

CHIARA NARDO

Travail réalisé sous la direction de Frédéric Belin

- MÉMOIRE DE MASTER PROFESSIONNEL -

WONDER SOUNDWOMAN

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



Université d'Aix-Marseille

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

Soutenance en mars 2020

AVANT PROPOS

Ce mémoire a été écrit dans le cadre de mon Master Cinéma et Audiovisuel, spécialité Son à l'image, au département SATIS. En voici la version finalisée à la suite des retours des professionnel.les interrogé.es.

Ayant été rédigé entre 2019 et début 2020, il se peut que certains faits d'actualité aient évolué lorsque vous lirez ces lignes.

Pour toute question ou remarque, je suis joignable par mail : chiara.snare.nardo@gmail.com

Bonne lecture,

Chiara NARDO

Travail réalisé sous la direction de Frédéric Belin

WONDER SOUNDWOMAN

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

- Mémoire de Master professionnel -

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

Soutenance le 23 mars 2020

WONDER SOUNDWOMAN

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

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 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.

Mots clés : femme, prise de son, tournage, chef opératrice son, perchiste, seconde assistante son, cinéma, télévision, genre, parité

REMERCIEMENTS

Lors de cette grande aventure qu'est le mémoire de fin d'études, un grand nombre de personnes m'ont apporté leur aide. Tout d'abord, Frédéric Belin, qui a dirigé (et donné l'idée de ce mémoire), ainsi qu'Agathe Michaud qui s'était déjà penchée sur le sujet et m'a permis de reprendre ses recherches.

Ensuite, Claire Ladenburger qui suivait mes progrès de près, Laure Bardou qui m'a accordé ma première interview en amont de tout ce projet, et Félix Lebec qui m'a aidée à me lancer.

Concernant mes écoles, Isabelle Renuci, Florence Tildach et Rémi Adjiman m'ont apporté leur expertise pour le département SATIS, et Malika Anton du BTS audiovisuel de Villefontaine a pu me mettre en contact avec d'anciennes élèves volontaires.

Merci également à Grégoire Teyssandier pour la couverture de ce dossier, à Catherine Nardo pour m'avoir assistée dans la compréhension des méandres administratifs inhérents au congé maternité, Oriane Bertrand pour ses corrections.

Et, surtout, à tous et toutes les professionnelles qui ont donné de leur temps pour répondre à mes mails et à mon questionnaire.

Ici s'achève mon voyage initiatique d'études, peut-être pourrais-je vous remercier personnellement un jour par la suite !

SOMMAIRE

Résumé	4
Remerciements	6
Introduction.....	8
I- En 2020, la place des femmes dans l'audiovisuel.....	11
1- Topo historique : d'Alice Guy à Kathryn Bigelow	12
2- La visibilité des femmes à l'écran	18
3- Derrière la caméra	28
II- Métiers du son et présence féminine.....	34
1- Les métiers du son et leurs prérequis	35
2- Une raison historique	44
3- Un problème de société : clichés et sexisme	48
4- L'accès au son : choix du métier et études	62
5- Le recrutement en équipe son	68
6- Postes de pouvoir et hiérarchie	73
7- Intermittence et vie de famille	77
8- A l'étranger	82
III- L'avenir.....	84
1- Après MeToo et Weinstein, actions pour la parité ...	85
2- Le cas des écoles de cinéma	90
Conclusion	93
Prise de contacts.....	97
Bibliographie/Filmographie/Netographie.....	99
Annexes.....	104
Résumé	107

INTRODUCTION

L'idée de ce mémoire vient d'un constat très simple : Lorsque j'ai démarré mes études en BTS audiovisuel, on m'a prévenue que le son est un « domaine d'hommes ». Effectivement, nous étions trois filles sur onze dans ma classe, et les chiffres restèrent proportionnellement les mêmes lorsque j'ai continué en Master au département SATIS. J'ai commencé alors à me demander si cette situation était identique dans le milieu professionnel, j'avais jusqu'alors été surtout confrontée au milieu du spectacle vivant et je me dirigeais à présent vers des stages et expériences plus axées sur le son à l'image en général.

Jusque-là je me posais assez peu la question du genre dans les métiers du son, ne percevant pas spécifiquement quelle différence il pouvait y avoir entre une femme et un homme à ces postes. Mais régulièrement les techniciens et techniciennes que je rencontrais étaient surpris de trouver une fille au son en tournage, car c'était soi-disant un métier physique, éprouvant et donc difficile pour les petits gabarits comme le mien.

J'ai effectivement pu me rendre compte que nous sommes peu nombreuses : en quatre ans de stages, la seule fois où j'ai travaillé avec des femmes au son était sur les plateaux de *Plus Belle La Vie*, trois ans après le début de mes études dans ce domaine. J'ai ensuite pu travailler sur des courts-métrages à SATIS où nous étions deux à trois filles au son, ou encore sur un long-métrage autoproduit avec un réalisateur qui avait souhaité travailler avec une équipe son exclusivement féminine.

Dans le même temps, j'ai commencé à scruter plus en détail les génériques de films au cinéma où j'ai bien fini par remarquer qu'une femme dans la technique, c'est rare. Dans tous les domaines du son confondus, j'en voyais rarement plus d'une créditée par film, généralement en tant que seconde sur le plateau ou en post-production.

Après quelques recherches et discussions avec mes professeurs ou autres professionnel.les, je me suis rendu compte que les femmes sont tout de même présentes dans les métiers du son, bien qu'en minorité, et pas forcément dans les genres de films que je regarde habituellement au cinéma (je me basais surtout sur les blockbusters ou films de genre français).

J'ai essayé, au travers de ce mémoire, d'apporter une réponse à la question que je n'ai cessée de me poser au fur et à mesure des projets auxquels j'ai participé : pour quelles raisons y a-t-il aussi peu de femmes dans le son, que ce soit en prise de son ou en post-production ? Et surtout, pourquoi aussi peu de femmes chefs de postes ?

Je reprends ainsi les recherches d'Agathe Michaud, ancienne étudiante du master SATIS qui avait commencé un mémoire sur ce sujet mais qui n'avait pas pu aller jusqu'au bout de la rédaction, choisissant de quitter la formation en fin de Master 1 pour répondre à une offre d'emploi lui permettant d'intégrer le monde professionnel.

J'ai voulu commencer mes recherches par ce qui est le plus visible aux yeux du grand public : les femmes réalisatrices et actrices, car je pense que ce que l'on voit à l'écran, qui peut véhiculer un certain nombre de clichés féminins, peut influencer sur ce qu'il se passe en coulisses. La première partie est donc un état des lieux général, en comparant l'évolution de la présence et visibilité des réalisatrices et des techniciennes son, ainsi que des personnages féminins représentés à l'écran. Ensuite, je me concentrerai sur les raisons du manque de femmes dans les métiers du son, principalement en tournage et post-production de fiction cinématographique, basé sur les entretiens et réponses de professionnel.les du cinéma.

Comme le disait en 1995 Jean Claude Laureux, chef opérateur du son, à Claudine Nougaret et Sophie Chiabaut lors de l'entretien qu'il leur accorda pour « *Le son direct au cinéma* » : « *Un plateau de cinéma est un microcosme, un reflet de la société et tant qu'en France on n'aura que deux*

députés femmes au parlement, il n'y aura pas pléthore de femmes chefs opérateurs du son. »

Voyons donc ce qu'il en est actuellement, avec 224 femmes députées sur 577.

Le choix est fait dans ce mémoire d'inclure autant les femmes que les hommes pour les différents noms de postes lorsque l'on parle de ceux-ci de manière générale. Afin d'éviter de trop alourdir la lecture par utilisation de l'écriture inclusive, les noms de postes suivants seront utilisés :

Pour le tournage : Chef OPS (le mot chef incluant à la fois le féminin et le masculin de par son étymologie) pour chef opérateur.trice son/Ingénieur.e du son ;

Perchiste pour Perchman.woman (qui est un faux-anglicisme) / 1^{er} assistant.e son ;

Second.e assistant.e son

Pour la post-production seront privilégiées les « catégories » de métier : assistanat auditorium, montage son et mixage.

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

I – EN 2020, LA PLACE DES FEMMES DANS L'AUDIOVISUEL

« Mais abandonne, t'es une femme, tu n'y arriveras pas. Il n'y a aucune gonzesse dans nos métiers et c'est pour une raison »

– Un cadreur auquel j'ai dit que je voulais être machiniste.

Témoignage sur le site Paye ton tournage

1- 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 Lumière¹

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.

Dans les ouvrages relatant les débuts du cinéma on parle souvent des frères Lumière ou de Georges Méliès comme précurseurs de l'art cinématographique en France. Or, certaines femmes ont aussi été pionnières dans le genre. Une évidence s'impose alors, soulevée par Alice Guy elle-même : elles auraient été effacées de l'histoire à cause de leur genre.

¹ ITW reprise dans le film *Le jardin oublié* de Marquise Lepage, 1995

Pour commencer, voici trois d'entre elles² :

Alice Guy (1873-1968)

Pionnière du cinéma, elle est la première cinéaste au monde (avant Méliès selon certaines sources) avec le film *La fée des choux* en 1896. Jusqu'en 1905, elle est la seule réalisatrice permanente chez Gaumont et est nommée à la direction de la branche cinématographique. Elle s'essaye au film engagé, aux effets spéciaux et également aux phonoscènes : elle serait la **première réalisatrice en France à tourner des films sonores**, toujours sous la direction de Léon Gaumont, et à tenter une synchronisation son-image. En 1905 est d'ailleurs tourné un « making-of », *Alice Guy tourne une phonoscène*, lors d'un de ses tournages avec Gaumont, disponible sur Youtube³.

En 1907 elle épouse Herbert Blaché et le suit aux Etats-Unis où il est envoyé par Gaumont pour vendre des Chronophones. Elle monte alors sa propre maison de production en 1910, la Solax, et finit par construire son propre studio. Elle devient la femme la mieux payée du continent américain, ses films ayant un grand succès. Privilégiant le réalisme, elle est la première à faire tourner des acteurs et actrices afro-américaines, n'hésite pas à faire exploser de véritables bateaux pour ses films ou même filmer des tigres sur ses plateaux. Elle tourne des westerns, des films militaires ou d'aventures, révèle pléthore d'actrices et acteurs à l'écran.

Mais, dans les années 20, après une mauvaise gestion de ses affaires par son ex-compagnon, sa société fait faillite

² Biographies tirées d'articles du CNC sur les pionnières du cinéma - Voir Netographie

³ <https://www.youtube.com/watch?v=arDlul-QuDY>

et elle rentre en France accompagnée de ses enfants. Elle tente de renouer avec le cinéma français mais après une quinzaine d'années d'exil, tous l'ont oubliée.

Elle écrit alors des contes pour enfants, nouvelles ou scénarios en empruntant parfois un nom d'homme, et écrit son autobiographie qui ne sera publiée qu'après sa mort (quasiment introuvable à l'heure actuelle, n'étant plus imprimée par la maison d'édition).

Sur les quelques 600 films qu'elle aurait réalisés elle en retrouvera peu et d'autres seront attribués à ses collègues masculins.

Après avoir disparu de la mémoire du cinéma français pendant des décennies, son travail resurgit peu à peu et depuis 2017 un prix porte son nom, récompensant la réalisatrice de l'année, décerné par un jury de professionnel.les du cinéma.

Germaine Dulac (1882-1942)

Journaliste, réalisatrice et productrice, elle fait partie du mouvement féministe et milite pour le droit de vote des femmes.

Elle tourne son premier film en 1915, *Les Sœurs ennemies*, et fonde dans la foulée sa maison de production avec son époux et une de ses amies romancières.

Représentant le « cinéma d'avant-garde », elle écrit également des articles sur la théorie du cinéma et anime des conférences-projections, participe à l'émergence des ciné-clubs.

Elle se tourne ensuite vers le documentaire et les films d'actualité après l'apparition du cinéma parlant, puis tombe dans l'oubli après sa mort précoce.

Elle sera redécouverte dans les années 70, avec les premiers mouvements féministes.

Musidora (1889-1957)

De son vrai nom Jeanne Roques, elle devient actrice pour Louis Feuillade (qui a été formé par Alice Guy), incarnant la « femme fatale » et devenant un mythe, la « dixième muse ». Elle s'essaie à l'écriture sur les innovations cinématographiques puis en vient à diriger ses propres films. Cependant, un co-réalisateur lui est presque toujours imposé. Elle fonde sa maison de production en 1919 et part en Espagne, puis ruinée par ses échecs revient en France dans les années 30.

Elle se consacre à l'écriture puis travaille au service de documentation et de relation avec la presse de la Cinémathèque Française.

Elle est considérée par certain.es comme une « artiste totale », ayant touché à différents arts, et ayant imposé sa personnalité dans un milieu alors typiquement masculin.

Dans les années 70, elle inspire le groupe « Cinéma en mouvement », dirigé par des réalisatrices en colère, qui donne ensuite le collectif Medusa, et créant le premier festival international de films de femmes en France.

*

On constate donc que dès les débuts du cinéma les femmes sont présentes mais souvent camouflées derrière les hommes, ou alors oubliées (peut-être volontairement) par les masses. En discutant avec les professionnel.les interrogés pour ce mémoire, la plupart me confirment ne connaître qu'une seule ou aucune de ces réalisatrices.

Afin de palier à ce manque d'informations, voici une petite **liste de femmes ou d'évènements reliés à elles ayant**

participé à la création cinématographique, notamment dans le domaine du 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 avec *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 2020) 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 *Démineurs*, 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.

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.

Dans cette liste, on peut voir qu'il y a une « accélération » de la présence féminine à partir des années 80. Cependant, comme le montre l'exemple d'Alice Guy, les femmes sont présentes depuis les débuts du cinéma du côté technique. On peut alors se demander si d'autres techniciennes ont également été oubliées, posant ainsi la question de la présence et de la visibilité de ces femmes.

2- LA VISIBILITÉ DES FEMMES A L'ÉCRAN

Box-office mondial

Voici le **top 10 du box-office mondial historique**⁴ (en décembre 2019)

Film	Réalisateurs	Recettes mondiales
1- Avengers EndGame	Anthony et Joe Russo	>2 milliards \$
2- Avatar	James Cameron	>2 milliards \$
3- Titanic	James Cameron	>2 milliards \$
4- Star Wars épisode VII	JJ Abrams	>2 milliards \$
5- Avengers Infinity War	Anthony et Joe Russo	>2 milliards \$
6- Jurassic World	Colin Trevorrow	> 1 milliards de \$
7- Le roi Lion (2019)	Jon Favereau	> 1 milliards de \$
8- Avengers	Joss Whedon	> 1 milliards de \$
9- Fast and furious 7	James Wan	> 1 milliards de \$
10- Avengers : l'ère d'Ultron	Joss Whedon	> 1 milliards de \$

⁴ http://www.cinemondial.com/visu_bomon.php

On constate que tous sont des films américains « grand spectacle », sortis entre 2012 et 2019 (excepté *Titanic* en 1997), réalisés par des hommes.

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, comme par exemple Harrison Ford cité en porteur du film sur *Star Wars VII* au lieu de Daisy Ridley, qui en est l'une des interprètes principales).

Au niveau des réalisatrices, les seules présentes dans le top 100 sont Jennifer Lee, en 14eme et 16eme position avec *La Reine des Neiges 2 et 1*, et Anna Bolden en 25eme (en co-réalisation avec Ryan Fleck) pour *Captain Marvel*.

Penchons-nous pour le moment sur les films américains, qui inondent donc tout le marché cinématographique mondial.

Du côté des Etats-Unis

Sexisme et stéréotypes

En 2015 le gouvernement américain lance une enquête sur les problèmes de sexisme à Hollywood, après des plaintes de nombreuses actrices (qui déclarent être notamment moins payées que leurs collègues masculins alors qu'elles ont les rôles principaux, ainsi que la limitation à des rôles stéréotypés), afin d'imposer aux studios américains des règles antidiscriminatoires.

Une étude réalisée par les étudiants de l'école de communication et de journalisme d'Annenberg se penche sur les personnages de films : 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. 25.8% d'entre elles apparaissent d'ailleurs partiellement dévêtues contre 4.7% des hommes.

On peut constater que ces stéréotypes sont présents dès les scénarios : selon une étude du site The Pudding⁵ en 2016, les verbes « se blottir, glousser, pleurer » seraient plus employés pour parler de personnages féminins, tandis que les hommes vont « tirer, hurler, galoper » ... et ce peu importe le genre de l'auteur.trice du scénario. Il est à noter que sur les 2000 scripts étudiés, écrits entre 1929 et 2015, 15% l'ont été par des femmes. On suppose ici que s'il y a plus de femmes scénaristes, peut être verrons-nous les mots « espionner » ou « se battre » plus employés à propos de personnages féminins.

