

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

Les effets d'une participation au Collectif « Elles Font Des Films » en tant que femme cinéaste en Belgique francophone

Auteure : Jessica MARTINEZ

Promoteur : John CULTIAUX

Lectrices : Mathilde COLLIN et Ariane ESTENNE

Année académique 2023-2024

Master en sciences politiques, économiques et sociales

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

Les effets d'une participation au Collectif « Elles Font Des Films » en tant que femme cinéaste en Belgique francophone

Auteure : Jessica MARTINEZ

Promoteur : John CULTIAUX

Lectrices : Mathilde COLLIN et Ariane ESTENNE

Année académique 2023-2024

Master en sciences politiques, économiques et sociales

"C'est un slogan féministe qui dit qu'une femme sans homme c'est comme un poisson sans bicyclette. Ça nous faisait sourire parce que ça veut juste dire qu'il y a une absurdité à toujours définir la femme à travers les hommes. La femme n'a pas besoin d'être définie par les hommes, ce sont deux entités séparées et différentes"

Amandine Châtelain

Remerciements

Le parcours de la rédaction de mon mémoire n'a pas été conventionnel et j'ai dû relever plusieurs défis. Pourtant, j'ai reçu soutien et encouragements constants de ma Commission pour continuer et aller jusqu'au bout. Je remercie particulièrement John Cultiaux qui a pris de son temps, même en vacances, pour me lire et me faire des retours constructifs dès que je le sollicitais. Je remercie Mathilde Collin d'avoir réussi à me remettre sur la bonne voie lorsque je m'éparpillais et pour son soutien administratif. Et je remercie pleinement Ariane Estenne d'avoir lu plusieurs versions de mon mémoire et d'avoir été l'une des premières à m'accompagner. Enfin, je les remercie tous les trois pour leur bienveillance et leur flexibilité.

Je remercie également l'ensemble de l'équipe pédagogique et administrative de la FOPES. En particulier, Chloé Deltour, ma coordinatrice à la formation, d'avoir eu la patience de m'écouter et de m'avoir redonné confiance lorsque je me démobilisais. Et puis aussi, Anne-Hélène Pilon d'avoir accepté tous nos rendez-vous et de m'avoir accompagnée tout au long de mon cheminement.

J'adresse de sincères remerciements à Anne pour sa relecture attentive, ses commentaires, ses corrections, son temps et son énergie. Anaïs, pour ses lectures, son expertise sur le sujet, ses messages d'encouragement et ses commentaires pertinents. Merci à Aurore pour sa relecture finale pour les dernières tournures de phrases et suppression des coquilles.

Je remercie mon amie Zoé qui s'est improvisée postière de dernière minute pour livrer mon mémoire en version papier à la bonne date au bureau de la FOPES.

Merci à tou.te.s les membres du Collectif d'avoir accepté de répondre à mes entretiens et de me livrer une partie importante de leur intimité. Ainsi que ceux qui n'ont pu se libérer mais qui ont répondu à mes demandes avec bienveillance.

Et la personne que je remercie par-dessus tout, c'est mon partenaire, le futur papa de notre enfant, Cyrille, qui m'a soutenue pendant les études avec mes hauts et mes bas, qui a corrigé parfois en dernière minute mes travaux, qui m'a poussée dans mes retranchements et surtout qui m'a encouragée jusqu'au dernier jour.

Jessica

Table des matières

Introduction	9
Pourquoi ce mémoire ?	9
Les objectifs de la recherche	10
La question de recherche	11
Présentation du développement du mémoire.....	11
 Chapitre 1 : Problématisation	13
1.1. Le secteur du cinéma	13
1.1.1. Comment réalise-t-on un film ?	13
1.1.2. Les postes-clefs étudiés dans ce mémoire.....	13
1.2. Les inégalités de genre dans le secteur du cinéma francophone	14
1.2.1. La répartition de réussite entre les hommes et les femmes à la sortie des écoles de cinéma en Belgique francophone	15
1.2.2. La répartition hommes/femmes dans les postes dits « porteurs » d'un projet (réalisation, scénario, production).....	17
1.2.3. La répartition hommes/femmes dans les métiers techniques	18
1.3. Focus sur le Collectif « Elles Font Des Films ».....	20
1.3.1. Naissance et présentation.....	20
1.3.2. Organisation du Collectif.....	23
1.3.3. Période du terrain d'étude.....	23
 Chapitre 2 : Cadre théorique	24
2.1. Les inégalités de genre au travail.....	24
2.1.1. Introduction.....	24
2.1.2. Les difficultés d'accès à l'emploi.....	26
2.1.3. Les discriminations et le sexisme au quotidien	27
2.1.4. La négation de qualifications de femmes.....	27
2.1.5. Le plafond de verre.....	28
2.1.6. Les ségrégations verticale et horizontale.....	30
2.2. Invisibilisation/visibilisation	30
2.3. Le travail en réseau.....	31
2.3.1. La définition du travail en réseau	31
2.3.2. Les conditions pour travailler en réseau	32
2.3.3. Comment créer un réseau ?	33
2.3.4. Les types de réseaux.....	34

2.3.5.	Les complications possibles d'un travail en réseau	34
2.4.	L'engagement militant	36
2.4.1.	Introduction de l'engagement et du travail militant.....	36
2.4.2.	Une forte identité sociale	37
2.4.3.	Notion de carrière.....	38
2.4.4.	L'engagement militant féministe.....	39
2.5.	Conclusion et liens entre les concepts	39
Chapitre 3 : Méthodologie.....		41
3.1.	Une approche qualitative et inductive fondée sur les « référents interprétatifs initiaux ».....	41
3.2.	Première phase : collecter les données	41
3.2.1.	Définition de l'approche qualitative	41
3.2.2.	Échantillon pour les entretiens	42
3.2.3.	Choix pour les entretiens : l'entretien compréhensif.....	42
3.2.4.	Le guide d'entretien (Annexe 1).....	43
3.3.	Deuxième phase : analyser les données.....	43
3.3.1.	Comment ?	43
3.3.2.	Choix de la méthode : analyse thématique	44
3.3.3.	Terminer le travail.....	47
3.3.4.	La validité des résultats	48
3.4.	Les limites de la démarche	48
3.4.1.	Limites formelles.....	48
3.4.2.	Point de vue situé volontaire.....	49
Chapitre 4 : Résultats des analyses		50
4.1.	Introduction	50
4.2.	Portraits des membres du Collectif interviewées.....	51
4.3.	Quels sont les aspects positifs à s'engager dans EFDF ?	53
4.3.1.	Lutter contre les inégalités de genre	53
4.3.2.	Se Mettre en réseau.....	56
4.3.3.	Légitimité	59
4.3.4.	Rencontres intergénérationnelles.....	60
4.4.	Quel est l'aspect positif pour certaines et négatif pour d'autres à s'engager dans EFDF ?	62
4.4.1.	Accès à l'emploi	62
4.4.2.	Forte identification sociale	64

4.4.3. Carrière militante.....	66
4.5. Quels sont les aspects négatifs à s’engager dans EFDF ?.....	67
4.5.1. Complications de la mise en réseau.....	67
4.5.2. <i>Burn-out</i> ou épuisement militant.....	69
4.6. Conclusion de l’analyse	71
4.7. Arbre thématique.....	73
Conclusion générale	74
Bibliographie	78
Livres.....	78
Articles de revues et chapitres de livres.....	79
Autres documents	81
Documents électroniques	82
Annexe.....	83
Annexe 1 : Guide d’entretien	83

Introduction

Pourquoi ce mémoire ?

Force est de constater, après mes recherches, qu'il n'existe que peu d'études qualitatives ou quantitatives réalisées sur les associations luttant contre l'invisibilisation des femmes techniciennes dans le secteur du cinéma belge francophone. Certaines ont été faites concernant les réalisatrices ou alors la représentation à l'écran des femmes mais quand on s'intéresse aux métiers techniques, c'est plus rare. Avant de reprendre des études à la FOPES, j'ai travaillé dans le domaine du cinéma et de l'audiovisuel. Lorsque j'ai commencé mes recherches pour un sujet de mémoire, j'ai eu envie de combiner les thèmes qui m'intéressaient, c'est-à-dire le cinéma et les études de genre. J'ai assisté à une manifestation pour la lutte contre l'invisibilisation des femmes dans le secteur cinéma en Belgique, lors du FIFF (Festival International du Film Francophone de Namur). Aujourd'hui, il me semble intéressant d'investiguer cette matière pour laquelle de nombreuses informations sont disponibles pour l'Europe ou aux États-Unis mais peu à l'échelle belge.

En Belgique, il existe trois associations de professionnelles de femmes du secteur du cinéma : une en Flandre nommée « WANDA », une du côté francophone appelée « Elles Font Des Films » (EFDF) et une à l'échelle nationale « Women in Film and Television » (WFTV). Celle-ci existe à l'échelle européenne dans plusieurs pays sous le même nom, c'est une organisation bien plus structurée, organisée et qui existe depuis plus longtemps que les autres.

Pour ce mémoire, mon choix s'est tourné vers le Collectif EFDF pour plusieurs raisons. Le collectif est assez récent. Il me semble intéressant d'étudier une structure jeune pour comprendre les effets qu'elle peut avoir sur ses membres. J'ai choisi de m'intéresser à une association francophone car le cinéma belge francophone est accessible dans de nombreux pays. Il rencontre plus de succès hors de nos frontières que le cinéma néerlandophone. Pourquoi ne pas avoir choisi d'étudier WFTV ? Le sujet de mémoire serait différent car il traiterait d'une structure de plus grande envergure et de ses rapports avec l'extérieur. Je souhaite rester le plus proche possible des personnes que j'interviewe, de leurs réalités sur le terrain, sans faire de généralités à l'échelle nationale.

Les chiffres que je vais avancer proviennent de deux études menées en Belgique francophone ; une étude réalisée par Engender et Elles Tournent en 2016 couvrant la période de 2010 à 2015 ;

et une autre réalisée par « Elles Font Des Films » sortie en juin 2023 concernant la période de 2010 à 2022.

En Europe, beaucoup d'initiatives voient le jour pour contrer les inégalités et l'invisibilisation des femmes dans le secteur du cinéma. La plupart, ayant obtenu des subventions permettant des actions de plus grandes envergures. Le très médiatisé Collectif français 50/50 présent sur les événements importants du cinéma comme le festival de Cannes mène des actions ayant un impact plus que médiatique. « *Plus récemment, l'action menée par le Collectif 50/50 en 2020, constitué au lendemain de l'affaire Weinstein, a permis en 2018 l'organisation d'Assises de l'égalité au CNC à l'issue desquelles ont été annoncées entre autres la création d'un Observatoire de la parité au CNC, de même que la mise en place d'un bonus parité destiné à inciter une féminisation des principaux postes techniques et artistiques sur un tournage* » (Piccon, 2019, p.78).

Les objectifs de la recherche

Le 22 juin 2023, le Collectif « Elles Font Des Films » a publié la plus grande étude quantitative genrée jamais menée dans le secteur du cinéma belge francophone portant sur 614 films produits par la FWB (Fédération Wallonie-Bruxelles) et soutenus en production ou coproduction par le centre du cinéma et de l'audiovisuel (CCA) entre 2012 et 2020. Cette étude a été réalisée avec le soutien de Sarah Sepulchre (professeure à l'UCLouvain).

À la suite de cette étude, je me suis intéressée, plus spécifiquement, à la façon dont les membres vivaient leur participation au Collectif, ce qu'il y avait de positif et de négatif pour elles. J'aimerais comprendre, par exemple, si la mise en réseau des membres d'un Collectif de femmes professionnelles du cinéma pourrait être un facilitateur ou un frein dans la lutte pour la parité de l'accès à l'emploi. Ayant moi-même fait des études dans le secteur du cinéma et travaillé pendant cinq ans dans le milieu de la télévision, j'ai réalisé que les méthodes d'accès à l'emploi ne sont pas traditionnelles. On ne postule pas à une annonce en envoyant son CV et en passant un entretien.

« Les Collectifs comme EFDF réduisent l'invisibilisation des femmes dans le secteur du cinéma, c'est la force du réseau. On est plus fortes. On sait très bien que dans les structures habituelles les femmes ne sont pas là. On représente quand même 52% de la population. C'est pas par petites annonces qu'on trouve un travail dans le cinéma c'est parce qu'on connaît quelqu'un. Il faut donc se faire connaître et ce

sont des réseaux qui sont assez énormes. Les femmes doivent intégrer ce genre de réseau pour avoir du boulot.»

Marion, 60 ans, programmatrice

La question de recherche

Sur base de ce qui a été dit précédemment et des entretiens exploratoires que j'ai réalisés, j'ai formulé cette question de recherche : « ***Quels sont les effets pour les femmes cinéastes d'une participation au Collectif « Elles Font Des Films ? »*** » »

Ma démarche pour répondre à cette question de recherche est inductive. Il y avait certainement des éléments dont je voulais parler et j'avais émis quelques hypothèses préliminaires qui en découlaient. Ensuite, les entretiens exploratoires ont permis d'en valider certaines et surtout, de me donner envie d'explorer ces pistes. Celles-ci se trouvent dans le cadre théorique que j'ai réalisé avant de commencer les entretiens compréhensifs qui m'aideront à donner des éléments de réponse à ma question de recherche.

« Je ne dirais pas que rejoindre le Collectif m'a ouvert des portes dans le sens où j'ai reçu des propositions de travail mais ça m'a donné personnellement beaucoup de force. C'est une force qui me manquait en sortant des études, ça m'a donné de la conviction. C'est aussi plus profond, c'est la rencontre du féminisme. Ce sont toutes les questions d'*empowerment*. Ce qui est fort aussi c'est le partage d'expérience, à la fois pour toi en tant que fille te dire « ok je suis pas la seule ». Là, le réseau est important pour moi, pour échanger nos expériences. Ça pouvait aller dans un sens ou dans un autre, ça me donnait du courage aussi pour déposer en Commission. »

Aurélie, 37 ans, réalisatrice

Présentation du développement du mémoire

Le mémoire se divise en quatre chapitres. Le premier aborde la problématique et explicite les spécificités liées au secteur du cinéma : comment réalise-t-on un film ? Quels sont les métiers ciblés dans le mémoire ? Il amène des études chiffrées liées au sujet de recherche. On remarque que les chiffres au début assez égalitaires ont une tendance à s'inverser au fur et à mesure des étapes de l'obtention d'un emploi. Je présenterai le Collectif étudié, c'est-à-dire, « Elles Font Des Films ». Le deuxième chapitre définit le cadre théorique. Il aborde les inégalités de genre au travail, les concepts d'invisibilisation et de visibilisation, le travail en réseau et de l'engagement militant. Le chapitre trois est uniquement consacré à la méthodologie. J'ai utilisé la méthode qualitative par thématique de Paillé et Muchielli et réalisé des entretiens

compréhensifs selon la méthode de Kauffman. Le dernier chapitre révèle les résultats des analyses faites sur le terrain. Il met en lien le cadre théorique, les entretiens et propose de nouveaux apports théoriques pour compléter ceux existants. L'analyse est séparée en plusieurs parties et contient un descriptif des membres du Collectif interviewées. Un arbre thématique reprend tous les concepts évoqués et les organise en une version discursive de l'analyse de résultats. Sont mis en évidence, les aspects positifs et négatifs d'appartenir à EFDF, dans le but de donner des éléments de réponse à la question de recherche. Pour conclure, j'aborde les sujets non traités ainsi que les limites de ma recherche.

Chapitre 1 : Problématisation

1.1. Le secteur du cinéma

1.1.1. Comment réalise-t-on un film ?

De manière simplifiée, pour qu'un film voit le jour :

- D'abord, le scénario est écrit par un.e réalisat.eur.rice, un.e scénariste ou les deux.
- Ensuite, après avoir trouvé un.e product.eur.rice, le projet est généralement déposé à la Commission de la FW-B pour obtenir des financements. Les films sont mis en compétition les uns contre les autres. Sur une trentaine de films déposés, seulement trois ou quatre sont financés. Si c'est un premier ou un deuxième long métrage, les réalisat.eurs.rices passent devant le premier collège. À partir du troisième long métrage, il faut passer devant le deuxième collège. Au deuxième collège, se trouvent des réalisateurs déjà bien établis dans le cinéma belge comme les Frères Dardennes ou encore Fabrice Du Welz.
- Si le film est financé, le/la product.eur.rice établira un budget et s'occupera de la gestion que ce soit pour les autres demandes de financements ou encore l'établissement d'une équipe. Le secteur du cinéma nécessite beaucoup d'intervenants, ceux-ci ont souvent des carrières mobiles. Pour l'équipe, les choix se font de concert entre les deux protagonistes et peuvent se faire en fonction des affinités professionnelles, personnelles tout en tenant compte de l'aspect financier.

1.1.2. Les postes-clefs étudiés dans ce mémoire

L'étude réalisée par EFDF met en avant 23 postes-clefs dans le secteur du cinéma. Dans cette partie, je vais éclaircir ceux qui pourraient paraître un peu flous. La réalisation d'un film peut se découper en trois temps ; la pré-production, tout ce qui se passe avant le tournage ; la production, c'est-à-dire le tournage ; et la post-production, tout ce qui se passe lorsque le film a été tourné. Je n'aborderai volontairement pas tout ce qui concerne la distribution et la diffusion de films afin de ne pas m'écarter de mon sujet. L'étude réalisée concerne les postes féminins, ils apparaissent donc accordés au féminin dans le texte.

- Dans la pré-production, les postes dits « porteurs » du projet sont la directrice de production et la réalisatrice. La directrice de production va engager une productrice déléguée qui sera la responsable juridique et financière. Une directrice artistique va

planifier, organiser et diriger toute la partie artistique du tournage. Ces postes sont en général présents jusqu'à la dernière étape.

- En production, les postes majeurs sont :
 - la scripte, garante de la continuité du tournage, elle s'assure que les scènes tournées par lieu et non dans l'ordre du scénario auront un sens au montage ;
 - la première assistante réalisatrice élaborant le planning au jour le jour, elle le fait respecter sur le tournage ;
 - la régisseuse générale s'occupant de la logistique (places de parking, trajets, réservations des lieux, catering, autorisations...) ;
 - la directrice de la photo ou cheffe op. garante de la lumière sur le plateau et de la caméra principale ; elle sera secondée par la première assistante caméra s'assurera de la mise au point de cette caméra ;
 - l'ingénieure du son sera secondée par la perchiste.
 - S'ajoutent aussi toutes les cheffes de postes : maquillage, costume, électro (celle qui s'occupe des branchements électriques sur le plateau), machino (celle qui gère la machinerie sur le plateau).
- Dans la post-production, arrivent :
 - les cheffes monteuses image et son ;
 - l'étalonneuse qui s'occupera de la couleur des images après le montage image ;
 - la bruiteuse qui ajoutera des sons pour que tout ce qui se trouve à l'image corresponde à un son reconnaissable ;
 - la superviseuse VFX garante des effets spéciaux lorsqu'il y en a ;
 - la compositrice de musique ;
 - la mixeuse qui arrivera en fin de course pour régler le volume des différents sons et les unifier pour rendre l'écoute plus agréable.

D'autres postes existent sur les plateaux de tournage comme ceux d'accessoiriste, de directrice de casting... ou encore tous les postes en renfort. Les cheffes de poste sont rarement seules et la grandeur des équipes dépend du budget alloué au film. Je ne dispose pas de données quantitatives concernant ces autres postes.

