation.pdf (consulté le 26 mai 2024).

MINISTÈRE DE LA CULTURE, « Feuille de route Égalité 2019-2022 », *Ministère de la Culture*, Paris, 2019, 26p., disponible à l'adresse suivante : <https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/egalite-et-diversite/Les-engagements-du-Ministere/Feuilles-de-route-Egalite> (consulté le 26 juin 2024).

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION, « Feuille de route femmes/hommes du Ministère de la Culture et de la Communication », *Ministère de la*

Culture et de la Communication, Paris, 2016, 10p., disponible à l'adresse suivante : <https://www.culture.gouv.fr/Media/Thematiques/Egalite-et-diversite/Fichiers/Equality-Roadmap-2019-2022> (consulté le 15 juin 2024).

Communiqués et allocutions

CNC, « Les 2^e Assises pour la parité, l'égalité et la diversité dans le cinéma et l'audiovisuel », Paris, le 14 novembre 2019, 2p., disponible à l'adresse suivante : https://www.cnc.fr/professionnels/etudes-et-rapports/etudes-prospectives/bilan-cnc-mesures-pariteegalite_1083730 (consulté le 22 juillet 2024).

FESAC, « Égalité Femmes/Hommes et lutte contre les violences sexuelles et sexistes », FESAC, Paris, le 20 novembre 2019, 1p., disponible à l'adresse : https://fesac.fr/wp-content/uploads/2019/11/2019-11-20_Fesac_Communique_Egalite_F_H.pdf (consulté le 26 juin 2024).

FESAC *et al.*, « Plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes/hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma », Paris, le 8 juin 2020, 7p., disponible à l'adresse suivante : https://www.producteurscinema.fr/wp-content/uploads/2022/05/Plan_action_signe%CC%81_fesac-au_8_Sept_20-copie.pdf (consulté le 25 mai 2024).

LACOUÉ Cécile, « La place des femmes dans l'audiovisuel et le cinéma : vers plus d'égalité ? », CNC, présentation à Rochefort, le 22 juin 2022, disponible à l'adresse suivante : <https://www.cnc.fr/documents/36995/1617915/La+place+des+femmes+dans+l%E2%80%99audiovisuel+et+le+cin%C3%A9ma+-+vers+plus+d%E2%80%99%C3%A9galit%C3%A9.pdf/5129c709-c607-9e15-48b5-72eda77267f5?t=1655999400865> (consulté le 22 juin 2024).

Sites internet

CNC, « La politique RSE du CNC », CNC, 2024, disponible à l'adresse suivante : https://www.cnc.fr/a-propos-du-cnc/la-politique-rse-du-cnc_1660789 (consulté le 26 juin 2024).

COMBE Arnaud, « Dissolution de l'Assemblée nationale : les commissions d'enquête sur les VSS stoppées net », *Les Inrockuptibles*, le 11 juin 2024, disponible à l'adresse suivante : <https://www.lesinrocks.com/cinema/dissolution-de-lassemblee-nationale-les-commissions-denquete-sur-les-vss-stoppees-net-621138-11-06-2024/> (consulté le 29 juillet 2024).

LÉGER François, « César 2024 – Judith Godrèche : "Depuis quelque temps, je parle, mais je ne vous entends pas" », *Première*, le 23 février 2024, disponible à l'adresse suivante : <https://www.premiere.fr/Cinema/News-Cinema/Cesar-2024-Judith-Godreche-Depuis-quelque-temps-je-parle-mais-je-ne-vous-entends-pas> (consulté le 10 août 2024).

MABILLE Marthe, « Aux César, Judith Godrèche engage la deuxième vague de #MeToo dans le cinéma français », *Vogue France*, le 26 février 2024, disponible à l'adresse suivante : <https://www.vogue.fr/article/icon-of-french-cinema-judith-godreche-serie-arte> (consulté le 10 août 2024).

MINISTÈRE DE LA CULTURE, « Irène Basilis nommée Haute Fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations au ministère de la Culture », *Ministère de la Culture*, le 07 juillet 2024, disponible à l'adresse suivante : <https://www.culture.gouv.fr/fr/presse/communiqués-de-presse/irene-basilis-nommee-haute-fonctionnaire-a-l-egalite-la-diversite-et-la-prevention-des-discriminations-au-ministere-de-la-culture> (consulté le 22 juillet 2024).