Le test de Bechdel



« 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. »

⁵ <https://pudding.cool/2017/08/screen-direction/>

Tirée de la BD *Dykes to watch for*, paru en 1985, de la dessinatrice Alison Bechdel, cette réplique aurait pu rester à l'état de simple blague concernant le sexisme au cinéma. Elle a été récupérée par les critiques féministes sous le nom de **Test de Bechdel**, afin de mettre en avant la sur-représentation des personnages masculins. 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 (soit ayant des personnages principaux féminins) ont une meilleure place au box-office (mais un plus petit budget). En 2017, selon *Mashable*, les trois films ayant rapporté le plus aux US sont *Star Wars - Les derniers Jedis*, *La belle et la bête* ainsi que *Wonder Woman*, tous trois « portés » par des actrices. Cependant *Star Wars* pose à discussion, car c'est Harrison Ford et non Daisy Ridley qui est considéré comme « porteur du film », idem pour le *Réveil de la force*⁶ en 2015.

Exemple : Les films de super-héros

Une liste postée sur IMDB s'intéresse au temps passé à l'écran par les héroïnes Marvel, film par film. D'une certaine manière inspirée du test de Bechdel, il ne s'agit pas ici de dialogues ou d'importance dans l'histoire, mais seulement de présence à l'écran.

On constate avec les résultats que ce temps est en augmentation au fil des ans. En 2008 pour *Iron man*, le premier film de l'univers Marvel, l'héroïne Pepper Potts est présente 23min15 à l'écran, sur 126min de film. La seule autre comédienne qui apparaît est Christine Everhart, pendant 3min45, ce qui représente au total 21,42% du film.

⁶ (<http://www.premiere.fr/Cinema/News-Cinema/Les-blockbusters-portes-par-des-femmes-marchent-mieux-au-box-office>)

Les quatre films mettant le plus en scène des personnages féminins sont tous sortis après 2018 : *Captain Marvel*, 67 minutes de présence de la super-héroïne du même nom sur 123min ; *Ant-man et la guêpe*, pour 65min de présence féminine, soit 55% du temps ; *Black panther* avec 54min et *Avenger Infinity War* avec 51min (34% du film).⁷

Il est à noter qu'autant chez Marvel que chez leurs concurrents DC, les studios commencent à recruter plus de réalisatrices pour leurs gros projets : Anna Bolden (cependant en co-réalisation avec un homme) 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.

Ces dernières années on peut donc constater une augmentation du nombre de personnages principaux féminins forts et de réalisatrices, dans les films à gros budget Hollywoodiens. Cependant, on peut se demander si cela est un changement durable, une vraie volonté à la suite des scandales de l'affaire Weinstein et Metoo, ou juste un effet de mode exploité par les gros studios.

⁷ Il est à noter qu'*Avenger:Endgame*, sorti après ce top, n'est pas pris en compte.
<https://www.imdb.com/list/ls066620113/> / <http://www.premiere.fr/Cinema/News-Cinema/Les-super-heroines-de-Marvel-passent-de-plus-en-plus-de-temps-a-l-ecran>

En France

Voici le **top 10 du box-office historique de films français**⁸ (en France, décembre 2019)

Film	Réalisateurs	Nombre d'entrées en salle
1 Bienvenue chez les ch'tis	Dany Boon	> 20 millions entrées
2 Intouchables	Eric Toledano et Olivier Nakache	> 20 millions entrées
3 La grande vadrouille	Gérard Oury	> 10 millions entrées
4 Astérix et Obélix : mission Cléopâtre	Alain Chabat	> 10 millions entrées
5 Les visiteurs	Jean-Marie Poiré	> 10 millions entrées
6 Le petit monde de Don Camillo	Julien Duvivier	> 10 millions entrées
7 Qu'est-ce qu'on a fait au bon dieu	Philippe De Chauveron	> 10 millions entrées
8 Le Corniaud	Gérard Oury	> 10 millions entrées
9 Les bronzés 3	Patrice Leconte	> 10 millions entrées
10 Taxi 2	Gérard Krawczyk	> 10 millions entrées

Ces films sont des drames et comédies, uniquement réalisés par des hommes, sortis entre 1952 et 2014. Seuls 3 ont des personnages féminins principaux (*Qu'est-ce qu'on a fait au bon*

⁸ <https://fr.statista.com/statistiques/495717/film-francais-cinema-plus-grand-nombre-spectateurs-france/>

dieu, *Les Bronzés 3* et *Taxi 2*), 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 traine.

Prenons maintenant cet article de L'OBS⁹, où les journalistes ont regardé les productions les plus vues dans le cinéma français en **2018**, en prenant en compte le temps de parole réparti entre les hommes et les femmes dans ces films.

Voici les cinq premiers :

1. **"Taxi 5"**, de Franck Gastambide

Femmes : 8% ; hommes : 92%

2. **"Alad'2"**, de Lionel Steketee

Femmes : 12% ; hommes : 88%

3. **"Première année"**, de Thomas Lilti

Femmes : 18% ; hommes : 82%

4. **"Belle et Sébastien 3"**, de Clovis Cornillac

Femmes : 20% ; hommes : 80%

5. **"Tout le monde debout"**, de Franck Dubosc

Femmes : 25% ; hommes : 75%

Tous ces films sont des comédies, réalisées par des hommes, avec des personnages principaux masculins.

Outre cette prédominance masculine potentiellement due au fait que les réalisateurs auraient plus tendance à mettre en avant des personnages masculins, 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-

⁹<https://www.nouvelobs.com/societe/droits-des-femmes/20190307.OBS1336/egalite-femmes-hommes-on-a-compare-les-temps-de-parole-dans-les-films-francais.html>

valoir », et leur disparition sur les toiles après l'âge de 50 ans. On peut également noter que les rôles féminins sont très stéréotypés, que ce soit en France ou aux USA.

Le tunnel des 50 ans

Après cinquante ans, *« les femmes développent un super pouvoir : elles deviennent invisibles. Surtout à l'écran ! »*¹⁰

C'est ce que scande l'AAFA (Acteurs et Actrices de France Associées) : 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.

Quelques-unes, comme Isabelle Adjani ou Catherine Deneuve, parviennent combattre ce fléau, mais elles sont une minorité. Il est à noter qu'une française majeure sur deux à plus de cinquante ans : il serait donc « normal » de les voir également à l'écran. Dans le même temps, les acteurs masculins de plus de cinquante ans, eux, sont bien visibles, et pas uniquement pour des rôles de grands-pères.

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 et non pas de grand-mère).

Le cas de la radio et du cinéma

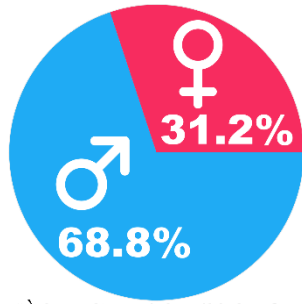
En 2019, une intelligence artificielle (étude conduite par l'Ina¹¹) a mesuré le temps de parole d'hommes et femmes dans les médias français, sur plus de 700 000h de programmes divers, chaînes par chaînes, depuis 2001.

¹⁰ <https://aafa-asso.info/tunnel-de-la-comedienne-de-50-ans/>

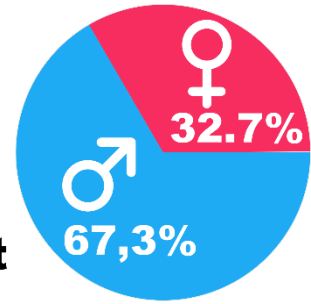
¹¹ <https://larevuedesmedias.ina.fr/la-radio-et-la-tele-les-femmes-parlent-deux-fois-moins-que-les-hommes>



Radio 5h-minuit



TV 10h-minuit



Source: David Doukhan, "À la radio et à la télé, les femmes parlent deux fois moins que les hommes", INA, mars 2019

On constate ici que les femmes parlent donc deux fois moins que les hommes, particulièrement sur les heures de grande écoute. Elles ont un temps de parole plus grand sur les chaînes destinées à des femmes, mais toujours en dessous de 50%.

Un rapport du CSA¹² étudie également la représentation des femmes à la télévision (depuis 2012 cette étude est annuelle). Elle prend en compte les 17 chaînes de la TNT et canal + sur une période de deux semaines en heure de grande écoute, tous programmes confondus. Les trois constats suivants ont été faits :

- entre 2016 et 2018, il y a eu une augmentation de la représentation féminine à l'écran, passant de 36% à 39%.

- outre l'augmentation globale, les secteurs où les femmes sont le plus présentes sont le divertissement (43%), la fiction (40%) et l'information (38%). La proportion de femmes dans le sport a également augmenté, compte tenu de la retransmission des coupes du mondes féminines de football ou volley.

- concernant la fiction (mais également les autres types de programmes), il y a une amélioration des rôles tenus pour les séries télévisées : 44% d'héroïnes (contre 42% en 2016), 40% en personnages secondaires (contre 38% en 2016)

- ici aussi, le « tunnel des 50 ans » est présent (plus particulièrement chez les 65 ans et +) : alors qu'elles sont 41% dans la population française à avoir 50 ans et +, elles ne sont que 18% à l'écran, contre 29% chez les hommes.

¹² CSA 2018 - Baromètre de la représentation des femmes à la télévision

Petit aparté : les réalisatrices de fiction

Après les actrices, elles sont les plus « visibles » concernant les métiers du cinéma auprès du grand public. Il est à noter qu'entre Alice Guy et Agnès Varda, il y a approximativement soixante-dix ans d'écart : entre les deux, peu de réalisatrices se sont fait connaître (ou alors ont dû tomber dans l'oubli). Cependant, une nouvelle génération de femmes à la réalisation commence à apparaître.

En 2017, il y a 24% de femmes réalisatrices de cinéma, payées 42% de moins que leurs collègues masculins. Même si l'écart tend à se réduire, elles ont moins de budget alloué pour produire leurs films (en 2017, en moyenne 3.5M€ pour une femme contre 5.5M€ pour un homme). En long-métrages elles sont cantonnées à certains genres, avec une prédominance de drames (30.6%) : il y a plus de variété chez les hommes, car entre 2008 et 2016, aucune femme n'a réalisé de films de Science-fiction, Aventures, Biographie, Guerre, Horreur ou Policier.

Quelques contre-exemples de films de réalisatrices mettant en scène des personnages féminins fort, ou n'étant pas classés en drames :

Grave - Julia Ducourneau - 2016

Planétarium - Rebecca Zlotowski - 2016

High Life - Claire Denis - 2018

*Jessica Forever - Caroline Poggi et Johnathan
Vinel - 2018*

Sybil - Justine Triet - 2019

3- DERRIÈRE LA CAMERA

Quelques chiffres

Malgré des évolutions en cours, il existe tout de même un manque de visibilité féminin à l'écran que ce soit au cinéma ou à la télévision. La fiction est le miroir de la réalité : regardons donc maintenant ce qu'il en est du côté de la technique. Les données ci-dessous viennent toutes d'une étude du CNC sur la place des femmes dans l'audiovisuel¹³.

En France, 43,7% des intermittents travaillant dans la production de **films** sont des femmes : leur nombre est en augmentation depuis 10 ans (40.5% en 2004, 20% de femmes employés en plus). Elles sont plus nombreuses dans les métiers artistiques, mais moins à occuper un emploi technique, cadre (36,6% des effectifs) comme non cadre (37,1% des effectifs). Elles sont 42% dans la production **audiovisuelle** (parmi les techniciens intermittents, cadres 35,3% et non cadres 38,3%).

Que ce soit dans l'audiovisuel ou dans le cinéma, la présence féminine fluctue également en fonction des métiers : certains sont dits plus « masculins » et d'autres plus « féminins » (les chiffres fluctuent entre cinéma et audiovisuels de quelques pourcents, mais sont globalement similaires). En 2017 :

Métiers majoritairement féminins : scripte (96%), costumier.ère / habilleur.se (88%) et coiffeur.se / maquilleur.se (74,0%).

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

Métiers minoritairement féminins : électricien.ne (4,3%), machiniste (4,4%) et rippeur.se (5,5%).

¹³ BEURE Fanny, CHERON Marie-Gabrielle & DANARD Benoît. *La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle*. Etude du CNC, février 2017

On peut constater que sur les films de fiction, les femmes de moins de trente ans sont majoritaires (42.2% en 2014) : la part de jeunes est également en hausse chez les hommes (35.3% chez les moins de trente ans).

De plus, des écarts de salaires sont présents : mis à part pour les scriptes, payées 9% plus que leurs homologues masculins, les femmes sont déficitaires : -11% chez les costumières/habilleuses, -9% pour les assistantes réalisateur.trice, -17% pour les électriciennes.

Le plus gros écart concerne les réalisatrices, qui sont payées 42% de moins et sont moins financées de 36% en moyenne que les réalisateurs.

Concernant les métiers du son

Pour le cinéma

En **prise de son**, les femmes sont présentes à hauteur de 10%, payées 18.8% de moins que les hommes (le salaire d'une opératrice de prise de son est inférieur de 9,2% à celui de son homologue masculin en 2009 et est inférieur de 30,4% en 2012). Cependant, en ce qui concerne les salaires, la majorité des technicien.nes se font payer au tarif de la convention collectif. Ici, la différence peut s'expliquer par rapport au fait que les femmes font plus souvent des films en annexe 3, dont le minimum syndical est plus bas qu'en annexe 1¹⁴.

Les **mixeuses** constituent 8% de ce corps de métier en France, et sont payées 20% de moins que les hommes.

Il est à noter que, ces statistiques étant réalisées par le groupe Audiens, des « packages » de métiers sont fait : il n'y a donc aucun chiffre détaillant les postes de Chefs OPS, perchistes et second.es (et donc, il en va de même pour les chiffres concernant les salaires), ou sur les monteur.euses son. Il n'y a également pas de chiffres sur les compositrices de musique de films.

Concernant l'âge moyen des technicien.nes son : en prise de son, il est de 32 ans chez les femmes contre 39 chez les

¹⁴ Grillels de salaires pour les technicien.nes son : <https://www.afsi.eu/page/126162-salaires-minimums-syndicaux>

hommes, et en mixage de 38 ans chez les femmes contre 40 ans chez les hommes.

En production audiovisuelle

Il y a 9.8% de femmes en prise de son, pour un écart de salaire de -9.9%, et de 4.8% femmes en mixage pour +7.5% salaire (elles sont les mieux payées) en 2014.

On peut donc constater que les **métiers du son** sont **minoritairement féminins**. Cela dit, le nombre de femmes augmente : en prise de son, on retrouve 23 femmes pour 278 hommes en 2009, puis 31 femmes pour 271 hommes en 2014. Mais, concernant la post-production de long-métrages, en 2009 on retrouve 3 mixeuses pour 20 mixeurs, en 2014 6 mixeuses pour 77 mixeurs. Les femmes sont légèrement plus présentes en production audiovisuelle mais restent fortement minoritaires car le nombre d'hommes augmente également (en 2014, 8 mixeuses pour 91 mixeurs et 86 femmes en prise de son pour 1005 hommes).

Il est néanmoins 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.

Visibilité des techniciennes et artistes : festivals et récompenses

Les césars, de 1976 à 2017

Le **collectif 5050 en 2020** a publié peu avant les césars 2018 une étude sur l'ensemble des 42 dernières éditions au niveau de la parité hommes/femmes.

On constate d'emblée que pour les 13 catégories, seulement **19%** de femmes ont été nommées au cours des quatre dernières décennies (soit 548 sur 2812, et 20% ont remporté un prix (134 sur 670)).

Petit palmarès général :

Scénario : nommées 19%, Césarisées 23%

Réalisation : 21 nommées (soit 10%), 1 Césarisée

Montage : 57% nommées - 66% Césarisées

Son et musique :

Aux Césars, sont nommés ensemble chef opérateur.trice son, monteur.euse son et mixeur.euse son.

Les Césarisées :

Anne Le Campion, mixeuse, pour *Tous les matins du monde* en 1992

Julie Brenta, monteuse son, pour *L'exercice d'Etat* en 2012

Mélissa Petitjean, mixeuse, pour *Michael Kohlhaas* en 2014

Brigitte Taillandier, chef opératrice son, et Valérie De Loof, monteuse son, pour *Les frères Sisters* en 2019

Concernant les Césars pour les compositrices de musique de films, le topo est bien plus inégalitaire : 7 femmes nommées sur 198, aucune avant 2000, une seule Césarisée sur 48, La Caïta, avec trois autres compositeurs pour *Vengo* en 2001.

Petite note concernant le nom des catégories : en 2016, la catégorie « meilleur réalisateur » change de nom, pour devenir « meilleure réalisation », devenant donc un nom neutre comme tous les autres prix.

Les grands festivals (de 1980 à 2017)¹⁵

Festival de Cannes

Sur ces 42 éditions, 5% de réalisatrices ont été sélectionnées en compétition (82/1727, dont 7 en co-réalisation). 3 ont remporté le grand prix, 1 la palme d'or. La direction, que ce soit dans les sélections officielles ou parallèles, est 100% masculine depuis 17 ans. Au niveau du jury, 12 femmes ont été présidentes sur 71 éditions. Concernant le comité d'administration, 25% des élus sont des femmes.

