

WONDER SOUNDWOMAN

Présence et visibilité des femmes
en tournage et post-production sonore

MÉMOIRE DE MASTER PROFESSIONNEL
VERSION RÉSUMÉE

CHIARA NARDO



Université d'Aix-Marseille

Département Sciences, Arts et Techniques de l'Image et du Son (SATIS) 2019-2020

Réalisé sous la direction de Frédéric Belin

AVANT-PROPOS

Ce mémoire à été écrit en 2020 pour mon Master 2 Cinéma et Audiovisuel. Vous avez devant vous la version résumée.

Ayant été rédigé entre 2019 et début 2020, il se peut que certains faits d'actualité aient évolué depuis votre présente lecture.

CONTACT

chiara.snare.nardo@gmail.com

RÉSUMÉ

Que ce soit en tournage ou post-production, on constate que peu de femmes sont présentes dans les métiers du son, notamment en tant que chef de poste. Pourquoi ce manque ?

Le but de ce mémoire est d'amorcer une réponse à cette question en partant d'un état des lieux du milieu audiovisuel et cinématographique en 2020, pour comprendre par la suite les difficultés rencontrées par les techniciennes son dans ces métiers.

EN 2020, LA PLACE DES FEMMES DANS L'AUDIOVISUEL

TOPO HISTORIQUE : D'ALICE GUY À KATHRYN BIGELOW

*« Il me semblait qu'on pouvait faire mieux.
J'ai proposé à Monsieur Gaumont de faire quelques scènes de cinéma. Il m'a dit oui, c'est une affaire de jeune fille en effet, vous pouvez essayer, mais à une condition, c'est que votre courrier n'en souffre pas. »*

- Alice Guy, alors secrétaire chez Gaumont en 1896, parlant des premières Vues des frères

Aux prémices de l'invention des frères Lumière, l'exercice cinématographique n'était pas pris très au sérieux. En effet, la première personne à avoir eu l'idée de réaliser une « saynète » écrite et non pas une vue documentaire est Alice Guy, à ce moment jeune secrétaire chez Gaumont.

Et alors que le cinéma prend de l'ampleur, la première réalisatrice de l'histoire tombe peu à peu dans l'oubli. Son cas n'est pas unique : Germaine Dulac et Musidora, réalisatrices à la même époque, ont été comme effacées des livres d'histoires, au bénéfice de leurs collègues masculins George Méliès, Louis Feuillade...

Afin de montrer que les femmes sont présentes dans l'histoire du cinéma, voici une petite liste regroupant certains faits, concernant les femmes dans le cinéma ou dans le son.

1896 Alice Guy, secrétaire chez Gaumont, réalise *La Fée aux choux*

1905 Premières phonoscènes en France, également menées par cette réalisatrice

1930 La scénariste **Frances Marion** est la première femme à recevoir un oscar, celui de la meilleure adaptation pour *The Big House* ; dans les années 10, la moitié des films produits aux USA sont écrits par des femmes

1968 Elvire Lerner est la première femme à faire du son en France, au mixage (documentaire *Un mur à Jérusalem* de Albert Knobler et Frédéric Rossif)

Années 80 Premières femmes assistantes/perchistes en fiction en France, **Sophie Chiabaut et Brigitte Taillandier**

1983 Avec *Le rayon vert* d'Eric Rohmer, **Claudine Nougaret** devient la première Chef opératrice son en France

1992 *Tous les matins du monde*, 1^{er} César pour une femme dans le son, **Anne Le Campion** (nommée avec Gérard Lamps et Pierre Gamet) au mixage

1993 Jane Campion est l'unique femme à remporter la palme d'or du meilleur film pour *La Leçon de piano*

1997 Sophie Chiabaut et Claudine Nougaret écrivent *Le son direct au cinéma*, où elles font le point sur les métiers du son en interrogeant leurs confrères

2000 Tonie Marshall est la première femme (et actuellement la seule en 2019) à remporter le César du meilleur réalisateur pour *Vénus beauté (institut)*

2010 Kathryn Bigelow est la première femme à recevoir l'Oscar de la meilleure réalisation pour *Démolisseurs*, passant devant *Avatar* de James Cameron (et actuellement en 2020 aucune femme nommée depuis). Le film a également reçu les Oscars du meilleur montage son et meilleur mixage

2013 Jennifer Lee, scénariste, est la première réalisatrice dont le film dépasse le milliard au box-office mondial avec *La Reine des Neiges* (en co-réalisation avec Chris Buck)

2017 Affaire Weinstein : producteur de cinéma, Harvey Weinstein est accusé de viol et harcèlement sexuel par plusieurs actrices. L'affaire fait scandale à Hollywood puis dans la sphère du cinéma mondial, lançant les mouvements #MeToo et #BalanceTonPorc visant à dénoncer les agressions sexuelles. Dans le cinéma français, peu de retombées au niveau de cet affaire et des problèmes de parité toujours présents. Création du Tumblr *Paye ton tournage*, dédié aux témoignages sexistes sur les plateaux de cinéma et télévision

2019 Brigitte Taillandier est la première femme à obtenir un César en prise de son, accompagnée de Valérie Deloof au montage son et Cyril Holtz au mixage pour *Les frères Sisters* de Jacques Audiard.