1.2. Les inégalités de genre dans le secteur du cinéma francophone

“La lassitude, année après année, de parler de la sous-représentation des femmes dans le cinéma, nous la ressentons tou.te.s. Pourtant, rappeler les chiffres des femmes cinéastes restera

une nécessité aussi longtemps qu'ils demeureront aussi faibles et qu'elles continueront à "s'évaporer" après chaque nouveau film. En moyenne européenne, si les femmes constituent la moitié des effectifs dans les écoles de cinéma, elles ne sont en effet plus qu'un tiers au moment du premier court métrage, proportion qui passe à un quart pour les premier et deuxième longs métrages, puis à un sixième au moment du troisième long métrage et plus. Toujours au niveau européen, la part des films de réalisatrices est passée entre 2012 et 2021, de 19 à 23,6%, ce qui à ce rythme, pourrait nous permettre d'atteindre la parité...en 2080 !" (Femmes de cinéma, 2023).

1.2.1. La répartition de réussite entre les hommes et les femmes à la sortie des écoles de cinéma en Belgique francophone

L'étude réalisée par Engender et Elles tournent avec les données issues de l'ARES (L'Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur) s'est concentrée sur les trois écoles de cinéma de la Belgique francophone :

- l'INSAS (L'Institut National Supérieur des Arts du Spectacle et des techniques de diffusion)
- l'IAD (Institut des Arts de Diffusion)
- l'INRACI (L'Institut National de Radioélectricité et Cinématographie)

Ces trois écoles majeures du cinéma belge francophone enseignent les métiers techniques du cinéma en Belgique francophone. À l'IAD et l'INSAS, dans toutes les options proposées, il existe un examen d'entrée qui opère une première sélection. En moyenne, pour la section montage, deux tiers des inscrits à l'examen le réussissent et pour l'option réalisation, la moitié.

Ce premier tableau, issu de l'étude de Engender et Elles tournent, illustre la répartition des femmes et des hommes à la sortie des formations de réalisation et de montage-scripte de 2010 à 2014.

Tableau 1 : Les diplômé.e.s par genre dans les bacheliers en option Réalisation et Montage-Scripte à l'INSAS, l'IAD et l'INRACI de 2010 à 2014.

Ecoles Supérieures des Arts							
Montage et scripte				Bachelier réalisation cinéma TV			
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
2013-2014	Wallonie	7	10	17	11	4	15
	Bruxelles	8	4	12	6	4	10
	Total	15	14	29	17	8	25
2012-2013	Wallonie	9	6	15	9	3	12
	Bruxelles	7	3	10	4	3	7
	Total	16	9	25	13	6	19
2011-2012	Wallonie	11	5	16	9	6	15
	Bruxelles	7	2	9	3	2	5
	Total	18	7	25	12	8	20
2010-2011	Wallonie	4	7	11	5	11	16
	Bruxelles	m	m	0	m	m	0
	Total	4	7	11	5	11	16
2009-2010	Wallonie	9	5	14	5	9	14
	Bruxelles	8	1	9	3	3	6
	Total	17	6	23	8	12	20
Total sur 5 ans		70	43	113	55	45	100
% Sur 5 ans		62%	38%		55%	45%	
m = manquant							

Source : Engender et Elles tournent

Ce tableau montre que dans l'option Montage-Scripte, les personnes diplômées sont à 62 % des femmes et 38 % d'hommes. Dans l'option Réalisation, il y a 55 % de femmes et 45 % d'hommes.

Tableau 2 : Les diplômé.e.s en bachelier option Technique de l'Image (direction photo ou chef op.) à l'INRACI entre 2010 et 2014.

Haute école	Technique de l'image		
	Femmes	Hommes	total
2013-2014	19	39	58
2012-2013	19	61	80
2011-2012	24	55	79
2010-2011	29	61	90
2009-2010	28	57	85
Total 5 ans	119	273	392
Sur 5 ans	30%	70%	

Source : Engender et Elles tournent

Ici, l'étude ne concerne que l'INRACI. De ce tableau, on dégage que pour l'option Technique de l'Image (études de direction de la photographie ou chef op), à la sortie des écoles, les hommes sont largement majoritaires avec 70% et 30% pour les femmes.

Après plusieurs demandes et relances adressées aux trois écoles de cinéma afin d'obtenir des chiffres actualisés, je n'ai pas obtenu de réponse de l'INSAS et l'INRACI. L'IAD a accepté de me transférer des données. Cependant, après une analyse approfondie de celles-ci, j'ai dû conclure qu'elles étaient inutilisables sur le plan scientifique.

1.2.2. La répartition hommes/femmes dans les postes dits « porteurs » d'un projet (réalisation, scénario, production)

La systémique de l'invisibilisation des femmes dans les métiers du cinéma peut débuter par les postes à responsabilités dits « porteurs » d'un projet. Selon l'étude de EFDF, seulement un cinquième des longs métrages de fiction initiés et produits en Belgique a été réalisé par des femmes. Si l'on observe des études européennes comme celles réalisées par l'Observatoire européen de l'audiovisuel, les femmes représentent moins d'un réalisateur sur quatre en Europe. En Belgique, les chiffres sont proches des normes européennes actuelles. On remarque que les femmes se dirigent davantage vers les documentaires. *« La part des films réalisés par des équipes majoritairement féminines est plus élevée pour les films documentaires que pour les autres genres cinématographiques, toutes catégories professionnelles confondues »* (Observatoire européen de l'audiovisuel, 2022).

Lorsque l'on s'intéresse aux budgets alloués par le CCA (Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel) en Belgique, c'est encore plus marqué. Sur la période de 2012 à 2020, les

réalisateurs ont obtenu 27.630.453 €. Moins de la moitié, 12.236.905 €, a été alloué aux réalisatrices et 3.302.500 € aux équipes mixtes. « *Les chiffres sont nécessaires pour un premier pas vers la parité car ils mettent en lumière des inégalités systémiques trop souvent invisibles* » (Elles Font Des Films, p. 3, 2023).

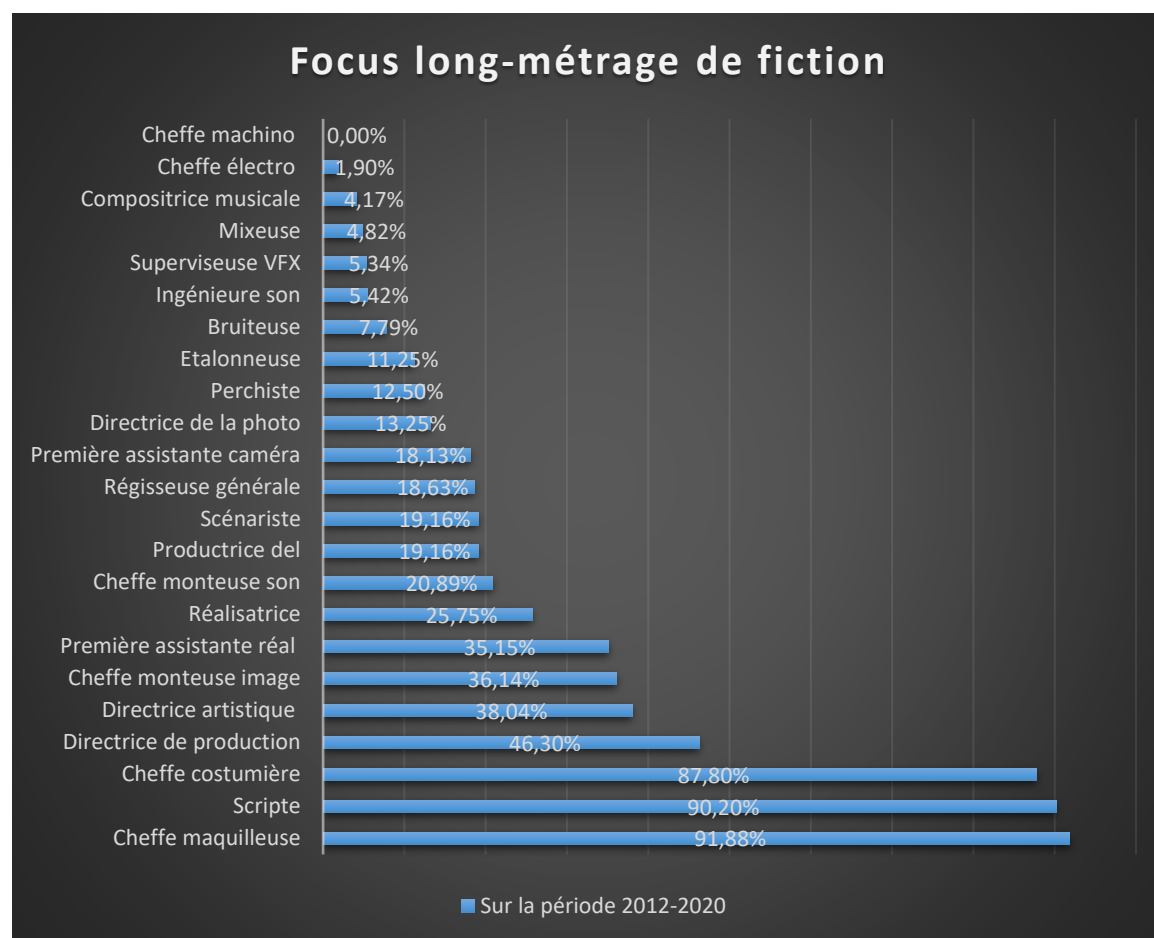
À travers les études, on constate l'existence d'un plafond de verre pour les réalisatrices se matérialisant dès le passage à la Commission de la FW-B. Les femmes éprouvent plus de difficultés à obtenir le financement pour un deuxième voire un troisième long métrage de fiction. Entre 2012 et 2020, une seule réalisatrice a obtenu le soutien du deuxième collège et quatre l'ont obtenu en coréalisation avec des hommes. Des répercussions sur les équipes techniques sont visibles ; lorsqu'une femme réalise, l'équipe est composée de 33% de techniciennes ; lorsqu'un homme réalise, il y a seulement 25% de femmes dans l'équipe. Derrière le plafond de verre des réalisatrices, existe aussi celui des techniciennes. Quelques exemples concrets : seulement trois cheffes op. ont travaillé entre 2012 et 2020 sur des films financés au deuxième collège. De manière générale, ce sont les compositrices de musiques de films et les cheffes op. les moins représentées dans les équipes de film. Le constat reste le même au niveau européen, pour lequel il ressort 10% de cheffes op. et 9% de compositrices.

En France, une étude menée par le CNC (Centre National du Cinéma et de l'image animée) démontre que les femmes réalisatrices obtiennent un budget de 40% de leurs homologues masculins. Les films réalisés par des femmes sont, dès lors, moins ambitieux, ont un casting plus retenu se répercutant sur le nombre d'entrées. En conséquence, ces films restent cloisonnés dans des réalisations plus modestes.

1.2.3. La répartition hommes/femmes dans les métiers techniques

L'étude de EFDF montre bien la polarisation genrée des métiers du cinéma. Vingt-trois postes clefs ont été choisis pour illustrer l'étude. Les postes dits « féminins » (cheffe maquilleuse, scripte et cheffe costumière) sont les seuls postes avec un pourcentage au-dessus de la moyenne.

Tableau 3 : Pourcentage de femmes par fonctions dans les long-métrages de fiction entre 2012 et 2020.

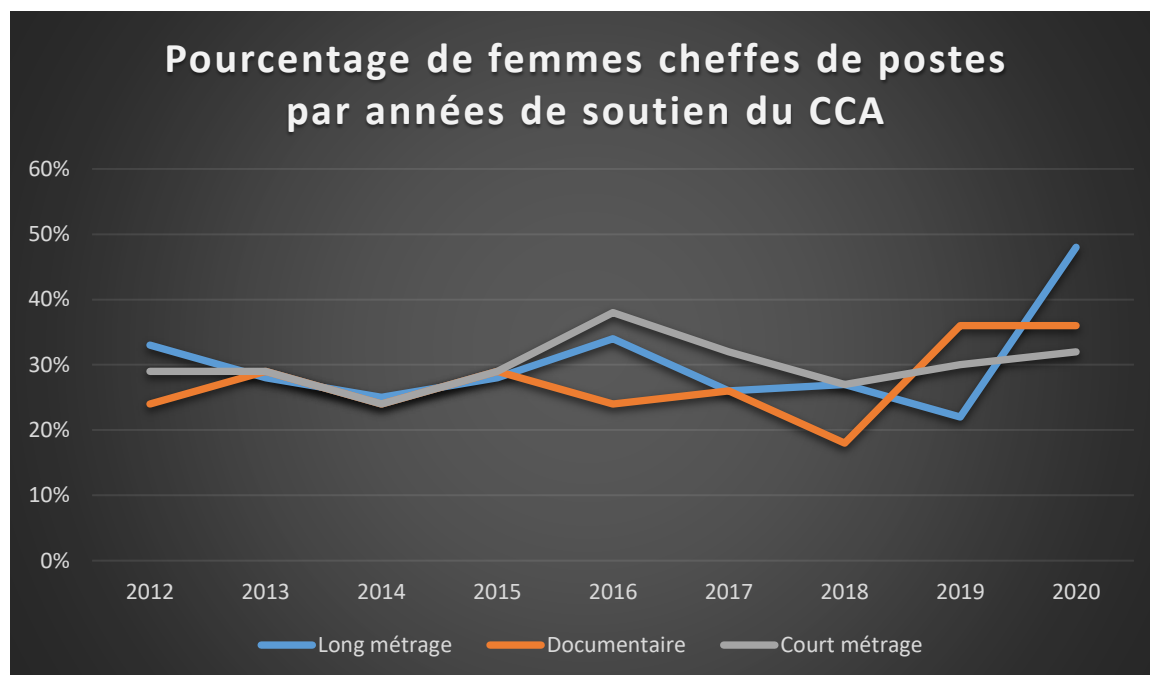


Source : Elles Font Des Films

Beaucoup de stéréotypes sont véhiculés sur les métiers à majorité représentés par des femmes comme celui de monteuse par exemple. Pourtant, l'étude révèle qu'elles sont seulement 36,14% dans ce métier. Les stéréotypes ne reflètent pas nécessairement la réalité du terrain tant en Belgique francophone qu'en Europe.

En ce qui concerne les cheffes de postes, il y a une évolution nette dans les longs métrages de fiction entre 2012 et 2020 qui se rapprochent de la parité.

Tableau 4 : Pourcentage de femmes cheffes de postes par années de soutien du CCA entre 2012 et 2020.



Source : Elles Font Des Films

À travers l'Europe, plusieurs études ont été réalisées pour démontrer le niveau de représentation des femmes dans le secteur du cinéma. Pour le Collectif 50/50, en France : « *La représentation cinématographique n'a, bien entendu, pas vocation à « refléter le réel » : elle le transforme, elle le transfigure, elle le réinvente de manière poétique. Cependant, la représentation cinématographique participe à l'élaboration d'imaginaires du monde social et à la mise en circulation de récits. Ces imaginaires et ces récits peuvent parfois risquer d'enfermer certains groupes sociaux dans des assignations, dans des rôles figés, ou à l'inverse ouvrir l'horizon des possibles et dessiner des voies d'émancipation* » (Cervulle & Lécossais, p.5, 2022).

1.3. Focus sur le Collectif « Elles Font Des Films »

1.3.1. Naissance et présentation

En juin 2017, le Collectif EFDF a vu le jour à la suite de la publication d'une photo titrée « Les cinquante ans du cinéma belge » publiée par le Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de la Fédération Wallonie-Bruxelles Selon le Centre du Cinéma, toutes les personnes influentes du cinéma belge se trouvent sur cette photo. Elle compte quarante et une personnes : trente-cinq hommes pour six femmes.



En réponse à cette publication, la réalisatrice belge, Géraldine Doignon, a initié une contre-photo où plusieurs réalisatrices et cinéastes posent pour montrer qu'elles existent. Le Collectif a démarré de là avec d'autres réalisatrices belges. « *Un droit de réponse qu'on s'est octroyé pour que ne soient pas oubliées celles qu'ils n'avaient pas voulu mettre en lumière [...]* L'idée était vraiment de dire : on ne veut plus de cette situation » (Doignon, 2023, p.18).



© Marie-Françoise Plissart

Environ un an après la photo initiée par Géraldine Doignon, une autre action voit le jour. Lors du Brussels International Film Festival (BRIFF), un appel a été fait par le Collectif pour participer à une manifestation : sur la sélection de trente-deux films, seulement quatre d'entre eux avaient été réalisés par des femmes. Les militantes se sont rendues sur place avec des pancartes pour protester. C'est un des premiers faits marquants orchestré par le Collectif.

« Moi j'étais là dès le début. Très vite, il y a eu le contexte extérieur et social qui nous a amené dans cette dynamique, je vais dire, positive avec l'affaire Weinstein et après avec l'affaire Adèle Haenel. Tout ça nous a nourries, a concrétisé notre ras-le-bol et nous a fédérées. »

Aurélie, 37 ans, réalisatrice

Aujourd'hui, le Collectif compte à peu près deux cents affiliées issues du secteur du cinéma : des réalisatrices, des actrices, des représentantes d'autres professions de l'industrie audiovisuelle (distributrices, productrices, programmatrices) ou des techniciennes. Leur combat principal est la suppression du sexisme lors de toutes les étapes de la filière cinématographique, de l'écriture à la diffusion. « *Elles œuvrent à un cinéma qui donne voix et voie aux femmes et à toutes les personnes minorisées. Un cinéma d'émancipation qui déploie de nouveaux imaginaires et récits, et laisse place à d'autres manières de les produire* » (Extrait du manifeste de EFDF disponible sur le site ellesfontdesfilms.be).

Beaucoup d'actions et d'outils ont vu le jour depuis la création du Collectif en 2017. Que ce soit l'organisation de formations, les publications, le livre blanc ou les cellules d'écoute. Le contact avec les pouvoirs publics est maintenu pour obtenir des résultats à leurs actions. Grâce à EFDF, la plus grande étude genrée du secteur sur le territoire belge a vu le jour : « *Devant et derrière la caméra, elles font des films - Étude des productions audiovisuelles belges francophones sur une décennie* ». Des formations « *Agir contre les violences sexistes et sexuelles dans l'audiovisuel belge francophone* » sont données aux producteur.rice.s belges. La création d'une plateforme intitulée « *Le générique* » est en cours de construction. Ce sera un outil qui mettra en avant des fiches de présentation pour les réalisatrices et techniciennes du secteur du cinéma belge.

« *Trop de femmes quittent ce milieu pour se protéger. Parce que ce milieu est sexiste et les conditions de tournage fragilisent les femmes et augmentent les facteurs de risques. Aussi parce que la maternité donne un sérieux coup de frein aux carrières. Les films de femmes trouvent aussi moins facilement de producteurs, de diffuseurs* » (Doignon, 2023, p.18).

1.3.2. Organisation du Collectif

Le Collectif a un mode d'organisation idéalement basé sur l'horizontalité. Une grande importance est donnée afin que toutes les membres puissent prendre la parole et se sentir sur un même pied d'égalité, indépendamment de leur carrière, leur âge et leurs expériences.

« Toutes nos réunions se passent comme ça et c'est ça qui est super chouette à EFDF, quand tu viens à une réunion en AG, tu es vite prise dans un truc où tu te sens égale. Et ça, comparé à d'autres réunions que j'ai faites en étant dans d'autres associations avec des mecs qui prennent beaucoup la parole, ça change énormément, et moi j'adore. »

Aurélie, 37 ans, réalisatrice

Une charte a été rédigée par les membres. Elles se réunissent une fois par mois sous la forme d'assemblées générales (AG) organisées par les membres. À chaque AG, trois membres occupent les positions suivantes : animatrice, gestionnaire du temps et rédactrice du PV. Des groupes de travail ont été mis en place afin d'exploiter les spécialités et les centres d'intérêt des membres pour avancer sur des dossiers précis. Le Collectif est non-mixte tout comme les AG.