¹⁵ Etude du Collectif 5050 en 2020 « La place des femmes dans la Compétition du Festival de Cannes - Etude comparée », 2018

Il est à noter que ce Festival est en lien avec le collectif 5050, et plusieurs actions concernant la parité et l'égalité des salaires dans le cinéma ont été entreprises depuis, notamment la féminisation des jurés.

Mostra de Venise et Berlinade (1980 à 2017)

Pour la Mostra, 2 des 41 grands prix ont été remportés par des femmes, 4 des 41 lions d'or également. Depuis 2012 la direction est masculine, 6 femmes ont été présidentes sur les 39 dernières éditions (aucune ne l'avait été avant).

Pour la Berlinade, au cours des 42 dernières éditions 4 grands prix et 4 ours ont été remportés par des femmes, la direction est masculine depuis 17 ans, 16 femmes ont été présidentes (à ce niveau, c'est le festival le plus paritaire).

Cependant, les choses sont en mouvement : pour l'édition 2018 de la Mostra, **Jacques Audiard** dénonce le manque de parité de la sélection du festival (sur 21 films, un seul est réalisé par une réalisatrice), alors en lice pour son film *Les Frères Sisters* pour le lion d'Or :

*"Ça fait vingt-cinq ans que mes films sont dans les festivals, je n'ai pas vu de femmes à la tête des festivals. J'ai envoyé des courriers à mes confrères de la sélection et j'ai senti qu'il n'y avait pas un écho formidable. Ne nous posons pas la question du sexe des films, posons-nous la question de savoir si les festivals ont un sexe, si les dirigeants des festivals ont un sexe. Ça, c'est une question simple et la réponse est oui. Je pense qu'il y a un problème là, et un autre problème, c'est que depuis vingt-cinq ans, j'ai souvent vu les mêmes têtes, les mêmes hommes à des postes différents, mais toujours là."*¹⁶

¹⁶ <https://www.konbini.com/fr/cinema/femmes-grandes-absentes-festival-de-cannes/>

(Le directeur du festival, Alberto Barbera, avait dit quelques jours plus tôt qu'il préfèrerait *"changer de métier plutôt que d'être obligé de sélectionner un film parce qu'il a été réalisé par une femme et non parce qu'il est réussi"*¹⁷.)

Petit point sur les oscars

La victoire de Kathryn Bigelow aux oscars est historique. Certain.es pensaient même qu'elle pourrait bouleverser Hollywood, souvent pointé du doigt pour sa misogynie. Constat neuf ans plus tard : presque rien n'a changé. Aucune femme n'a été nommée depuis à l'oscar de la meilleure réalisation.

N'ayant pas trouvé de statistiques concernant la présence des femmes dans les catégories du son, j'ai épluché les archives moi-même. Le détail est disponible à la fin du mémoire en annexe.

Les oscars du son sont divisés en deux catégories : **meilleur montage son** (et effets sonores), démarrant en 1983 et **meilleur mixage son** (incluant également le poste de chef OPS tournage), depuis 1930. Plusieurs personnes concourent ensemble pour les prix à chaque fois.

Oscar du meilleur montage son, de 1983 à 2019 :

Première femme nommée en 1987, Cecilia Hall, qui sera la première récompensée en 1991. Au total, **5 femmes oscarisées** (sur 5 années différentes), 8 nommées pour 11 prix différents sur 35 ans.

Oscar du meilleur mixage, de 1930 à 2019 :

Anna Behlmer est la première femme nommée, en **1996**, soit 66 ans après le début de cette récompense (elle sera d'ailleurs nommée 10 fois sans avoir d'oscar). Seule femme oscarisée, Lora Hirschberg en 2010, pour cinq nommées différentes et 16 nominations au total, sur 89 ans.

Note : dans les années 30, c'était le studio qui était crédité et non pas les techniciens. Peut-être qu'une femme a pu se cacher là-dessous..

¹⁷

<http://www.premiere.fr/Cinema/Mostra-de-Venise-Alberto-Barbera-justifie-le-manque-de-realisatrices-dans-la-selection>

II – MÉTIERS DU SON ET PRÉSENCE FÉMININE

"Tu peux mettre un pull ? Mes gars sont loin de chez eux depuis quelques semaines, et ça les déconcentre de te regarder percher en T-shirt !"

– Un chef opérateur à une perchwoman, il lui a redit trois fois et a fini par aller en parler à l'ingénieur du son.

Via Paye Ton Tournage

Cette partie, guidée par des échanges avec des professionnel.les (voir liste complète à la fin du dossier), est également rédigée à l'aide de la table ronde filmée et orchestrée par l'ENS Louis-lumière en septembre 2019, ayant pour thématique « *Les plateaux de tournage ont-ils un sexe ?* ».

1- LES MÉTIERS DU SON ET LEURS PRÉREQUIS

Quels sont les prérequis (s'il y en a) et les qualités nécessaires pour travailler dans les métiers du son ? C'est l'une des nombreuses questions que j'ai posées aux professionnel.les interrogé.es pour ce mémoire. En effet, si l'on veut mieux appréhender les problèmes de disparités hommes femmes sur les plateaux de tournage et en post-production, la question de la disposition à la pratique de ces métiers et à leur exigence doit être abordée frontalement.

Tournage

En tournage, le son est une petite équipe, surtout comparée à celles de l'image. Nous sommes généralement deux, chef OPS et perchiste, parfois avec un.e second ou stagiaire. Il y a donc un côté « binôme » très fort.

Cependant, contrairement aux métiers de la caméra où il y a une évolution de difficulté/hiérarchie, les métiers de perchiste et chef OPS sont très différents et complémentaires, le premier ayant de dimension plus « physique », le second plus « technique » :

« Je ne fais que la moitié du son, l'autre moitié c'est le perchman. » - Brigitte Taillandier, Chef OPS

Une connaissance du matériel de prise de son, théorique et pratique, devient vite indispensable : étant donné l'évolution constante du matériel, il devient plus difficile d'apprendre

sur le tas et l'on doit assurer une veille technologique incessante de manière individuelle. Aujourd'hui plus qu'hier, un bon bagage théorique est nécessaire pour comprendre le fonctionnement des machines tels que les enregistreurs numériques toujours plus perfectionnés, les liaisons HF toujours plus complexes, les systèmes de synchronisations image et son... Cependant, le reste s'apprend en travaillant.

Il faut avoir un bon relationnel, comme dans tous les métiers du tournage : on travaille en équipe.

« Ce que j'aime c'est pouvoir travailler avec plein de gens, voir tous les corps de métiers travailler de pair et pouvoir faire partie de cette création, afin de construire un projet ensemble. » - Milène Bourcereau, perchiste

Il faut savoir négocier et faire des compromis, l'image passant toujours en premier sur les plateaux, faire preuve de tact et de respect (notamment lorsqu'il s'agit d'aller équiper des comédien.nes).

« C'est important de trouver sa place [sur un plateau] et c'est ça le plus dur, peu importe que tu sois un homme ou une femme. » - Claire Bernengo, perchiste

Il est nécessaire d'avoir une certaine rapidité d'exécution car on doit souvent faire les choses en vitesse (remettre un micro-cravate mal placé, poser une moquette).

Comprendre les contraintes des autres postes est également intéressant, afin de pouvoir négocier avec les électricien.nes en cas d'ombre gênante, ou demander de l'aide à la machinerie (notamment en ce qui concerne la sécurité sur le plateau lorsqu'on se retrouve à percher dans des positions improbables).

Être perchiste

« Il faut être invisible, ne pas déranger les comédiens et metteurs en scène, mais aussi savoir garder sa place. » - Sophie Chiabaut, perchiste

Il est nécessaire d'être suffisamment discrète pour ne pas gêner les autres dans leur travail, pour autant il faut être suffisamment présente pour ne pas se faire oublier au risque de se faire piquer sa place par un poly ou un projecteur : tout est une question de dosage.

On sait très vite si l'on peut être perchiste : il faut aimer percher, et « comprendre » comment cela marche. Une bonne forme physique est nécessaire. Cependant, tout n'est pas question de force comme on peut le supposer à première vue.

« [Le métier de perchiste] ce n'est pas que porter une perche et souffrir, c'est aussi un équilibre, il faut gérer ses points d'appuis, c'est plus complexe que ça. » - Claire Bernengo

Le stéréotype du perchman est quelqu'un de grand et d'élancé. Il n'est pas nécessaire d'avoir une carrure « d'homme costaud » pour percher. Au premier abord, on peut se dire qu'une perche c'est lourd, mais c'est aussi une question d'équilibre et de placement, également d'expérience.

« On ne vit pas tous la perche de la même façon, certains sont comme des danseurs fluides et d'autres haltérophiles où on voit l'effort. » - Thomas Pietrucci, Chef OPS

On peut voir généralement deux « types » de perchistes : ceux et celles qui travaillent dans la force, généralement grand.es et fin.es mais musclé.es, pouvant tenir sans problèmes des perches longues, et ceux.celles plus dans la souplesse qui semblent comme « danser » avec la caméra, parfois plus petit.es et capables de se cacher partout.

« Il y a des plans qui vont être difficiles, mais qui vont l'être pour tous : quand tu dois tenir ta perche de 5 m par grand vent sans bouger, même pour quelqu'un qui a beaucoup d'expérience c'est dur, il y a un moment où ça devient fatigant. » - Milène Bourcereau

Il n'est pas obligatoire de faire de la musculation pour ce métier, car les muscles nécessaires se développent lorsqu'on perche régulièrement.

« On finit par se muscler en travaillant. Au début on est empêtré avec sa perche, mais au bout de vingt ans ça vient tout seul. » - Sophie Chiabaut

Avoir des muscles est pratique pour les tâches annexes, lorsqu'on doit soulever des flycases ou porter la roulante. Mais, dans tous les cas, on travaille en équipe : si l'on a un problème, on peut demander de l'aide.

« Il faut aussi être humble. Si tu ne peux pas porter les choses il faut accepter de demander de l'aide, et ce n'est pas grave. Il faut connaître ses capacités et ses limites, faire attention à son dos. » - Claire Bernengo

Des compétences autres que la forme physique sont utiles, comme bien maîtriser l'apprentissage du texte, s'intégrer facilement dans une équipe et bien s'entendre avec les comédiens. Chacun.e a ses points forts et ses points faibles, en fonction de sa carrure et de son caractère.

« Un.e perchiste est peu payé au regard de la complexité du métier, qu'elle soit physique ou pratique car ce sont des contraintes que personne ne comprend à part eux : il faut gérer le cadre, les ombres, les comédiens... » - Thomas Pietrucci

Il est à noter que le métier de la perche est généralement peu valorisé (et souvent donc peu compris quand on n'a pas déjà perché), comme dit Sophie Chiabaut *« il faut vraiment avoir envie de faire du son pour le cinéma pour faire ça »*.

Être chef OPS

Ce métier est plus « technique » que celui de la perche. Il faut apprendre à gérer l'enregistreur, paramétrer les HF et les écoutes.

« Le métier d'ingénieur du son était plus technique que celui de chef opérateur image, peut-être plus compliqué. C'est un artisanat aussi, pas seulement de la technique, on fait les bons choix

grâce aux échecs précédents, il faut réfléchir pour le film et pour le plan. » - Sophie Chiabaut

Il y a une dimension plus artistique que la perche, car on agit directement sur la matière sonore qui sera utilisée dans le film, on peut conseiller le réalisateur.trice et faire des propositions.

« Dans les métiers du son, le plus important c'est l'oreille, notre point de vue et comprendre le film qu'on fait, ce qu'a envie d'avoir le réalisateur. » - Brigitte Taillandier

A ce titre, avoir des notions en ce qui concerne la chaîne de post production est un plus (comprendre ce que la monteuse veut comme fichier pour le montage et ce que ça implique, faciliter le travail au montage son, comprendre comment fonctionnent certains formats tels le 5.1 pour ramener de la matière sonore qui sera utilisable).

Savoir rédiger des rapports Son clairs est également très apprécié par les métiers de la post-production, qui déplorent parfois leur absence, probablement par manque de temps sur le plateau (ou perte/non transmission lors du passage en post-production).

En tant que chef de poste, il y a une notion de pouvoir qui n'existe pas lorsqu'on est à la perche.

« L'ingénieure du son doit se faire écouter, être une oreille bienveillante et référente. » - Delphine Malausséna, Chef OPS

C'est la.le chef OPS qui a la responsabilité du son direct du plateau, et lorsqu'un problème survient, c'est à elle.lui que l'on va demander des comptes. A ce titre on est plus proche de la mise en scène et de la production, avec qui il faut essayer d'entretenir de bonnes relations.

« [Sur un tournage] la marge de manœuvre n'est pas la même en fonction des équipes, de la production... tout est très différent et il faut s'adapter. » - Sophie Chiabaut

Post-production

On peut diviser les métiers de la post-production sonore en trois « grandes » catégories : bruitage, montage son et mixage.

Ces dernières contiennent beaucoup de métiers différents, et plus il y a de budget, plus il y aura de postes : monteur.euse effet, monteur.euse voix, ingénieur.e du son pour l'enregistrement de bruitages ou post-synchro, superviseur.euse sonore (surtout présent aux Etats-Unis), bruiteur.euse...

Ces métiers sont également liés à ceux de la direction de post-production, aux chefs de plateaux (qui dirigent les comédiens), aux comédien.es et aux doubleur.euses.

Il existe également des métiers plus liés aux secteurs des entreprises tel DRH ou directeur.trice technique dans le cas des gros studios.

Ce qui ressort de manière générale pour les métiers de la post-production sonore, c'est qu'ils nécessitent de la rigueur. On doit être organisé.e et savoir anticiper les problèmes, savoir s'adapter et se remettre en question, être ouvert.e d'esprit.

« Il faut avoir une écoute sonore mais aussi relationnelle. » - Manon Serve, monteuse son

Ici aussi le relationnel est important, on est souvent seul.e face à son écran mais il faut aussi savoir travailler en équipe, avoir une relation avec la réalisatrice.teur et les autres corps du métier, savoir communiquer avec eux. Cependant la notion de « famille » est peut-être moins présente qu'en tournage, où les gens sont plus de passage et où l'on travaille en commun sur des périodes plus courtes.

Il est nécessaire d'avoir des compétences en informatique, de bien connaître les logiciels dédiés et les interfaces, et de savoir gérer les diverses consoles et le routing complexe qui y est souvent associé : il y a une grande part technique dans ces métiers.

Une bonne connaissance des normes de calibration des auditoriums et de diffusion en vigueur est aussi primordiale, ainsi que la chaîne cinématographique pour gérer les arrivées depuis le tournage jusqu'à la conformation finale.

« Ceux de la post-production doivent savoir ce qui se passe en tournage et inversement, c'est important, pour ceux du tournage c'est bien de savoir ce que deviennent leurs sons. » - Laure Bardou, assistante auditorium

Il faut être très disponible et souvent ne pas compter ses heures, surtout lorsqu'on débute. Sur certains projets, certaines professionnelles m'ont dit travailler facilement 70h par semaine. Il faut donc avoir une réelle envie de pratiquer ce métier, s'investir, avoir le sens de l'effort.

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.

Assistanat auditorium

Permanent (en CDI) dans les studios, les postes d'assistant.es auditorium ou recordeur.euse peuvent être à la croisée de plusieurs métiers, afin de faire en sorte que tous les intermittent.es de passage travaillent dans les meilleures conditions possibles. Le.la recordeuse va par exemple gérer le parc technique, apprendre les bases des consoles aux technicien.nes qui en ont besoin, mais aussi gérer une certaine partie administrative. Ici de grandes compétences techniques sont nécessaires, mais l'on peut également être conseillère auprès des technicien.nes travaillant en auditorium. Il est donc nécessaire d'être multitâches et de pouvoir apporter rapidement une réponse adaptée à toutes les demandes.

« On passe du coq à l'âne tout le temps, il faut gérer les problèmes techniques sans stresser les intermittents ou les clients » - Camille Marsella, assistante auditorium

Montage son

« Les mixeurs sont les chefs d'orchestre, mais le monteur son écrit la partition » - Laure Bardou

Le maître mot du montage son est la création : on construit l'univers sonore d'un film en ajoutant aux sons directs des ambiances, des effets sonores.

*« On propose au réalisateur des sons en fonction de sa narration, de son point de vue ou du sens qu'il veut donner à telle ou telle séquence. »
- Marie Moulin, Monteuse son*

Cette étape de la post-production est longue, principalement une phase de recherche et d'élaboration. Il faut aller dans le sens du film que souhaite la réalisatrice.teur, lui proposer des choses, savoir se remettre en question quand les propositions ne lui conviennent pas.

C'est également le métier le plus solitaire : il est rare que la réalisatrice assiste à l'intégralité de cette phase, on est donc souvent seule avec ses idées face à la machine.

*« Le montage son consiste en la création d'une ambiance, d'un espace sonore, tout en gardant les dialogues au premier plan. La difficulté est qu'un son réussi est un son qui ne s'entend pas. »
- Manon Serve*

Mixage

Le mixage est donc la dernière étape de la chaîne sonore, avec le mastering. La matière sonore est déjà présente, il s'agit ici de l'harmoniser.