LA VISIBILITÉ DES FEMMES À L'ÉCRAN: À Hollywood

Box-office mondial

En mars 2020, les **9 films les plus rentables de tous les temps** au box-office mondial sont des films blockbusters (d'action ou sci-fi) réalisés par des hommes.

Le **10eme**, *La Reine des Neiges 2*, est co-réalisé par Chris Buck et Jennifer Lee, ayant rapporté plus d'un milliard de dollars (plus grosses recettes pour une femme).

Les réalisatrices suivantes du top 50 sont toujours Jennifer Lee à la 16eme place pour *La reine des neiges 1* (avec Chris Buck), *Captain Marvel* de Anna Bolden (et Ryan Fleck) en 25eme.

Cependant, des **personnages féminins principaux** sont présent dans tous ces longs métrages, même s'ils ne sont pas « porteurs » du film (c'est-à-dire que ce dernier se fait sur le nom des acteurs et pas des actrices).

Exemple: les films de super héros

Chez DC ou Marvel, on constate une évolution des héroïnes: elles passent du second plan (Pepper Potts dans Iron Man en 2008, apparaît sur 18% du film), à film solo (*Captain marvel*, 2019).

De plus, les studios ont une volonté de recruter plus de réalisatrices pour leurs gros projets: Anna Bolden pour *Captain Marvel* (également avec Pinar Toprak, la première compositrice pour une blockbuster Marvel), Patty Jenkins pour *Wonder Woman*. Concernant l'année 2020, quatre des blockbusters Disney/Marvel et DC les plus attendus sont réalisés par des femmes.

Sexisme et stéréotypes

Sur les 4 342 personnages des 100 films ayant eu le plus de succès en 2009, moins d'un tiers des rôles des blockbusters sont incarnés par des femmes, avec des rôles relativement stéréotypés. À l'écran, une femme va plus facilement être faible et manipulable, tandis qu'un homme est fort et courageux. De plus, un personnage féminin est très régulièrement relié ou caché derrière un personnage masculin.

Ainsi à été crée le **test de Bechdel**, qui pointe du doigt la représentation caricaturale des femmes à l'écran:

« *J'ai une règle, tu vois : je ne regarde que des films qui répondent à trois exigences. Un : qu'il y ait au moins deux femmes ; deux : qu'elles aient droit à un dialogue ; trois : qu'elles parlent d'autre chose que d'un homme.* »

Sur 4000 films américains étudiés entre 1995 et 2015, 40% ne passent pas le test. Cependant, Hollywood semble apprendre de ses erreurs : entre 2014 et 2017, les blockbusters portés par des femmes ont une meilleure place au box-office (mais un plus petit budget).

LA VISIBILITÉ DES FEMMES À L'ÉCRAN: En France

Box-office Français

En France, les 10 films français les plus rentables de tous les temps sont des drames et comédies, uniquement réalisés par des hommes, sortis entre 1952 et 2014. Seuls 3 ont des personnages féminins principaux qui partagent l'affiche avec les personnages masculins. La seule réalisatrice présente dans le top 100 est Coline Serreau avec *Trois hommes et un couffin* en 1985.

Alors qu'Hollywood fait des « efforts », le cinéma français semble un peu à la traîne.

Voici deux raisons possibles pour expliquer la sous-représentation féminine à l'écran : le fait que les femmes soient cantonnées à des rôles de « faire-valoir » stéréotypés, et leur disparition sur les toiles après l'âge de 50 ans.

Le tunnel des cinquante ans

En effet comme le scandale l'association Acteurs et Actrices de France Associées, après cinquante ans, « *Les femmes développent un super pouvoir : elles deviennent invisibles. Surtout à l'écran !* » : la majeure partie des comédiennes présentes à l'écran on entre 20 et 35 ans, puis reviennent après 60 ans dans le rôle de grands-mères.

Ce n'est pas le cas pour les personnages masculins: même après 60 ans, un homme peut avoir un rôle « d'homme charmeur et attirant ».

Une française majeure sur deux à plus de cinquante ans: il serait donc normal qu'elles soient plus représentées.

Ce problème de stéréotype de genre est peut-être légèrement moins présent aux USA (par exemple, dans *Terminator : Dark Fate* de 2019, l'actrice Linda Hamilton reprend son rôle de Sarah Connor, la cinquantaine passée bien assumée, pour un rôle de guerrière).

À la radio, Les femmes parlent deux fois moins que Les hommes, surtout en heure de grande écoute, et sur la télévision française, Leur visibilité est en train d'augmenter.

DERRIÈRE LA CAMÉRA

Quelques chiffres du CNC

En France, **43,7%** des intermittents travaillant dans la **production de films** sont des femmes, 42% dans la production audiovisuelle : leur nombre est en augmentation depuis 10 ans.