« Nos réunions se font en non-mixité. Une non-mixité choisie mais c'est un débat assez continu dans le Collectif. Un jour peut-être on pourra ouvrir à la mixité, mais ça fait longtemps qu'on n'en a plus discuté entre nous avec les filles. »

Aurélie, 37 ans, réalisatrice

1.3.3. Période du terrain d'étude

Dans le secteur du cinéma, le temps peut paraître distendu. Pour qu'un film voie le jour, il faut plusieurs années entre l'écriture du scénario et la distribution dans les salles. Le Collectif lutte contre l'invisibilisation des femmes dans le secteur. Afin de mieux comprendre les effets pour des femmes cinéastes, il m'a paru évident de baser mon étude sur les années d'activité de l'association, de sa création en 2017 à nos jours.

Chapitre 2 : Cadre théorique

J'ai sélectionné quatre concepts pour le cadre théorique et pour réaliser les entretiens compréhensifs :

- les inégalités de genre au travail,
- l'invisibilisation et la visibilisation,
- la mise en réseau,
- l'engagement militant.

Ces concepts ont émergé de mes recherches et entretiens exploratoires pour composer ma problématisation. Ils représentent des thématiques pertinentes pour apporter des réponses à ma question de recherche : ***Quels sont les effets pour les femmes cinéastes d'une participation au Collectif « Elles Font Des Films ? »***. Ces concepts sont constitués de sous-sections conceptuelles. Ils ont servi de pistes pour la confection du guide d'entretien. À la suite des entretiens et de leur analyse, certains concepts furent validés et d'autres écartés. Une méthodologie précise est décrite au chapitre trois.

2.1. Les inégalités de genre au travail.

Dans cette première partie, je m'intéresse d'un point de vue global aux inégalités de genre au travail en établissant des liens avec le secteur du cinéma. Le sujet est important pour apporter des éléments de réponse à ma question de recherche et comprendre les enjeux liés à une adhésion à un Collectif de militance féministe.

2.1.1. Introduction

Pour analyser l'influence du travail sur les femmes dans le secteur du cinéma, il est essentiel de retracer historiquement l'origine de ces inégalités et pourquoi elles perdurent encore aujourd'hui. D'après Dorion, un des premiers freins pour pallier cette problématique est le « mythe de l'égalité déjà-là ». Selon Bereni, dès les années 1960, plusieurs courants féministes ont mis en avant l'importance du travail domestique. Deux courants se distinguent ; l'un, plus traditionnel, regroupant les femmes au foyer rejetant la lecture stigmatisante du travail domestique promue par le libéralisme et luttant pour sa valorisation économique et sociale ; l'autre, les féministes matérialistes et marxistes, plaçant cette problématique au cœur d'une réflexion plus large sur l'oppression des femmes. Bien que les courants féministes aient des

opinions différentes, tous s'accordent pour dire que l'invisibilisation du travail des femmes dans la sphère privée est un problème. J'ai choisi l'approche matérialiste du féminisme pour ma recherche.

Les inégalités de genre au travail viennent, d'après Bereni, de deux sources ; d'une part, la division sexuée du travail ; et d'autre part, celle des normes organisationnelles au prisme du genre. De manière assez simple, la division sexuée du travail est résumée par l'idée que le travail reproductif concerne les femmes alors que le travail productif est associé aux hommes. Avant les années soixante, les femmes n'étaient pas considérées dans le système économique. Par la suite, des luttes ont été menées pour intégrer le travail domestique, souvent réalisé par des femmes, dans l'activité économique. *« Pour les sociologues, l'analyse de cette division sexuée du travail constitue une clé essentielle d'élucidation des inégalités de genre dans la sphère professionnelle »* (Bereni, 2020, p. 224). Les travaux de Delphy et Guillaumin confirment cette analyse en les nommant « rapports sociaux de sexe ». Selon eux, ils sont liés selon le « mode de production domestique » pour les hommes et le « sexage » pour les femmes. *« Vouloir articuler production/reproduction signifie travailler simultanément sur deux ensembles de rapports sociaux, rapports de sexe et rapports de classe, que nous nommons respectivement oppression et exploitation »* écrira Danièle Kergoat en avançant, contre les approches qui hiérarchisent les rapports sociaux, qu'*« il n'y a ni front principal, ni ennemi principal »* (Kergoat, 1984, p.210).

La division sexuée du travail est ressentie dans les modalités concrètes de travail : les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes postes. Lorsque c'est le cas, leurs expériences sont différenciées et leurs chances de promotion professionnelle sont inégales. *« Ainsi, alors que les premières analyses féministes du travail domestique ouvraient la voie à une explication des rapports de genre dans la sphère professionnelle par des facteurs "extérieurs" (en l'occurrence, liés à la sphère privée), les analyses plus récentes, centrées sur les organisations, permettent de saisir comment ces dernières ne se contentent pas de reproduire les inégalités définies ailleurs, mais participent activement à leur production »* (Bereni, 2020, p. 224). Étant donné le caractère sectoriel de l'étude, la structure du secteur peut être un élément important à prendre en compte. Il est intéressant de se questionner sur les stéréotypes de genre véhiculés, à quel moment et dans quel contexte.

Ainsi, Bereni met en exergue le fonctionnement des organisations : les normes, les procédures et la culture organisationnelle marquées par des orientations sexuées. Acker insiste sur le rôle

des organisations dans la définition ainsi que la reproduction des rapports de genre à plusieurs niveaux : division inégale du travail, de l'espace, des normes comportementales selon le sexe (les hommes occupent ou occuperont des postes plus prestigieux). La construction de symboles plaçant l'homme dans un rôle de suprématie renforce ainsi les inégalités. Lorsque l'on s'intéresse aux représentations, le concept même « d'emploi » est basé sur le « modèle masculin » : disponibilité, temps plein, absence d'implication dans le travail domestique.

« Ainsi, alors que les premières analyses féministes du travail domestique conduisent à expliquer les inégalités professionnelles par des facteurs « extérieurs » à la sphère professionnelle (en l'occurrence, liés à la sphère privée), les travaux plus récents interrogent le rôle spécifique des organisations de travail dans la (re)production des inégalités » (Bereni, 2020, p.265).

2.1.2. Les difficultés d'accès à l'emploi

Un des éléments principaux des inégalités de genre au travail est l'accès à l'emploi pour les femmes. Bereni remarque qu'il existe une disparité entre les hommes et les femmes, les mères ont une moindre activité que les pères et sont plus souvent soumises à du temps partiel. Les raisons sont les contraintes objectives pesant sur les femmes assignées au travail domestique mais aussi les anticipations normatives en résultant quant à la place des hommes et des femmes dans le travail rémunéré. L'approche féministe n'est pas dans le constat de cette différenciation sexuée mais dans l'intégration de cette différenciation dans un rapport de pouvoir. Le travail « féminin » n'a pas autant de valeur que le travail « masculin ». Kergoat définit cela comme un « rapport social de sexes ». *« Au-delà de la seule identification d'un travail auparavant invisible, la réflexion sur le travail domestique a ainsi constitué, pour le féminisme matérialiste, le fondement d'une théorie de l'oppression des femmes » (Bereni, 2020, p. 228).* Elle ajoute, *« en outre, l'inscription des femmes dans ce mode de production domestique limite leur capacité de participation au marché du travail, ainsi que les modalités de cette dernière » (Bereni, 2020, p. 229).* Le témoignage de l'entretien exploratoire de Salomé illustre ce raisonnement. Il concerne la parité au sein du jury de la Commission FW-B et l'accès pour les femmes au travail.

« Le jury de la Commission est normalement paritaire car c'est obligatoire mais ils (les personnes qui engagent le personnel de la Commission) disent qu'ils ont du mal. C'est marrant, je parlais avec le statisticien en interne du centre du cinéma qui m'a dit : "Ouais, on essaye que les femmes siègent mais elles ne veulent pas." En fait, ce qu'ils ne disent pas c'est : pourquoi est-ce si compliqué de faire siéger les femmes ? C'est plus compliqué d'avoir des femmes qui sont en âge d'être maman et que pour un mec,

visiblement, ce n'est pas un problème d'aller siéger en Commission. Donc tu as soit des femmes plus jeunes, soit des femmes plus âgées. Ce n'est pas un truc ultra rémunéré aussi. C'est compréhensible si la charge mentale repose encore majoritairement sur les femmes qu'elles siègent moins. »

Salomé, 33 ans, réalisatrice

2.1.3. Les discriminations et le sexisme au quotidien

Si ce n'est dans l'accès à l'emploi, c'est sur leur lieu de travail que les femmes peuvent subir des comportements discriminatoires. Néanmoins, ce sexisme repose, selon Dorion, sur des comportements quotidiens qui sont difficilement perceptibles tant ils sont inscrits dans les habitudes. Pourtant les chiffres démontrent que 80% des femmes salariées concèdent devoir faire face à des comportements ou décisions sexistes ayant des répercussions sur leur estime personnelle et leur bien-être au travail. Une femme sur cinq a été victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail. Pourtant, malgré son intégration dans le code du travail, le sexisme demeure un phénomène très peu sanctionné. Plusieurs comportements sont jugés comme discriminatoires envers les femmes comme l'incivilité, l'irrespect et le mépris. Ils passent souvent inaperçus mais sont représentés par un langage avilissant, de couper la parole ou de ne pas la donner ainsi que toute autre démonstration de non-respect de l'autre au travail. Le résultat est le même, faire comprendre à une femme qu'elle n'est pas légitime d'être là.

Selon Bereni, les hommes et les femmes à l'emploi n'occupent régulièrement pas les mêmes postes ni dans les mêmes conditions en subissant par exemple des inégalités salariales. Les analyses sur l'économie et la différence de salaire entre hommes et femmes distinguent les « effets de structure » de ce qui reste « inexpliqué », soit tout ce qui est différencié et ayant un effet discriminatoire malgré l'égalité notable. Dans une analyse plus globale des inégalités, on les nomme discriminations indirectes ou systémiques. Selon Lemièrre et Silvera, la différence entre les salaires des hommes et des femmes exprime une cristallisation statique, à l'instant T, d'inégalités de genre bien plus importantes et nébuleuses dépendant de la structure : temps partiel des femmes, ségrégation sexuée du travail, négation de qualifications de femmes...

2.1.4. La négation de qualifications de femmes

D'après Bereni, les hommes et les femmes occupent des postes différents avec, la plupart du temps, une hiérarchisation. Les métiers « dits » féminins sont plus souvent dévalorisés. Il arrive couramment que des femmes se restreignent à des secteurs ou des catégories professionnelles liés au *care*. Dans le domaine du cinéma, les métiers les plus représentés par des femmes sont

ceux associés au *care*, c'est-à-dire habilleuse, maquilleuse, costumière ou encore scripte. Ce dernier, dont les principales caractéristiques sont la discrétion et l'attention à toute l'équipe, consiste à assister le réalisateur et faire le lien avec tous les postes. Parfois, avant de se concentrer sur la formation ou le diplôme, on va valoriser les qualités définies comme « naturelles » pour une femme. Ce phénomène est nommé « la négation des qualifications de femmes » (Bereni, 2020).

« Au-delà des seuls métiers dont les tâches se rapprochent objectivement du travail domestique, l'analogie avec ce dernier, ainsi que qu'avec les valeurs associées aux femmes dans la sphère privée (minutie, répétitivité, soins, dévouement, souci des autres, patience, mais aussi charme, séduction...) constitue un ressort durable des représentations sociales du travail des femmes, et de l'assignation de ces dernières à certaines tâches » (Bereni, 2020, p. 249). Le "travail émotionnel" est *« l'acte par lequel on essaie de changer le degré ou la qualité d'une émotion ou d'un sentiment »* (Hochschild, 2003, p.39), que ce soit concernant soi-même ou autrui. Il constitue une exigence dans beaucoup de métiers à prédominance féminine mais est ignoré dans l'évaluation des qualifications.

2.1.5. Le plafond de verre

Le « plafond de verre » (Hymowitz & Schellhardt, 1986) est un plafond invisible à travers lequel se heurtent les femmes lorsqu'elles souhaitent une évolution de carrière ou un poste à hautes responsabilités. Ce plafond les empêche de progresser aussi rapidement que les hommes. Dans beaucoup de secteurs, les femmes se raréfient lorsque l'on grimpe dans la hiérarchie, comme le démontrent les chiffres révélés par l'étude quantitative réalisée par « Elles Font Des Films » en 2023.

Guillaume et Pochic font ressortir trois facteurs déterminants du modèle masculin de la progression de carrière :

- des éléments ayant trait aux politiques formelles de gestion de carrière,
- les relations informelles aidant à la progression de carrière,
- d'un point de vue plus symbolique, la version genrée de la vision du manager idéal.

Pour le premier point, le modèle de « *male breadwinner* » (Méda , 2008) dans lequel l'homme est le seul apporteur de revenu du ménage, a un impact sur les progressions de carrière. Les hommes ont plus d'aisance concernant la mobilité géographique que les femmes qui conjuguent vie familiale et professionnelle. S'investir corps et âme dans un travail leur est plus complexe.

De plus, elles rencontrent un frein quant aux normes liées à l'âge de progression de carrière correspondant à la période de maternité. Toutes les femmes perçues par la société comme des mères potentielles sont concernées. Ainsi, selon Dorion, les femmes subissent des discriminations liées à leur genre concernant la maternité, que ce soit en voyant leur travail discrédité ou en essayant un refus quant à la participation à un projet.

« En tout cas pour les réalisatrices, on accorde moins confiance aux femmes à gérer des lourdes équipes et des budgets conséquents, etc. On sait qu'elles ont la charge mentale de la famille. Souvent, elles ont une carrière en deux temps, à partir du moment où elles ont des enfants, ça devient compliqué. D'ailleurs, quand tu parles avec des techniciennes, je pense par exemple à Laure qui est scripte. Pour elle, partir en tournage à l'étranger quand tu as un enfant c'est compliqué. Tu es rapidement limitée. »

Salomé, 33 ans, réalisatrice

Pour le deuxième point, les relations informelles aidant à la progression de carrière sont des mécanismes de développement de réseau et de recherche de soutien du patron, mis en place dans une logique de masculinité. On peut citer ici l'exemple des *Boys' Club* qui représente une forme de réseautage masculine où les hommes s'organisent ensemble et se retrouvent afin de gagner en pouvoir.

Pour le troisième point, la symbolique de la figure idéale du manager est empreinte de qualités assimilées comme étant « naturelles » chez l'homme : l'« ambition », le « tonus », la « dynamique opérationnelle » ou encore le « charisme ». Selon Dorion, la complémentarité des compétences désigne le principe que les hommes et les femmes ont naturellement des capacités différentes. Cette vision est essentialiste, à contrario avec celle constructiviste définissant les différenciations liées au genre comme le résultat de constructions sociales sans rapport avec la nature. Ainsi, lorsque l'on attribue des qualités naturelles à chacun, on peut indirectement cantonner les femmes à certaines fonctions.

Malgré ces constats, il faut reconnaître que certaines femmes percent dans des milieux masculins, bien qu'elles ne renversent pas nécessairement les rapports de genre car mixité ne signifie pas égalité, ni indifférenciation. Le modèle du *male breadwinner* comme norme organisationnelle demande de grands sacrifices aux femmes. La culture de travail masculine est souvent imposée aux femmes, entraînant un harcèlement sexiste quotidien.

2.1.6. Les ségrégations verticale et horizontale

La progression des femmes sur le marché du travail a été accompagnée, d'après Bereni, d'une ségrégation sexuée. Certains domaines sont très féminisés et d'autres très masculinisés, les femmes restent concentrées dans un nombre restreint de métiers. En 2013, l'indice de ségrégation professionnelle s'élevait à 51,6%. Ce pourcentage de femmes devrait, dès lors, changer de métier pour tendre vers une répartition égalitaire des femmes et des hommes. Cette répartition va de pair avec des inégalités structurelles. « *En d'autres termes, la ségrégation sexuée du marché du travail n'est pas seulement "horizontale" (hommes et femmes occupent des métiers et secteurs d'activité différents), mais aussi "verticale" (les hommes dominent dans les secteurs professionnels les plus rémunérateurs et socialement prestigieux)* » (Bereni, 2020, p.244). Lorsque l'on regarde les chiffres transmis par EFDF, on réalise en effet, que les femmes représentent un grand pourcentage dans les métiers dits « féminins » du cinéma et que la tendance s'inverse lorsque l'on se dirige vers des métiers dits « masculins ».

2.2. Invisibilisation/visibilisation

L'un des principaux combats d'« Elles Font Des Films » est la lutte contre l'invisibilisation des femmes et des personnes minorisées dans le secteur du cinéma. Les causes possibles ont été définies dans le point précédent mais qu'en est-il de la notion d'invisibilisation ? Est-ce que s'investir dans un Collectif féministe ne permet-il pas une certaine visibilisation des femmes dans le secteur ? Des actions comme la signature de la charte 50/50 (pour la visibilité dans les festivals) en 2018 au FIFF, n'est-elle pas un moyen de rendre les femmes cinéastes visibles ?

Selon Krinsky et Simonet, ce sont aux féministes que nous devons les premières analyses du terme « travail invisible ». Ces analyses ont démontré que les frontières du travail sont flexibles et qu'elles sont le produit de rapports sociaux et de rapports de force. L'invisibilisation et la visibilisation sont deux processus liés historiquement et sociologiquement. « *Si le travail salarié des femmes n'est pas à strictement parler invisible, il est, en de nombreuses dimensions – à la fois juridiques, économiques, sociales et même symboliques – invisibilisé : dénié parfois, euphémisé souvent, et jamais reconnu à sa juste valeur* » (Krinsky & Simonet, 2012, p.8). La notion de travail invisible sort de la sphère domestique pour dévoiler et remettre en question toutes les formes de dévalorisation du travail des femmes. « *Le travail invisible ou invisibilisé a surtout été pensé et analysé comme un travail dévalorisé et associé à des catégories sociales dominées* » (Krinsky & Simonet, 2012, p.15). Ainsi, dès le départ, même dans les fonctions

mixtes, les femmes peuvent se sentir dévalorisées. Cela pourrait entraîner une démotivation de la part des femmes cinéastes pour continuer leur fonction principale en se restreignant à des catégories de métier qui ne sont pas les leurs.

2.3. Le travail en réseau

J'ai décidé de mobiliser la théorie de la mise en réseau car, selon moi, c'est un des éléments centraux qui motive les personnes à rejoindre un Collectif de secteur comme « Elles Font Des Films ». En effet, outre l'engagement militant fort, c'est un lieu où les personnes peuvent se rencontrer, communiquer, créer du lien. Le secteur du cinéma est particulier, il contraint ses travailleur.euse.s à innover pour pallier certaines problématiques par leurs propres moyens. Ce genre d'association dépasse donc les limites d'un mouvement social plus conventionnel.

2.3.1. La définition du travail en réseau

Selon Cultiaux, la modification des métiers actuels implique des évolutions dans les logiques de travail dans tous les secteurs de la vie économique et sociale. Il constituerait un nouveau paradigme dominant de l'action publique (Franssens et al., 2007) selon lequel les organisations privées ou publiques devraient s'inspirer pour repenser leur fonctionnement sous une forme moins hiérarchisée et plus horizontale avec une plus grande participation des travailleur.euse.s.

Les réseaux pourraient être mobilisés pour différentes raisons :

- coordonner certains publics cibles,
- mutualiser des moyens,
- faire circuler des connaissances et des compétences,
- soutenir les réflexions pluridisciplinaires, produire des outils d'intervention innovants,
- générer de nouvelles opportunités,
- élaborer des recommandations politiques.