MILANO Alyssa (@Alyssa_Milano), « If you've been sexually harassed or assaulted write 'me too' as a reply to this tweet », *X (anciennement Twitter)*, le 15 octobre 2017, disponible à l'adresse suivante : https://x.com/Alyssa_Milano/status/919659438700670976?ref_src=twsrc%5Etfw%7Ctwcamp%5Etweetembed%7Ctwterm%5E919659438700670976%7Ctwgr%5E4a59691aba5c28aa69c5c90b2e1fd7ccee7ae68%7Ctwcon%5Es1_&ref_url=https%3A%2F%2F (consulté le 08 août 2024).

MULLER Sandra (@LettreAudio), « #balancetonporc !! toi aussi raconte en donnant le nom et les détails un harcèlement sexuel que tu as connu dans ton boulot. Je vous attends », *X (anciennement Twitter)*, le 13 octobre 2017, disponible à l'adresse suivante : <https://twitter.com/LettreAudio/status/918810180879515653> (consulté le 29 juillet 2024).

OBSERVATOIRE EUROPÉEN DE L'AUDIOVISUEL, « Que faisons-nous ? », *Observatoire Européen de l'Audiovisuel*, 2024, disponible à l'adresse suivante : <https://www.obs.coe.int/fr/web/observatoire/what-we-do> (consulté le 31 juillet 2024).

Entretiens

Entretien avec A, réalisé en ligne le 23 avril 2024.

Entretien avec B, réalisé en ligne le 24 avril 2024.

Entretien avec C, réalisé en ligne le 7 mai 2024.

Entretien avec D, réalisé en ligne le 13 mai 2024.

Entretien avec E, réalisé en ligne le 29 mai 2024.

Entretien avec F, réalisé en ligne le 11 juin 2024.

Entretien avec G, réalisé en ligne le 4 juillet 2024.

Entretien avec H, réalisé en ligne le 5 juillet 2024.

Iconographie

Figures

Figure 1 : BERENI Laure, « L'espace de la cause des femmes : représentation partielle (campagne pour la parité) », *La bataille de la parité : Mobilisations pour la féminisation du pouvoir*, Paris, Economica, 2015, p. 21.

Figure 2 : BISSOT Pauline, « L'espace de la cause des femmes à la suite de #MeToo dans le cinéma français », réalisé le 27 juillet 2024.

Tableau

Tableau 1 : BISSOT Pauline, « Liste et justification des entretiens effectués », réalisé le 06 juillet 2024.

Page de garde

UNIVERSITÉ DE LIÈGE, « Logo de l'Université de Liège – Version en couleurs », Université de Liège, 2023, disponible à l'adresse suivante : https://www.news.uliege.be/cms/c_13579461/fr/faq-espace-de-telechargement (consulté le 3 juillet 2024).

7. Annexes

7.1. Annexe 1 : modèle de formulaire d'information et de consentement (RGPD)



Formulaire d'information et de consentement RGPD pour un travail de fin d'étude

Mémoire portant sur les répercussions du mouvement #MeToo dans le secteur du cinéma français

Ce formulaire d'information et de consentement RGPD présente une description de l'étude et des traitements de données à caractère personnel qui y sont associés.

Nous vous demandons de lire attentivement ce document. Si vous êtes d'accord de prendre part à cette étude, vous devrez signer ce document. Une copie datée de ce document vous sera remise. Après avoir donné votre consentement à participer, vous resterez libre de vous retirer de cette étude à tout moment, sans qu'aucune justification ne soit nécessaire.

Si vous avez d'autres questions ou préoccupations concernant le projet ou vos données à caractère personnel, ou si vous souhaitez retirer votre participation, vous êtes libre de contacter le ou les responsables du projet de recherche à tout moment au moyen des coordonnées figurant ci-dessous.