Elles sont **plus nombreuses dans les métiers artistiques**, mais moins à occuper un emploi technique, cadre comme non cadre.

Que ce soit dans l'audiovisuel ou dans le cinéma, la présence féminine **fluctue en fonction des métiers** : certains sont dit plus « masculins » et d'autres plus « féminins ».

Métiers majoritairement féminins : scripte (96%), costumière (88%) et coiffeuse / maquilleuse (74,0 %).

Métiers paritaires : assistant.e réalisateur.trice (52,1% de femmes), figurant.e (45,5%) et monteur.se (45,3 %).

Métiers minoritairement féminins : électricienne (4,3%), machiniste (4,4%) et rippeuse(5,5%).

Pour les métiers du son

Les métiers du son sont **minoritairement féminins** : 10 % de femmes en prise de son, payées 18.8% de moins que les hommes, et 8% en mixage, payées 20% de moins que les hommes.

Ces statistiques étant réalisées par le groupe Audiens (chiffres de 2017), des « **packages** » de métiers sont fait : il n'y a donc aucun chiffre détaillant les postes de Chefs OPS, perchistes et secondes, ou sur les monteur.euses son. Il n'y a également pas de chiffres sur les compositrices de musique de films.

Il est difficile de faire parler ces chiffres car il y a très peu de gens qui parviennent à pratiquer ces métiers durablement si l'on compare à d'autres professions. De plus, en tant que chef OPS ou au mixage, s'il y a une femme de plus ou de moins dans le milieu, cela peut énormément faire varier les statistiques.

Les festivals de films

Les femmes sont **moins visibles dans les festivals**, que ce soit en tant que réalisatrices ou techniciennes.

Une tendance se dégage : s'il ne faut pas se poser la question du sexe d'un film, on peut se poser celle du sexe d'un festival. En effet, **les jurys sont composés quasi-exclusivement d'hommes**, ce que le collectif 5050 a pu mettre en lumière à travers ses études. Si plus de femmes étaient présentes aux sélections, peut-être qu'il y aurait plus de variété de genre dans les films choisis.

Exemples :

Entre 1976 et 2019, cinq femmes ont reçu le César du meilleur son (avec leurs collègues masculins).

Au niveau des Oscars du meilleur mixage son, la seule femme oscarisée est Lora Hirschberg en 2010.

MÉTIERS DU SON ET PRÉSENCE FÉMININE

LES MÉTIERS DU SON ET LEURS PRÉREQUIS

En tournage

Les métiers de perchiste et chef OPS sont très différents et complémentaires, le premier ayant de dimension plus « physique », le second plus « technique ». Il faut savoir travailler dans l'urgence, négocier et faire des compromis, comprendre les contraintes des autres postes.

À la perche, chacun.e à ses points forts et ses points faibles, en fonction de sa carrure et de son caractère: il n'est pas nécessaire d'être très musclé.e, car c'est aussi une question d'équilibre et d'expérience.

En tant que **chef OPS**, on doit gérer la partie technique (enregistreur, HFs), rédiger des rapports son, création artistique, faire des propositions à la mise en scène, avoir des notions sur la chaîne de post-production. C'est un poste de pouvoir.

Conclusion

Les compétences techniques sont importantes, mais les qualités relationnelles le sont autant, parfois plus. On peut donc constater qu'au vu des qualités nécessaires, ces métiers sont réalisables indépendamment du genre de l'individu.

En post-production

Ce qui ressort de manière générale de ces métiers, c'est qu'ils nécessitent de la **rigueur**.

On doit être organisée.e et savoir anticiper les problèmes, savoir s'adapter et se remettre en question, être ouvert.e d'esprit. **En fonction du métier, la part de création est plus ou moins importante.** Dans tous les cas il faut la faire tenir dans des contraintes de temps, notamment en ce qui concerne le mixage qui est au bout de la chaîne de production : il faut donc être rapide et efficace.

Il est nécessaire d'avoir des compétences en informatique, surtout sur les logiciels dédiés, connaître les normes de calibration, la chaîne cinématographique, et lorsqu'on débute, ne pas compter ses heures.

UNE RAISON HISTORIQUE

Les débuts du cinéma

« *On a toujours fait comme ça* ».

Historiquement, le son en tournage est un métier d'homme : à l'époque, **seuls les hommes avaient accès à des études scientifiques** et il fallait une certaine maîtrise des outils. **Après les phonoscènes d'Alice Guy**, le cinéma sonore explose dans les années 30.

Certains métiers étaient déjà « féminins » : couture, scripte et tous les métiers nécessitant de la précision, sachant que les scriptes étaient plutôt considérées comme des secrétaires à cette période et étaient mises à l'écart par rapport aux hommes. Car, là où il faut de la force physique, il y a des hommes. **Les femmes étaient plutôt cachées**, que ce soit dans les usines Pathé ou derrière leurs collègues masculins.