« En premier lieu, le réseau permettrait de mieux articuler des expertises plurielles et donc de mieux répondre à la complexité de certaines situations d'intervention. En deuxième lieu, il est un outil de maillage, de reconstruction d'un lien social dont l'absence peut affecter le bénéficiaire comme le professionnel. En troisième lieu, dans un contexte de crise budgétaire et d'austérité, le réseau favoriserait une meilleure mutualisation des ressources et, à travers une action mieux concertée entre partenaires associatifs et politiques, participerait d'une plus

grande efficacité de l'action publique. Enfin, le réseau permettrait, en raison de son horizontalité, de mieux répondre aux finalités d'inclusion » (Cultiaux, 2018, p.11).

2.3.2. Les conditions pour travailler en réseau

Le réseau, d'après Cultiaux, commence par un besoin qui fait sens pour les personnes concernées. Il va favoriser la mise en relation de personnes dont les compétences, les connaissances ou habiletés sont spécialisées dans une autre fonction que la leur. Dans certains cas, il va aussi permettre un travail de rééquilibrage pour pallier certaines problématiques. Ainsi, se mettre en réseau permet de lutter contre un isolement social ou professionnel grâce à un système de maillage où le contexte de vie des participants se voit amélioré grâce à des relations positives et pertinentes.

« Ça me donnait du courage aussi pour déposer en Commission. On se faisait des lectures entre nous avec Gaëlle, Aurore et Anne. On a fait une collection de films, c'était chouette car on a été au FIFF et à Mons ensemble. Il y a eu un regain de dynamisme autour de ça. »

Aurélie, 37 ans, réalisatrice

Le travail en réseau permet également de partager sur le travail et de réduire la charge de chacun. Ceux qui le pratiquent se transmettent des savoirs les uns aux autres, développent de nouvelles approches et pratiques, partagent une culture de métier et voient éventuellement leurs difficultés professionnelles s'estomper. Tous ces thèmes sont des aspects qui pourraient être abordés par les membres du Collectif que je vais interviewer. Selon Herzeberg, que ce soit pour le « partage social » ou la « solidarité », le fait de pouvoir partager entre pairs sur des tensions vécues au quotidien fait partie des « facteurs valorisants » favorisant l'engagement et la satisfaction. D'après Kauffmann et Beehr, il est observé comme une « source intra-organisationnelle de soutien cognitif et de soutien affectif » contribuant à la réduction du stress au travail. De plus, le réseau est la réponse la plus pratique à l'enjeu, très médiatisé, de l'inclusion.

« Des acteurs mobilisent des relations qu'ils ont avec d'autres acteurs, dans le but d'exercer du contrôle [...] par rapport à des acteurs-cibles. [...] La mobilisation peut se faire à l'intérieur d'une organisation ou d'une collectivité, ou encore elle peut impliquer des acteurs appartenant à plus d'une organisation ou à plus d'une collectivité » (Lemieux, 1999, p.77). Cela peut amener à la création d'un mémorandum ou d'une critique sur une politique en particulier. Lemieux parle de « réseaux concernant les politiques publiques », lorsqu'elle parle des « réseaux qui

visent à la transmission de ressources, et en particulier de l'information, dans leur environnement interne » et dont les participants « *se préoccupent de la mise en ordre de la variété dans un environnement intra-sociétal ou extra-sociétal du système politique, ou encore dans le système politique lui-même* » (Lemieux, 1999, p.101). Cette thématique pourra être également abordée avec les membres d'EFDF car elles ont mené plusieurs actions politiques.

2.3.3. Comment créer un réseau ?

Je pense qu'il est intéressant de revenir brièvement sur les éléments essentiels à la création d'un réseau afin de comprendre les problématiques qui pourraient en découler. Cette définition complète donnera des éléments d'analyse utiles pour les entretiens, même si l'opérationnalisation du réseau en tant que telle n'est pas traitée dans le guide d'entretien.

Selon Cultiaux, le processus de mise en réseau a une durée extensible en fonction des situations et est composé de deux phases principales ; d'une part, il nécessite une forme de réciprocité et d'intérêt venant des parties prenantes ; d'autre part, un degré de formalisation s'établit pour solidifier le lien entre les partenaires. « *Une multitude de raisons peuvent amener des professionnels issus d'institutions ou de secteurs différents à nouer des contacts, à se coordonner, voire à lier leur sort de façon plus ou moins formelle* » (Cultiaux, 2018, p. 27).

En sociologie de la traduction interprétée par Amblard et al., il est essentiel que la formalisation définisse ce qui unit et ce qui sépare. Une mise en place opérationnelle est primordiale. Il est nécessaire d'identifier les nouveaux espaces et d'aménager les lieux « *où se créent des sémantiques communes, où l'on puisse se parler, négocier* » (Genard, 2003, p.48). Il faut donc laisser une place à la controverse plutôt que de l'éviter et la nier. Cela va au-delà d'un constat partagé et d'une volonté commune de travailler en réseau. Cependant, les points de vue doivent converger. « *Il faut donner la possibilité à tous les membres du réseau de formuler et d'exprimer leur vision du problème, ces enjeux et les modes de résolution que l'on préconise [...]. Il ne s'agit pas simplement de faire part de ces différences mais bien de garantir une compréhension réelle de chacun* » (Bartholome, 2008, p.2). « Faire du réseautage » c'est mettre en lien des personnes avec des réalités différentes dans leurs secteurs respectifs et leur permettre une meilleure compréhension des enjeux de l'autre. Dans le cas du secteur du cinéma, on dira plutôt que ce n'est pas lié aux secteurs respectifs mais plutôt aux professions respectives. Une entraide mutuelle va pouvoir se créer. D'autant plus, que dans EFDF, il y a plusieurs niveaux de hiérarchie qui sont mises sur le même pied d'égalité.

2.3.4. Les types de réseaux

Selon la typologie de Fastrès, il existe trois types de travail en réseau :

- Le premier est basé sur les bénéficiaires. Il n'est pas intéressant pour cette recherche.
- Le deuxième met en son centre la réflexion sur les pratiques. Ce réseau tente de trouver des solutions à des problématiques connues, à mettre en lien des personnes avec des expériences similaires afin de lutter contre l'isolement et permettre d'atteindre un but commun.
- Le troisième est axé sur les projets concrets nécessitant une mutualisation des moyens. Ici, les membres réfléchissent à des stratégies ou des recommandations, le but est d'obtenir des résultats. Ce type de réseau peut être la suite logique du deuxième, c'est le cas ici pour le Collectif. Néanmoins, le passage de la réflexion et la mutualisation à l'action peut parfois apporter son lot de complications.

2.3.5. Les complications possibles d'un travail en réseau

D'après Cultiaux, il existe quatre principales catégories de complications liées au travail en réseau.

- L'enjeu politique : le travail en réseau se fait dans un contexte social, politique et institutionnel.
- Les questions d'opérationnalisation du réseau.
- La question de la pérennisation du réseau et de sa potentielle rigidification s'il n'est pas assez flexible.
- Les questions d'éthique constituées par des groupes pour des problématiques interpersonnelles.

D'abord, en Belgique, l'action publique est financée par des fonds publics. Il en est ainsi pour le secteur du cinéma. Les personnes concernées et les institutions sont donc en tension par « *la reproduction ou le renouvellement des mondes vécus dans des espaces publics de plus en plus légitimes, et la nécessité de tenir compte des contraintes de plus en plus grandes et complexes des systèmes économiques et des systèmes politico-administratifs* » (Eme, 2001, p.41). Ils sont ainsi contraints, sur le plan technico-fonctionnel « *à s'inscrire de manière croissante dans une logique instrumentale et à se confronter aux attentes fortes qui s'y expriment en termes de rationalisation et de professionnalisation, tant du côté des financeurs que de celui des usagers et parfois des travailleurs* » (Cultiaux, 2018, p.64). Le politique montre un intérêt pour le travail

en réseau car il le met en lien avec les politiques d'inclusion sociales. Pourtant, beaucoup d'obstacles sur le plan administratif ou politique sont mis sur le chemin des personnes qui le pratiquent.

Ensuite, l'un des obstacles concerne les aspects plus organisationnels et la gestion du quotidien. S'occuper d'un réseau comme il se doit, en l'animant, y participant, le développant, demande un investissement collectif et individuel important pendant toute son existence, même si les aspirations du début ont diminué. C'est encore plus important, lorsqu'il s'élargit et demande des adaptations fréquentes concernant la mobilité des fonctions des participant.e.s et la nécessité de mettre en place des niveaux de pouvoir. Chaque partenaire a une manière de s'investir et un rythme de travail différent. La qualité des relations interpersonnelles est donc essentielle pour établir de la confiance et de la reconnaissance, indispensable au travail en réseau.

Après, le *turnover* est élevé dans certains secteurs comme celui du cinéma. Lorsque les conditions de travail ne sont pas adaptées, l'engagement fort des partenaires ne se maintient pas. Pourtant, la pérennité du réseau dépend de l'engagement individuel :

- dans le partage de l'information,
- dans la prévention et la résolution de conflit,
- dans la qualité du système formé par les partenaires du réseau.

Les relations humaines sont complexes. Le réseau ne peut pas reposer sur la bonne volonté de quelques personnes. Dans ces conditions, la mobilité peut constituer un atout. Lorsque l'on s'engage dans un Collectif militant en tant que cinéaste, nos disponibilités varient en fonction des projets professionnels du moment.

Pour terminer, la formalisation organisationnelle du réseau ne doit pas être trop rigide. Si tout est trop cadenassé, les partenaires risquent d'être moins vigilants et de réduire leur capacité réflexive. Le réseau devient routinier à cause des règles établies et des connexions interpersonnelles de ses membres. C'est un phénomène classique lorsque l'organisation vieillit et que les membres gagnent en expérience.

La particularité d'« Elles Font Des Films » est que certaines ont déjà travaillé ou étudié ensemble, d'autres pas. Le risque, dans ce genre de situation, est que « *les acteurs naviguent d'un réseau à l'autre sans prendre conscience qu'ils ont changé de genre, car travaillant avec les mêmes partenaires, supposés connus. Tout à coup, des « attelages* » qui marchaient bien

capotent, sans qu'on puisse identifier pourquoi. On met cela sur le compte d'une affaire interpersonnelle, d'un léger changement d'organisation, de la lassitude, de divergences d'opinions plus supposées qu'analysées et de ressentiments diffus » (Fastrès, 2009, p.2).

2.4. L'engagement militant

Dans cette partie, je vais premièrement m'intéresser à l'engagement militant d'un point de vue plus global et ensuite, à l'engagement militant féministe. S'engager dans une association comporte plusieurs sortes de sacrifices, qu'ils soient du point de vue du temps, de l'investissement demandé ou encore de la perception des autres. Il m'a semblé intéressant de faire une partie sur l'engagement militant spécifique au féminisme. Depuis plusieurs années, on entend beaucoup de témoignages de militantes féministes ayant reçu des critiques violentes, du harcèlement ou des menaces parfois allant jusqu'aux menaces de mort. Ainsi, plusieurs personnes ont partagé leur expérience. Anaïs Bourdet, créatrice du Tumblr « Paye ta Schnek », a décidé d'arrêter de collecter et de poster des récits de femmes victimes de harcèlement de rue après sept ans d'activité. *« J'ai accumulé une dose de violence qui, humainement, n'est pas gérable. Je suis longtemps restée dans le déni, je pensais que j'y arrivais, j'ai cru que j'allais très bien. Mais je vois bien maintenant que des symptômes sont là depuis longtemps : des épisodes dépressifs, de l'angoisse, un manque de patience et de pédagogie, des envies de violence parfois... ».*

2.4.1. Introduction de l'engagement et du travail militant

Pour cette thématique, j'ai choisi une approche sociologique interactionniste. La définition de l'engagement militant est *« toute forme de participation durable à une action collective visant la défense ou la promotion d'une cause »* (Sawicki & Siméant, 2009, p.2). Selon Nicourd, l'engagement militant peut s'associer à la notion de travail car il est organisé par des logiques pratiques, même s'il comporte une charge symbolique, affective et émotionnelle particulière. *« Même s'il s'agit d'une activité volontaire, pas toujours rémunérée et parfois sans cadre contractuel, le travail militant s'exerce dans le cadre d'un certain nombre de contraintes qui tissent la coopération au sein de collectifs aux formes variables »* (Nicourd, 2019).

Ainsi, elle fait apparaître trois paramètres clefs pour comprendre ces interdépendances, dans la continuité de la définition de la mise en réseau de Cultiaux :

- la division du travail,
- la coordination des tâches,

- les modes d'évaluation du travail.

D'après Andrews qui a étudié la biographie de militants socialistes britanniques, trois facteurs influencent l'envie de militer :

- les stimuli intellectuels,
- le rôle des organisations visibles,
- l'importance d'individus identifiables.

Nicourd formule un besoin d'opposition à un ordre dominant dans la lutte pour une cause. Ainsi, certains facteurs sont essentiels comme celui de savoir prendre la parole en public, gérer la dimension émotionnelle de l'engagement ou encore savoir identifier les codes de la communication politique.

2.4.2. Une forte identité sociale

Dans son étude du militantisme communiste, Charles Tilly attribue aux militants « *un fort catnet, c'est-à-dire une forte identité sociale doublée de denses réseaux de sociabilité informelle mais aussi organisée* » (Tilly, 1978). Sawicki et Siméant parlent d'un nouveau rôle, d'une nouvelle identité lorsque l'on s'engage d'un point de vue militant. Celle-ci va réduire le champ des possibles des individus surtout lorsqu'il « marque » ou stigmatise. « *L'engagement conduit à endosser une identité pour soi et pour les autres, qu'il peut être coûteux et douloureux d'abandonner* » (Ebaugh, 1988). Cette notion va être explorée lors des entretiens car elle me semble pertinente pour comprendre les effets que peuvent avoir sur les membres d'un Collectif féministe l'adhésion à EFDF.

La question des « bénéfices », plaisirs et émotions, se pose, selon Sawicki et Siméant, quant à l'adhésion à un groupement militant en considérant l'identité pour soi et pour les autres. S'ajuster ou au contraire se désajuster de la sphère familiale, amicale, professionnelle et militante autorise ou non un engagement militant et conditionne son intensité. S'il existe des tensions identitaires, des conflits de rôles ou des impossibilités pratiques entre les attentes et les valeurs propres à chacune des sphères citées précédemment, cela peut conduire à une remise en question de l'engagement militant. La valorisation ou l'acceptation du militantisme au niveau de la famille, sa comptabilité voire son intégration avec la vie professionnelle peut, néanmoins, le renforcer. C'est ce que les auteurs appellent les « effets de cliquet » (Sawicki & Siméant, 2009). Si l'identité est prise et que le stigmate est supprimé, alors, revenir en arrière va

représenter un coût affectif important. Les travaux de Marnix Dressen concernant les établis maoïstes restés à l'usine longtemps après le démantèlement de leur organisation en attestent.

2.4.3. Notion de carrière

Fillieule (2001) s'est intéressé à la notion de « carrière » militante en analysant les interactions essentielles à l'adoption et la stabilisation d'une action militante. Ainsi, les trajectoires individuelles et collectives se mélangent en co-déterminant les carrières militantes et sont indissociables. Les logiques individuelles de l'engagement ne doivent donc pas être analysées seules car elles font partie d'une logique collective déjà existante ou en phase de création.

D'après Sawicki et Siméant, l'engagement militant peut être mieux analysé théoriquement lorsqu'il est considéré dans sa collectivité plutôt que dans son individualité. Néanmoins, certaines études pertinentes basées sur des individus ou des organisations spécifiques ont vu le jour lorsqu'on envisage l'aspect global du militantisme ou qu'on réfléchit aux phénomènes plus généraux frappant les militants. Ainsi, il faut viser à comprendre ce qui contraint objectivement et subjectivement les parcours individuels.

Au sein du Collectif militant, selon Nicourd, des dispositions objectives et subjectives permettront de trouver une place au sein de la division du travail militant organisant l'ordre des interactions. Cela évolue entre l'assignation et l'interprétation de ces rôles pour prendre la forme de « carrière morale » (Collovald, 2002) qui s'articule avec d'autres carrières dans la biographie des gens. Je trouve qu'il est intéressant, à travers EFDF, de retracer un historique de chaque membre interviewée pour comprendre les trajectoires qui les ont amenées à s'engager dans la militance.

Les organisations militantes, selon Sawicki et Siméant, quel que soit leur degré d'institutionnalisation, font travailler les individus et sont travaillées par eux. Ainsi, certaines organisations militantes retiennent ou découragent certains profils (volontairement ou non). Cela aidera peut-être à comprendre les aspects négatifs relevés par les membres à faire partie du Collectif. Kanter dit dans sa définition synthétique et relationnelle de l'engagement qu'il « *émerge à l'intersection des attentes organisationnelles et des expériences personnelles* » (Kanter, 1968, p. 499). Pour comprendre l'engagement dans une organisation, il faut donc appréhender les motifs et les motivations ainsi que les stratégies mises en place par l'organisation pour entretenir et orienter celui-ci.

2.4.4. L'engagement militant féministe

Selon Sawicki et Siméant, beaucoup de recherches historiques ont démontré que le militantisme a été favorisé par le désengagement des hommes dans les tâches domestiques reposant lui-même sur l'exclusion des femmes du monde du travail une fois devenues mères.

Dès lors, les femmes militantes appartenaient à deux catégories :

- celles participant aux associations familiales, sociales, paroissiales... tout ce qui prolongeait le rôle assigné aux femmes.
- celles s'engageant d'un point de vue syndical ou politique et dont la contrepartie était souvent l'acceptation du célibat (Loiseau, 1996). Les chiffres n'ont pas beaucoup évolué. *« L'hypothèse que la banalisation du salariat féminin et la remise en cause du modèle du « male breadwinner » rendent aujourd'hui difficile la conciliation, pour les femmes comme pour les hommes, en couple et avec enfants, de vies professionnelle, personnelle et militante exigeantes doit donc être prise au sérieux, à condition de tenir compte des contraintes professionnelles et des niveaux de revenus propres aux différents métiers »* (Sawicki & Siméant, 2009, p.14).

2.5. Conclusion et liens entre les concepts

Pour comprendre les effets positifs et négatifs incitant une personne à rejoindre le Collectif EFDF, les concepts que je viens de définir vont m'être utiles pour composer mes entretiens compréhensifs.

Les différentes inégalités de genre instaurées sur le lieu de travail vont être un point de départ : les difficultés d'accès à l'emploi, les discriminations subies, les effets provoqués par la négation des qualifications des femmes, un plafond de verre les empêchant d'accéder à des postes à hautes responsabilités et enfin, la ségrégation sexuée horizontale et verticale provoquant un déséquilibre entre les femmes et les hommes dans le secteur du cinéma. Ces éléments vont me permettre d'essayer de définir les motivations ayant encouragé ces personnes à s'engager dans le militantisme.

Ensuite, un des effets secondaires de ces inégalités de genre est, notamment, une invisibilisation des femmes dans le secteur du cinéma. Dès lors, je vais tenter de comprendre grâce au cadre théorique si ce Collectif est bien une mise en réseau et si l'un de ses objectifs est de pallier cette invisibilisation. De mes entretiens devra ressortir un échange entre les militantes, un sentiment

de maillage social et une organisation particulière. Je vais tenter de cerner quelles sont les complications rencontrées par les membres du Collectif concernant leur affiliation au réseau sans nécessairement poser de questions à ce propos. Je préfère laisser la place à l'induction et observer ce qui en résulte.

Pour terminer, s'engager dans la militance entraîne une nouvelle identification qui découle d'une carrière militante. Il me semble essentiel d'observer l'impact positif ou négatif de cette thématique sur leur vision de leur engagement au sein du Collectif. En effet, si certaines se sentent soutenues ou disposent des modèles de personnes militantes, il leur est sans doute plus aisé d'arborer fièrement une étiquette de militante féministe.