Responsable(s) du projet de recherche

Le promoteur de ce travail de fin d'étude est : Pr. Antonios Vlassis, professeur et chercheur au Center for International Relations Studies (CEFIR) avlassis@uliege.be

L'étudiante réalisant ce travail de fin d'étude est : Pauline Bissot, étudiante en dernière année de master en sciences politiques à finalité relations internationales, pauline.bissot@student.uliege.be

Description de l'étude

Cette étude a pour but de déterminer dans quelle mesure le mouvement #MeToo a provoqué des changements dans le secteur du cinéma français. Elle vise à observer si des

changements de discours et/ou de normes de travail se sont produits dans ce secteur. Pour ce faire, elle s'appuie sur la réalisation d'entretiens avec des professionnels du cinéma afin de comprendre leur ressenti vis-à-vis de leur travail. Cette étude sera menée, sauf prolongation, jusqu'à la fin de l'année académique 2023-2024.

Protection des données à caractère personnel

Le ou les responsables du projet prendront toutes les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité et la sécurité de vos données à caractère personnel, conformément au *Règlement général sur la protection des données* (RGPD – UE 2016/679) et à la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel

Qui est le responsable du traitement ?

Le Responsable du Traitement est l'Université de Liège, dont le siège est établi Place du 20-Août, 7, B- 4000 Liège, Belgique.

Quelles seront les données collectées ?

Les données récoltées sont des récits d'expérience, réalisés sous la forme d'entretiens.

À quelle(s) fin(s) ces données seront-elles récoltées ?

Les données à caractère personnel récoltées dans le cadre de cette étude serviront à la réalisation du travail de fin d'étude présenté ci-dessus. Elles pourraient, éventuellement, aussi servir à la publication de ce travail de fin d'étude ou d'articles issus de cette recherche, à la présentation de conférences ou de cours en lien avec cette recherche, et à la réalisation de toute activité permettant la diffusion des résultats scientifique de cette recherche. Votre anonymat sera garanti dans les résultats et lors de toute activité de diffusion de ceux-ci.

Combien de temps et par qui ces données seront-elles conservées ?

Les données à caractère personnel récoltées seront conservées jusqu'à la réalisation et la validation par le jury du travail de fin d'étude présenté ci-dessus. Le cas échéant, la conservation de ces données pourrait être allongée de quelques mois afin de permettre les autres finalités exposées au point 3.

Ces données seront exclusivement conservées par l'étudiant réalisant ce travail de fin d'étude, sous la direction de son promoteur.

Comment les données seront-elles collectées et protégées durant l'étude ?

Étape 1 : Les données sont enregistrées sur téléphone portable/ordinateur par l'étudiant.

Étape 2 : Les enregistrements seront transférés sur un dossier sécurisé par mot de passe et supprimés du support.

Étape 3 : l'enregistrement sera retranscrit et les données permettant l'identification des auteurs (noms, dates, lieux, ...) anonymisées. Il sera ensuite effacé.

Étape 4 : Les données seront utilisées dans la rédaction du travail de fin d'étude au moyen des réponses anonymes.

Ces données seront-elles rendues anonymes ou pseudo-anonymes ?

Les données seront anonymisées dès la phase de retranscription du matériau.

Qui pourra consulter et utiliser ces données ?

Seuls l'étudiant réalisant le travail de fin d'étude présenté plus haut, son promoteur et éventuellement les membres du jury de mémoire (pour validation de la démarche scientifique) auront accès à ces données à caractère personnel.

Ces données seront-elles transférées hors de l'Université ?

Non, ces données ne feront l'objet d'aucun transfert ni traitement auprès de tiers.

Sur quelle base légale ces données seront-elles récoltées et traitées ?

La collecte et l'utilisation de vos données à caractère personnel se fondent sur la mission d'intérêt public de l'Université (RGPD, Art. 6.1.e) et, pour les données particulières, sur la nécessité de traiter ces données à des fins de recherche scientifique (RGPD, Art. 9.2.j).

Quels sont les droits dont dispose la personne dont les données sont utilisées ?

