

Compte-rendu journée professionnelle

Diversité ethn raciale et sociale au sein des festivals de cinéma

Le mardi 24 septembre au Festival Biarritz Amérique Latine

Introduction - études Cinégalités par le collectif 50-50

Partie 1 - le recrutement au sein des équipes du festival avec Mosaïk RH

Partie 2 - partage d'expériences avec la MVC de Bayonne, le BTS SAM du lycée Racine de Paris, les Ateliers Médicis

Conclusion - temps d'échange / questions

Introduction

Fanny de Casimacker du collectif 50-50 a commencé avec la présentation résumée de deux études sur les ressentis des discriminations chez les professionnels + représentation à l'écran. Lien entre les deux, car responsabilités des professionnels de cinéma envers le public / les citoyens

Chez les **adhérent.e.s de 50-50** (environ 100 réponses parmi des pro festivals, distribution, plateformes, journalistes, techniciens, intermittents, étudiants, etc, dont 80% de femmes cisgenre)

- Pour **68% des adhérents, la diversité n'existe pas** dans leur environnement professionnel, au sein des équipes / sur les tournages, dont 77% de femmes et 20% des hommes (manque de personnes racisées, constatation d'un fort entre-soi, peu de diversité de genre et de personnes porteuses d'un handicap)
- Fréquence des discriminations : **1 personne sur 2** déclare expérimenter des **discriminations au moins une fois par mois et 20% au moins une fois par semaine** (sexe, âge, apparence physique, grossesse, origine et lieu de résidence)
- Nécessité de masquer parfois son identité par crainte de discriminations, **peu de connaissances des recours et ressources** qui existent face à des discriminations, environ la moitié des personnes déclarent avoir déjà pratiqué de l'auto-signallement. Volonté de **plus de communication** sur le sujet : formation, affichage, notes internes, hotline, rappels de la loi, sensibilisation, chartes, syndicats

→ Pas la possibilité de mener des statistiques ethno raciales dans notre industrie, donc se baser sur le **ressenti** est une bonne manière de **jauger les discriminations**

Cinégalités - qui peuple le cinéma français ? corpus de **115 films sortis en 2019**, le plus d'entrées et + gros budgets sur les films sortis cette année, grille de visionnage pour croiser des données sur les caractéristiques socio démographiques des personnages

- 78% de personnages perçus comme blancs (baisse des personnages non-blancs, surtout quand il s'agit des personnages principaux)
- Personnages non-blancs, LGBTQIA+ : **taux de mortalité plus élevé** que les autres
- Quand l'**équipe de tournage est féminine, 53% des personnages sont féminins**, contre seulement **38% quand c'est une équipe masculine**

- Dans les 15 films du corpus qui ont fait le plus d'entrées, il y a plus de personnages principaux perçus comme non-blancs (32%), contre seulement 19% dans les autres alors que les films avec le plus gros budget ont une proportion plus faible de personnages non-blancs

→ [étude intégrale Cinégalités](#)

Si ces chiffres concernent essentiellement le domaine de la création, cela concerne aussi la **programmation qui a aussi sa responsabilité et son pouvoir de visibilité** quant aux films programmés

Partie 1 - le recrutement

Profil Culture s'excuse de son absence de dernière minute pour raison médicale

Lior Eshet de Mozaïk RH : la diversité dans le recrutement est le parent pauvre des actions menées par les entreprises, alors que le handicap et la diversité de genre sont plus des causes plus investies aujourd'hui

Mozaïk RH = cabinet de recrutement qui **lutte contre les inégalités et les discriminations à l'embauche**, favorise l'emploi de personnes diplômées sur des territoires non-privilegiés (milieu rural, banlieue, quartier populaire). 20.000 recrutements de profils expérimentés en 15 ans

→ **300% de chances en moins qu'un candidat** qui évolue dans un milieu privilégié par manque de réseau, discriminations

Les discriminations, pour la plupart, sont **inconscientes** mais **stéréotypes et certains biais** agissent sur nous lors du processus de recrutement

→ nécessité d'être outillé avec une **grille d'entretien** qui répertorie les compétences-clés **pour limiter sa subjectivité**

→ former au **recrutement et management inclusif**

→ **moins il y a de critères, plus vous aurez une diversité de profils** qui vont candidater → définition des besoins : si certains critères ne sont pas primordiaux, ils peuvent empêcher certaines personnes de postuler / se projeter dans la fiche de poste

→ communiquer sur les **valeurs que vous portez** en thème d'inclusion peut permettre de **lever des potentiels mécanismes d'autocensure** (par exemple, sur une offre d'emploi H/F/NB, important pour des personnes qui ne se considèrent ni homme ni femme de se sentir concernées, même chose pour la diversité ethnoraciale)

→ **visibiliser les offres d'emploi**, les diffuser dans des réseaux divers pour **limiter la cooptation**

→ **onboarding / intégration** : le système de **mentorat** par des personnes expérimentées peut être intéressant ou via la **formation**

→ **identifier les lieux de formations** dans des territoires moins privilégiés, se mettre en relation avec eux, diffuser les offres de stage aux personnes en charge des relations entreprises