En post-production, **les femmes étaient acceptées au montage** car elles avaient de petites mains, faisant des choses « inaccessibles » aux hommes. Ce sont tout d'abord **les assistantes de la chef monteuse**, donc des femmes, **qui se chargeaient du montage son**. Les hommes sont arrivés ensuite avec l'outil informatique.

Années 70 : les premières femmes au son

C'est dans les années 70 qu'arrive la première femme dans les métiers du son : **Elvire Lerner, mixeuse**.

Ensuite, en 1976, **Sophie Chiabaut** devient la première femme perchiste en France, suivie peu après par **Brigitte Taillandier et Claudine Nougaret** (qui deviendra la première française chef opératrice du son en 1985).

A cette époque, elles étaient donc **les trois seules femmes au son**, mais également parmi les rares femmes sur les plateaux.

Au fur et à mesure des décennies il y a eu **une féminisation des métiers** de plateau, surtout en régie et en caméra, mais très peu du côté du son.

Actuellement, début 2020

Il est **plus facile à l'heure actuelle d'accéder aux métiers du cinéma**, notamment grâce aux stages qui n'existaient pas vraiment il y a trente ou quarante ans. Les postes de seconds apparus grâce aux séries, et les écoles ont également aidé. Dans les années 80 il était plus complexe d'entrer dans le milieu, surtout si on ne connaissait personne.

Dans tous les cas, il est très net que **les plateaux sont beaucoup plus mixtes** au niveau du genre, les métiers de la caméra et de la régie s'étant féminisés. **Au son**, même si l'évolution est très limitée, on passe tout de même d'aucune femme à quelques-unes.

En post-production le bilan est un peu plus mitigé : avec l'arrivée du numérique, les hommes ont pris les postes en montage son. Le nombre de monteuses aurait donc baissé.

UN PROBLÈME DE SOCIÉTÉ : SEXISME ET CLICHÉS

Le conditionnement culturel

Le manque de femmes dans les métiers du son est également un reflet de la société dans laquelle nous vivons : ce n'est pas spécifiquement dû à l'industrie du cinéma. Donc, « traditionnellement », les métiers du son sont des métiers d'hommes, qui nécessitent de la force et des aptitudes techniques.

L'éducation a une forte influence : nous reproduisons ce que nous voyons. Les enfants vont prendre leurs parents pour modèle, et si l'on voit à la maison son père s'occuper du bricolage et sa mère faire la cuisine, on peut être amené à s'identifier à l'un ou l'autre, car on ne connaît rien d'autre. Il est parfois difficile de sortir de ce carcan auquel on a été habituée pour s'ouvrir à autre chose, car on est "conditionnée" ainsi. L'origine sociale entre en compte : actuellement, lorsqu'on vient d'une banlieue, on a peut-être moins de chance d'accéder aux métiers du cinéma que quelqu'un ayant une famille aisée, qui baigne depuis toujours dans la culture et peut se payer une école.

De plus, ce qu'on voit à l'écran lorsqu'on est enfant va énormément nous influencer : si l'on ne voit que des filles qui ne peuvent faire autre chose que la cuisine et attendre d'être sauvée, comment imaginer autre chose ?

Les Gender studies et métiers "féminins" et "masculins"

Ce conditionnement inné est ce que mettent en lumière les Gender studies, venues depuis les années 70 des USA avec les mouvements féministes : elles questionnent les différences entre hommes et femmes, d'un point de vue psychique et biologique.

Il a été prouvé que, biologiquement, il n'y a aucune différence entre un cerveau de femme et un cerveau d'homme : deux hommes peuvent très bien avoir un cerveau plus différent qu'un homme et une femme. C'est donc notre société et notre culture qui différencie notre genre lorsqu'on grandit, et nous sommes soumis à des stéréotypes. Avec ceux-ci, les femmes sont "cantonnées" à certains métiers, au cinéma comme ailleurs.

Par exemple, le maquillage ou la coiffure peuvent être dit "féminins" car les compétences qu'ils requièrent sont considérées comme "féminines". Donc, le son, qui nécessite des compétences techniques, une force physique dans certains cas et qui peut être un poste de pouvoir, est "masculin". Qu'une femme choisisse ces postes paraît donc atypique aux yeux de la société.

Les clichés sur les femmes

« Une femme n'a pas l'esprit technique »

Le son dégage une image de quelque chose de très technique, donc cela semble plus susceptible d'intéresser les hommes. Cet aspect peut donc faire peur alors qu'il s'agit essentiellement de mettre des outils au service d'une sensibilité artistique, pas de connaître le fonctionnement technologique intrinsèque de ces outils.

« Une femme n'a pas de force »

Que ce soit pour une recordeuse qui doit porter des consoles ou une assistante son qui manie la perche, certains prérequis physiques peuvent être donc nécessaire. Mais, comme la technique, ce n'est pas une fin en soit, surtout à la perche : percher est autant une question d'équilibre que d'expérience.