Chapitre 3 : Méthodologie

3.1. Une approche qualitative et inductive fondée sur les « référents interprétatifs initiaux »

Afin de répondre à ma question de recherche et d'apporter le plus d'éléments empiriques possibles, une démarche qualitative et inductive me semble la plus appropriée. En effet, cette méthode permet d'étudier les attitudes, les comportements et les besoins des membres du Collectif par le biais de questions ouvertes laissant la place à plus de complexité dans les réponses qu'une étude quantitative.

Préalablement, j'ai élaboré ce qui est appelé par Paillé et Mucchielli (2016) un inventaire des « référents interprétatifs initiaux ». « *Tenant lieu de recueil de référents interprétatifs divers, l'inventaire est un listing rassemblant, de façon plus ou moins organisée, et à titre indicatif, les éléments initiaux de la posture du chercheur. Il détaille le contenu du coffre à outils du chercheur avant que celui-ci n'aborde le terrain* » (Paillé & Mucchielli, 2016, p.136). Cet inventaire servira de repère provisoire pour l'enquête. Évolutif, il sera notamment revu après une première salve d'entretiens et après l'analyse de ceux-ci. Utile pour l'élaboration du guide d'entretien, il m'aidera ensuite à établir des catégories d'analyse du matériau.

Le cadre théorique est suggestif. « *Il permet donc de rendre explicites les postulats de départ les plus importants, de fixer quelques grands paramètres initiaux pour l'observation et l'analyse, et d'aiguiser la sensibilité du chercheur* » (Paillé & Mucchielli, 2016, p. 137). La théorie prendra sens que lorsqu'elle sera mise en relation avec le terrain étudié. Le but est de cerner ce qui est vérifiable et d' étoffer certains postulats. D'ailleurs, tout ne sera probablement pas « vérifiable » et disparaîtra ou sera développé au fil de la recherche.

3.2. Première phase : collecter les données

3.2.1. Définition de l'approche qualitative

L'approche qualitative est définie par Paillé et Mucchielli comme ceci : « [...] d'abord, dans le sens que les instruments et méthodes utilisés sont conçus, d'une part, pour recueillir des données qualitatives (témoignages, notes de terrain, images vidéos, etc.), d'autre part, pour analyser ces données de manière qualitative (c'est-à-dire en extraire le sens plutôt que les transformer en pourcentages ou en statistiques) ; l'enquête est aussi dite qualitative dans un

deuxième sens, qui signifie que l'ensemble du processus est mené de manière « naturelle », sans appareils sophistiqués ou mises en situation artificielles, selon une logique proche des personnes, de leurs actions, de leurs témoignages [...] » (2016, p.13).

3.2.2. Échantillon pour les entretiens

Pour ce mémoire, j'ai interviewé neuf membres du Collectif « Elles Font Des films ». Étant donné le caractère non-mixte du Collectif, mon échantillon sera uniquement féminin ou non binaire. Il y a plusieurs tranches d'âge entre 25 et 60 ans ce qui a donné lieu à des vécus et expériences très différents. Un descriptif de chaque participant.e se trouve dans le chapitre 4 : analyse des résultats. « [...] tout en sachant qu'un échantillon ne peut être considéré comme représentatif dans une démarche qualitative » (Michelat, 1975).

3.2.3. Choix pour les entretiens : l'entretien compréhensif

Pour réaliser les entretiens, j'ai choisi la méthode compréhensive adaptée à la recherche inductive. Néanmoins, je ne vais pas pratiquer complètement la méthode d'Anselm Strauss qui conseille de se laisser imprégner par le terrain pour découvrir les premières hypothèses. Je vais garder l'esprit ouvert et attentif afin de distinguer les postulats pertinents qui me permettront d'en élaborer de nouveaux plus ciblés et ajustés. Je vais suivre la dynamique de *Grounded Theory* (Anselm Strauss, 1967), fondée sur des faits. D'après Cicourel, la position uniquement inductive doit être combinée avec des déductions mises à l'épreuve sur le terrain puisque « *l'inductionnisme pur est illusoire* » (Céfaï, 2003, p.597).

La démarche compréhensive, définie par Kauffman, s'inscrit dans une conviction que les humains sont des producteurs actifs du social et pas uniquement des agents porteurs de structure. Je vais donc commencer par pratiquer de l'intropathie pour ensuite pouvoir interpréter et expliquer les données recueillies. « *La compréhension de la personne n'est qu'un instrument, le but du sociologue est l'explication compréhensive du social* » (Kauffman, 2016, p.24). Le ton donné aux entretiens sera celui de la discussion avec une écoute circonspecte plutôt qu'une interview hiérarchisée.

Paillé et Mucchielli ainsi que Kauffman s'accordent pour pointer des éléments sur lesquels il faudra rester vigilante : la structuration des situations par les personnes interviewées, les éléments de langage, les effets de sens possiblement révélateurs, les « trous », les silences, le

vide de sens des situations ou des témoignages, les temps de ponctuations. La forme et le contenu sont liés, même si la forme n'est pas l'essentiel dans une analyse par thématique.

3.2.4. Le guide d'entretien (Annexe 1)

Un premier guide d'entretien a été rédigé et testé auprès de trois membres du Collectif. Ensuite, il a été retravaillé en supprimant, ajoutant ou nuancant certaines questions. Les questions, triées dans une suite logique par thématique, sont larges et en accord avec le cadre théorique. Selon Singly (2016), des questions sans suite, ou des questions surprenantes non justifiées, donnent à l'interviewée immédiatement une indication négative. Les deux ou trois premières questions sont essentielles car elles donnent le ton. Elles sont simples et ne demandent pas une grande réflexion pour rompre la glace. *« Pour trouver la bonne question, il n'est d'autre solution que de se mettre intensément à l'écoute de ce qui est dit et d'y réfléchir pendant que l'informateur parle »* (Kauffman, 2016, p.48). J'ai laissé la place à l'improvisation, mon guide d'entretien n'a pas été exactement le même pour chaque membre car j'ai rebondi sur des éléments qui avaient été mentionnés. Le guide d'entretien ainsi que les relances potentielles se trouvent en annexe 1.

3.3. Deuxième phase : analyser les données

3.3.1. Comment ?

Pour compléter les entretiens compréhensifs, j'ai réalisé par intervenante un récit phénoménologique regroupant des informations informelles : observations, ressentis, pensées, remarques... Ce n'est pas la méthode d'analyse principale choisie pour ce mémoire mais ça m'a permis de compléter l'analyse. *« L'ancrage empirique et phénoménologique que réalisent ces deux types de travaux préliminaires représente à nos yeux un élément incontournable d'une recherche qui se nomme enquête. Car si l'enquêteur reste relativement souverain quant aux conclusions qu'il voudra bien soumettre à la suite de son enquête, il reste néanmoins redevable au réel qu'il a pour mission d'examiner, ce réel étant d'abord bien sûr celui des acteurs qu'il interroge et des scènes dont il est témoin, incluant ce qui se passe à l'intérieur de lui en tant que miroir ou de caisse de résonance des événements observés »* (Paillé & Muchielli, 2016, p.102).

Selon Paillé et Mucchielli, il existe trois niveaux d'écriture dans le travail d'analyse correspondant à trois étapes du processus :

- La transcription, définie plus haut, permettant une transition entre l'entretien sous forme de bande son et leur inscription sous forme discursive écrite grâce aux retranscriptions.
- La transposition consiste à faire une première analyse des notes de terrain et des transcriptions grâce à des annotations, des mises en catégorie ou des commentaires. C'est le moment de voir si les notes de terrain sont pertinentes.
- La reconstitution, correspond à la phase appelée « Analyse ». Elle permet de faire le rapport sous la forme d'un récit argumenté des principales catégories d'analyse, pistes de compréhension et d'interprétation.

L'analyse qualitative est un travail continu. Pour éviter la surcharge analytique provoquée par la linéarité des opérations et en même temps pour augmenter la validité de l'analyse, il existe une technique nommée « analyse séquentielle » (Becker & Geer, 1960) ou « analyse comparative continue » (Glaser & Strauss, 1967 et 2010). Elle consiste en une alternance de séances d'entretiens et d'analyses de données.

3.3.2. Choix de la méthode : analyse thématique

Pour analyser les données recueillies lors des entretiens compréhensifs, j'ai abordé une démarche d'analyse thématique. « *Faire une analyse thématique consiste à repérer des noyaux de sens qui composent la communication et dont la présence ou la fréquence d'apparition pourront signifier quelque chose pour l'objectif analytique choisi* » (Bardin, 2013, p.137). Les hypothèses et les concepts ont été soumis à une évolution continue pendant l'analyse.

Cette méthode élaborée par Paillé et Mucchielli est la plus appropriée pour une première recherche. Les « thèmes » m'ont servi à répondre à la question : qu'est-ce qu'il y a d'essentiel dans ce qui est dit ? « *Il n'est pas toujours nécessaire ni utile de procéder à des analyses en profondeur face à un matériau de recherche, et très souvent, ce type de question suffit comme approche* » (Paillé et Mucchielli, 2016, p.235).

a. Définition

« *Avec l'analyse thématique, la thématisation constitue l'opération centrale de la méthode, à savoir la transposition d'un corpus donné en un certain nombre de thèmes représentatifs du contenu analysé et ce, en rapport avec l'orientation de recherche (la problématique). L'analyse thématique consiste, dans ce sens, à procéder systématiquement au repérage, au regroupement et, subsidiairement, à l'examen discursif des thèmes abordés dans un corpus, qu'il s'agisse*

d'une transcription d'entretiens, d'un document organisationnel ou de notes d'observation » (Paillé et Muchielli, 2016, p.236).

L'analyse thématique contient deux fonctions principales :

- Le repérage consiste en la saisie de l'ensemble des thèmes du corpus. Tous les thèmes pertinents sont relevés, des liens avec la recherche au sein de l'étude et de la problématique sont faits.
- La documentation permet d'établir des liens, de faire ressortir les parallèles ou les divergences et oppositions entre les thèmes c'est-à-dire de créer un panorama des grandes tendances qui vont se retrouver dans l'arbre thématique explicité ci-dessous.

b. Les choix techniques préalables

Pour choisir les thèmes, j'ai fait des groupements grâce à des liens entre les entretiens et la question de recherche. Les propos ont été résumés en courtes expressions (thèmes). J'ai choisi de retranscrire l'intégralité de mes entretiens sous format Word. Ensuite, j'ai regroupé dans un tableau : les thèmes en abscisse et les prénoms des intervenant.e.s en ordonnée. J'y ai indiqué les informations précises permettant de s'y retrouver facilement, par exemple : « p.5, de ligne 26 à ligne 35 ». J'ai cherché ainsi à ne plus toucher au document initial et cette technique m'a permis d'attribuer plusieurs thèmes à un même extrait.

c. La démarche de thématisation

D'après Paillé et Muchielli, il existe deux types de démarche pour la thématisation, celle qui se fait en continu et celle qui se réalise de manière séquentielle. La seconde convient mieux à mon sujet car elle utilise une logique hypothético-déductive et est menée en deux temps. D'abord, une partie du corpus a été tirée au sort pour être analysée afin de créer une fiche thématique avec des définitions donnant la possibilité de les identifier dans le texte. Ensuite, lorsqu'elle a été validée, elle a été appliquée au reste du corpus laissant la possibilité à d'autres thèmes d'être ajoutés en cours d'analyse. Les ajouts ont été limités, deux ou trois thèmes, de manière à ne pas biaiser ma démarche en continu.

d. Des thèmes pertinents

De l'analyse des hypothèses devrait ressortir une unité de sens avec passages et rebondissements réflexifs d'un thème à l'autre. Un relevé de thèmes se trouve dans la partie « Analyses de résultats ». Il sert à :

- créer des fusions entre thèmes homologues,
- élaborer des subdivisions entre les thèmes et ainsi les renommer plus spécifiquement,
- organiser des regroupements entre thèmes et les hiérarchiser.

e. *L'arbre thématique*

L'arbre thématique est défini par Paillé et Muchielli comme un regroupement de thèmes chapeautés par des rubriques classificatoires qui se divisent en axes thématiques suggérés par l'étude du phénomène. Il est représenté sous la forme d'un schéma avec tous les thèmes qui sont traités dans le corpus. Il peut aussi contenir une colonne avec quelques extraits représentatifs pour chacun des thèmes afin de représenter une synthèse thématique complète qui facilitera son utilisation pour la suite du processus. Dans la démarche de thématisation séquentielle, cette construction ne peut avoir lieu que pour la première salve d'entretiens.

La construction d'un arbre thématique demande de savoir :

- Combien de fois le thème doit-il être soulevé par les différentes interviewées pour être « commun » ? « *Toute information pertinente en lien avec les objectifs finaux de l'enquête revêt potentiellement une importance donnée* » (Paillé et Muchielli, 2016, p. 270). Ce n'est donc pas la répétition des thèmes qui en définit l'importance.
- S'il existe une différence de thème récurrent chez deux participantes ou plusieurs participantes ? Les informations récurrentes ne sont pas nécessairement un gage de valeur et le caractère récurrent d'une information ne lui donne pas obligatoirement de la valeur mais plutôt un statut par exemple celui de mettre en exergue un autre type d'information.
- Comment hiérarchiser les thèmes ?

La hiérarchisation des thèmes est une étape très cruciale pour la réalisation de l'arbre thématique car elle permet de mettre en exergue certains thèmes, pour :

- déterminer s'ils jouent un rôle principal ou de périphérie dans le phénomène étudié,
- préciser leur lien avec les rubriques. « *Comme un cube, ou un volume dans l'espace, le texte présente un "relief". Ses différents thèmes ne sont pas à la même altitude* » (Ricoeur, 1986, p. 201). La récurrence d'un thème intervient dans l'élaboration de la structure thématique et trouve souvent sa place au niveau des thèmes centraux de l'expérience.

f. Analyser les données

J'ai utilisé cet outil de relevé de thèmes sous forme de tableau afin d'établir des concepts analytiques pour progresser dans ma recherche. Ensuite, lors de l'élaboration de mon arbre thématique, j'ai mis en avant des ensembles de thématiques saillants faisant référence aux liens et aux divergences relevés. L'axe et le regroupement thématiques sont essentiels car ils assurent une transition entre une liste de thèmes et une analyse construite autour de regroupements et de subdivisions.

Le relevé de thèmes a permis de les comparer et le travail de construction analytique. Petit à petit, certains thèmes sont apparus comme récurrents ou avec un lien de parenté avec d'autres. Les ensembles thématiques saillants ont été soumis à une analyse plus systématique afin d'approfondir les liens entre les thèmes et de construire progressivement des branches pour les regrouper. Ces branches, appelées « axes thématiques », permettent de créer l'arbre thématique. Je les ai comparées et regroupées grâce au relevé de thèmes en faisant des allers-retours fréquents sur mes premières impressions. À ce moment-là, les liens se sont faits entre les objectifs de mon étude et l'intentionnalité des participantes lors des entretiens.

Ensuite, un travail systématique a été mis en place. Pour identifier les ensembles thématiques saillants, j'ai constitué des grappes de thèmes saillants sous différentes entrées, par exemple ceux qui possèdent de la parenté d'un côté et ceux qui convergent de l'autre. Plusieurs thèmes ont ainsi pu se retrouver dans plus d'une grappe. Lorsque les regroupements ont été faits, j'ai procédé graduellement pour chercher des liens et des regroupements supplémentaires. Ainsi, j'ai parfois créé des liens transversaux entre les groupes de thématiques plus englobants permettant ainsi de créer l'arbre thématique.

3.3.3. Terminer le travail

Pour terminer, j'ai présenté mes résultats sous la forme d'un rapport final. Ainsi, j'ai pu définir quels thèmes étaient présents, avec quelle importance, associés selon quel mode. J'ai interprété de manière discursive les thèmes avec les extraits correspondants dans la partie « Résultats des analyses ». Ainsi, j'ai examiné les thèmes, les ai interrogés et les ai confrontés les uns avec les autres. Les résultats ont donc été « discutés », mis en liens avec des référents théoriques, comparés, relativisés et/ou corroborés.

Selon l'analyse de Strauss (1991), le modèle théorique s'est stabilisé, s'est « durci ». Ainsi, il a été de moins en moins empreint de nouvelles hypothèses et je suis entrée dans la phase de saturation. « *La maîtrise du processus est d'autant plus essentielle que le chercheur change radicalement de posture entre le début et la fin de la recherche* » (Kauffman, 2016, p.104). Au début, j'ai été ouverte à toutes les nouvelles directions. À la fin, mon but a été de perfectionner mon modèle. L'essentiel de la stabilisation du modèle vient d'ailleurs de la valorisation progressive des concepts centraux (Strauss, 1991).

3.3.4. La validité des résultats

Selon la méthode de Kauffman, afin d'éviter l'illusion de la croyance forte en des thèses non fondées, il existe des instruments pour tester mes résultats, par exemple en procédant à la saturation des modèles. Elle consiste en :

- Obtenir des résultats parfois incertains au début et les reconsidérer par de nouvelles observations.
- Les stabiliser pour qu'ils deviennent plus significatifs afin de confirmer les grandes lignes jusqu'à la saturation.

Néanmoins, cette saturation ne peut pas porter sur l'ensemble du modèle mais sur toutes les hypothèses, concepts et modèles proposés. « *Ceci ne constitue pas une contre-indication à la publication. Mais le chercheur doit alors trouver la forme adaptée, exposer ses résultats avec prudence, en signalant qu'ils demandent à être confirmés* » (Kauffman, 2016, p.29).

3.4. Les limites de la démarche

3.4.1. Limites formelles

Plusieurs éléments sont à considérer dans les choix que j'ai faits pour réaliser cette recherche.

- Tout d'abord, l'entretien compréhensif peut paraître moins cadré qu'un entretien directif. Certains éléments de ressentis ont été pris en compte outre la retranscription pure et simple de ce qui a été dit mais comme indiqué, ce sont des ressentis.
- Ensuite, l'échantillon ne représente que neuf personnes issues d'un Collectif choisi. Néanmoins, le caractère qualitatif et non quantitatif de la recherche permettra d'apporter la dimension nécessaire pour rendre cette recherche pertinente sur le plan scientifique.
- Enfin, tous les métiers cités n'ont pas pu être représentés par les personnes qui ont accepté les entretiens.

Il ne faut pas ignorer que ce sujet me tient à cœur, le secteur du cinéma est ma passion et le féminisme me touche beaucoup. Si dans un premier temps cela a servi d'atout pour approfondir la théorie et m'investir émotionnellement, j'ai dû rester vigilante pour pouvoir opérer « *le passage délicat du perceptuel vers le conceptuel* » (Laé, 1992, p. 20).

3.4.2. Point de vue situé volontaire

Ma recherche a lieu en 2023 dans un climat social très imprégné de revendications liées à la question du genre mais aussi dans le contexte socio-politique actuel. Le même type d'études devrait être orienté différemment dans le futur. Pour terminer, j'ajoute que j'ai conscience d'adopter et de mettre en lien des éléments fort ciblés : une association féministe d'une part et le cinéma d'autre part.

Chapitre 4 : Résultats des analyses

4.1. Introduction

J'ai réalisé neuf entretiens compréhensifs avec des membres de « Elles Font Des Films » donnant lieu à des témoignages très personnels. Après avoir réalisé mon arbre thématique (en page suivante), j'ai tenté de mettre en parallèle les apports du cadre théorique avec les témoignages des femmes cinéastes que j'ai récoltés en y ajoutant, si nécessaire, quelques nouveaux apports théoriques. Pour aider le lecteur dans sa lecture et le guider, j'ai également rédigé un court portrait des neuf militantes.