« C'est un métier où il faut constamment s'adapter à des univers différents pour être force de proposition face aux réalisateurs.trices. Il faut maîtriser la technique pour qu'elle puisse s'effacer et servir au processus de création. Il faut sortir régulièrement de sa zone de confort pour avancer et progresser. » - Nicolas Valdez, mixeur

L'étape du mixage inclus plus de personnes que celle du montage son, généralement la réalisatrice.teur est toujours présente dans l'auditorium, ainsi que parfois la direction de post-production, l'assistant.e auditorium, la direction artistique...

Il s'agit donc de créer avec la matière déjà présente, tout en respectant les intentions du film, dans une contrainte de temps certaine.

En conclusion

Dans les deux pôles, la majorité des personnes interrogées sont d'accord : *« être agréable avec les autres, c'est la première qualité »*, que ce soit en tournage où l'on côtoie beaucoup de monde pour une période plus ou moins longue, ou en studio lorsqu'il faut épauler un.e réalisateur.trice.

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. Ce n'est donc pas à ce niveau que les femmes sont en « difficulté » pour l'accès à ces métiers. Alors, où est le problème ?

2- UNE RAISON HISTORIQUE

Années 30 : les débuts officiels du sonore

« On a toujours fait comme ça » énoncent certains techniciens. Effectivement, 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.

On trouve relativement peu d'information sur les techniciens et techniciennes dans les années 20/30, la plupart provenant des catalogues de Raymond Chiraentre¹⁸.

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 souvent cachées (comme les ouvrières dans les usines pathé) où le grand public ne les verrait pas, pour tous les petits travaux.

Donc, du côté de la post-production, les femmes étaient acceptées au montage car elles avaient de petites mains, faisant des choses « inaccessibles » aux hommes.

A Hollywood, on peut d'ailleurs noter que pendant l'ère du muet de nombreuses femmes étaient scénaristes et réalisatrices : à l'apparition du sonore, il faut investir pour changer le matériel et les studios. Les producteurs (hommes) vont alors faire des emprunts auprès des banquiers (hommes), et, dans une volonté machiste, évincent petit à petit les femmes des postes de pouvoir¹⁹.

¹⁸ Table ronde Louis lumière partie III, par Anne Bléger, doctorante à l'université Paris 1-Sorbonne, historienne spécialiste des inégalités de genre dans le cinéma français des années 20

¹⁹ *Tout peut changer, et si les femmes comptaient à Hollywood ?*, Tom DONAHUE, 2020

On passe donc à l'enregistrement dans les cars son, nécessitant un recorder, un perchman et un ingénieur du son pour fonctionner. Le matériel était très lourd, le micro était placé sur une perche articulée elle-même montée sur roulettes qui nécessitait un machiniste pour être actionnée et déplacée. D'une certaine manière, c'était « l'âge d'or » du son : le reste de la technique devait se soumettre d'une certaine manière au microphone.

Dans les années 50, les enregistreurs deviennent portatifs, le matériel devient de moins en moins encombrant : on invente des perches légères, on part tourner en extérieur...

Certains ingénieurs du son étaient des « techniciens star », en « contrat » avec des comédiens, (comme par exemple Paul Lainé sur le contrat de Jean Gabin et Louis de Funès, car il s'entendait bien avec ces acteurs) et pouvaient négocier pour être payé plus cher. Au fur et à mesure de l'évolution de la technique, les équipements de tournage se miniaturisent puis on passe au numérique et à l'enregistrement multipiste.

En post-production son, 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.

Seul le poste de mixeur a toujours été occupé par des hommes, car il s'agit d'un poste de pouvoir, mais également car c'étaient traditionnellement les recorders qui devenaient mixeurs : or avant l'avènement du numérique, il fallait pouvoir soulever et changer les lourdes bobines de pellicule son. Donc, avoir de la force physique.

Pour pouvoir travailler, il fallait une carte professionnelle : on faisait trois films comme stagiaire, puis six à la perche pour devenir chef opérateur du son. Les études n'étaient pas obligatoires, la plupart apprenaient sur le tas, mais un certain nombre d'ingénieurs du son ont fini par prendre des cours du soir à Louis Lumière car ils étaient sous-payés et voulaient négocier un salaire correct grâce au diplôme.

Années 70 : les débuts féminins

C'est dans les années 70 qu'arrive la première femme dans les métiers du son : Elvire Lerner, mixeuse. Dans les années 60/70, il semblait encore impossible qu'une femme puisse être au son en tournage à cause de pré-requis physiques et techniques (seuls les hommes avaient accès aux études scientifiques), Elvire aurait donc choisit le mixage entre autres car elle ne pensait pas avoir la force physique de faire de la perche.

Cependant, 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 mes débuts j'ai rencontré plusieurs ingénieurs du son qui voulaient soit un perchiste ayant fait une école, soit tout simplement pas de filles car « quand elle a ses règles elle ne peut pas lever les bras » » - Sophie Chiabaut

A cette époque elles étaient donc les trois seules, les « trois pionnières ». Elles étaient également parmi les seules femmes sur les plateaux, les autres étaient généralement donc au HMC, scriptes ou comédiennes.

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.

« J'étais une des premières et ça n'existait pas les femmes ingénieures du son. » - Brigitte Taillandier

En 1997, Sophie Chiabaut et Claudine Nougaret écrivent *La prise de son au cinéma*, où elles interrogent leurs collègues masculins sur différentes thématiques en rapport avec la prise de son. A ce moment-là, elles sont encore très peu de femmes dans le son.

Avec les années 2000 et l'explosion des séries télévisées, le poste de seconde assistante son apparait. Ce dernier est nécessaire pour une question de rapidité, il y a besoin d'être

trois car tout va très vite en série, il faut parfois faire des relais de perche, gérer les écoutes et le timecode... Cependant le poste de seconde n'est toujours pas reconnu dans les conventions du cinéma, on se fait embaucher comme auxiliaire régie sur les contrats.

À l'heure actuelle début 2020

Vingt ans après la rédaction de leur livre, Claudine Nougaret et Sophie Chiabaut constatent que contrairement à l'équipe caméra où le nombre de femmes a vraiment augmenté, en son il y en a toujours très peu. Elles pensaient que la progression serait plus rapide.

« Je ne pensais pas que ce serait aussi long l'apparition des femmes dans le son, c'est une déception que les femmes n'arrivent pas à se faire de place. En image un petit peu mais le son reste très fermé, c'est la chasse gardée des hommes sur l'électronique. » - Claudine Nougaret, chef OPS

« Les filles que j'ai connues à la perche [en 80/90] sont soit passées ingénieures du son, soit ont arrêté, je suis la seule de mon époque à être toujours perchiste. » - Sophie Chiabaut

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, aux postes de seconds et aux écoles. 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.

« Ça a commencé par être un métier d'hommes et ils ont surement voulu protéger leurs postes. En post-production il y a ce côté « cador », chef de poste un peu à l'ancienne, ça passe petit à petit mais on a toujours « le » mixeur avec une espèce d'aura et de prestance autour de ce poste-là. »

- Laure Bardou

3- UN PROBLÈME DE SOCIÉTÉ : SEXISME ET CLICHÉS

Un problème de société

Le conditionnement culturel

Outre le fait qu'historiquement il y ait peu de femmes dans les métiers du cinéma, une autre tendance ressort de mes entretiens : la société en général a un problème avec les femmes, ce qui se répercute dans le milieu du cinéma qui est un microcosme comme un autre. On peut faire l'analogie avec les métiers du bâtiment où de l'ingénierie, ou les proportions de présence féminines sont globalement les mêmes.

On ressent le besoin de mettre la population dans des cases, et de conditionner culturellement certains comportements. Ainsi, encore aujourd'hui, une femme qui se dirige vers un métier technique fait un choix qui semble atypique au plus grand nombre. Nous avons en effet tendance à tout genrer :

« Cela est issu d'un aspect éducatif et sociétal, on catégorise les hommes et les femmes, on place tout dans des cases pour mieux contrôler [les masses] » - Pierre Albert Vivet, Chef OPS

« Les hommes vont faire les travaux dans la maison, les femmes la couture, c'est très cliché mais c'est comme ça : il faudrait que lorsque tu as une petite fille tu fasses du bricolage avec elle, mais aussi que tu fasses le ménage avec un petit garçon. Il y a un côté plus "noble" aux métiers [et tâches] masculins, à présent on va

*pousser une petite fille vers la mécanique, mais
moins un petit garçon vers un métier dit
"féminin." » - Milène Bourcereau*

Concernant l'éducation, il y a également une histoire d'identification envers ce que l'on connaît, c'est à dire ses parents. Les enfants vont les prendre pour modèle et si 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 pas autre chose. Même si à présent on commence à critiquer cette répartition des tâches, il est parfois dur de sortir de ce carcan auquel on a été habituée pour s'ouvrir à autre chose, car on est "conditionnée" ainsi.

On en revient à l'identification à travers le contenu audiovisuel et les médias : si l'on voit à l'écran seulement des femmes potiches et inutiles autrement que par leur plastique, comment imaginer qu'autre chose est possible ?

Les gender studies et métiers "féminins" et "masculins"

Ce conditionnement inné est ce que mettent en lumière les *Genders 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.

Voici ce que l'on peut par exemple trouver dans ces études²⁰ :

Affectueuse	Douce	Pleurnicheuse
Attentive	Elogieuse	Préoccupée
Attirante	Emotionnelle	Prudente
Capicieuse	Excitable	Réveuse
Charmante	Faible	Sentimentale
Charmeuse	Féminine	Sensible
Complaisante	Frivole	Sophistiquée
Cœur tendre	Humble	Sonnise
Délicate	Nerveuse	Volubile
Dépendante	Persévérante	Volage

Qualificatifs stéréotypés associés aux femmes ⁵

Affirmatif	Désordonné	Indépendant
Agressif	Dominant	Inexcitable
Ambitieux	Élégant	Logique
Autocratique	Endurant	Masculin
Aventureux	Énergique	Rationnel
Bruyant	Enjoué	Réaliste
Casse-cou	Entreprenant	Rigoureux
Confiant	Excitable	Robuste
Constant	Ferme	Sans-émotion
Courageux	Fort	Sévère
Cruel	Grossier	Vantard

Qualificatifs stéréotypés associés aux hommes ⁵

Ce tableau représente une liste de stéréotypes associés aux hommes et aux femmes. Il est en lui-même contradictoire : du côté des adjectifs masculins, on retrouve à la fois "excitable" et "inexcitable". On associe donc des comportements précis à un genre, ce qui fait que l'on qualifie parfois dans notre culture un homme de "féminin" et une femme "masculine".

« [lisant le tableau] « Les hommes sont logiques et affirmés, la femme est sensible et rêveuse ». Ce qu'il en ressort, c'est que la femme use de son charme et l'homme de son intelligence, c'est très réducteur. C'est assez improbable de dire d'un homme qu'il est féminin comme d'une femme qu'elle est masculine, c'est peut-être juste qu'il faut revoir nos classements, pourquoi on fait des stéréotypes ? » - Milène Bourcereau

On peut alors constater avec ces stéréotypes que les femmes sont "cantonnées" à certains métiers, que ce soit en général ou dans le cinéma. (Ici, on ne parle pas des chiffres mais de compétences liées aux stéréotypes)

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 requiert 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.

Cependant, certains ingénieurs du son, comme l'exposait Jean-Claude Lareux dans son entretien pour *Le son direct au cinéma*, leur trouvent une part "féminine" : *"[...] le son, sans faire de sexisme, est un métier essentiellement féminin. C'est un métier de sensibilité, d'attention, pas un métier de mercenaire, baroudeur. Il n'y a que des facteurs positifs en faveur des femmes. Et bizarrement, alors qu'a priori il y aurait des arguments contraires, la plupart des femmes sont perchman et très peu chef opérateur du son".*

Mais, tout est une question de point de vue : la plupart des professionnel.les avec lequel.les j'ai pu discuter sont très peu convaincues par le fait de "genrer" les métiers.

« Dire qu'être délicat est inhérent aux femmes c'est sexiste, c'est comme si l'on disait que les hommes portent des poids forts et les femmes sont minutieuses, c'est cette dualité absurde qui continue de véhiculer des clichés sexistes. Induire des compétences par genre ça veut dire que l'on n'est pas capable de faire les mêmes métiers : dans le cas du son je ne vois pas dans le cinéma quel métier ne pourrait pas être fait par une femme. » - Josselin Panchout, perchiste

« Je ne crois pas une seconde qu'une femme "c'est plus sensible", il est question de caractère et de chemin de vie surtout sur le plan artistique, dans ces cas-là la sensibilité n'est pas liée au fait d'être homme ou femme, ce sont vraiment des clichés machistes sur les femmes. » - Brigitte Taillandier

Mais, les choses évoluent :

« Dans la culture actuelle il y a encore des choses très genrés, les hommes plus dans la technique et les femmes vers le littéraire, mais la tendance est un peu en train de s'inverser, aujourd'hui on commence à casser les barrières des genres. » - Milène Bourcereau

L'origine sociale

Le milieu dont l'on est issu peut également être un des facteurs de notre entrée dans les métiers de l'audiovisuel. Aux débuts du cinéma, tout était à inventer, donc à peu près tout le monde pouvait y avoir accès. Dans les années 80 il était toujours possible de se former sur le tas, donc pas nécessaire de faire de longues études qui coûtent cher.

Mais à présent, la tendance s'inverse : les métiers ayant évolués technologiquement, il est presque obligatoire de faire une école pour y accéder.

« Des études sociologiques sur l'origine sociale des techniciens avec les restrictions sur les

intermittents montrent que les techniciens sont plus bourgeois qu'avant, quand l'on vient d'un milieu modeste on n'a pas accès à ces métiers-là. » - Claudine Nougaret

« Souvent ceux et celles qui travaillent dans le cinéma ont des parents assez aisés, il y a quelques similitudes au niveau des origines sociales mais ce n'est pas valable partout. Souvent tu baignes dans la culture [et tu y à accès facilement], je pense qu'il y a peu de jeunes de banlieue à cause de ça. Les choses bougent un peu grâce à l'égalité des chances [et leurs bourses] pour les grandes écoles. » - Milène Bourcereau

A titre personnel, je me demande si c'est surtout valable en région parisienne, était donné que le prix du loyer à Paris est le double de celui de Marseille (quel que soit le type d'études). Si l'on habite en région il peut être difficile d'aller faire ses études sur la capitale d'un point de vue financier, mais cela représente un coût même si l'on reste en région. De plus, même si elles sont sur concours, il y a beaucoup d'écoles gratuites, comme les BTS publics, l'ESAV ou SATIS (où le concours d'entrée n'est pas payant contrairement à Louis-Lumière et la Fémis). Mais, effectivement, si l'on rate les admissions, que notre dossier scolaire est trop faible ou que l'on veut faire un métier spécifique où il n'y a pas de formation dans le public, il faut se tourner vers les écoles privées dont le coût moyen annuel tourne autour de 8000€.

Les clichés sur les femmes

La technique

« On te mets dans la tête dès que tu es petite que les tâches techniques et mécaniques sont réservées à "l'homme de la maison" qui lui, à priori, a une logique toute naturelle pour ce genre de questions. Dès qu'il y a un souci dans la classe, quelque chose à réparer on appellera

toujours les garçons, on appellera papa ou ton frère pour régler le problème de la télévision mais on ne t'appellera pas toi alors qu'en soit ça ne requiert pas de soulever des choses, donc physiquement tu peux le faire, il n'y a pas de soucis, intellectuellement tu es tout à fait aussi douée qu'eux. » - Laure Bardou

*« Quand l'on est une femme dans un magasin au rayon d'électronique, le vendeur nous prend toujours pour une incapable : on est jugée incompétente avant d'ouvrir la bouche. »
- Claudine Nougaret*

Les choses évoluent : "[Actuellement] il n'y a plus de blocage au niveau de l'acceptation du fait que les filles peuvent faire les mêmes tâches techniques que les hommes, mais le manque des filles dans la technique continue encore." - Brigitte Taillandier

Le son dégage une image de quelque chose de très technique, « On a l'impression que "le son c'est pour les geeks" » (Josselin Panchout), donc cela semble plus susceptible d'intéresser les hommes.

« Le son, c'était le métier le plus technique sur un plateau. L'image est technique aussi car on utilise la pellicule, mais tout le monde a un petit savoir et ça se « voit » de suite s'il y a un souci. Le son c'est très mystérieux et au départ les machines étaient complexes, je pensais que pour être compétente il fallait savoir ouvrir un Nagra en cas de problème alors que le problème n'est pas là, mis à part si l'on part en tournage en solo au fin fond du désert, il suffit de passer un coup de fil au technicien de DCA pour avoir de l'aide, il n'y a pas besoin de connaître toute la technologie de l'enregistreur. » - Brigitte Taillandier

« D'un point de vue technique, je vois bien que les ingénieurs du son qui ne me connaissent pas

*ont un a priori sur mon (in)compétence technique.
On m'explique ce qu'est un XLR, on essaie de me
faire croire que telle opération sur ProTools
n'est pas possible alors que je sais la faire. »
- Julie Roué, compositrice*

L'aspect technique du son 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. La plupart des chefs de postes hommes ou femmes en sont d'ailleurs incapables, ce qui est normal puisque nous sommes avant tout des utilisateurs, pas des concepteurs de matériel.