L'autocensure

À cause de ce conditionnement culturel, en tant que femme, on ne se sent parfois pas légitime de travailler dans certains métiers ou de monter en grade. Il en ressort que les hommes se posent peut-être moins de questions et sont plus sûrs d'eux : s'ils veulent devenir chefs OPS ils vont se lancer de suite en sortant de l'école, alors que les femmes sont plus timides et ont tendance à suivre la voie traditionnelle seconde/perchiste/chef.

La majorité des femmes auraient donc moins confiance en elles et en leurs capacités, et ne se mettraient pas en « danger » sur des projets où elles ne sont pas certaines d'assurer. Que ce soit dans les métiers du son ou d'autres métiers incluant de la technique ou du pouvoir, les femmes ont plus à prouver car il y a un « procès d'incompétence permanent » : nous sommes formées à ne faire aucune erreur car on nous les pardonne moins. Il faut ainsi se battre deux fois plus qu'un homme pour prouver que l'on est capables d'accomplir les mêmes tâches.

Le machisme et le sexisme

Depuis les débuts du cinéma, un machisme latent est présent sur les plateaux, car ce sont des « métiers d'hommes ». Il y a tout de même eu une évolution : les femmes plus jeunes ont moins subi ce sexisme frontal, car il y a eu un changement de mœurs (notamment grâce à #MeToo). Mais, quand on est une fille, il faut s'attendre à avoir des réflexions toute sa vie. Les réflexions peuvent également venir des femmes, qui sont, pour certaines, elles-mêmes conditionnées à penser de cette manière, et peuvent aussi toucher les hommes.

Les rapports de séduction (et de pouvoir) peuvent également être un problème. Lorsqu'on ne veut pas se comporter "comme un garçon" et qu'on assume sa féminité dans son style vestimentaire, on est plus facilement confrontée à des tentatives de drague (voir dans des cas plus extrêmes de harcèlement), qu'il faut savoir gérer.

L'ACCÈS AU SON : CHOIX DU MÉTIER ET ÉTUDES

Le choix du métier

Deux tendances se dégagent : on choisit de faire du son **par volonté de faire du cinéma** de manière générale, soit **par envie de faire de la musique**. C'est après, en découvrant les différents métiers reliés à ces milieux, que vient l'envie spécifique de faire du son au cinéma. Certain.es ont même testés plusieurs métiers en tournage, post-production ou bien radio et prestation avant de se fixer. Une majorité d'hommes va arriver aux métiers du son plus par **le côté technique** (par des études en électronique, le matériel audiovisuel), les femmes plus par **le côté artistique** (la création en musique, l'envie de faire de l'artistique au cinéma).

Les métiers du son sont des **métiers de l'ombre**, et donc peu connus du grand public. On voit plus facilement dans le cinéma les métiers reliés à l'image, à la mise en scène et à l'acting : ceux du son sont plus "cachés" et nébuleux, peu importe le genre de la personne qui l'exerce.

Il ne faut pas sous-estimer l'influence des médias et de ce que l'on voit à l'écran : quand *Rebelle* et *Hunger Games* sont sortis en 2012, le nombre de filles s'inscrivant en cours de tir à l'arc aux USA a augmenté de 105%. Un personnage fort permet de casser les stéréotypes de genre et de minorité : montrer que des femmes travaillent dans le son, c'est montrer que le métier est accessible pour d'autres. Donc, si on ne «voit» pas de femmes faire de l'audiovisuel, comment penser lorsque l'on n'est pas du milieu que c'est possible ?

Les écoles

Aujourd'hui, le matériel a tellement évolué qu'on ne peut plus tout apprendre sur le tas en ce qui concerne les métiers du son, il est nécessaire d'avoir un minimum de bagage théorique et de pratique que l'on acquiert grâce aux écoles de cinéma.

Il y a une dizaine d'années, il y avait très peu de filles dans les écoles, ce qui était donc surtout dû au manque d'accès aux études scientifiques pour les femmes. Aujourd'hui, elles sont **environ 20%** dans les classes de son. Le problème n'est pas forcément au niveau du recrutement : peu de filles postulent, et le nombre de filles prises dans les écoles est proportionnel au nombre de celles qui envoient un dossier.

Dans certaines écoles, 50% de filles sortent diplômées. Pourtant, les techniciennes interrogées constatent une disparition de la gente féminine entre le diplôme et l'accès au monde professionnel.

LE RECRUTEMENT EN ÉQUIPE SON

Quel que soit notre métier en son, ce qui prime lors du recrutement par un.e chef OPS ou un.e directrice.teur de post-production, c'est que la personne choisie ait les compétences nécessaires et un bon côté relationnel (ainsi qu'une certaine sensibilité artistique en fonction des métiers).

En tournage principalement, on peut voir trois cas types :

Une volonté de recruter des femmes

Une candidature de fille va plus intéresser de prime abord ceux et celles qui recrutent car **c'est plus rare**. Certain.es font le choix de privilégier le travail avec des femmes par rapport à leur caractère et leur vie personnelle.