Le but de cette analyse est d'apporter des éléments de réponse à la question de recherche : Quels sont les effets pour les femmes cinéastes d'une participation au Collectif « Elles Font Des Films » ? J'ai donc divisé mon analyse en trois parties :

- La première apporte les aspects positifs relevés dans les entretiens : la lutte contre les inégalités de genre au travail, la mise en réseau des membres, la notion de légitimité et les rencontres intergénérationnelles.
- La suivante met en exergue les éléments en corrélation et ceux en divergence pour les membres du Collectif. Elle aborde les aspects positifs et négatifs engendrés par l'affiliation dans l'accès à l'emploi. L'engagement militant est, quant à lui, divisé en deux parties, une qui touche à la forte identification sociale et l'autre aborde la carrière militante.
- La dernière se concentre sur les aspects négatifs à s'engager dans le Collectif EFDF, il reprend les complications liées à la mise en réseau et révèle une nouvelle notion, celle de *burn-out* militant.

Les éléments que j'ai sélectionnés pour cette analyse sont ceux qui se trouvaient dans mon cadre théorique. J'y ai ajouté quelques concepts définis dans l'analyse. Évidemment, je ne pourrai pas approfondir mon raisonnement par rapport à ceux présentés dans mon cadre théorique. Il me semblait cependant important de les citer et de les définir succinctement pour une meilleure compréhension du lecteur. Tous les concepts évoqués lors de mes entretiens ne se retrouvent pas nécessairement dans l'analyse. Néanmoins, avec la méthodologie de l'arbre thématique, les principaux sont bel et bien repris. Cela constitue une liste non exhaustive mais pertinente d'informations collectées lors de mes entretiens.

Dans cette analyse, je nomme les intervenantes, militantes, tout comme elles. Avant de commencer cette partie, je vais donc définir cette appellation selon les termes de Cottin-Marx. Cette étiquette concerne les personnes qui ne se reconnaissent pas nécessairement comme tel.le.s mais dont le profil répond à certains critères. *« Ce sont des personnes qui s'engagent bénévolement pour une cause politique, un projet d'utilité sociale ou d'intérêt général, tourné vers autrui. Qui s'engagent dans un collectif (association, syndicat, parti politique). Qui donnent de leur temps, c'est-à-dire que cette activité ne procure pas de rémunération. Et enfin, qui réalisent cette activité librement, sans obligation »* (Cottin-Marx, 2023, p.158).

4.2. Portraits des membres du Collectif interviewées

[Les prénoms ont été modifiés]

Amélie a 25 ans et vit à Bruxelles. Après avoir fait une maîtrise en France, elle sort d'un cursus en option Son à l'INSAS. Ne souhaitant plus travailler sur les tournages, sa carrière est depuis, entièrement consacrée à la post-production. En 2021, alors étudiante, elle rencontre des problématiques liées au sexisme au sein de son école et rejoint le Collectif EFDF. Aujourd'hui, elle y est très active.

Coralie a 34 ans et habite la région bruxelloise. Avant de faire l'IAD en option Réalisation, elle réussit une préparation littéraire en France. Ensuite, sa carrière se concentre sur la réalisation de documentaires. C'est à la suite de la photographie prise par le Collectif EFDF avec les réalisatrices qu'elle le rejoint. Elle y a été très active mais a dû réduire son investissement depuis un an à la suite d'une grossesse et d'un projet de film.

Mylène a 42 ans et vit à Bruxelles. Il y a vingt-deux ans, elle a été diplômée de l'IAD en option Réalisation. Depuis, elle n'a travaillé que dans le secteur de l'audiovisuel. D'abord, en télévision et puis en tant que réalisatrice de films de fiction. En 2017, invitée par une de ses amies, elle assiste à une table ronde révélant les chiffres concernant les femmes dans le cinéma au festival « Elles Tournent ». Après avoir été très investie dans le Collectif EFDF, elle décide de lever le pied afin de se consacrer à ses projets professionnels et ses deux enfants.

Sandrine a 37 ans et est Bruxelloise. Avant d'obtenir son diplôme de Réalisation à l'INSAS, elle fait une licence en littérature. Sa carrière professionnelle se focalise essentiellement sur la réalisation de films de fiction. En 2019, elle rejoint une association de réalisat.eur.ice.s.

Connaissance de la fondatrice du Collectif, Géraldine Doignon, elle décide assez rapidement de le rallier et s'y investir. Depuis quelques mois, elle ralentit pour des raisons professionnelles.

Jeanine a bientôt 60 ans et vit à Bruxelles. Elle est européenne mais a fait des études de Réalisation à l'IAD. Depuis, elle possède deux casquettes ; celle de réalisatrice et de scénariste. Elle scénarise ses documentaires seule et coscénarise ses fictions. Généralement, elle réalise des films en coproduction avec son pays natal. Elle rejoint EFDF dès sa formation, à la suite d'un mail envoyé par Géraldine à plusieurs réalisatrices travaillant en Belgique. Membre très active, elle participe à presque toutes les réunions et rejoint différents groupes de travail.

Valérie a 36 ans et habite en région liégeoise. Après avoir fait des études de théâtre à l'IAD, elle ne se reconnaît pas dans ce métier. Elle décide alors de se rediriger vers une carrière de réalisatrice, mais accepte encore de temps à autre quelques projets en tant qu'actrice. En 2018, présente à la signature de la charte 50/50 par le FIFF, elle décide de rejoindre EFDF dont elle connaissait plusieurs membres. Au début, elle participe à toutes les réunions et est membre de groupes de travail. Aujourd'hui, maman d'un enfant en bas âge, elle lève le pied pour se consacrer à sa famille et ses projets professionnels, mais souligne que le Collectif lui manque.

Alizée a une trentaine d'années et vit à Bruxelles. Avant d'étudier la Réalisation à l'IAD, elle obtient un diplôme d'études théoriques de cinéma en France. Actuellement elle travaille comme première assistante réalisatrice et réalisatrice. En 2018, alors étudiante, elle est victime de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles. Elle décide de se tourner vers Géraldine Doignon pour agir. Le groupe de travail « école » est alors créé. Pendant plusieurs années, elle s'investit beaucoup dans le Collectif EFDF. Cependant, depuis quelques mois, elle ne participe plus aux réunions, n'est plus dans un groupe de travail et ne répond plus aux mails car elle est en surmenage professionnel.

Raffaella a une quarantaine d'années, est européenne et vit à Bruxelles depuis 8 ans. Après avoir étudié la communication et le cinéma à l'université, elle suit des formations techniques concernant la production dans son pays d'origine. Assistante et directrice de production, elle alterne entre des contrats et du travail de freelance dans des boîtes de production belges. En 2021, alors qu'elle est directrice de production sur une websérie, elle assiste à deux situations de harcèlement sur une comédienne. En tant que responsable du plateau, elle se sent démunie face à la situation et décide de demander des conseils au Collectif EFDF qu'elle rejoindra ensuite. Elle participe à plusieurs projets en interne mais n'assiste pas à toutes les AG.

Anaïs a 29 ans et habite en région bruxelloise depuis 7 ans. Ses pronoms sont iel et elle. Iel a fait des études en option Montage et Scripte à l'INSAS et travaille actuellement comme mont.eur.euse image. D'abord membre d'une autre association féministe, c'est en 2019, grâce à des connaissances de l'école, qu'iel rejoint le Collectif EFDF. À l'heure actuelle, iel décide de se concentrer sur sa carrière professionnelle et n'est plus trop act.if.ve.

4.3. Quels sont les aspects positifs à s'engager dans EFDF ?

4.3.1. Lutter contre les inégalités de genre

a. Division sexuée du travail et normes organisationnelles au prisme du genre

D'après la théorie de Bereni, il existe des normes organisationnelles au prisme du genre ainsi qu'une division sexuée du travail qui sont les sources des inégalités de genre au travail. Récemment, des études ont prouvé que la division sexuée du travail était alimentée par les organisations elles-mêmes. Ainsi, insidieusement le sexisme et les discriminations envers les femmes se trouvent partout et sont même souvent institutionnalisés. Ce qui rend leur perception parfois plus complexe.

Pourtant, lorsque l'on s'intéresse aux raisons qui ont poussé ces femmes ou personnes minorisées à rejoindre EFDF, on peut malgré tout faire des liens. Pour toutes les membres, d'une manière ou d'une autre, cette adhésion commence à la suite d'un événement qu'elles ont subi personnellement ou dont elles ont été témoins. Cet incident lié aux inégalités de genre a eu lieu au sein de leur école, sur leur lieu de travail ou en Commission de la FW-B. Les témoignages de Jeanine et Valérie prouvent que cette problématique est ancrée en elles depuis longtemps. Elles ont ressenti le besoin de s'engager pour réagir à ce qu'elles vivaient.

« Dès que j'ai eu l'invitation pour entrer dans le Collectif, je me suis dit : je dois vraiment y aller. Ça veut dire que chez moi ça bouillait depuis des années, depuis... 1985, quand je suis rentrée à l'IAD. Ce n'est que depuis que le Collectif existe, que les choses sont dites, elles sont nommées. Elles deviennent de plus en plus claires. »

Jeanine, 60 ans, réalisatrice

« C'était un combat qui répondait aussi à quelque chose que j'avais besoin, intimement, de régler. J'avais subi des discriminations ultra violentes donc j'avais l'énergie pour ça. »

Valérie, 36 ans, réalisatrice

b. Modèle du « male breadwinner »

En 2008, Dominique Méda a défini le modèle du *male breadwinner* (principal soutien de famille) comme le symbole mettant l'homme dans un rôle de suprématie. Ainsi, le travail « féminin » n'a pas autant de valeur que celui « masculin ». Celui-ci répond à certains critères: ambitieux, tonique, il a une dynamique opérationnelle et du charisme.

Selon le témoignage de Coralie, ce type de modèle est appris par les futur.e.s professionnel.le.s en option Réalisation dès l'école de cinéma. Cette image provoque des inégalités de genre et concerne également les hommes ne se reconnaissant pas dans cette définition de la masculinité. N'ayant pas préparé de question en ce sens, seule une répondante l'a évoquée de sa propre initiative. Néanmoins, je trouve intéressant de le pointer dans cette partie sur les inégalités de genre. Il ouvre plusieurs portes et possibilités que je ne pourrai malheureusement aborder dans ce mémoire. Ce modèle n'a-t-il pas aussi un impact sur la manière dont ils abordent leur vie professionnelle ensuite ? Est-ce facile de se détacher d'un carcan appris à l'école et véhiculé par la suite par beaucoup ? Et cette image du modèle masculin associé au poste de réalisation, n'a-t-elle pas un impact sous-jacent sur les femmes ou personnes minorisées qui souhaiteraient avoir une carrière dans cette fonction ? Grâce à ce témoignage et d'autres qui arriveront dans cette partie, l'assignation de certains métiers à un genre se vérifie.

« À l'école, il y avait un truc latent dans la section Réalisation comme si le portrait qu'on nous faisait du réalisateur idéal ce sont des qualités qu'on donne le plus souvent à des mecs ou en tout cas une image de la virilité. Du coup, même certains gars ne se reconnaissaient pas dans ce portrait-là. Il fallait avoir une autorité naturelle, être hyper sûr de soi, le doute n'était pas permis, il fallait absolument être un chef d'équipe, du feu de dieu... Enfin des qualités qu'on prête plus souvent aux mecs. »

Coralie, 34 ans, réalisatrice

c. Plafond de verre

Le « plafond de verre » est défini par Hymowitz et Schellhardt (1986) comme étant un plafond invisible auquel se heurtent les femmes lorsqu'elles souhaitent évoluer dans leur carrière ou décrocher des postes à hautes responsabilités. Ce plafond les empêche de progresser aussi rapidement que les hommes.

Dans le cinéma, la réalisatrice est un poste dit « porteur » d'un projet, donc un des postes à plus hautes responsabilités. Afin d'obtenir des financements pour réaliser leur film, les réalisatrices peuvent défendre leur film devant la Commission FW-B. C'est là que les membres du jury

décident si le film peut être financé ou pas. Dans le monde plus « conventionnel » du travail, cette démarche s'apparente à un entretien d'embauche pour un poste de responsable. Le plafond de verre est invisible mais existant. J'ai interprété deux témoignages de réalisatrices en ce sens. Elles m'ont témoigné avoir ressenti qu'elles se sentaient rabaissées lors de la Commission. Dans les deux cas, on leur a fait remarquer qu'elles étaient « jeunes » pour avoir déjà réalisé des films. Toutes les deux ont perçu cela comme une injustice liée à leur genre plutôt qu'à leur âge. Cela peut être un des moyens invisibles pour les membres du jury d'imposer un plafond de verre à ces réalisatrices.

« Souvent, on me renvoyait au fait que j'étais jeune. Je n'arrive pas à me dire que si j'avais été un homme on m'aurait fait la réflexion. Même quand je disais que j'avais fait un film, les gens un peu lambdas me disaient “Ah, c'est fou pour quelqu'un de si jeune !” Alors que je n'étais pas si jeune. Pour moi ça cachait ce truc de... “Ah, mais tu es une femme...” »

Coralie, 34 ans, réalisatrice

« La première Commission que j'ai passée c'était encore à l'époque de l'ancien président. Il m'a parlé comme si j'étais une gamine : il m'a demandé mon âge, il m'a demandé ce que j'avais fait pour être là et il m'a quand même dit que je faisais jeune. Je crois que j'avais 30 ans à l'époque. Il m'a dit “Ah, vous faites vraiment jeune.” Quel est le rapport avec le fait que je viens vous parler d'un film ? »

Valérie, 36 ans, réalisatrice

Si on analyse ce témoignage, la question posée par le président lui demandant de retracer son parcours peut évoquer deux autres thématiques vues dans le cadre théorique : celle des discriminations et du sexisme au travail et celle de la négation de qualifications de femmes. Selon Dorion, ce type de sexisme défini comme du mépris peut provoquer chez la personne qui le reçoit un sentiment d'illégitimité et entraîner des répercussions sur son estime personnelle. Valérie m'a confié avoir été élevée par une mère qui a mis en exergue sa confiance en elle. Ce n'est malheureusement pas le cas de tout le monde. La négation de qualification de femmes est illustrée par le fait qu'il remette en question ses compétences et sous-entende qu'elle n'a pas sa place en Commission.

d. Négation de qualifications de femmes

Un autre phénomène défini dans le cadre théorique a été évoqué par l'une des intervenantes. C'est celui appelé « négation de qualifications de femmes ». Selon Bereni, les hommes et les femmes occupent des postes différents et ceux attribués aux femmes sont généralement plus

dévalorisés. Ainsi, les femmes vont se diriger vers des métiers associés au *care* car ils correspondent à leurs « qualités naturelles ».

Valérie me confie avoir été témoin d'un incident qui l'a beaucoup interpellée. Trois femmes occupant les postes dits « porteurs » d'un projet entrent dans le bureau et reçoivent une remarque de la part du président les confondant avec l'équipe de HMC (Habillage, Maquillage, Costumière). Cette remarque a été perçue comme une manière de discréditer les femmes en tant que responsables d'un projet. Selon l'étude quantitative réalisée par EFDF, ces trois postes font partie des plus représentés par les femmes et correspondent le plus aux métiers *care* sur un plateau de tournage.

« Un jour, le Président de la Commission a dit à une productrice qui entrait avec sa réalisatrice en Commission. “On nous a envoyé l'équipe HMC ? ” Tout est insultant dans sa réflexion... »

Valérie, 36 ans, réalisatrice

4.3.2. Se Mettre en réseau

a. Le besoin commun de lutter contre les inégalités de genre et l'invisibilisation

Pour cette partie, je vais mettre en lien la théorie de Cultiaux (2018) et celle de Krinsky et Simonet (2012). La première raison poussant les personnes à se mettre en réseau, d'après Cultiaux, est d'avoir un besoin qui fait sens pour elles. L'intérêt commun des membres du Collectif est de se réunir pour lutter contre les inégalités de genre et l'invisibilisation des femmes cinéastes dans le secteur. Selon Krinsky et Simonet, le concept d'invisibilisation démontre que les frontières du travail sont le produit de rapports sociaux et de force. « Si le travail salarié des femmes n'est pas à strictement parler invisible, il est, en de nombreuses dimensions – à la fois juridiques, économiques, sociales et même symboliques – invisibilisé : dénié parfois, euphémisé souvent, et jamais reconnu à sa juste valeur » (Krinsky & Simonet, 2012, p.8).

Le témoignage de Raffaella révèle qu'elle a eu une prise de conscience plus large après avoir rejoint le Collectif. Elle attribue cela à un aspect très positif.

« Pour moi, c'était très important d'avoir une prise de conscience que je n'avais eue pas avant. Je me suis jamais considérée féministe, même si j'ai toujours été sensible à ces questions. Le fait d'avoir rencontré des personnes plus conscientes de ces aspects et plus intéressées m'a beaucoup apporté. »

Raffaella, 40 ans, productrice

Quant à Jeanine, issue d'une période qu'elle a qualifiée d'époque où « le sexisme était dans l'air », le Collectif l'a aidée à conscientiser. Elle savait désormais comment agir et réagir face à des situations qu'elle trouvait problématiques mais qui la laissaient sans voix.

« Avant, comme tu n'avais pas envie d'être traitée ni d'hystérique ou de mal baisée et que tu n'avais pas clairement les mots pour le dire, tu ne disais rien... mais tu restais un peu sidérée tout le temps. Aller au Collectif m'a aidée à passer de l'état où tu es sans mots, parce que tu n'as pas bien compris comment tu peux agir, à un état où tu pars dans l'action. Et c'est pour ça que moi, j'aime beaucoup le Collectif. »

Jeanine, 60 ans, réalisatrice

b. Raisons pour se mettre en réseau

Selon Cultiaux (2018), même s'il n'est pas aisé de définir la mise en réseau tellement les situations sont complexes, certains facteurs sont en corrélation. Elle va mettre en lien des personnes qui ont une même culture de métier leur permettant de développer de nouvelles approches ou pratiques professionnelles. Cela va lutter contre un isolement social ou professionnel et les conditions de vie des participantes s'en voient améliorées grâce à des relations positives et pertinentes. Les personnes qui se mettent en réseau partagent des savoirs et s'entraident concernant les difficultés liées à leur profession.

Outre la réalisation d'actions concrètes sur le terrain, l'une des fonctions premières du Collectif que toutes les affiliées m'ont pointée est d'être un lieu de mise en réseau pour les femmes cinéastes belges francophones. Le témoignage de Coralie est, selon moi, celui résumant le mieux cette idée commune partagée par les personnes interviewées.

« Ce sont vraiment des métiers où on est vite très seule. Les hommes ont cette espèce de réflexe à se mettre en groupe, qu'on a beaucoup moins chez les femmes j'ai l'impression. Ce Collectif m'a permis de sortir de l'isolement, de partager des expériences, d'échanger des informations et de connaître les femmes qui font partie de ce milieu. »

Coralie, 34 ans, réalisatrice

c. La définition de la mise en réseau par Cultiaux

Pour la suite de l'analyse sur la mise en réseau, j'ai décidé de partir de la définition apportée par Cultiaux (2018) et de la découper en quatre parties en l'illustrant avec des interventions de mes entretiens.

- « *En premier lieu, le réseau permettrait de mieux articuler des expertises plurielles et donc de mieux répondre à la complexité de certaines situations d'intervention...* »

L'avantage du Collectif est qu'il regroupe des personnes ayant des professions, âges et expertises très différents. Certaines m'ont dit que ce mélange leur permettait de se sentir plus fortes car elles se sentaient soutenues par les autres membres du Collectif d'un point de vue administratif, professionnel et personnel. Amélie a rejoint EFDF car elle ne trouvait pas les ressources nécessaires pour pallier une problématique qu'elle rencontrait à l'école.