Savoir très précisément comment fonctionne un microphone électrostatique est une bonne chose, savoir quand l'utiliser et où le placer en est une autre bien plus importante pour obtenir la meilleure prise de son direct possible sur une séquence ou un plan donné.

La force physique

*« Certaines femmes pensent à tort que le métier
de perche est très physique, c'est le cas mais
cela ne demande pas d'avoir une carrure
particulière, on peut être petit et fin sans que
cela pose problème. » - Josselin Panchout*

*« Tu te dis souvent qu'un homme physiquement est
plus musclé, donc quand il va porter une perche ça
va être quelque chose qui va lui être plus
accessible qu'à une femme qui a de petits bras. A
un homme, on ne lui demande pas si la perche est
trop lourde. Ce n'est pas parce que tu es un homme
que tu vas mieux y arriver, c'est déjà un bon
point, sur ce côté-là on peut dire qu'on a une
certaine parité. » - Milène Bourcereau*

De même du côté des assistantes auditorium : il arrive de devoir déplacer des consoles ou du matériel lourd, mais ça n'arrive pas non plus tous les jours.

L'autocensure

En discutant principalement avec des techniciennes, une chose ressort : le fait qu'en tant que femme, on ne se sente parfois pas légitime de travailler dans certains métiers ou de monter en grade, à cause de tous ces codes culturels.

Le passage de seconde à perchiste, puis de perchiste à chef, peuvent être des étapes complexes.

« [en passant de perchiste à chef] j'avais peur, qui va m'appeler moi une femme en tant qu'ingénieure du son ? J'angoissais de ne pas être à la hauteur alors que mes ingénieurs du son m'avaient appris à manier les enregistreurs, préparée au métier. » - Brigitte Taillandier

Dans le cas de Brigitte Taillandier et Claudine Nougaret, elles étaient les premières femmes chef opératrices du son en France, ce qui était une difficulté en plus.

« Peut-être que les filles elles même se mettent un frein, peut être que la nouvelle génération de la trentaine/quarantaine va commencer à passer bientôt chef car tant qu'elles sont en forme elles continuent la perche. » - Brigitte Taillandier

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 tout 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.

Certaines ne veulent d'ailleurs pas tenter d'être chef à cause du regard que porte sur elles la société (ou plus simplement car elles aiment les métiers de la perche et ont une bonne forme physique). Cela peut également être une question de caractère. Globalement, les 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.

« Parfois il y a une timidité induite chez les filles, quand tu ne te sens pas à la hauteur car

le métier est impressionnant, tu te mets toi-même une pression qui n'existe pas à part aux yeux des vieux carcans de la société, et c'est malheureux car ça te dessert. Car, quand tu as peur et que tu ne te sens pas légitime pour un poste, tu ne te jettes pas dessus aussi fort et vite que tu aurais pu si tu n'avais pas douté. » - Laure Bardou

« C'est important d'avoir de l'humilité vis-à-vis de son métier mais aussi de la confiance en soi » - Delphine Malausséna

Les femmes se vantent moins de ce qu'elles font, elles vont donc peut-être moins se vendre et démarcher auprès des réalisateurs.

« Ce serait bien que les filles se rendent compte que oui c'est possible, qu'elles aussi peuvent le faire. » - Claire Bernengo

Généralement, 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* » (Claudine Nougaret).

On est formées à ne faire aucune erreur car on nous les pardonne moins. On doit se battre deux fois plus qu'un homme pour prouver que l'on est capables d'accomplir les mêmes tâches.

*« Ce n'est déjà pas un métier simple quand on est un homme, alors si en plus on te met le challenge que tu seras une des rares et qu'il va falloir se battre pour passer au travers de tout ça, il y en a quelques-unes que ça doit faire reculer car on se demande si l'on a vraiment envie de se mettre plus de pression que l'on ne s'en met déjà. Mais parfois, il faut saper ce genre de mauvaises habitudes afin que les générations suivantes ne se posent pas la question de savoir si en étant une femme, ça va être plus compliqué ou pas. Il y a des métiers où ça commence à être le cas mais dans le son nous ne sommes pas vraiment majoritaires. »
- Laure Bardou*

Afin de surmonter ces défis, on peut être poussée à modifier légèrement son comportement afin de se faire accepter plus facilement. Ainsi, se comporter "comme un garçon" permet d'être souvent plus facilement respectée de ses pairs car on prouve que l'on fait le même travail, et qu'on ne cherche pas à "user de séduction" ou "se comporter comme une fille faible" pour prouver qu'on est à sa place.

Autre point où on peut facilement se faire juger lorsqu'on est une femme, que ce soit sur un plateau ou en studio : l'apparence et le style vestimentaire.

« Quand tu es chef opératrice du son et que tu travailles en studio, dans le cas où tu n'as pas à crapahuter toute la journée tu peux très bien être en jupe, ça m'arrive parfois. » - Delphine Malausséna

« Tu as tendance à ne pas assumer ta féminité car tu veux te fondre dans la masse, on fait du mimétisme en termes de comportement pour se sentir à l'aise et correspondre à ceux qui sont bien vus et à l'aise dans le métier, ce qui est un comportement humain normal. On a tendance à montrer que ce qui rassure chez les hommes nous aussi on l'a. J'ai eu la chance dans mon parcours de rencontrer des femmes exceptionnelles qui assument pleinement leur féminité car elles avaient envie de le faire, toutes les filles n'en ont pas forcément envie, il suffit d'être soi-même et de faire comme on le ressent. » - Laure Bardou

Cela va aussi dépendre de l'ambiance du plateau : Agathe Michaud, seconde assistante son, me racontait que sur l'un de ses tournages la réalisatrice mettait tous les jours du rouge à lèvres, certaines des autres femmes chefs de poste ont fini par faire de même et personne n'a fait de réflexions. Sur un autre tournage avec une équipe différente, ç'aurait pu être moins bien accueilli.

Le machisme et le sexisme

Fait historique, jusqu'à aujourd'hui les plateaux ont surtout été masculins. Donc, moins il y a de femmes, plus il est fréquent d'entendre des réflexions machistes. Comme "on a toujours fait comme ça" et que dans les milieux du son on a tendance à faire des blagues grasses, on pense qu'il n'y a pas de problème alors que parfois c'est à la limite de l'agression.

Quand les trois pionnières ont démarré, étant donné qu'elles faisaient partie des premières femmes, elles ont été exposées de plein fouet.

« J'ai beaucoup subi le sexisme, au début ce n'était pas facile, à certains moments c'était vraiment fatigant et certaines équipes prêtent à une lourdeur. » - Claudine Nougaret

« J'ai voulu l'ignorer et j'ai décidé que je n'étais pas concernée. » - Sophie Chiabaut

Certains comportements déplacés sont encore d'actualité :

« Quand tu te manges une réflexion sexiste, ça tombe tellement de n'importe où que tu es là et que tu te dis "mais d'où ça vient", ça te remet dans ton corps de femme, dans ton look et tu te dis mince, on te juge sur quelque chose que tu avais complètement oublié parce que tu ne penses pas au fait d'être une femme ou féminine toute la journée. Il faut répondre aux réflexions même si l'on n'est pas en position de force car qui ne dit mot consent, il faut savoir le faire intelligemment. Si certains hommes veulent jouer à ça il ne faut pas lâcher le morceau car sinon tu es catégorisée comme la fille qui se laisse faire et tu ne te feras jamais respecter. » - Laure Bardou

Mais, toutes ne l'ont pas vécu de la même manière.

« Vis-à-vis des tournages je ne me suis jamais sentie rejetée ou harcelée par des gens, il y a bien quelques personnes désagréables mais ce sont des gens qui se conduisent de base mal avec les femmes, ce n'est pas lié à mon poste au son. J'ai toujours été à la perche avec des hommes chefs, et ces derniers étaient justement contre le machisme de la profession, ce sont des gens très ouverts et en avance sur leur temps car ils me faisaient travailler moi une femme. Peut-être que j'ai eu de la chance. »

Cependant j'ai un peu fait face au sexisme dans le documentaire lorsque j'allais démarcher des boîtes de productions, car souvent c'était la première fois qu'ils voyaient une femme au son et me regardaient d'un drôle d'œil, ils se disaient "elle n'a pas besoin d'avoir des compétences, elle va les avoir au charme car c'est une femme". On a toutes fait face à ça à cette époque. » - Brigitte Taillandier

Certains hommes que j'ai pu interroger m'ont dit que comme on est concentré sur notre travail on ne fait pas attention à tout, certains ont peut-être été témoins de misogynie sans pour autant le relever.

« J'ai déjà vu mes assistantes subir du sexisme, j'ai tendance à crever l'abcès et aller en parler au directeur de production sans donner le nom de la personne pour faire un rappel général afin d'éviter de mettre en avant quelqu'un qui aurait pu avoir un mot maladroit, pour rappeler que sur les plateaux certains comportements sont à bannir. » - Josselin Panchout

Il y a tout de même eu une évolution : les femmes plus jeunes que j'ai interrogées 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 probablement des réflexions toute sa vie.

« Pendant dix ans on me demandait toujours " ah bon tu fais toujours de la perche ? ", dix ans plus tard, "t'es pas ingé son ?". Il y a besoin d'être têtue quand on est une fille dans le son, ne pas écouter ce qu'on raconte, sinon on arrête. Certains venaient même tâter mes muscles pour voir "si ça allait". Chacune fait ce qu'elle peut pour contrer, après on ne nous fait plus de réflexions car notre réputation nous suit, les choses comme ça il faut envoyer balader immédiatement. »

- Sophie Chiabaut

On n'est pas regardée de la même manière dans notre travail lorsqu'on est une femme. Certaines réflexions sont plus paternalistes.

« A chaque fois que tu arrives sur un tournage c'est récurrent qu'on te dise " ah il y a pas beaucoup de filles ", ou " tu es jeune " mais ce n'est pas forcément négatif » - Delphine

Malausséna

« Pour ma position de perchiste, comme je suis une femme et que j'ai toujours paru plus jeune que mon âge ça a toujours été un peu compliqué d'arriver sur un plateau et de paraître crédible. » - Milène Bourcereau

« Quand on te voit rentrer dans l'auditorium il y a toujours un doute : "Vous êtes comédienne ? Non. Vous êtes assistante de post prod ? Non. Vous êtes ... (là ils cherchent). Je suis assistante auditorium, c'est moi qui m'occupe de vous. Ha, d'accord, ok" » - Laure Bardou

Les réflexions peuvent également venir des femmes :

« J'ai déjà entendu certains réalisateurs, et certaines réalisatrices, dire "je prends un risque car je travaille avec une femme ingénieur du son".» - Claudine Nougaret

Comme le son à toujours cette image de chose mystérieuse, certaines femmes ont besoin d'être rassurées et d'avoir un "papa" en tant qu'ingénieur du son.

Autre paramètre relié au sexisme et aux réflexions sur les plateaux (qui n'est donc pas relié uniquement au son), le côté "drague". Lorsqu'on ne veut pas se comporter "comme un garçon" et qu'on assume sa féminité dans son style vestimentaire, on y est plus facilement confrontée, quel que ce soit son poste.

« Je me fais parfois approcher sur les plateaux, mon arme c'est de faire sentir que je ne suis pas intéressée, je le dis très facilement et je n'ai jamais été harcelée. Je fais comme si je ne vois pas les tentatives de séduction car il faut réussir à gérer les rapports humains afin que le tournage continue à bien se passer. » - Delphine Malausséna

C'est donc dans ce contexte de machisme latent que des sites comme *Paye Ton Tournage* ont été créés, où des femmes dénoncent anonymement des blagues un peu trop vaseuses ou du harcèlement sexuel vu ou entendu sur les plateaux de cinéma et en studio. Il est à noter que certains hommes peuvent également subir ce sexisme (par exemple, un technicien qui refuse les avances d'une réalisatrice n'est pas rappelé par la production sur son prochain tournage, alors que le reste de l'équipe est identique), même si cela reste plus rare.

Exemple de *Paye ton tournage* :

"C'est horrible à dire mais il va falloir t'habituer à ne mettre ni robes ni shorts si tu veux qu'on te prenne au sérieux dans ce métier"

- Une de mes profs de scripte à l'école, alors qu'il faisait trente degrés

4 - L'ACCÈS AU SON : CHOIX DU MÉTIER ET ÉTUDES

Le choix du métier

Au fur et à mesure des discussions que j'ai pu avoir avec les différents professionnel.les, j'ai pu repérer deux tendances pour le choix des métiers du son : il vient soit d'une volonté de faire du cinéma de manière générale, soit 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. D'une certaine manière les métiers du son sont choisis un peu par hasard, parce qu'ils se sont présentés au bon moment. Certain.es ont même testé plusieurs métiers différents en tournage, post-production ou bien radio et prestation avant de se fixer.

« Au départ je n'ai pas spécifiquement choisi le son, je l'ai fait car ça s'est présenté à moi »

- Brigitte Taillandier

« Pour moi il est plus important de faire du cinéma que du "son" » - Sophie Chiabaut

« Je suis arrivée au son par la musique, car je voulais faire quelque chose de plus artistique que la physique quantique. J'ai rencontré Pierre Gamet pendant un long métrage et il m'a donné l'envie de faire du son dans le cinéma. » - Delphine

Malausséna

« Comme beaucoup d'ingénieurs du son autour de moi, je suis au départ une musicienne qui n'a pas osé croire qu'elle pourrait en faire son métier. Je me demande encore comment j'ai osé franchir le pas. » - Julie Roué

De ce que j'ai pu constater auprès des personnes interrogées, 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 elles plus par le côté artistique (la création en musique, l'envie de faire de l'artistique au cinéma).

« Je me suis dirigée vers le son car je faisais de la musique, on [les femmes] n'arrive pas par le côté technique de la chose mais plutôt par de l'artistique, la technique est quelque chose qui découle du choix mais ce n'est pas forcément quelque chose qui intéresse au départ. Je ne conçois pas mon métier en me disant "il y a plein de matériel c'est super". » - Milène Bourcereau

Un manque d'informations

On arrive donc généralement aux métiers du son par hasard : cela suggère qu'il y a potentiellement un problème lors de l'orientation et du choix d'études.

« Je pense que la raison principale [du manque de femmes] est que c'est historiquement un métier d'hommes et les femmes sont moins orientées/informées sur ces métiers lors de leurs choix d'études. » - Johanne Chauland, technicienne évènementiel/ ingénieure du son live

On va moins orienter une femme sur les métiers du son qui sont donc classés "techniques", car dans l'inconscient collectif ce sont des profils que l'on associe le plus souvent aux hommes.

De même, lorsqu'on ne connaît personne dans ce milieu, la collecte d'information concernant les formations, les écoles et la voie à suivre pour espérer pratiquer ce métier est toujours très difficile, même si cela s'améliore par rapport à la décennie précédente.

« J'ai voulu devenir au départ ingénieur du son dans les métiers de la musique mais j'ai été mal conseillé car je ne connaissais personne, j'ai fait de l'électronique puis je me suis lancé dans la vie active. » - Pierre Albert Vivet

Certains ont donc été formés directement sur le tas en tournage ou post-production, ce qui n'existe quasiment plus à l'heure actuelle.

Cependant, les choses évoluent.

« Grâce à internet on peut plus facilement s'informer sur les métiers de l'audiovisuel, car en tant que femme c'étaient surement des choses que l'on ne nous proposait pas. Cela permet aussi de ne pas faire forcément le même métier que nos parents, de s'ouvrir à des choses plus variées qui nous correspondent et sont en dehors des barrières traditionnelles homme / technique et femme / littéraire. » - Milène Bourcereau

Manque de visibilité du son

« Par définition, c'est un métier qui reste dans l'ombre contrairement aux acteurs ou animateurs par exemple. Je ne crois pas que les personnes dans les métiers du son soient visibles du grand public, mis à part sur les lives (j'ai d'ailleurs des collègues qui ont voulu faire ce métier en les voyant en concert ou en festivals) » - Laure Piolat, assistante son en plateau TV

*« On parle du son direct [en tournage] surtout quand il y a des problèmes, il n'y a pas de connaissance sur la réelle partie artistique du son direct dans le grand public, c'est peut-être pour cela que ce ne sont pas des métiers valorisés pour les hommes comme pour les femmes. »
- Claudine Nougaret*

On voit donc plus facilement dans le cinéma les métiers reliés à l'image, à la réalisation et à l'acting : ceux du son sont plus "cachés" et nébuleux, peu importe le genre de la personne qui l'exerce.

« Je ne suis pas sûr que même les hommes travaillant dans le son soient très visibles [du grand public]. » - Nicolas Valdez

« Dans l'ensemble, je ne trouve pas que les métiers du son soient suffisamment visibles, par rapport à ceux de l'image. » - Manon Serve

Manque de modèles

Dans le grand public (et dans le choix de l'orientation), on se base sur ce que l'on connaît : on est donc à la recherche de modèles.