Mozaïk RH est convaincu des **rôles que peuvent avoir le cinéma et la culture pour inspirer d'autres secteurs** d'activité

[Mosaïk talents](#) : job board gratuit, qui met en relation des offres et des projets de candidats

Partie 2 - partage d'expériences / diversifier son public

- 1) Camille, animatrice socio-culturelle dans un centre social (MVC Bayonne centre-ville), partage une expérience passée avec le **dispositif Regards jeunes sur le cinéma**, qui a permis d'emmener des jeunes 14-18 ans au **festival de Cannes** pendant 5 jours (pour 200 euros grâce à une aide)

Selon elle, inviter des jeunes à un festival sur une séance, ce n'est **pas un accompagnement culturel**, pour eux c'est comme aller au cinéma. Camille recommande plutôt un parcours global, un travail en amont en allant à la rencontre de professionnels du cinéma par exemple. **Pour les intégrer à un festival, il ne suffit pas de les inviter à une séance.**

Pour eux, terrible choc d'aller à Cannes puisque certains n'avaient jamais changé de ville. L'un d'entre eux habitait à 20 min de Rennes et n'était jamais allé à Rennes. Tous se sont retrouvés propulsés au festival de Cannes, ils n'avaient jamais mis de robe ou de smoking, pour la plupart, ça a été un choc culturel

Pour permettre à ce genre de pratiques de se démocratiser :

→ **Se rapprocher des centres sociaux**, il y a des professionnels qui ont envie d'aller plus loin mais qui n'ont parfois pas les bons contacts

→ **Être plus accessible** car les publics empêchés se sentent **éloignés des institutions**. Par exemple, quand Camille se rend aux sorties de collèges/lycées pour promouvoir les projets de la MVC, elle ne se présente pas comme animatrice socio-culturelle, elle dit : « Je m'appelle Camille, je te donne mon contact si un jour t'as envie de faire un projet, tu peux venir me voir »

- 2) Sylvie et Véronique sont deux professeurs de BTS SAM (support à l'action managériale) à Paris. Depuis trois ans, elles sont **partenaires du FBAL qui accueille des élèves de 19 à 23 ans en stage**, pour la plupart issus de **milieux défavorisés**

Les professeurs travaillent avec les élèves sur plusieurs matières en amont du festival : géographie, histoire, espagnol, anglais, économie, ou encore sur la thématique annuelle de CGE (cette année le repas).

Depuis trois ans, les élèves sont assignés par le festival essentiellement à l'accueil du public. Cette année, ils ont même géré la vente et la caisse sur les deux sites (Gare du Midi et Casino) en quasi totale autonomie. Certains ont également participé à la

gestion du plan de salle et l'accueil du public dans les salles, accompagnés d'un contrôleur professionnel salarié pour des questions de sécurité.

→ Ces missions entrent dans le cadre des **compétences à valider pour leur BTS**

→ En plus des compétences professionnelles, cela leur apporte un **savoir-être** : courtoisie en toutes circonstances en échangeant avec les festivaliers, tenue vestimentaire professionnelle, échange avec des collègues, etc.

→ et une **ouverture culturelle évidente** puisqu'ils ont accès aux projections, doivent aller voir une dizaine de films sur lesquels ils ont travaillé en cours. Parmi eux, des élèves qui ne sont jamais partis plusieurs jours de chez eux. L'année dernière, l'un d'entre eux n'avait jamais vu la mer.

→ Pour le festival, c'est un **vrai atout** de les avoir, nous avons eu des retours positifs de la part des festivaliers, même si cela demande **de la gestion et de l'administratif** (gestion des plannings, jour de repos, nombre d'heures maximum, etc.)

3) Mamadou et Yasmine, chargés de communication aux Ateliers Médicis

Créés il y a 20 ans à la suite des émeutes de 2005 à Clichy-sous-Bois, les Ateliers Médicis s'attachent à faire **émerger des voix artistiques nouvelles, diverses**, et à **accompagner des artistes aux langages singuliers et contemporains**. Ils accueillent en **résidence** des artistes de toutes les disciplines et soutiennent la **création d'œuvres pensées en lien avec les territoires**. Ils favorisent ou organisent la **rencontre entre les artistes et les habitants**. **Diversifier ses publics**, c'est l'essence-même des Ateliers Médicis.

Tout comme Camille, Yasmine développe un lien fort avec les habitants, sans forcément nommer l'institution pour laquelle elle travaille : « Yasmine la personne qui travaille dans le bâtiment rouge dans lequel mon frère fait des cours de manga » car **les publics éloignés ont souvent des réticences avec les institutions, l'aspect institutionnel peut freiner certains publics qui ne se sentent pas légitimes**, alors que **si le rapport interpersonnel est privilégié, les barrières tombent**

→ **créer des ponts** entre la **proposition culturelle et les publics éloignés**, accompagnement terrain avec ces publics, faciliter l'accès et la compréhension de ce qu'on est, échange réciproque, réduire tous les freins (transports, prix, etc.)

→ **programmation faite en collaboration avec les habitants** de Clichy-Montfermeil + **avec des élèves d'une section professionnelle**, pour qu'ils apprennent à **sélectionner des artistes**, des films et qu'**ils se sentent concernés**, inciter les gens à développer leur propre culture