« Découvrir EFDF m'a appris qu'il y a des ressources partout. Parfois, c'est difficile d'aller les chercher par soi-même. Là, il y a une entraide mutuelle. C'est une vraie force de les avoir. »

Amélie, 25 ans, monteuse son

- « *...En deuxième lieu, il est un outil de maillage, de reconstruction d'un lien social [...]...* »

Le maillage et le lien social sont des éléments centraux dans les aspects positifs pour les membres interviewées d'avoir rejoint EFDF. De manière différente, elles m'ont toutes partagé avoir créé un lien social important. Cela peut concerner les aspects professionnels, militants ou peut toucher à l'intime. Il ne représente pas nécessairement une amitié à l'extérieur mais tout au moins un soutien sous-jacent. Ce maillage et ce lien social peuvent se retrouver en dehors du Collectif sur leur lieu de travail.

« Quand tu arrives dans une nouvelle production et que tu vois des noms que tu as vu passer dans les mails du Collectif. En fait, ça rassure de connaître. Ça ne met pas du tout à l'abri. Ça veut pas du tout dire que le tournage, je suis pas naïve, sera plus *safer* que les autres, mais ça veut juste dire qu'il y a des personnes qui sont sensibilisées à la cause dans le cadre de la production. Ça c'est chouette, les énergies et les valeurs circulent. »

Anaïs, 29 ans, mont.eur.euse image

- « *...En troisième lieu, dans un contexte de crise budgétaire et d'austérité, le réseau favoriserait une meilleure mutualisation des ressources et, à travers une action mieux concertée entre partenaires associatifs et politiques, participerait d'une plus grande efficacité de l'action publique...* »

Plusieurs actions ont été menées par EFDF envers les pouvoirs politiques. Par exemple, la proposition d'incitants financiers lorsque les équipes de film atteignent la parité. Malheureusement, cette proposition n'a pas encore abouti en Belgique alors qu'elle a été

adoptée par la France il y a plusieurs années grâce au Collectif 50/50 (souvent comparés l'un avec l'autre, la différence entre les deux Collectifs est que 50/50 a des subventions). Grâce à l'étude chiffrée réalisée récemment par EFDF, Raffaella espère que la donne pourrait changer.

« Ça m'a permis de me sentir utile, de sentir que je faisais quelque chose avec un objectif un peu plus transversal. Pouvant être la base pour des mesures politiques, une étude qui peut changer quelque chose et donner aussi une image très concrète de la réalité du marché. »

Raffaella, 40 ans, productrice

- « ...Enfin, le réseau permettrait, en raison de son horizontalité, de mieux répondre aux finalités d'inclusion » (Cultiaux, 2018, p.11).

Les questions de l'inclusion et de l'intersectionnalité ont été discutées plus spécifiquement lors des entretiens avec Anaïs. Selon elle, EFDF n'y répond pas encore tout à fait ou du moins elle pense que le Collectif pourrait mieux y répondre. L'analyse concernant cela se trouve dans les aspects négatifs à être dans EFDF.

4.3.3. Légitimité

Ce concept ne fait pas partie du cadre théorique mais il m'a semblé assez central dans les entretiens et répond aussi aux problématiques liées au genre que j'aborde dans ce mémoire. Je vais définir ce que j'entends par légitimité pour mieux comprendre les enjeux et les raisons qui m'ont poussée à en parler dans mon analyse. Pour ce faire, j'ai utilisé les articles du magazine « Nouvelles questions féministes » (2017), et plus précisément, l'édito rédigé par Chaponnière, Ruault et Roux. Selon elles, l'avancée de la technologie et le fait de pouvoir poster des témoignages sur internet a changé les habitudes. En effet, maintenant tout le monde peut s'exprimer mais aussi tout le monde peut contester.

Au sein d'un Collectif féministe, les critères à remplir pour s'exprimer sont de parler en son nom et son expérience et de recevoir une écoute bienveillante et empathique afin de respecter la légitimité de parler et d'agir. Ensuite, un travail constant d'auto-estime doit être mis en place. Une personne qui se sent dominée ne peut entrer en lutte que si elle prend confiance en elle. « La légitimité du féminisme se joue donc aussi à travers la conquête d'une estime de soi : se sentir légitimée à s'exprimer, sur le web ou dans un groupe, se sentir entendue, savoir que son expérience est partagée par d'autres et que, même si elle ne l'est pas, ou en partie seulement, elle constitue un juste fondement de l'action collective entreprise » (Chaponnière, Ruault &

Roux, 2017, p.9). Ainsi, obtenir de la solidarité, écouter les autres, appartenir à une communauté permet de faire le lien entre le personnel et le militant.

Lors de mes entretiens, j'ai réalisé que beaucoup de femmes ou personnes minorisées se sentaient illégitimes à la suite des inégalités de genre subies. Le Collectif, nommé *safe place* par plusieurs d'entre elles, leur permettait de s'exprimer en toute sécurité et de se sentir écoutées, entendues et souvent comprises par les autres membres. J'ai choisi trois morceaux d'entretiens qui représentent trois générations différentes et qui expriment, selon moi, où se situe ce besoin de légitimité. Pour Amélie, cela touche à l'émotionnel.

« En fait c'était très agréable parce que tout à coup il y avait un lieu où je pouvais exprimer tout ça et ça pouvait être entendu. Ce n'était pas juste moi qui fabulais dans mon coin, il y avait d'autres gens qui partageaient des expériences similaires. »

Amélie, 25 ans, monteuse son

Pour Coralie, le besoin de légitimité correspond au niveau professionnel. On peut faire un lien avec son témoignage sur le modèle du *male breadwinner* précédemment évoqué qui mettait les hommes sur un piédestal et dévalorisait les femmes dans le métier de réalisation.

« Ça m'a permis de me sentir plus légitime dans ce que je fais parce que de savoir que tu n'es pas seule à penser la même chose, ça compte beaucoup. »

Coralie, 34 ans, réalisatrice

Pour Jeanine, ce besoin de légitimité se tourne vers le monde extérieur. Elle m'a confié avoir réalisé, dans les années 1990, un film avec une équipe majoritairement féminine et l'avoir revendiqué. À l'époque, cela n'avait pas été pris au sérieux. Elle m'a aussi confié avoir ressenti une vraie indifférence par rapport à cette question. Le Collectif a donc permis, selon elle, d'apporter de la légitimité à ces actions réalisées à petite échelle et qui n'étaient pas nécessairement remarquées auparavant.

« Je pense qu'en fait, ce qu'il y a, c'est qu'on est enfin un peu prises au sérieux. »

Jeanine, 60 ans, réalisatrice

4.3.4. Rencontres intergénérationnelles

Un élément assez central qui est ressorti des entretiens est la notion de rencontre intergénérationnelle. J'ai donc décidé de me renseigner sur ce concept pour étoffer un peu la

théorie. Tout comme le chapitre sur la légitimité, cette partie sera malheureusement moins consistante que celles qui se trouvent dans mon cadre théorique. J'ai utilisé la théorie de Chaponnière, Roux et Ruault (2017) expliquant qu'actuellement il existe un renouvellement des formes de militantisme féministe. Ainsi, les nouvelles générations ont de nouveaux modes de fonctionnement et des nouvelles grilles de lecture en particulier concernant les approches intersectionnelles et *queer*. On parle alors de transmission ou de filiation et de renouvellement des modes d'action féministe courants. Selon Fourment, contrairement aux idées reçues, les positions matérialistes et *queer* sont conciliables, l'histoire l'a d'ailleurs prouvé. Selon l'étude de Bergès, les militantes féministes qu'elle a étudiées ont « *tissé une solidarité intergénérationnelle fondée sur la reconnaissance d'une généalogie de luttes communes et d'une filiation assumée entre les plus jeunes et les anciennes. La transmission s'est opérée sur la base de relations horizontales et affectives, de l'apprentissage et de la construction collective* » (Bergès, 2017, p.20).

Pour ce mémoire, j'ai interviewé des personnes de vingt-cinq à soixante ans qui m'ont confié avoir été vraiment enrichies par les rencontres intergénérationnelles d'un point de vue professionnel mais aussi et surtout militant. Le témoignage de Sandrine résume bien cette idée de rencontres qui permettent une réflexion plus approfondie et mettent en lien des personnes ayant vécu à des époques très différentes.

« Ce qui est riche, c'est qu'il y a des générations différentes. Je trouve ça beau qu'on soit ensemble, qu'on réfléchisse et de voir comment chacune réfléchit avec son vécu. »

Sandrine, 37 ans, réalisatrice

Le témoignage d'Amélie se réfère plus au lien émotionnel qu'elle ressent au sein du Collectif entre les membres qui sont plus âgées qu'elle. Une sorte de réconfort, d'entraide et même un sentiment d'appartenance à une famille qu'elle n'a sans doute pas eue.

« L'échange intergénérationnel est intéressant. Il y a plein de gens que je n'aurais jamais osé appeler si je n'avais pas fait partie du Collectif. Ce sont des gens hyper intéressants à rencontrer, donc j'aime beaucoup ça aussi. C'est un lieu de partage où on peut trouver des astuces parce qu'il y a des personnes plus âgées qui ont plus d'expérience et ça, c'est un vrai réconfort d'avoir comme des grands-parents qu'on a pas spécialement eus. Des gens qui peuvent me mentorer et qui ne sont pas forcément que dans mon domaine aussi ça élargit la vision, j'aime beaucoup cet aspect-là. »

Amélie, 25 ans, monteuse son

Ce dernier extrait exprime encore une autre facette de ce thème, celui concernant la déconstruction patriarcale et les apports potentiels qu'il amènerait à l'éducation des membres sur la question du genre. De plus, on y perçoit en qualité la bienveillance souvent attribuée à EFDF.

« Le Collectif me manque parce qu'il y a une génération qui arrive, et qui n'est pas la même génération que nous. Elles ont grandi avec une conscience encore plus éveillée. Du coup, elles permettent de déconstruire encore plus de choses. Je regrette de ne plus en faire partie activement parce que ça m'apprenait énormément de choses. Ce que je trouvais fort aussi, c'est qu'il y a des femmes de toutes générations, de tous âges, qui n'étaient pas déconstruites de la même manière. Je sais que ça s'ouvre de plus en plus, que tout le monde essaye de cohabiter. J'ai beaucoup travaillé avec les mêmes et elles n'étaient pas déconstruites sur un milliard de choses, mais elles avaient une telle volonté d'être là. Parfois, elles pouvaient avoir des maladroites, mais tout le monde savait que c'était lié à leur éducation, c'est une autre génération. Moi, ça me faisait du bien de sentir qu'il y avait de la place pour ça aussi. »

Valérie, 36 ans, réalisatrice

4.4. Quel est l'aspect positif pour certaines et négatif pour d'autres à s'engager dans EFDF ?

4.4.1. Accès à l'emploi

a. Lutter contre l'invisibilisation ?

D'après Bereni, l'accès à l'emploi est l'une des premières sources d'inégalités de genre au travail. Il se voit réduit pour les femmes pour plusieurs raisons, notamment un moindre travail des mères plutôt que des pères. Ce constat s'intègre dans une dimension de rapport de pouvoir. « *En outre, l'inscription des femmes dans ce mode de production domestique limite leur capacité de participation au marché du travail, ainsi que les modalités de cette dernière* » (Bereni, 2020, p. 229).

Lorsque j'ai commencé à travailler sur la problématique, j'ai pensé que participer à un Collectif comme EFDF pouvait lutter contre cette invisibilisation car la mise en réseau des membres leur permettait de se donner du travail. Pendant mes entretiens, j'ai donc notamment tenté d'observer si cette thèse pouvait être validée ou s'il fallait l'invalidier. Elle n'est ni l'un ni l'autre, mais j'ai soulevé quatre points intéressants sur le sujet :

- D'abord, le Collectif a été fondé en 2017. À cette époque, il accueillait exclusivement des réalisatrices. Avec le temps, il a commencé à s'ouvrir aux autres professions du monde du cinéma et a pris de l'ampleur. Afin de répondre de manière assez objective à cette question, le Collectif et ses effets devraient être étudiés sur une plus longue période. La plupart des réalisatrices qui font partie du Collectif n'ont pas encore eu l'opportunité de réaliser un autre film depuis leur intégration.

« Je me suis impliquée dans le Collectif après mon premier long-métrage. Je n'ai pas reréalisé depuis donc je n'ai pas encore recréé des équipes depuis que je suis rentrée au Collectif. »

Sandrine, 37 ans, réalisatrice

- Ensuite, la plupart du temps, lorsque les équipes déjà formées sur un premier tournage s'entendent bien, elles retravaillent à nouveau ensemble pour les suivants. L'offre est donc diminuée.

« Jusqu'à présent je n'ai pas encore travaillé avec des gens que j'ai rencontrés au Collectif, peut-être que ça arrivera un jour... À mon avis, c'est plus intéressant pour les plus jeunes qui arrivent pendant ou après leurs études. Moi, j'ai des gens autour de moi avec qui je travaille déjà mais après peut-être que si ça se présente et si je cherche quelqu'un ce sera une piste... »

Sandrine, 37 ans, réalisatrice

- Néanmoins, pour certaines, des opportunités professionnelles se sont présentées et leur ont permis de décrocher un contrat. À ce sujet, j'ai reçu deux témoignages illustrant cette idée.

« C'est via le Collectif que j'ai rencontré la cheffe op avec qui j'ai fait mon dernier film. On ne se connaissait pas et on ne se serait pas rencontrées sans cet espace-là, je pense. On se connaissait assez peu mais du coup, d'avoir fait quelques réunions avec elle, de sentir qu'on partageait un certain nombre de centres d'intérêt en termes de thématiques. Je me suis dit que c'était la bonne personne pour faire mon film. »

Coralie, 34 ans, réalisatrice

« Il y a plusieurs personnes qui ont travaillé sur des projets d'autres membres. Le networking a bien marché. »

Alizée, 30 ans, 1^{ère} assistante réal.

- Pour finir, les effets négatifs d'être dans le Collectif concernant l'accès à l'emploi a été pointé par les plus jeunes personnes interviewées. Elles me confiaient qu'être associées

à EFDF leur fermait des portes sur le plan professionnel. J’y reviendrai lors de l’analyse sur l’identité sociale militante. Mais en voici déjà un extrait révélateur.

« Je sais aussi que je ne bosserai jamais avec des gens d’un réseau complètement « anti » EFDF. »

Amélie, 25 ans, monteuse son

b. Qu’en est-il de la maternité ?

Selon Kergoat (2010), le « rapport social de sexes » met en avant la réflexion concernant l’identification du travail domestique et la réflexion autour de celui-ci comme étant, pour les féministes matérialistes, le fondement de la théorie sur l’oppression des femmes.

La question de la maternité s’est imposée lors de mes entretiens. Beaucoup de membres, mamans d’enfants en bas âge ou qui souhaitent avoir des enfants m’ont fait part de leurs inquiétudes concernant leur carrière professionnelle. J’ai choisi un extrait de l’entretien de Valérie, maman d’un enfant en bas âge et enceinte du second, qui occupe un poste à responsabilités.

« J’attends un deuxième enfant. J’ai peur car je vais passer à la Commission en novembre. Je vais mettre un vêtement large pour ne pas le montrer. Je ne dis pas que c’est malin de faire ça. Je dis que si j’ai cet instinct c’est qu’il y a quand même beaucoup de choses qui ne vont pas. Un mec qui attend un enfant va en Commission, sa femme est sur le point d’accoucher personne n’est au courant, ils ne posent pas de questions. Moi je sais que les gens vont se dire “Attends... mais elle est en train d’essayer de développer un film alors qu’en même temps elle attend un enfant, elle va le faire quand son film ? ” »

Valérie, 36 ans, réalisatrice

4.4.2. Forte identification sociale

Comme le théorisent Sawicki et Siméant (2009), lorsqu’il y a un engagement dans le militantisme, une nouvelle identité est endossée et engendre des conséquences. Sur ce sujet, j’ai reçu des divergences de témoignages. Certaines arborant plus ou moins fièrement leur étiquette d’appartenance au Collectif et d’autres n’assumant pas cette position. Les membres fières de cette nouvelle identification étaient généralement âgées de plus de 30 ans, avec une carrière bien installée et occupaient des postes à responsabilités. Sandrine témoigne que son engagement militant pendant le COVID lui a permis notamment d’exister.

« J’ai été identifiée comme faisant partie du Collectif car je portais des projets, où on a été en contact avec le monde politique et l’administration. Les gens savent que j’ai été active pour le secteur à mon

niveau, même si on n'était pas toujours d'accord sur les prises de position, ou que, parfois, avec le Collectif, je crois qu'on les ennuie un peu. Je pense que ça m'a pas du tout porté préjudice, et que, au contraire, ça a peut-être continué à me faire exister pendant une période où j'étais en écriture. »

Sandrine, 37 ans, réalisatrice

Quant à celles qui sont plus discrètes concernant leur appartenance à EFDF, leur carrière est plus récente et pas encore tout à fait établie. Un sentiment de peur s'installe par rapport aux répercussions qu'une révélation publique (professionnelle ou personnelle) pourrait entraîner. Un lien de corrélation existe dans mes entretiens concernant la période de leur vie où elles ont adhéré au Collectif. Ces membres l'ont rejoint alors qu'elles étaient étudiantes en école de cinéma. Elles avaient, toutes, subi une forme de pression par certains membres du corps professoral. Amélie a même reçu des menaces concernant la poursuite de son cursus scolaire. Du coup, elle préfère ne pas se revendiquer comme membre d'EFDF.

« J'ai mis du temps à venir parce que j'avais peur de devenir encore plus ciblée. Il y avait cette espèce de surnom qu'on aimait bien nous donner de fémi-nazies à l'école juste parce qu'il y a des moments où on n'était pas d'accord. J'avais vraiment peur de ça parce que des gens me disaient qu'ils allaient bloquer ou ralentir mon cursus. J'ai conscience que le militantisme aujourd'hui ce n'est pas forcément la bonne solution. Par exemple, lorsqu'il a été question de faire un speech pour expliquer ce qu'on faisait dans le groupe chiffre, j'ai mis beaucoup de temps à me décider. Je ne veux pas être exposée. Ma manière de soutenir, aujourd'hui, c'est d'être une militante certes, et de faire des actions pratiques concrètes qui m'engagent mais pas sur le devant de la scène où ça peut être plus vite politique. »

Amélie, 25 ans, monteuse son

Alizée, quant à elle, évoque les difficultés que ses congénères ont pu rencontrer sur le plan professionnel à la suite d'une identification d'appartenance au Collectif. Elle choisit donc de rester dans l'anonymat pour protéger sa carrière de réalisatrice.

« Pour moi, c'est très difficile à gérer. J'ai un peu l'impression d'avoir le cul entre deux chaises. J'ai une grande ambition et une grande sensation de justice. Ça a toujours été très complexe à gérer. J'ai été *outée*, dans le sens "on sait que je fais partie d'EFDF", après au moins 4 ans dans le Collectif. J'ai répondu à plusieurs interviews et à chaque fois, je demande d'être anonymisée. Parce qu'en fait malheureusement, j'ai vu les conséquences sur d'autres de ce que le fait d'être publiquement militante avait fait à leur carrière. Et ça c'est rageant, mais je me protège comme je peux on va dire. Pendant un petit temps, je l'avais mis sur mon LinkedIn. À partir du moment où j'ai trouvé une prod et qu'on a commencé les démarches pour les Commissions, je l'ai enlevé parce que j'avais peur que ce soit contre moi. »

Alizée, 30 ans, 1^{ère} assistante réal.

Pour Anaïs, sa carrière est orientée en fonction du Collectif car plusieurs personnes du milieu savent qu'elle en fait partie. Elle n'a pas envie de se fermer à d'autres types de projets car les remarques entendues à l'école l'ont fortement touchée.