A ce titre, il ne faut pas sous-estimer l'influence des médias et de ce que l'on voit à l'écran : ce qu'on voit quand on est enfant nous sert d'exemple. 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%²¹.

La visibilité à l'écran est importante, c'est ce qui permet de casser les stéréotypes de genre et de minorité.

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 ?

« Le manque de référence / modèle n'aide pas non plus, on se dit "si aucune femme ne l'a fait est-ce que moi je peux le faire ? ". Souvent les modèles dans le cinéma ce sont plus les réalisateur.trices et les acteur.trices, je ne me suis pas dit en démarrant " je veux être Pierre Gamet ou Brigitte Taillandier ". En son, nous avons déjà quelques femmes, à l'inverse des compositrices où il n'y en a quasiment aucune. » - Milène Bourcereau

²¹ Tout peut changer, et si les femmes comptaient à Hollywood ? Tom DONAHUE, 2020

« On manque de modèles, de femmes visibles réunissant talent et réussite, qui aspireront/inspireront dans leur sillage, j'en suis sûre, toutes les jeunes filles qui ne savent pas encore qu'elles rêvent de devenir compositrices. » - Julie Roué

Ce que le grand public voit des métiers du cinéma, ce sont surtout les actrices et les réalisatrices : si elles sont plus visibles, font des films variés (dont des blockbusters) et ont des rôles forts, peut-être que plus de jeunes filles voudront partir dans l'audiovisuel, suivre leur exemple, et se renseigneront par la suite sur les métiers du son.

« Avant que les métiers du son se féminisent, on va passer par une féminisation des autres métiers comme la production ou la réalisation. Naturellement, les femmes feront confiance aux femmes, s'entoureront d'équipes féminines sans même y penser. Que les films montrent des personnages féminins forts et complexes, c'est une autre couche du sexisme dans le cinéma, c'est la couche qui atteint le public.

D'ailleurs, il ne suffit pas d'être une femme pour éviter le sexisme. Il faut déconstruire tout ce que la société nous a mis dans la tête, et dont les films sont un des vecteurs les plus puissants. On parle maintenant de female gaze, qui désigne l'idée qu'il existe une façon de faire du cinéma où les femmes ne sont pas que des objets de désir, passives, ou je-ne-sais quels autres clichés. Alors 1) parlons du female gaze, voyons ce que ça inspire aux réalisatrices qui vivent avec leur temps, 2) avec ce cinéma nouveau, c'est toute la façon de faire du cinéma qui va se renouveler, 3) la génération d'après va arriver sans même avoir conscience qu'il y a eu un monde avant Harvey Weinstein, avant #Metoo!» - Julie Roué

Les écoles

Aujourd'hui, il est donc nécessaire d'avoir un minimum de bagage théorique et de pratique que l'on acquiert grâce aux écoles de cinéma.

Différents types existent, comme les BTS audiovisuels (qui forment cependant aux métiers du son dans l'audiovisuel en général, pas spécifiquement au cinéma), les facultés de cinéma qui apportent surtout un bagage théorique artistique, ou les grandes écoles comme La Fémis et Louis-lumière.

La plupart des technicien.nes que j'ai interrogé.es ont fait Louis-lumière (que ce soit en cours du soir ou dans la formule actuelle) ou SATIS.

Il y a une dizaine d'années, il y avait très peu de filles dans les écoles, ce qui était dû surtout au manque d'accès des études scientifiques aux femmes. Aujourd'hui, elles sont environ 20% dans les classes de son.

« Je ne saurais pas dire pourquoi aujourd'hui il y a moins de filles dans les écoles, tant qu'il n'y aura pas la parité en école ce ne sera pas le cas sur les plateaux. » - Milène Bourcereau

Certaines, comme la Fémis, cherchent à tendre vers la parité. Cependant, les effectifs sont petits : 6 places à la Fémis, 10 à SATIS, entre 8 et 12 en BTS... Il est donc difficile d'établir des statistiques, car avec une fille d'écart tout change.

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.

« Je ne suis pas sûre qu'il y ait eu beaucoup de femmes qui se prennent des portes, il faudrait déjà qu'elles arrivent à la porte » - Julie Roué

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. Que se passe-t-il alors au moment du recrutement ? de la constitution d'un réseau professionnel ? de la première embauche ?

5- 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).

Ensuite, plusieurs autres paramètres entrent en jeu.

Une volonté de recruter des femmes/d'avoir une équipe mixte

A l'heure actuelle, comme nous sommes encore peu de femmes dans les métiers du son, une candidature de fille va plus intéresser de prime abord ceux et celles qui recrutent car c'est plus rare.

« En ce moment j'aime bien avoir des femmes dans mon équipe car je me suis rendu compte qu'il y en a peu, j'ai travaillé par exemple avec Milène [Bourcereau], je prends souvent les mêmes assistant.es car j'ai besoin de travailler avec des personnes qui soient aussi des ami.es, pour parler d'autre chose que de son et de technique au long de la journée. » - Delphine Malausséna

Certain.es font le choix de privilégier le travail avec des femmes par rapport à leur vie personnelle : par exemple, si l'on a été élevé uniquement par des femmes et que l'on se sent plus à l'aise avec, ou alors au contraire si l'on est entouré.es d'hommes et que l'on préfère changer d'air. Ceci est donc plus une question reliée au caractère, qui dépend notamment de l'état d'esprit du chef de poste.

« Certains ingénieurs du son aiment avoir une femme dans leur équipe pour plusieurs raisons, déjà car cela change l'ambiance d'une équipe, comme elle pourrait changer avec deux hommes totalement différents. Certaines personnes féminisent leur équipe non parce que c'est "nécessaire" mais parce qu'ils trouvent ça agréable, comme ils choisissent un perchman avec

lequel ils s'entendent bien. Il n'y a pas qu'un critère féminin, c'est aussi une histoire de caractère. » - Milène Bourcereau

« La parité, que ce soit en tournage ou en salle de montage, est quelque chose de très important. C'est un équilibre à trouver et ce n'est pas facile, mais il faut se poser la question car il en va de la qualité du film. » - Claudine Nougaret

Il est plus courant dans une équipe de 3 au son de voir deux hommes et une femme. Actuellement, être une fille peut donc être un avantage pour se faire recruter.

« Cela m'a ouvert des portes d'être une fille car j'étais face à des ingénieurs du son qui voulaient un peu de parité, avaient un perchman et voulaient donc recruter une seconde assistante. On peut se dire que ce n'est pas très flatteur, qu'on préférerait être appelé pour notre travail, et non car on est une femme. Mais comme tout se passe par le bouche à oreille et qu'on est jugé surtout sur nos compétences et notre personnalité, je savais aussi que si je ne travaillais pas bien, ils ne me rappelleraient pas, que je sois une fille ou non. Il faut saisir ça comme une chance. » - Claire Bernengo

A l'inverse, trois femmes dans la même équipe (comme trois hommes) cela peut paraître presque trop, de même que sur les plateaux : faire un film avec un plateau/studios majoritairement féminin peut déclencher des conflits tout comme un film avec une majorité d'hommes techniciens. Cela change également le regard du reste du plateau sur l'équipe son.

« Une équipe équilibrée, c'est une équipe mixte. » - Claire Bernengo

Le choix de l'équipe en fonction du projet

Un autre paramètre qui entre en jeu lors du recrutement d'une femme en équipe son, c'est en ce qui concerne l'équipement des HF's (réponse que j'ai eu à l'unanimité).

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 caractère ou leur relation à leur corps/vêtements portés.

« Cela permet dans certaines situations où tu as des comédiennes peu vêtues à équiper d'être plus diplomate en envoyant une femme plutôt qu'un homme, même si ça se discute aussi » - Milène Bourcereau

Car, 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.

« Avoir une équipe mixte au son est une force, ça fluidifie l'interaction [avec les comédien.nes] pour montrer qu'il n'y a pas de rapports de séduction. » - Josselin Panchout

Sur un tournage où des comédiennes sont dénudées, la production va plus facilement rechercher une chef femme par rapport à l'équipement des HF's.

Il en va de même pour les secondes :

« Sur cette série, l'ingénieur du son et moi-même voulions travailler avec une seconde surtout pour les équipements des HF car il y avait une quinzaine de comédiennes récurrentes... J'ai donc cherché dans mon réseau quelqu'un qui pourrait correspondre. Pour moi, c'est pareil de travailler avec une fille ou un garçon, on veut quelqu'un d'efficace et d'impliqué. Pour un projet lambda peu importe le genre. La question se pose si le

*projet est atypique, avec un casting particulier
par exemple. » - Claire Bernengo*

On peut également se poser la question par rapport au genre du film en lui-même, et du caractère des technicien.nes travaillant dessus.

*« Dans le cinéma français les femmes sont très
peu valorisées, j'ai refusé certains films car le
scénario ne respectait pas mon éthique
personnelle: sous prétexte de dénoncer [ici
l'inceste] on montre des choses horribles et pas
forcément de la bonne manière, c'est éprouvant
psychologiquement pour tout le monde de travailler
sur ce genre de films. » - Claudine Nougaret*

Le 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.

*« Dans ton réseau tu rencontres beaucoup d'hommes
compétents, tu as envie de t'entourer de gens
compétents lorsque tu travailles et si tu n'as pas
croisé de filles compétentes tant pis. » - Laure
Bardou*

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

*« Je donne priorité aux capacités, à l'excellence
et aux gens qui ont envie, je ne fais pas de
différence homme ou femme. Je fais aussi mon choix
sur la personnalité lorsque je recrute
quelqu'un. » - Brigitte Taillandier*

En conclusion, le plus important dans tous les cas reste les compétences et le caractère des technicien.nes.

*« On a tous nos qualités, c'est ce qui fait qu'on
est différents et qu'on va se compléter dans les*

équipes, que ça va fonctionner ou pas, peu importe que tu sois un garçon ou une fille. L'idée reste de former un groupe qui va fonctionner : tant que l'on arrive à travailler ensemble c'est le plus important. » - Milène Bourcereau

Les autres contraintes

Les quotas régionaux

Lorsqu'on travaille en région, il est nécessaire d'embaucher un certain nombre de technicien.nes locaux pour avoir des subventions. Le choix va alors en priorité se porter sur le lieu de résidence, ce qui peut donner une chance à d'autres techniciens et techniciennes.

La difficulté d'avoir des seconds

Dans une équipe son, tout se négocie : avoir une personne en plus du chef et du perchiste également, car cette dernière doit être rémunérée. A titre personnel, je me suis parfois retrouvée en stage, payée comme une stagiaire au poste de seconde (ce qui peut être le cas dans les autres corps de métiers, d'employer un stagiaire pour un vrai poste). Souvent c'est une question de budget, parfois c'est la réalisatrice.teur qui refuse d'avoir une trop grosse équipe son.

« Il faut souvent se battre vis-à-vis des productions pour avoir des stagiaires ou des seconds, sachant qu'on ne paye pas les deux pareil. Ici ce n'est pas une question de genre, juste des problèmes de base avec l'équipe son par rapport au budget. » - Sophie Chiabaut

Un argument Marketing

Plutôt au niveau de la mixité du plateau (et des auditoriums) et non pas de l'équipe son, une nouvelle tendance est apparue ces dernières années : étiqueter un film comme "film de femmes", car l'équipe technique est majoritairement féminine. Ici, ce choix est vendu comme un argument marketing : un film de femmes est rare, donc on va mettre ce fait

(choisi ou non) en avant afin de négocier des subventions/revenus en plus. Comme pour les quotas, on induit le risque de recruter une femme pour l'argent, et non pas pour sa personnalité, ses compétences techniques ou artistiques.

6 – POSTES DE POUVOIR ET HIÉRARCHIE

De ce que j'ai pu constater avec les techniciennes son, il y a maintenant beaucoup (par rapport aux années 80) de filles 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 ?

Être chef, un poste de base complexe

Indépendamment du genre, il faut noter qu'être chef, c'est difficile. Dans le cas du son, c'est une manière de réseauter particulière (il faut parfois aller démarcher auprès de producteur.trices et réalisateur.trices, alors qu'une perchiste se renseigne surtout auprès des chefs OPS), 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 s'il y a un 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. Comme disait l'un de nos intervenants, *« dans la bataille entre l'image et le son, ce sont les chefs opérateurs de l'image qui ont gagné »*.

Une femme chef doit se faire accepter

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.

Lorsque Claudine Nougaret et Brigitte Taillandier ont démarré, elles ont de plus eu la contrainte d'être les premières femmes chefs au son : *"Quand j'ai démarré, il y avait un blocage au niveau de l'acceptation du fait qu'une femme puisse faire de la technique. Il fallait également se faire accepter comme femme car c'est une tâche à responsabilité que de gérer le son direct sur un plateau et on ne fait donc pas confiance aux femmes."* - Brigitte Taillandier

Il est à noter que cependant, cela dépend du corps de métier : globalement, l'égalité homme/femme est difficile à atteindre pour les métiers de chefs, mais cela dépend aussi si le poste est connoté "féminin" ou "masculin" :

« Il est dur pour une femme d'être chef opératrice image, tandis qu'une chef créatrice de costumes ça ne choque personne [car c'est donc un métier où l'on voit plus de femmes]. » - Josselin Panchout

En tant que femme, on se devra de paraître plus dure et intransigeante pour s'imposer sur le plateau et espérer se faire respecter :

« Ce n'est pas forcément évident de faire ta place quand tu es une femme et surtout quand tu es jeune, on peut facilement te prendre de haut, il y a quand même encore un peu ce truc de testostérone sur les plateaux. Je pense que c'est pour cela que souvent les femmes sont dures en tournage, il est nécessaire de ne pas se faire marcher dessus et d'avoir les épaules un peu solides. De plus, lorsqu'on dirige beaucoup d'hommes, comme une chef opératrice image, il peut être difficile de leur donner des ordres car comme une femme à ce poste ce n'est pas courant, certains font des réflexions et remettent en question son autorité, d'autres au contraire ne feront pas la distinction du genre du chef. » - Milène Bourcereau

« Certains techniciens, mixeurs, monteurs... ont ce côté un peu du technicien roublard, de celui qui s'est construit tout seul, tu as l'impression qu'il a traversé le Sahara pour arriver ici mais

*que toi, petite femme, tu n'y arriveras jamais, et
que ce n'est pas toi qui vas lui apprendre la
console. Hé bien si, car toi [en tant que
recordeuse] tu sais t'en servir et ça, pour l'égo,
pour certains ce n'est pas simple. » - Laure
Bardou*

Un problème de légitimité

Ce problème est lié à l'autocensure : les autres ne nous considèrent pas comme légitimes aux postes de pouvoir car nous sommes des femmes, et nous ne nous considérons pas comme légitimes non plus à cause du regard que porte sur nous la société, que l'on démarre dans le métier ou non :

*« Lorsque je donne une interview, on me pose
encore la question de la légitimité [sur le fait
d'être une femme chef OPS, alors qu'elle a plus de
trente ans de métier] » -Claudine Nougaret*

Être réduite à "femme de" (Raymond Depardon) alors qu'elle est avant tout ingénieure du son et productrice lui pose aussi un problème récurrent.

L'exemple de Musidora à qui on imposait un homme en coréalisation, où d'Alice Guy dont on a tout simplement remplacé le nom au générique de certains de ses films comme réalisatrice par celui de ses assistants, sont aussi symptomatiques. On cache les femmes derrières des hommes.

Concernant le mixage, ce poste a toujours eu la réputation d'être celui du "dieu qui fait pleuvoir", le plus haut gradé de la chaîne du son (et le mieux payé).

*« On a cette image de l'homme qui techniquement
est accompli, intellectuellement est accompli,
comme un Sartre de la post production, sauf qu'il
n'y a pas eu assez de Simone de Beauvoir pour leur
montrer qu'on était capables de le faire aussi. »
- Laure Bardou*

Et donc, plus on est ou on paraît jeune, plus c'est difficile de paraître légitime.

« Lorsque je travaille avec Delphine [Malausséna] nous sommes deux femmes jeunes au son, ce n'est pas évident de faire ses preuves. On nous parle parfois de manière condescendante et on ne devrait pas avoir à prouver notre légitimité, on remet en question nos choix et on veut nous apprendre notre métier. » - Milène Bourcereau

Pour finir, toujours par rapport aux stéréotypes, le pouvoir semble inaccessible aux femmes car elles sont "faibles", c'est en tout cas l'idée qui reste ancrée dans la société.

On a vu qu'historiquement, elles ont souvent été considérées comme des "subalternes". Ainsi, certaines femmes réalisatrices préfèrent travailler avec des femmes chefs car elles ont alors moins l'impression de se faire écraser par des hommes.

Une question d'argent

Les gros budgets

D'après mes entretiens, j'ai pu constater que 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 c'est moins "prestigieux" (depuis 2015, 5 femmes ont remporté le César du meilleur court métrage, contre aucune pour le meilleur film avec très peu de nommées).

Cependant, les équipes qui travaillent sur les films à gros budgets se connaissant 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 ça fonctionne bien.