Actuellement, être une fille peut donc être un avantage pour se faire recruter. Cela change également le regard du reste du plateau sur l'équipe son.

Choix en fonction du projet

On peut également choisir une équipe son en partie avec le casting : généralement, sur un tournage où des comédiennes sont dénudées, la production va plus facilement rechercher une chef femme par rapport à l'équipement des HFs.

Choix indépendamment du genre

Il est à noter que les métiers du son étant énormément basés sur le réseau, on travaille avec ceux et celles que l'on connaît, en qui on a confiance.

Donc, on travaille souvent avec les mêmes personnes lorsque la collaboration se passe bien : la plupart des chefs OPS ont leur perchiste attitré.e, de même pour les second.es.

Avoir **une équipe son mixte permet de s'adapter aux comédiens et comédiennes**, et de leur envoyer une femme ou un homme en fonction de ce qu'ils ou elles préfèrent, que ce soit par rapport à leur état d'esprit ou leur relation à leur corps/vêtements portés. Mais, tout dépend du caractère : à partir du moment où tout le monde fait son travail, un homme peut très bien avoir plus de douceur et de délicatesse qu'une femme, car c'est dans son habitude.

Dans tous les cas, **le plus important reste les compétences et le caractère des technicien.nes** que l'on recrute. D'autres contraintes peuvent également s'ajouter : les quotas régionaux, la difficulté d'avoir des second.es...

POSTES DE POUVOIR ET HIÉRARCHIE

Être chef, un métier de base complexe

Il y a à présent un nombre certain de femmes secondes et perchistes, alors **pourquoi aussi peu de chefs opératrices du son ou mixeuses**, qui sont donc les postes au sommet de la hiérarchie sonore ?

Indépendamment du genre, être chef est difficile. Dans le cas du son, c'est une manière de réseauter particulière et il y a globalement peu de places, surtout en long-métrage.

Comme c'est une **position de pouvoir**, on se retrouve à gérer une équipe, même si elle est petite, il faut prendre des décisions et en cas de problème, c'est sur le ou la chef que cela retombe.

De plus, même si l'on est chef au niveau du son, il y a encore au-dessus de nous des personnes avec un plus grand pouvoir, le son restant dans tous les cas totalement asservit à l'image :

« Dans la bataille entre l'image et le son, ce sont les chefs opérateurs de l'image qui ont gagné. »

Un problème de légitimité

En plus des problématiques inhérentes au poste de chef, nous devons aussi faire face à celle que pose **le simple fait d'être une femme** : on doit souvent paraître plus intransigeante sur un plateau pour se faire respecter et s'imposer.

À ce titre, **comme l'on s'autocensure, on peut ne pas se sentir légitime à cause du regard que les autres portent sur nous** : les autres ne nous considèrent pas comme légitimes aux postes de pouvoir car nous sommes des femmes. Et, plus l'on paraît jeune, plus il est difficile de sembler légitime.

On nous remet dans notre condition de femme malgré notre poste de pouvoir, **jusqu'à parfois nous cacher derrière un homme** : Alice Guy, dont on attribua certains de ses films à Louis Feuillade : Musidora, à qui l'on impose un co-réalisateur ; Claudine Nougaret, que l'on considère comme «femme de» alors qu'elle est productrice et ingénieure du son...

Une question d'argent

Plus le budget d'un film est important, moins il y a de femmes aux postes techniques, car qui dit gros budget dit grandes responsabilités et grand pouvoir.

Cela est valable dans tous les corps de métier, surtout en ce qui concerne les chefs de poste. Il y aurait donc plus facilement des femmes en court métrage, car jugés moins «prestigieux».

Cependant, les équipes qui travaillent sur les films à gros budgets se connaissent depuis des années, il n'y a pas beaucoup de filles à la base et le problème perdure car on reprend les mêmes personnes d'un projet à l'autre quand la dynamique fonctionne bien.

Autre paramètre : le salaire. Il a donc été montré par le CNC que les femmes, à poste égal, touchent moins qu'un homme, ce qui est évidemment valable également hors audiovisuel.

INTERMITTENCE ET VIE DE FAMILLE

La vie de famille : un blocage sociétal

Nos métiers nous permettent difficilement d'avoir une vie de famille (voire dans certains cas de vie tout court), surtout en tournage. Ainsi, lorsqu'elles ont des enfants, certaines femmes disparaissent tout simplement du milieu à cause du trop grand nombre de contraintes : il faut parfois choisir entre carrière et vie de famille.

Quand un couple (intermittent ou non) à des enfants, c'est généralement la mère qui sacrifie son travail pour s'occuper d'eux. Mais, gérer les deux en parallèle reste possible : il faut une bonne organisation.

De plus, on demande régulièrement aux femmes avant de les embaucher si elles ont des enfants.

Cette question n'est jamais posée aux hommes.