Comme le prévoit le RGPD (Art. 15 à 23), chaque personne concernée par le traitement de données peut, en justifiant de son identité, exercer une série de droits :

obtenir, sans frais, une copie des données à caractère personnel la concernant faisant l'objet d'un traitement dans le cadre de la présente étude et, le cas échéant, toute information disponible sur leur finalité, leur origine et leur destination;

obtenir, sans frais, la rectification de toute donnée à caractère personnel inexacte la concernant ainsi que d'obtenir que les données incomplètes soient complétées ;

obtenir, sous réserve des conditions prévues par la réglementation et sans frais, l'effacement de données à caractère personnel la concernant;

obtenir, sous réserve des conditions prévues par la réglementation et sans frais, la limitation du traitement de données à caractère personnel la concernant;

s'opposer, sous réserve des conditions prévues par la réglementation et sans frais, pour des raisons tenant à sa situation particulière, au traitement des données à caractère personnel la concernant ;

introduire une réclamation auprès de l'Autorité de protection des données (<https://www.autoriteprotectiondonnees.be>, contact@apd-gba.be).

Comment exercer ces droits ?

Pour exercer ces droits, vous pouvez vous adresser au Délégué à la protection des données de l'Université, soit par courrier électronique (dpo@uliege.be), soit par lettre datée et signée à l'adresse suivante :

Université de Liège

M. le Délégué à la protection des données,

Bât. B9 Cellule "GDPR",

Quartier Village 3,

Boulevard de Colonster 2,

4000 Liège, Belgique.

Coûts, rémunération et dédommagements

Aucun frais direct lié à votre participation à l'étude ne peut vous être imputé. De même, aucune rémunération ou compensation financière, sous quelle que forme que ce soit, ne vous sera octroyée en échange de votre participation à cette étude.

Retrait du consentement à participer à l'étude

Si vous souhaitez mettre un terme à votre participation à ce projet de recherche, veuillez en informer l'étudiant réalisant ce travail de fin d'étude et/ou son Promoteur, dont les noms

figurent sur la première page de ce document. Ce retrait peut se faire à tout moment, sans qu'une justification ne doive être fournie. Sachez néanmoins que les traitements déjà réalisés sur la base de vos données personnelles ne seront pas remis en cause. Par ailleurs, les données déjà collectées ne seront pas effacées si cette suppression rendait impossible ou entravait sérieusement la réalisation du projet de recherche. Vous en seriez alors averti.

Questions sur le projet de recherche

Toutes les questions relatives à cette recherche peuvent être adressées à l'étudiant réalisant le travail de fin d'étude, dont les coordonnées sont reprises ci-dessus.

Je déclare avoir lu et compris les 73 pages de ce présent formulaire et j'en ai reçu un exemplaire signé par les personnes responsables du projet. Je comprends la nature et le motif de ma participation au projet et ai eu l'occasion de poser des questions auxquelles j'ai reçu une réponse satisfaisante. Par la présente, j'accepte librement de participer au projet.

Nom et prénom :

Date :

Signature :

Nous déclarons être responsables du déroulement du présent projet de recherche. Nous nous engageons à respecter les obligations énoncées dans ce document et également à vous informer de tout élément qui serait susceptible de modifier la nature de votre consentement.

Promoteur : Pr. Antonios Vlassis

Date : 14 avril 2024

Signature : *Antonios Vlassis*

Étudiante : Pauline Bissot

Date : 14 avril 2024

Signature : 

7.2. Annexe 2 : aperçu des facteurs de domination hiérarchique, symbolique et genrée dans le secteur du cinéma

Cette section entend donner quelques repères afin d'expliquer pourquoi #MeToo a pris une telle ampleur dans le cinéma français. Il s'agit d'un secteur particulier, à la croisée de l'art et du professionnel, et qui est traversé par de multiples rapports de domination (Pinto et Mary, 2021). Dans cette section, nous en détaillons trois : la domination hiérarchique, la domination symbolique, et la domination de genre.

Il faut d'abord souligner que les équipes de cinéma se trouvent dans une situation de grande supériorité hiérarchique. A la tête de l'entreprise, on trouve le producteur : il est l'interlocuteur privilégié du CNC, et responsable du bon déroulement du tournage ainsi que de la bonne gestion financière (Entretien avec A, 2024 ; Entretien avec G, 2024). A ses côtés, on trouve le réalisateur, qui dispose d'un double rôle de salarié et d'auteur, qui le substitue aux règles classiquement applicables dans le cas d'un contrat de travail plus classique (Entretien avec G, 2024). A partir du moment où un accord est passé entre le producteur et le réalisateur concernant le scénario, le droit moral naît, et rend le réalisateur indispensable au tournage :

« On est tous là, y compris les comédiens, pour répondre aux attentes du réalisateur. Parce que justement, au nom de la liberté de création, et au nom du droit moral, l'auteur a la main sur qu'est-ce qu'il veut obtenir à l'image, voilà, c'est lui qui décide, c'est lui, c'est lui le chef. » (Entretien avec G, 2024, p. 157).