« Sur les gros projets il y a des enjeux, une pression importante, et il ne faut pas se planter. Les chefs de postes font attention à bien s'entourer, et vont donc recruter des personnes qu'ils connaissent, avec qui ils ont l'habitude de

travailler. Ils ne peuvent pas prendre de risques.» -Claire Bernengo

Contrairement aux plus petits projets, sur lesquels on peut plus facilement faire des essais en donnant une chance à de nouvelles personnes, ce qui explique le nombre plus important de femmes qui travaillent sur les court-métrages.

La paye

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. Dans l'histoire des salaires, une scripte n'est pas très bien payée car c'était un "boulot de secrétaire", alors que les maquilleuses touchent plus car au départ il y avait des maquilleurs.

Par ailleurs, certaines femmes éprouvent plus de difficulté à négocier leur salaire que leurs homologues masculins, car elles ne se sentent pas forcément aussi légitimes.

7 - INTERMITTENCE ET VIE DE FAMILLE

La vie de famille : un blocage sociétal

"Le son, c'est un métier de mercenaire", me disait Claudine Nougaret. C'est à dire que nos métiers nous permettent difficilement d'avoir une vie de famille (voir dans certains cas de vie tout court), surtout en tournage. Dans son cas, elle a pu continuer à gérer de pair sa carrière et sa vie de famille car elle est devenue productrice de ses films en plus d'être chef OPS.

A son poste de productrice elle recrute plus facilement des personnes ayant des enfants, qui ont une vie plus stable et plus équilibrée, ce qui va au contraire de ce qui est recherché habituellement : ainsi, si un ou une technicienne n'a pas d'enfants, il pourra plus facilement « dédier » sa vie à son travail.

Ainsi, lorsqu'elles ont des enfants, certaines femmes disparaissent tout simplement du métier à cause du trop grand nombre de contraintes : il faut parfois choisir entre carrière et vie de famille.

« Si certaines grandes techniciennes n'ont pas d'enfant, ce n'est pas par hasard. Le son demande une vocation permanente, c'est comme rentrer dans les ordres. » - Claudine Nougaret

Quand un couple (intermittent ou non) à des enfants, généralement c'est la mère qui sacrifie son travail pour s'occuper d'eux.

« Quand on a un enfant [quel que soit son poste en tournage] les gens en face perdent confiance, ils se disent "si elle a un enfant elle ne va plus vouloir faire des tournages dehors [hors Paris], plus d'heures supplémentaires... » - Sophie Chiabaut

Mais, gérer les deux en parallèle reste possible :

« Quand tu es jeune maman tu sors moins, tu rencontres moins de gens, ça te met un énorme frein. Ça demande de changer un peu son organisation mais on peut être mère et technicienne. Je ne supporterais pas de ne plus travailler : je veux être aussi être un modèle pour ma fille, avoir l'exemple d'une maman qui est accomplie par son travail et réalise ses rêves, c'est important » - Delphine Malausséna

Note : 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.

J'ai récolté ces informations auprès du site du collectif *Les Matermittentes*, association de défense des droits de

congés maternité et maladie pour les professions discontinues, ainsi que de la sécurité sociale. Il est à noter que les conditions changent régulièrement.

La durée du congé maternité

Pour une première grossesse, le congé maternité dure 16 semaines : 6 semaines avant la date présumée d'accouchement et 10 semaines après cette date.

Le code du travail impose une période de repos obligatoire de 8 semaines au total, dont 6 après l'accouchement : il n'est donc pas possible de ne pas prendre son congé maternité contrairement aux indépendantes ou à certaines professions libérales.

Il est possible de demander des arrêts maladie en amont (payés comme des congés maladies et non pas congés maternité), et si le métier que l'on effectue est classé en "travaux pénibles" il est possible d'avoir des prestations complémentaires.

En tant que salariée, un congé pathologique (pour une grossesse difficile) peut être prescrit par le médecin dès que la grossesse est déclarée jusqu'au jour du congé prénatal : il est indemnisé de la même manière que le congé maternité.

Les modalités d'accès

Un certain nombre d'heures ou de cachets sont nécessaires pour avoir accès au congé maternité, à noter que pour la sécurité sociale 1 cachet = 16 h. Les congés spectacles peuvent être comptés à hauteur de 7h/jour s'ils sont pris dans cette période.

- Soit 150h/9 cachets dans les trois mois civils qui précèdent le congé maternité ou la date présumée du début de grossesse.

- Soit 600h / 36 cachets dans les 12 mois civils qui précèdent le congé maternité ou la date présumée du début de grossesse.

Si l'on ne remplit pas du tout les conditions pour accéder au congé maternité indemnisé, il est possible de s'adresser à AUDIENS pour une aide spécifique.

Calcul du montant de l'indemnité journalière maternité (dit IJ) du côté de la sécurité sociale

L'indemnité journalière est calculée sur les salaires des 3 mois qui précèdent le congé maternité ou des 12 mois précédents. Les salaires sont pris en compte dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale (soit 3 428,00 € mensuel brut au 1er janvier 2020). Tous les éléments de rémunération soumis à cotisation sont pris en compte (treizième mois, prime, etc.). **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.**

Au 1er janvier 2020, le montant maximum de l'indemnité journalière maternité est de 89,03 € par jour avant déduction des 21 % de charges (CSG et CRDS).

*Calcul du Montant de l'IJ de congé maternité
(Attention le simulateur AMELI est faux, car il ne
tient pas compte du nombre de jours indemnisés par
Pôle Emploi)*

*(Salaires bruts abattus sur 12 mois + Congé
spectacle brut) - 21%) : (365 - nombre de jours
indemnisés par Pôle Emploi - 6,7% de CSG*

Note : salaire brut abattu = soumis à cotisations sociales, soit la ligne du bulletin de paie mentionnant le salaire brut servant au calcul de la cotisation d'assurance maladie.

Exemple simplifié : pour un revenu annuel de 15.000€ brut soumis à cotisation sur les 12 mois précédant le congé maternité (1.200€ brut mensuel), le montant net de l'IJ est de 30.29€, prélèvement sociaux déduits

Du côté pôle emploi

Pendant le congé maternité (ou maladie), on est radié de Pôle Emploi car l'indemnisation est versée par la sécurité sociale. Dès que le congé est terminé, il faut se signaler à Pôle Emploi pour la reprise des indemnisations chômage : il n'est pas nécessaire de retravailler directement après le congé, les droits continuent jusqu'à la date anniversaire, sauf si l'on souhaite que le congé maternité soit pris en compte pour le prochain renouvellement. Il faut alors faire au moins un contrat en la date de fin de maternité et la date anniversaire.

Dans le cas où la date anniversaire tombe pendant le congé maternité : si 507h ont été effectuées avant ce dernier, le congé maternité compte pour la prochaine échéance, à hauteur de 5h/jour.

Si le nombre d'heures n'a pas été atteint le congé maternité peut permettre de les obtenir, à condition d'effectuer au moins un contrat à sa suite pour qu'il soit comptabilisé par Pôle Emploi (le congé apporte 560h pour 16 semaines).

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 IJ se fait comme pour la maternité. Il faut faire la déclaration à la sécurité sociale en fournissant l'acte de naissance et également le signaler à Pôle Emploi.

Cependant, le congé paternité ne vaut pas 5h/jour, ce qui pose en partie problème : de ce que j'ai pu voir avec les hommes intermittents, 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. Actuellement, le collectif Maternittentes revendique entre autres la mise en place d'un congé parental plus égalitaire.

« Il y a une vraie bataille à mener, la maternité reste incomprise, tout changera quand elle sera

*pensée dans les métiers du cinéma » - Claudine
Nougaret*

8 - À L'ÉTRANGER

Pour conclure cette partie, quelques phrases sur les équipes son à l'étranger, en fonction de ce que les techniciennes que j'ai pu interroger ont évoqué.

Avec une équipe étrangère en France

*« Ceux avec qui nous travaillions [équipe
Chinoise] ne faisaient pas de différence de genre,
ils avaient juste du mal avec le poste de « son
direct », qui n'existe pas là-bas. Il y a
plusieurs pays où c'est également le cas. » -
Sophie Chiabaut*

En Angleterre

*« J'ai travaillé sur un long-métrage à Londres où
la production avait insisté pour qu'il y ait
beaucoup de femmes techniciennes, le film se
centrant sur un groupe de jeunes adolescentes. Le
tournage était parfois un peu tendu car il y avait
comme « trop » de femmes, les jours où il y avait
un peu plus d'hommes et que l'on approchait de la
parité cela se passait mieux. N'avoir que des
filles ce n'est pas une solution : une équipe
équilibrée c'est une équipe mixte. » - Claire
Bernengo*

En Amérique

*« J'ai passé un entretien d'embauche pour une
série américaine où j'étais la seule femme parmi
les ingénieurs du son. Sur un film français je
n'aurais sûrement pas eu ma chance, car j'étais
une femme et plus jeune que les autres en lice,
mais cela n'a pas posé problème car j'avais les
compétences pour le poste et mon énergie à bien*

*plu à la production. Sur le plateau [que ce soit
aux US ou avec l'équipe américaine en France] j'ai
été très bien considérée, tout est très clair dans
les productions américaines car elles font
attention à tout ce qui est sexiste. » - Delphine
Malausséna*

Les USA, plus touchés que nous par les divers scandales, ont tendance donc à donner actuellement plus facilement leur place aux femmes. Il en va de même pour le Canada : il y a beaucoup de femmes techniciennes car la société est moins sexiste, et personne n'est surpris de voir des femmes perchistes.

III – L'AVENIR

*« La place est importante et vous êtes bien
jeune.*

Mais monsieur, ça me passera ! »

- Léon Gaumont lorsqu'il embaucha Alice Guy

1- APRÈS METOO ET WEINSTEIN, LES ACTIONS 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.

« L'idée n'est pas de dénoncer mais de faire évoluer les mentalités. Or, avec MeToo, les hommes ont plus tendance à faire attention publiquement car ils ont peur d'être incriminés et mis sur le banc des accusés que par réelle compréhension du fait que le sexisme est mauvais. Tant qu'on sera dans l'idée d'une peur de la dénonciation, la société n'évoluera pas. » - Josselin Panchout

A peu près au même moment que ces scandales, 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.

Le Collectif 5050 en 2020

Ce collectif a été lancé par 300 personnalités du cinéma français, visant à obtenir la parité derrière la caméra, apparu à la suite de l'affaire Weinstein, pour dénoncer plus que les abus sexuels : la non-parité des techniciens et l'écart des salaires. Le collectif milite donc pour la parité, mais également l'inclusion, l'égalité et la diversité.

Afin d'atteindre leur but, différentes études sont menées chaque année (la présence des femmes dans les prix du festival de Cannes, les César...) et disponibles sur leur site internet. Elles mènent également diverses actions en lien avec le CNC, comme les assises sur la parité, ou s'associent à des festivals (notamment le festival de Cannes).

Depuis début 2020, une bible a été créée sur le site, où peuvent s'inscrire tous.les les professionnel.les qui se sentent discriminé.es à l'embauche.

Il est à noter que le collectif se base surtout sur les métiers visibles par le grand public : actrices, réalisatrices ou jury de festivals et critiques de films.

Quelques autres collectifs et sites

Les 11% : Site internet qui publie chaque semaine des affiches de films fait par des femmes (parmi les 250 films ayant rapporté le plus à hollywood, seul 11% sont fait par des femmes en 2017), afin de "montrer l'autre moitié du cinéma"

Cinewoman, webzine qui parle de cinéma de femmes

Prix Alice Guy, qui récompense une réalisatrice par an, décerné par un jury paritaire de professionnel.les du cinéma

Femmes de cinéma, un collectif qui questionne la place de la femme dans le cinéma, notamment à travers un festival, des ateliers et des études, surtout centré sur les réalisatrices

Femmes et cinéma, une association créée par deux productrices, afin de sensibiliser à l'égalité hommes femmes et valoriser les artistes et techniciennes de cinéma

Paye ton tournage, tumblr dénonçant anonymement des comportements sexistes ou harcèlement vu ou vécu, principalement sur les plateaux

Les Actions du CNC

Depuis 2013 lors de la signature de la charte pour l'égalité homme-femmes dans le cinéma, le CNC a lancé une série de mesures pour la parité, en lien avec le collectif 5050. En 2014 sort leur première étude sur la place des femmes dans l'audiovisuel et le cinéma, qui depuis 2019 devient un rapport annuel. Des tables rondes sont menées, ainsi que des assises pour la parité (une par an).

Suites aux premières assises sur la parité en 2018 est lancé le bonus suivant : à partir du 1er janvier 2019, les films qui intégreront autant de femmes que d'hommes dans leur équipe technique obtiendront un versement supplémentaire à hauteur de 15% sur leur budget (sont pris en compte les postes de Représentante légale de l'entreprise de production, Réalisatrice, Scénariste, Directrice de production, Directrice de la photographie, Chef opératrice du son, Créatrice costumes, Chef décoratrice, Chef monteuse). En octobre 2019, 29 films l'ont obtenu, soit 22% des films d'initiative française (hors documentaire).

Le CNC cherche également à établir et rendre obligatoire les statistiques de genre sur les films que l'organisme financent.

Discrimination positive et quotas

Ainsi, le manque général de femmes dans l'audiovisuel est véritablement devenu quelque chose de visible, car l'on a maintenant des chiffres. A ce titre il est parfois un avantage d'être actuellement une fille, car notre CV va sortir du lot, certaines secondes ont ainsi pu se faire remarquer plus facilement par exemple.

Afin de pallier ce manque, le CNC commence à lancer des quotas. J'ai discuté de ce paramètre avec divers professionnel.les, n'étant pas sûre que la chose soit bénéfique ou mauvaise. Les avis sont très divers, certains et certaines n'en ayant parfois jamais entendu parler.

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.

Discrimination positive

Ce problème est directement relié aux quotas : 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 donc se retrouver donc menacés. De plus, on préfère embaucher 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.

« Je trouve dommage d'être obligé de récompenser un tournage car l'équilibre hommes/femmes est maintenu. On ne devrait pas en être là. On choisit les techniciens et techniciennes en fonction de leur talent et leurs affinités et non pas parce qu'il est un homme ou qu'elle est une femme. »
- Christelle Didier, directrice de post-production

Imposer la parité est donc quelque chose de risqué :

« La discrimination positive est quelque chose de dangereux, on risque de mettre en avant des personnes non compétentes et laisser de côté quelqu'un qui aurait une bonne idée car on a "trop pris de projets de garçon" mais aujourd'hui elle est sans doute indispensable pour que des femmes compétentes puisse accéder à des postes mérités. Il faut du temps pour que la société évolue » - Pierre Albert Vivet

« Je pense que c'est du nivellement par le bas, les compétences devraient passer avant. Il faut l'égalité des chances, pas des résultats. » - John Lapel, technicien son événementiel

Le but est l'égalité, ainsi qu'un changement de mentalité : en faire une obligation peut donc être un problème.

« Si on met des quotas dans une génération qui n'est pas prête à les accepter il va y avoir contestation, ils vont le prendre comme quelque chose de punitif, ce n'est pas en imposant qu'on fait changer les mentalités. » - Milène Bourcereau

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.

« Si on parle d'égalité et de parité, c'est plutôt inégal si on doit absolument choisir des femmes pour avoir des subventions, c'est limite que le choix se fasse sur des questions d'argent et pas sur un choix artistique, technique, d'expérience de la personne, de caractère... » - Milène Bourcereau

« Nous vivons un moment particulier de l'histoire des genres où l'on a pris conscience que l'équité n'était pas encore atteinte. Dans le milieu du cinéma, depuis deux ans, faire un "film de femmes" est un argument de vente pour les producteurs, une façon de toucher un public et de solliciter des subventions. » - Julie Roué

"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.

*« On m'a déjà dit "là il fallait bien une femme" car à cause des quotas certaines personnes commencent à faire cette remarque. J'ai trouvé ça dur mais je n'ai pas voulu le prendre pour moi, j'ai surtout été prise pour ce poste pour mon expérience et mes compétences, il y a eu des castings d'ingénieurs du son pour ce projet. J'ai tout de même trouvé ça déplacé, on ne va pas confier un projet à gros budget à quelqu'un qui n'a pas les compétences, alors qu'un homme même jeune on ne lui fait pas cette réflexion. »
- Delphine Malausséna*

« C'est hyper dégradant qu'on te dise que tu as été choisie pour ton genre et pas parce que tu as le niveau, le CV, les qualités humaines. Même s'il y a des femmes [sur les plateaux] aujourd'hui, on va leur dire "tu es là parce que tu es une femme", tu te dis que c'est une drôle de société dans laquelle finalement peu importe ce que tu as fait, ce qui reste c'est ton genre. Si on met des quotas pour qu'après on te renvoie cette chose-là, finalement ce n'est pas très souhaitable. »

- Milène Bourcereau

Pour le moment, de ce que l'on peut voir sur le bonus paritaire du CNC, il semble que ces quotas concernent surtout la pré-production et les tournages, pas la post production.

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.