Le congé maternité

Les intermittents ont un congé maternité spécifique, relié à celui des professions discontinues. Les conditions d'accès sont complexes et semblent nébuleuses au premier abord. Il est nécessaire d'avoir travaillé un certain nombre d'heures pour y avoir accès, et l'indemnité versée et calculée en fonction de ce que l'on a gagné les mois précédents le congé. Le congé vaut également 5h travaillées par jour.

Dans les paies des intermittents, il y a un pourcentage du salaire qui n'est pas soumis aux cotisations de la sécurité sociale : ce n'est donc pas pris en compte dans les calculs des congés maladies ou maternité.

Pendant le congé, l'on est radiée de pôle emploi, et des démarches spécifiques sont à faire pour que ce dernier compte dans les heures de l'année.

Le congé paternité

Le père peut prendre 11 jours consécutifs de congé paternité, uniquement à partir de 4 jours après la naissance. Il faut valider les mêmes conditions que pour le congé maternité en termes d'heures de travail, et le calcul des indemnités se fait comme pour la maternité.

Cependant, le congé paternité ne vaut pas 5h/jour, ce qui pose en partie problème : le congé paternité n'est pas très avantageux vis à vis de la durée et du nombre de papiers à fournir pour y avoir accès, mieux vaut s'arranger pour ne tout simplement pas avoir de contrat à cette période et être payé au chômage.

Plus d'informations : le collectif maternitantes et le site Ameli de la sécurité sociale.

L'AVENIR

APRÈS #METOO ET WEINSTEIN, LES ACTIONS POUR LA PARITÉ

Les collectifs pour la parité

Même si l'affaire Weinstein a eu moins de répercussion en France qu'aux USA (à la place, nous avons eu "l'affaire Polanski"), elle a tout de même aidé à faire évoluer les mentalités. Tout d'abord, le harcèlement dans le milieu du cinéma est devenu véritablement visible. Les discriminations continuent mais la parole des femmes a au moins été libérée, ce qui ne peut qu'aider.

Différents collectifs ont émergé pour la parité dans le cinéma. Aux USA, les plus gros restent ceux liés aux mouvements #MeToo et Time's up, avec l'institut de Geena Davis qui étudie la parité dans les médias.

En France, le collectif le plus visible est celui du 5050, qui dénonce plus que les abus sexuels : la non-parité des techniciens et l'écart des salaires. En lien avec le CNC, le collectif milite donc pour la parité, mais également l'inclusion, l'égalité et la diversité. Le collectif se base surtout sur les métiers visibles par le grand public : actrices, réalisatrices ou jury de festivals et critiques de films. D'autres existent, comme le webzine Cinewoman, ou l'association Femmes et cinéma.

Discrimination positive et quotas

Afin de pallier ce manque de femmes, le CNC commence à lancer des quotas à travers leur bonus alloué sur le budget des films qui intègrent autant de techniciennes que de techniciens dans leurs rangs. Pour le moment, ils concernent surtout la pré-production et les tournages, pas la post production.

La mise en place de quotas peut être un «mal pour un bien», mais apparaît pour le moment comme la seule mesure susceptible de faire bouger les choses. Cependant, il peut devenir une discrimination positive : ainsi, si les quotas imposent un certain pourcentage de femmes, pour un poste dit "féminin", par exemple scripte, on va plus facilement prendre une femme qu'un homme pour rentrer dans les statistiques. Les hommes à des postes majoritairement féminins peuvent alors se retrouver menacés.

On embauche quelqu'un pour ses compétences, par affinité artistiques et sociale : or, le risque serait ici de prendre une femme à tout prix sans se soucier de ces critères-là : en faire une obligation peut donc être un problème.

«On t'as prise à cause des quotas» : La problématique suivante apparaît depuis peu sur les tournages : quand on est une femme, d'autant plus si l'on est chef de poste, on nous accuse d'avoir été sélectionnée à cause de notre genre.

Une excuse budgétaire et marketing

Si l'on accorde un bonus aux productions contenant une majorité de techniciennes, un autre problème entre en jeu : celui de se faire de l'argent en faisant un "film de femmes" et de mettre en avant ce fait de manière marketing, plutôt que de recruter des femmes par réelle affinité artistique.

C'est important de chercher à mettre en valeur les femmes dans les métiers où elles sont peu présentes : mais, il n'y a pas assez de femmes pour faire des films. Il faudrait donc déjà qu'il y en ait plus sur le marché du travail, autrement dit qu'il y en ait plus qui sortent des écoles.

LE CAS DES ÉCOLES DE CINÉMA : L'EXEMPLE DE SATIS

À SATIS, dans la section Son dirigée par Rémi Adjiman et Frédéric Belin, les sélections sont faites en deux étapes : Via Ecandidat, par l'envoi d'un dossier (environ 60 dossiers reçu/an), puis par un entretien en présentiel (20 personnes à cette étape, pour 10 places). Ici, on prend à la deuxième étape les "dix plus motivés".