Ce pouvoir qui réside dans les mains du réalisateur a tendance à favoriser, selon G, les comportements « soupe au lait », voire du harcèlement moral (Entretien avec G, 2024). De plus, les autres corps de métier (comme la lumière ou le son) sont chacun organisés de manière assez hiérarchique, avec un chef de poste à leur tête (Sorlin, 2015). Ils se démarquent également par le salaire perçu (Sorlin, 2015).

Au-delà de rapports hiérarchiques, on relève également un rapport de domination de type symbolique, qui se situe au niveau de la reconnaissance accordée aux professionnels et est de nature à favoriser les comportements d'emprise. Selon Pinto et Mary (2021), ceux-ci peuvent être divisés en trois cercles concentriques. Tout d'abord, au cœur de ce cercle, les « têtes d'affiche » de la profession rassemblent les décideurs et les personnes qui font l'objet de l'essentiel des contrats et concentrent les revenus. Ils se fréquentent à diverses occasions et ont souvent effectué leur formation en commun. Ensuite, on retrouve les sociétés de production et de distribution les plus en vue, et quelques techniciens

particulièrement prisés du premier cercle. Ceux-là ont un accès favorisé aux ressources du premier cercle. Enfin, on retrouve dans le dernier ensemble la majorité des emplois, à savoir les professionnels précaires ou temporaires, qui travaillent pour un salaire moindre et vivent de « [...] *l'espérance du succès, de la croyance vocationnelle ainsi que des gratifications symboliques* [...] » (Pinto et Mary, 2021, p. 99). Cette domination se manifeste également par le vedettariat, phénomène par lequel une personne, par exemple un acteur disposant d'une certaine notoriété peut influencer la réalisation d'un film ou négocier une meilleure rémunération (Pinto et Mary, 2021 ; Sorlin, 2015). On les remarque également à la taille des crédits diffusés à la fin des films, ou à la rangée de fauteuils qu'ils occupent lors de cérémonies de remises de prix (Sorlin, 2015).

Il faut également souligner que le cinéma, comme tout secteur professionnel, est marqué par des rapports de domination genrés (Pinto et Mary, 2021). Ainsi, certaines professions sont réputées plus « masculines », comme les métiers de machino ou mixeur, et sont plus peuplés par des hommes. A l'inverse, les métiers liés au script, aux costumes ou au maquillage, sont plus traditionnellement occupés par des femmes, et moins bien rémunérés (Entretien avec A, 2024). Selon Mary et Pinto (2012), il s'agit d'un exemple des stéréotypes de genre, dans lesquels les métiers féminins sont plus souvent associés à de la minutie, de l'empathie et de la capacité organisationnelle, et les métiers masculins plutôt associés à la force, la technicité et l'autorité. De plus, les métiers impliquant une plus grande prise de risque, comme la réalisation, sont moins occupés par les femmes. En France, entre 2018 et 2022, environ 26% des films ont été réalisés par des réalisatrices (Lab Femmes de cinéma, 2023). De plus, les réalisatrices obtiennent en moyenne un devis de budget moins élevé que leurs homologues masculins : en 2022, un film coûtait en moyenne 3,71 millions d'euros pour une femme, contre 4,72 millions pour un homme (CNC, 2023). Bien que cette relative absence des femmes dans le métier soit en nette amélioration par rapport aux années précédentes suite aux différentes mesures prises par le CNC (CNC, 2023), elle est de nature à provoquer des comportements de VHSS (Entretien avec E, 2024).

Ces différents facteurs sont de nature à favoriser les comportements d'emprise, dans un secteur où l'embauche s'effectue principalement par réseautage, et où il est difficile de se « faire un nom » (Sorlin, 2015). De plus, le secteur est de taille relativement petite, et les personnes commettant des VHSS ne font pas l'objet d'un bannissement médiatique, ce qui renforce les difficultés à prendre la parole pour dénoncer ce genre de faits (Co&Sens, 2023).