2- LE CAS DES ÉCOLES DE CINEMA

Certaines grandes écoles comme la Fémis ou Louis-lumière commencent à prendre des mesures pour atteindre l'égalité dans leurs classes.

A 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 complet (environ 60 dossiers reçus par an)
- passé cette première étape, un QCM puis un entretien à l'école avec les professeurs référents (20 personnes à cette étape, pour 10 places)

De ce que mes professeurs ont constaté, 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.

Ici, on prend à la deuxième étape les "dix plus motivés". Un parcours original va être privilégié (il y a souvent beaucoup de BTS audiovisuel, donc une personne ayant par exemple un DUT en physique ou fait une école d'art et qui a le niveau nécessaire va plus facilement être recruté) afin d'avoir des promotions composées de profils divers dont les étudiant.es peuvent s'apporter des choses mutuellement.

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 donner une chance.

« Il n'y a pas de concurrence entre fille et garçon, si leurs candidatures sont équivalentes et qu'on veut les deux, on prendra les deux, sinon il y a la liste d'attente. On privilégiera toujours les compétences. »

De plus, ils se préoccupent de 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.

Donc, à SATIS, on ne fait pas de quotas : ce qui compte à l'entretien, c'est : *"la petite lueur dans les yeux du candidat ou de la candidate, qui montre qu'il, ou elle, a vraiment envie de faire ces métiers"*.

Côté administratif, le constat est le suivant : avant ces trois dernières années, il y avait généralement une fille ou aucune 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** : 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

« 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. »

Claudine Nougaret et Sophie Chiabaut, Le son direct au cinéma

*

Les femmes sont trop polies, on ne s'impose pas assez. On devrait être plus Kathryn Bigelow.

Via le site Femmesdecinema

Ce mémoire a été axé sur les métiers du son dans le tournage et la post-production, mais les mêmes problématiques vont se poser à la télévision, en car régie, en prestation audiovisuelle... Un certain nombre de professionnels venant de ces milieux ayant d'ailleurs répondu à mon questionnaire, données que je n'ai pas pu exploiter ici.

Etat des lieux général

Devant l'écran, les femmes sont présentes, mais parfois peu visibles (ex : la télévision et la radio Française, où leur temps de parole est limité). Elles sont souvent cantonnées en fiction à des rôles stéréotypés (femmes faibles, toujours liées aux personnages masculins). Cependant, ces problématiques sont en évolution (le cas des films de super-héros, où les héroïnes prennent de plus en plus de place). On constate cependant qu'en France il y a une « disparition » de la femme de plus de 50 ans, que ce soit à l'écran ou à la télévision.

Du côté technique, les femmes sont moins représentées surtout dans certains métiers (notamment ceux du son). Elles sont également moins visibles sur les festivals et au niveau des récompenses (césars/oscars), que ce soit pour les réalisatrices ou les techniciennes.

Pourtant, on constate que le nombre de réalisatrices (et de productrices), est en augmentation, ce qui est également le cas pour les techniciennes. On peut se demander si ces deux tendances ont effectivement un lien entre elles ?

Au niveau des statistiques, on constate donc que les femmes sont peu nombreuses dans les métiers du son (10% en prise de son, 8% au mixage), moins payées que leurs collègues masculins.

Être une femme technicienne son

Le manque de femmes dans ces métiers est donc lié à plusieurs raisons. Jusque-là, j'en ai comptabilisé 8 : tout d'abord, il y a un problème historique, car au début du cinéma, il n'y avait « pas de femmes ». ; ensuite, il y a un problème de société, relié aux clichés sur les femmes et au sexisme ; l'accès difficile au son, lors du choix du métier et des études ; après l'école, le recrutement ; la notion de pouvoir en ce qui concerne les chefs de postes ; et pour finir, les contraintes autour de la vie de famille et du congé maternité.

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.

Vers une évolution : La nouvelle génération

Il y a une vingtaine d'années, voir une femme sur un plateau était donc rare. La génération actuelle se pose moins de questions (moi-même je ne me l'étais pas posée véritablement avant ce mémoire). Beaucoup de femmes dans les écoles ou en sortie d'école prennent des postes de chef, ce qui ne surprend personne.

« Je suis sortie de l'école en 2009 et après plein de courts métrages, j'ai fait mon premier long comme chef en 2011. Comme ça a marché directement, je ne me suis pas posée de questions. » - Delphine Malausséna

Il y a également moins de sexisme dans la nouvelle génération d'étudiant.es en cinéma, justement car nous faisons moins de différenciation de genre. Les mentalités évoluent, les concepts caricaturaux de "femmes faibles et hommes forts" n'ont plus cours chez les étudiant.es.

« Je pense qu'il y aura plus de femmes chefs dans les générations qui viennent, dans notre génération ça va paraître plus logique qu'il y ait

des filles au son et cela va doucement glisser vers une égalité, un jour tu arriveras sur un plateau et on ne te dira plus que c'est rare une fille à la perche. Il faut montrer que c'est possible, qu'il y a des femmes sur les tournages, qu'on a du travail, que le genre est pas un critère de réussite ou d'échec. Si on se pose la question aujourd'hui c'est que ça change, après combien de temps ça va encore prendre pour qu'on ne se la pose plus ? » - Milène Bourcereau

Le mot de la fin

*« La génération d'après bénéficiera des portes que nous avons ouvertes, mais il faut se battre. Il y a un intérêt à se syndiquer et militer, pour ne pas laisser les hommes décider à notre place. »
- Claudine Nougaret*

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.

« Le prochain combat à mener, c'est une vraie société multiculturelle où les chefs de postes peuvent être de couleur ou sexe différents sans que ce soit un geste politique de la personne qui les emploie. » - Josselin Panchout

PRISES DE CONTACTS

Entretiens (par date)

Laure Bardou, assistante auditorium à Creative Sound, ancienne de SATIS, entretien en janvier 2019

Pierre Albert Vivet, chef opérateur du Son en Bretagne et professeur ponctuel à l'ISB, appel téléphonique en octobre 2019

Julie Roué, compositrice et ancienne monteuse son, rencontrée au FIFA (mars 2019), appel téléphonique + mail en novembre 2019

Thomas Pietrucci, chef opérateur du Son en région Rhône-Alpes, appel téléphonique en novembre 2019

Camille Marsella, assistante auditorium à Hiventy, ancienne de SATIS, échange de mails + rencontre en novembre 2019

Milène Bourcereau, perchiste, échange de mails + rencontre en novembre 2019

Agathe Michaud, 2nd assistante son, ancienne SATIS, rencontre en novembre 2019

Sophie Chiabaut, perchiste, co-autrice du livre *Le son direct au cinéma*, appel téléphonique en janvier 2020

Brigitte Taillandier, chef opératrice du son, appel téléphonique en janvier 2020

Claudine Nougaret, chef opératrice du son et productrice, co-autrice du livre *Le son direct au cinéma*, appel téléphonique en février 2020

Delphine Malausséna, chef opératrice du son et compositrice, appel téléphonique en février 2020

Josselin Panchout, perchiste, appel téléphonique en février 2020

Claire Bernengo, perchiste, appel téléphonique en février 2020

Ayant répondu au questionnaire 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 évènementiel/ ingénieure du son live

Laurianne Espinadel et Marion Naudin, étudiantes

BIBLIOGRAPHIE

CHIABAUT Sophie & NOUGARET Claudine. *Le Son Direct au Cinéma*. Paris, FEMIS, collection Ecrit/Ecran, 1991, 223 pages

GAUDY Camille, « « Être une femme » sur un plateau de tournage. », *Ethnologie française*, 1/2008, Vol. 38, pp. 107-117

BEURE Fanny, CHERON Marie-Gabrielle & DANARD Benoît. *La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle*. [en ligne]. Etude du CNC, **2014**, 77 p. Format PDF. <http://www.cnc.fr/web/fr/etudes/-/ressources/4855205>

BEURE Fanny, & DANARD Benoît. *La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle*. [en ligne]. Etude du CNC, **2017**, 77 p. Format PDF.

Ajout : rapport de 2019

Etudes du CSA (anonyme), *La place des femmes dans les œuvres audiovisuelles (fiction TV)*, 2013, 56p, format PDF

FILMOGRAPHIE

Entretien avec Brigitte Taillandier, chef opératrice son, Podcast revue négatif de Thibault ELIE et Maxime RODRIGUEZ, 2019 : Entretien d'une heure sur différentes thématiques, notamment sur le fait d'être une femme qui fait du son

Les plateaux de tournage ont-ils un sexe? , Table ronde filmée de l'ENS louis lumière, 2019,

Le jardin oublié, la vie et l'œuvre d'Alice Guy-Blaché, Marquise LEPAGE, 1995

Tout peut changer, et si les femmes comptaient à Hollywood ?, Tom DONAHUE, 2020

Scandale, Jay ROACH, 2020

Non-visionnés (car introuvables)

Cinéast(e)s, Julie GAYET et Mathieu BUISSON, 2013

CinéastXs, Julie GAYET et Mathieu BUISSON, 2013

FilmakErs, Julie GAYET et Mathieu BUISSON, 2019

Le concours, Claire SIMON, 2017

Cinéma, au féminin pluri(elles), Patrick Fabre, 2019

L'intouchable Harvey Weinstein, Ursula MCFARLANE, 2019

Be Natural, l'histoire cachée d'Alice-Guy Blaché, Pamela B. GREEN, 2020

NETOGRAPHIE

Site du CSA

<https://www.csa.fr/Proteger/Droits-des-femmes/Les-ressources-documentaires>

Le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel met à disposition des études, notamment sur le droit des femmes dans l'audiovisuel.

Site du CNC

<https://www.cnc.fr/>

Pour les études (citées plus haut) et rapports sur la parité, ainsi que les bilans du bonus parité 2019

Site de l'Ina

<https://larevuedesmedias.ina.fr/la-radio-et-la-tele-les-femmes-parlent-deux-fois-moins-que-les-hommes>

Institut national de l'Audiovisuel, ici un article sur la présence des femmes en radio et télévision

Site du collectif 5050 en 2020

<http://www.5050x2020.fr/>

Pour leurs études sur la parité dans l'audiovisuel, dans les festivals et leurs actions sur l'égalité dans le cinéma

Webzines

<http://www.cine-woman.fr/>

Webzine féminin, sur le cinéma et les femmes : présente des articles sur le sexisme au cinéma

<https://www.genre-ecran.net/>

Site « pour une critique féministe des productions audiovisuelles », sur l'actualité ou des œuvres anciennes

Box-office

<http://www.cinemonial.com/visu bofra.php>

Site montrant les films ayant les meilleures entrées en salle de la semaine, de l'année et depuis 1978, en France et dans le monde, actualisé chaque semaine

Concernant la visibilité des femmes devant l'écran

<https://lesonzepourcent.wordpress.com/>

A pour but de présenter des films de réalisatrices, « l'autre moitié du cinéma ». Le nom onze pour cent vient de la statistique suivante : parmi les 250 films hollywoodiens qui ont rapporté le plus d'argent en 2017, seulement 11% étaient réalisés par des femmes.

<https://www.violainecherrier.com/le-cinema-est-il-sexiste-les-femmes-se-rebellent/>

Article de blog, concernant la présence des femmes à l'écran

<http://www.premiere.fr/Cinema/News-Cinema/Les-super-heroines-de-Marvel-passent-de-plus-en-plus-de-temps-a-l-ecran>

Première, magazine de cinéma

Ici, un article sur la présence des héroïnes dans les films marvels

Concernant la visibilité des femmes techniciennes

<https://www.cpnefsv.org/documentation/fiches-info/egalite-hommes-femmes>

Site de la commission paritaire de l'emploi formation spectacle vivant, qui met à disposition des études concernant les inégalités hommes/femmes

https://www.challenges.fr/femmes/2018-1-annee-ou-les-femmes-ont-pris-le-pouvoir-au-festival-de-cannes_587459

Article concernant la montée des marches de 82 femmes au festival de cannes 2018, suite à l'affaire Weinstein

http://www.allocine.fr/article/fichearticle_gen_carticle=18640053.html

Allociné, site référençant les séances de cinéma

Ici, un article pour la journée de la femme recensant cinq femmes importantes du cinéma, qu'elles soient monteuses, réalisatrices ou autre

Pionnières du cinéma

<https://www.cnc.fr/cinema/actualites/germaine-dulac-figure-majeure-de-lavantgarde-cinematographique> 881170

<https://www.cnc.fr/cinema/actualites/musidora-une--artiste-totale> 881199

<https://www.cnc.fr/cinema/actualites/alice-guy-premiere-realisatrice-de-fiction> 881163

Pour le congé maternité

Sécurité sociale

<https://www.ameli.fr/isere/assure/remboursements/indemnites-journalieres/conge-maternite>

Collectif Maternitantes

<https://www.maternitantes.com/>

Collectifs/sites pour la parité et féminisation du cinéma

<http://femmesdecinema.org/>

<https://www.prixaliceguy.com/>

ANNEXES

Point sur les oscars

Voici mes recherches concernant les femmes nommées aux oscars dans les métiers du son, basées sur les comptes-rendus de l'académie des oscars, jusqu'aux oscars 2019. Les oscarisées sont signalées en bleu.

Meilleur montage son, attribué toutes les années à partir de 1983

1987 Top gun, Cecelia Hall (avec Georges Watters II)
1991 A la poursuite de l'octobre rouge, Cecelia Hall (avec Georges Watters II)
1992 Terminator 2, Gloria S Borders (avec Gary Rydstorm)
1995 Forrest Gump, Gloria S Borders (avec Randy Thom)
2008 La vengeance dans la peau, Karen Baker Landers (avec Per Hallberg)
2010 Avatar, Gwendolyn Yates Whittle (avec Christopher Boyes)
2011 Tron Legacy, Gwendolyn Yates Whittle (avec Addison Teague)
2013 Skyfall, Karen Baker Landers (avec Per Hallberg)
2017 Deepwater, Renée Tondelli (avec Wylie Stateman)
2019 Bohemian Rhapsody, Nina Hartstone (avec John Warhust)
2019 First man, Ai-Ling Lee ET Mildred Iatrou Morgan

Total :

Cecelia Hall : 2 nominations (1987-1991), 1 Oscar (1991)
Gloria S Borders : 2 nominations (1992-1995), 1 Oscar (1992)
Karen Baker Landers : 2 nominations (2008 - 2013), 2 Oscars
Gwendolyn Yates Whittle : 2 nominations (2010-2011)
Renée Tondelli : 1 nomination (2017)
Nina Hartstone : 1 nomination (2019), 1 oscar
Ai-Ling Lee et Mildred Iatrou Morgan : 1 nomination (2019)

Bilan :

5 oscarisées, sur 8 nommées différentes pour 11 prix sur 35 ans

Meilleur mixage, attribué à partir de 1930

1996 Braveheart, Anna Behlmer, première femme nommée avec 3 autres mixeurs

1997 Evita, Anna Behlmer avec 2 autres

1998 LA Confidential, Anna Behlmer avec 2 autres

1999 La ligne rouge, Anna Behlmer et 2 autres

2002 Moulin rouge !, Anna Behlmer et 3 autres

2004 Le dernier samourai, Anna Behlmer et 2 autres

2004 Pur sang, la déesse de seabiscuit, Anna Behlmer et 2 autres

2006 La guerre des mondes, Anna Behlmer et 2 autres

2007 Blood diamon, Anna Behlmer et 2 autres

2009 The dark kinight, Lora Hrischberg et 2 autres

2010 Star Trek

2010 Inception, Lora Hirschberg te 2 autres

2012 Le stratège, Deb Adair et 2 autres

2017 Lalaland, Ai-ling lee et 2 autres

2018 Baby Driver, Mary H Ellis et 2 autres

2019 First man, Ai-ling lee ET Mary H Ellis et 2 autres

Total :

Anna Behlmer : 10 nominations entre 1996 et 2010

Lora Hirschberg : 2 nominations, 1 oscar

Deb Adair : 1 nomination

Mary H Ellis et Ai-Ling lee : 2 nominations (1 seules, 1 ensemble)

Note : dans les années 30 sont parfois crédités les studios et pas les ingénieurs du son, seul « trou » où une femme aurait pu se glisser...

Bilan

1 oscarisée pour 5 nommées différentes et 16 nominations au total, sur 89 ans

Statistiques sur le nombre de filles par promotion
son de SATIS (uniquement celles présentes en M2) :

2009 : 2/10
2011 : 1/10
2013 : 1/10
2014 : 2/10
2015 : 1/10
2016 : 1/10
2018 : 2/10
2019 : 3/10
2020 : 3/8

WONDER SOUNDWOMAN

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

RESUME

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 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.

Mots clés : femme, prise de son, tournage, chef opératrice son, perchiste, seconde assistante son, cinéma, télévision, genre, parité

ABSTRACT

Whether it's filming or post-production, there are very few women in the sound job, particularly as a leader. Why is it missing?

We try here to answer this question from an overview of the audiovisual and cinematographic scene in 2020, to see the difficulties encountered by sound womens in these professions.

Key Words : woman, sound recording, shooting, sound mixer, boom operator, sound assistant, cinema, television, gender, parity