Il y a **environ 20% de filles qui postulent**, et ce nombre est proportionnellement le même dans nos classes. Il y a donc tout simplement un manque de filles dès le concours. Une fille dans le son, c'est rare, donc original: concrètement, si elle a le niveau, elle a plus de chances d'être prise car ça donne envie de lui laisser une chance.

Côté administratif, le constat est le suivant : avant ces trois dernières années, il y avait généralement qu'une fille voire par promotion en section son. Ainsi, **sur 10 ans, de la promotion 2009 à la promotion 2020, il y a eu approximativement 16% de filles à SATIS ayant obtenu leur Master en son.**

Vient ensuite **l'insertion professionnelle** : actuellement, sur le marché du travail, il y a une demande pour avoir des femmes au son, et donc un vrai potentiel pour les filles qui sortent de l'école. Sur les 16 % de filles étant passées par SATIS, 3 sont actuellement en sortie d'études (promo 2020), 4 travaillent en tournage, 3 en studios de post-production, 1 en CDI (prestation), 1 en spectacle vivant (intermittence) et 1 en TV broadcast (pas de données pour les 4 restantes).

On peut donc constater que quasiment toutes ont trouvé un emploi, généralement même l'année suivant la sortie d'études.

C'est donc un **cercle vertueux** : on recherche des femmes dans les métiers du son, on recrute des filles à l'école lorsqu'il y en a qui ont le profil requis : il suffit juste que ces dernières postulent au concours d'entrée.

CONCLUSION

Le but est de parvenir à la parité : «on veut juste qu'il y ait des techniciens, pas des femmes et des hommes». Le manque de femmes dans les métiers du son (et de l'audiovisuel) a été reconnu, et les mentalités changent.

Il y a une vingtaine d'années, voir une femme sur un plateau était donc rare. La génération actuelle se pose moins de questions, beaucoup plus de femmes dans les écoles ou en sortie d'école prennent des postes de chef, ce qui ne surprend personne.

Lorsqu'on ne se souciera plus du genre et que les problématiques autour de la maternité auront été comprises, nous aurons gagné une bataille. Mais, la guerre continue. Il n'y a en effet que très peu de mixité culturelle sur les plateaux et en studios : il est maintenant plus courant de voir une femme qu'une personne de couleur. La prochaine étape serait donc d'avoir un véritable microcosme multiculturel, où l'on embauche quelqu'un pour ses compétences et son caractère, indépendamment de son genre et de son origine ethnique.

« Nous sommes femmes avant d'être ingénieures du son, ce qui constitue encore un handicap dans la tradition des gros bras du cinéma. [...] En intervenant sur un plateau, nous avons parfois l'impression de ne pas être entendues.

Serait-ce car nous ne parlons pas assez fort ?

Mais nous évitons de hausser le ton car, comme chacun le sait, une femme qui parle fort est hystérique, un homme qui parle fort est autoritaire.

Notre volonté de faire du son reste très forte et nous pensons que ça finira par s'arranger. Le droit de vote des femmes en France ne datant que de 1944 et l'histoire du son direct au cinéma n'ayant que quarante ans, il ne nous reste plus qu'à tenter de changer le cours de l'histoire ! »

Claudine Nougaret et Sophie Chiabaut, Le son direct au cinéma, 1997

CREDITS

Entretiens avec:

Laure Bardou, assistante auditorium
Pierre-Albert Vivet, chef opérateur du Son
Julie Roué, compositrice et ancienne monteuse son
Thomas Pietrucci, chef opérateur du Son
Camille Marsella, assistante auditorium
Milène Bourcereau, perchiste
Agathe Michaud, 2nd assistante son
Sophie Chiabaut, perchiste, co-auteurice du livre *Le son direct au cinéma*
Brigitte Taillandier, chef opératrice du son
Claudine Nougaret, chef opératrice du son et productrice, co-auteurice du livre *Le son direct au cinéma*
Delphine Malausséna, chef opératrice du son et compositrice
Josselin Panchout, perchiste
Claire Bernengo, perchiste

Professionnel.les ayant répondu aux questionnaires google:

Martine Planchard, Monteuse son
Manon Serve, Monteuse Son
Marie Moulin, Monteuse Son
Nicolas Valdez, Mixeur/chef OPS
Christelle Didier, Directrice de Post-production
Laure Piolat, Assistante son en plateau TV
Karen Tappaz, Technicienne son événementiel
Sandrine Chevallier, Régisseuse Lumière
John Lapel, Technicien son événementiel
Johanne Chauland, Technicienne événementiel/ ingénieure du son live
Laurianne Espinadel et Marion Naudin, étudiantes en son

Remerciements

Frédéric Belin
Agathe Michaud
Claire Ladenburger
Félix Lebec
Isabelle Renuci,
Florence Tildach
et Rémi Adjiman
Malika Anton
Oriane Bertrand
Catherine Nardo
et Grégoire Teyssandier
pour la couverture
de ce mémoire