« Il y a des jobs que j'ai eus, que je n'aurais peut-être pas eus s'ils savaient que j'étais un membre du Collectif. Je ne suis pas sûre mais je ne préfère pas prendre ce risque-là pour l'instant. Parce que je vois déjà que le réseau que j'ai, fait que les projets qui m'arrivent sont un peu étiquetés féministes, en majorité. Le Collectif fait peur, clairement. J'ai déjà entendu des profs parler d'un membre qui était connue comme militante pour EFDF et ils disaient "Attention, parce qu'elle a l'air quand même bien en colère !" S'ils savaient... Donc certainement ça fait peur. »

Anaïs, 29 ans, mont.eur.euse image

Pour conclure cette partie, cette analyse démontre que l'identité sociale forte liée à l'adhésion à une association militante peut avoir des effets négatifs et des effets positifs pour les personnes en fonction de leur réalité socio-professionnelle.

4.4.3. Carrière militante

Afin d'approfondir la notion de forte identité sociale, j'ai dirigé mes entretiens en m'intéressant à la carrière militante selon la théorie de Fillieule (2001). Elle consiste en une analyse des interactions essentielles qui permettent une adoption et une stabilisation d'une action militante. Selon Sawicki et Siméant, il faut tenter de comprendre les contraintes subjectives et objectives de chaque membre du Collectif et donc de s'intéresser à la biographie des gens.

Pour ce point, je me suis demandée s'il existait un lien de corrélation entre l'engagement militant des générations familiales passées et celui des personnes interviewées ? Est-ce que les membres du Collectif avaient eu des modèles familiaux engagés dans le militantisme ? Et au contraire, si les personnes récalcitrantes ne se sentaient pas soutenues dans leur démarche militante. Mes conclusions sont que la plupart de celles assumant leur étiquette ont eu des modèles de parents engagés. J'ai repris un extrait de l'interview de Sandrine pour illustrer ce propos.

« Mes parents sont politisés. Surtout mon père, délégué syndical, politisé dans un parti et marxiste, il m'a emmenée aux manifs. Il y a un historique militant dans ma famille. »

Sandrine, 37 ans, réalisatrice

Celles qui préfèrent rester discrètes sur leur affiliation à EFDF, n'ont pas nécessairement eu des modèles à suivre ou obtenu du soutien de leur famille. Chez Anaïs, cette inconnue a plutôt provoqué de la peur.

« On ne parlait pas beaucoup de lutte en groupe à la maison. Je crois que ça c'est important pour la construction parce que moi ça me fait un peu peur les luttes. C'est très excitant mais quand tu n'as aucune référence de lutte en groupe c'est un peu flippant. Tu n'as pas du tout idée de quelle dynamique se joue dans un groupe. »

Anaïs, 29 ans, mont.eur.euse image

Alizée m'a confié n'y avoir jamais vraiment réfléchi mais constate qu'elle n'a jamais bénéficié de soutien familial à ce propos. Pire, elle avait déjà eu des altercations à ce sujet avec des membres de sa famille.

« Par rapport à l'engagement militant, je suis à peu près à 98% du temps découragée par mon entourage. Ils sont très contents que j'ai arrêté parce qu'ils se soucient de moi et me voyaient faire un milliard de trucs. Et même s'ils trouvaient ça très noble, ils ne comprenaient pas pourquoi je prenais autant de temps pour autrui. Je n'ai jamais été soutenue sur ça. Et quand je dis à 98%, c'est parce que les 2% restants, ce sont les moments où je les ramenait à la réalité de leurs idéaux à eux. En fait, tu ne peux pas avoir des idéaux si tu n'agis pas au quotidien. »

Alizée, 30 ans, 1^{ère} assistante réal.

Pour terminer, je me suis aussi interrogée sur leur historique personnel en termes de luttes et d'adhésion à d'autres associations, qu'elles soient féministes ou autres. Aucune des répondantes n'avait déjà été membre d'une organisation féministe de cinéma. Sandrine avait déjà été membre d'une association du secteur du cinéma et Anaïs d'un Collectif féministe.

4.5. Quels sont les aspects négatifs à s'engager dans EFDF ?

4.5.1. Complications de la mise en réseau

a. Les questions d'éthiques sur des problématiques interpersonnelles

L'une des quatre principales catégories de complications liées à la mise en réseau, selon Cultiaux (2018), concerne les questions d'éthique constituées par des groupes pour des problématiques interpersonnelles. À la théorie apportée dans le cadre théorique de Cultiaux, j'aimerais ajouter la théorie de Cottin-Marx spécifiant que lorsque le soutien n'est plus au centre de la collaboration, les personnes sont insatisfaites ou les relations peuvent devenir hostiles.

Cela vient de la non-résolution d'un conflit. Selon Gomes, dans les organisations rassemblant des personnes avec des convictions fortes, les relations peuvent être complexes concernant le fond ou la stratégie à adopter. La plupart du temps, les conflits ne sont pas pris en charge et l'épuisement survient pour les militant.e.s. Pour Fillieule et Brocca cet épuisement peut être source de départ.

Les conflits de EFDF ont été soulevés par plusieurs membres mais aucune n'a évoqué de cas concret. Cependant, à chaque fois, il était question de départ pour une partie des personnes qui n'étaient plus en accord avec les décisions prises par le Collectif. L'exemple de l'affaire Polanski m'a été cité. Certaines étaient pour, d'autres contre. Ce fut également le cas pour une action destinée à dénoncer un agresseur sexuel dans une école. Ces désaccords créent des tensions qui peuvent être nocives pour les membres. C'est le cas d'Alizée.

« En fait, dans des organisations comme ça, quand tout le monde est bénévole, chacun a son histoire, chacun a ses traumatismes liés à ce milieu-là et donc ça peut donner parfois des tensions. »

Alizée, 30 ans, 1^{ère} assistante réal.

b. Réponse à l'inclusion ?

L'un des enjeux du travail en réseau est de pallier les problématiques de l'inclusion. Pourtant, lors de mes entretiens, la question a été soulevée par Anaïs et selon elle, EFDF n'y répond pas tout-à-fait. Cela constitue d'ailleurs une des raisons pour lesquelles elle ne souhaite pas y être identifiée.

« Je ne suis plus trop active dans le Collectif pour des questions de priorités. En ce moment, ma priorité c'est ma vie professionnelle. L'autre Collectif dans lequel je suis m'a beaucoup appris bien plus qu'EFDF sur les questions d'intersectionnalité. C'est vraiment là où j'ai compris la grille d'analyse que ça amenait, ce qui me manque toujours dans EFDF. Je trouve qu'il y a de très belles intentions, de très belles personnes, énergies, etc. mais ça reste un Collectif de personnes blanches, majoritairement des femmes cisgenre moi ça me met très mal à l'aise. Je dis ça pour être clair par rapport à ma posture. C'est aussi une des raisons qui fait que je ne veux pas avoir l'étiquette Elles Font Des Films, je ne me reconnais pas hyper bien. »

Anaïs, 29 ans, mont.eur.euse image

4.5.2. *Burn-out* ou épuisement militant

a. *Définition et délimitations du terme burn-out militant*

Avant d'aborder cette partie, j'aimerais préciser la raison du choix du mot *burn-out*. J'ai choisi d'appeler ce chapitre *burn-out* militant car c'est un mot qui a été utilisé par plusieurs membres lors de mes entretiens. En aucun cas, je ne dispose d'informations médicales sur la question et la théorie que je développe dans le paragraphe est issue d'un article scientifique de sociologie. Ce mémoire ne touche pas à la psychologie et le cadre théorique ne va pas en ce sens. Néanmoins, la récurrence du terme dans les entretiens est interpellante d'où mon souhait de l'évoquer.

Pour mieux comprendre ce phénomène absent du cadre théorique, j'ai utilisé la théorie de Cottin-Marx (2023). Le « burn-out » (Freudenberger, 1974) est un état chronique d'épuisement professionnel incluant trois paramètres et ayant été transposé au monde militant par Maslach & Gomes (2006). D'abord, il y a un épuisement physique et psychologique. Ensuite, apparaît une déshumanisation des relations interpersonnelles due à la surcharge de travail. Pour terminer, une diminution du sentiment d'accomplissement professionnel et une perte de sens. « *Un sentiment qui peut être alimenté par le fait que le travail militant implique de s'investir à long terme, sur des objectifs parfois difficilement atteignables. Un découragement qui peut être alimenté par le manque de ressources suffisantes pour bien faire son travail et un manque d'aide et de soutien nécessaires* » (Cottin-Marx, 2023, p. 158).

b. *Une écoute difficile dans le groupe de travail « école »*

Selon les travaux de Weixa et Gorski, les militant.e.s s'engagent souvent avec beaucoup d'idéalisme. Pourtant, la réalité ne répond pas souvent à leurs attentes car les luttes demandent du temps. Cela peut vite se transformer en source d'épuisement, de stress, de désespoir et d'incrédulité. « *Les militant-es n'engagent pas seulement leur temps, mais aussi leurs émotions. Iels constatent que certain-es se sentent investi-es d'une mission, et ce d'autant plus qu'iels développent une compréhension du problème et des enjeux à propos desquels iels militent. Ceux et celles qui sont au contact de personnes victimes de violences par exemple, qui entendent de nombreux témoignages, peuvent s'en sentir dépositaires. Un fardeau d'autant plus lourd à porter que rien ne change* » (Cottin-Marx, 2023, p. 162).

Plusieurs membres du Collectif m'ont avoué avoir eu des difficultés à s'impliquer dans le réseau : d'un point de vue du temps, de son aspect bénévole, de la charge mentale qu'il implique

ou encore des écoutes difficiles dans le groupe école. Je vais commencer par les témoignages qui concernent celui-ci. Un système de contact a été mis en place pour les personnes victimes de sexisme, racisme, homophobie, violences sexistes et sexuelles... afin qu'elles puissent témoigner en toute liberté et éventuellement, si elles le souhaitent, avoir les ressources nécessaires pour entamer des démarches quelles qu'elles soient. Alizée, très impliquée dans le groupe école, témoigne.

« Toutes les responsables du groupe école ont fait un *burn-out* militant à un moment. On a toutes dû passer la main. On a plusieurs fois fait des appels à l'aide entre guillemets aux autres membres en disant qu'on avait besoin de plus de gens. On a eu des personnes à chaque fois au fur et à mesure mais on a dû toutes partir au bout d'un moment parce que c'est très lourd. Le groupe école, c'est recevoir des témoignages... attention trigger warning... de viols, d'agressions sexuelles, de transphobie, de grossophobie, de racisme hardcore, de harcèlement moral, harcèlement sexuel. Ce sont des choses horribles qu'on te déverse comme ça. Toi tu as choisi de faire en sorte que ça change, mais tu n'as pas choisi de recevoir cette parole-là et tu n'es pas thérapeute. Donc on s'est formées nous-mêmes à recevoir des paroles de victimes, de recevoir des témoignages mais sur notre temps personnel et à nos frais personnels à la fois financiers et mentaux. »

Alizée, 30 ans, 1^{ère} assistante réal

En réponse à ces difficultés, Anaïs m'a confié avoir essayé de trouver elle-même les ressources nécessaires pour pouvoir aborder ce travail et ne pas se laisser submerger par les émotions. Elle semble ne pas avoir trouvé de solution adéquate pour obtenir le soutien dont elle avait besoin.

« J'ai testé des trucs. Au bout d'un an, j'ai enfin fait le pas...j'ai commencé une thérapie. J'ai testé un groupe de parole contre le stress vicariant. Parce que ça, c'est très spécifique à l'écoute de témoignages et de récits de violence. J'ai fait ça avec le Collectif OXO. Je n'y ai pas trouvé mon compte pour des raisons de manque d'inclusivité. J'ai un peu tendu la main vers les options que j'avais mais ça n'a pas vraiment fonctionné. »

Anaïs, 29 ans, mont.eur.euse image

c. Donner du temps au militantisme au détriment du travail

Selon Nicourd (2019), l'engagement militant peut être associé à la notion de travail car il est organisé selon les mêmes logiques même s'il porte une charge symbolique, affective et émotionnelle spécifique. C'est ce qui peut rendre l'engagement militant si particulier et difficile à combiner avec une vie professionnelle et familiale.

Certaines m'ont avoué avoir dû diminuer leur temps d'investissement dans le Collectif car c'était contre-productif avec leur investissement dans leur vie professionnelle. C'est souvent le cas des réalisatrices qui doivent se structurer elles-mêmes dans leur travail. Les temps d'écriture sont souvent longs et pendant ces périodes, le Collectif peut vite prendre le dessus. J'ai donc sélectionné trois témoignages de réalisatrices pour illustrer ce propos. Coralie s'indignant que les hommes n'aient pas à participer à ce genre de pratiques, Valérie évoque les bénéfices du travail des militantes pour les générations futures, et enfin, Sandrine qui estime que c'est contre-productif de militer plutôt que de travailler sur son cinéma.

« C'est encore beaucoup de temps bénévole que les hommes n'ont pas à faire. Nous, nos métiers, c'est quand même pas d'animer un Collectif, c'est de faire des films. Il y a toujours cette tension et c'est pour ça qu'il y a plein de *burn-out* dans les milieux militants. C'est, qu'en fait, c'est épuisant, parce que ça demande énormément de temps et d'investissement. »

Coralie, 34 ans, réalisatrice

« Typiquement, en tant que femme, je me suis fort éloignée du Collectif parce qu'à un moment donné, je me suis rendue compte que c'est déjà plus compliqué pour nous. Et qu'en plus, on doit prendre le temps à côté de mener des combats pour se faire entendre. Ce travail n'est pas payé. J'en parle beaucoup avec Salomé qui me dit que sa carrière en souffre. À un moment donné, elle a travaillé presque à temps plein pour le Collectif. C'est six mois qu'elle n'a pas donné à son cinéma. Concrètement, ces femmes sacrifient une partie de leur carrière pour permettre à d'autres femmes d'avancer, elles donnent du temps et de l'énergie à un endroit où les hommes peuvent consacrer toute leur énergie, tout leur temps, juste à leur job. »

Valérie, 36 ans, réalisatrice

« Je me suis dit que le militantisme prenait beaucoup de temps et beaucoup d'énergie. Il fallait que j'arrive à me consacrer à mes projets parce que c'était contre-productif. On se bat pour que les réalisatrices puissent faire leurs films et si le militantisme prend trop de temps, on n'arrive plus à octroyer ce temps-là sur nos projets. Je trouvais que ça ne faisait pas vraiment sens. Comment arriver à trouver l'équilibre entre les deux ? Quand s'impliquer et à quel moment il faut penser à soi et à ses projets pour que ça continue à faire sens ? »

Sandrine, 37 ans, réalisatrice

4.6. Conclusion de l'analyse

Pour réaliser cette analyse, j'ai contacté par mail chaque personne sans connaître leur profession ni leur âge. Presque toutes les personnes contactées ont répondu positivement à l'invitation,

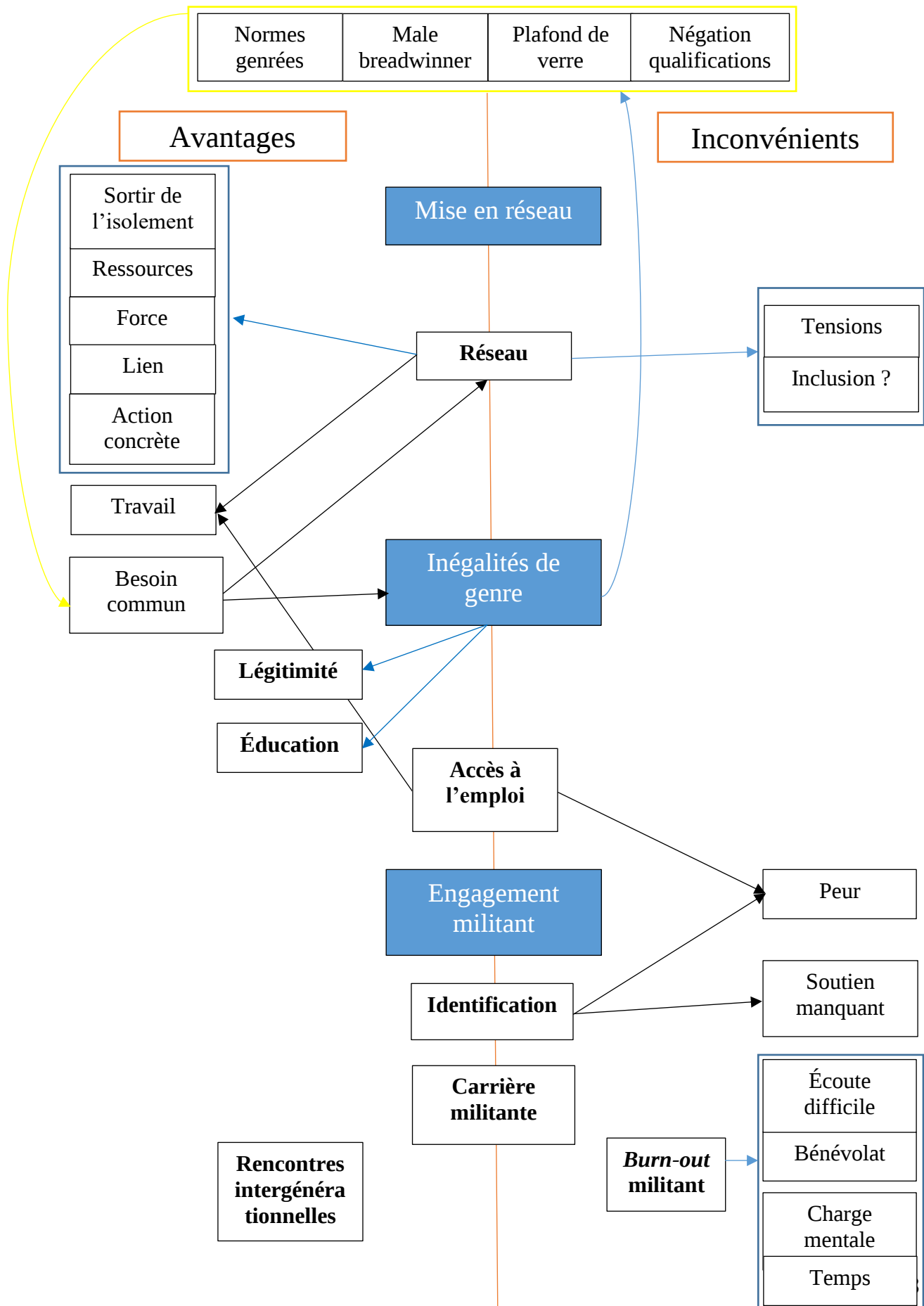
même celles qui n'étaient plus vraiment impliquées dans le Collectif depuis plusieurs mois voire années. Malgré les aspects négatifs pointés dans l'analyse, je ressens qu'il y a un réel attachement à EFDF par les membres interviewé.e.s. Était-ce pour cela que j'ai reçu autant de réponses positives pour mes entretiens ? Dans tous les cas, les intervenantes moins actives m'ont confié un sentiment de manque lié aux aspects positifs que le Collectif pouvait leur procurer ainsi qu'un souhait important d'y retourner dès que leur agenda leur permettra.

Pour conclure, je peux pointer les aspects positifs et négatifs à faire partie du Collectif « Elles Font Des Films » qui me semblent pertinents dans cette étude. Mais avant tout, il me paraît essentiel de préciser que la plupart de mes concepts occupent une position d'« entre deux ». En effet, cette analyse permet d'apporter de la nuance par rapport au cadre théorique.

Les inégalités de genre vécues par les femmes dans leur milieu scolaire et professionnel pendant plusieurs années les amènent à avoir envie de s'engager dans la militance et à créer un réseau. Ensuite, cette mise en réseau n'est pas que positive, elle a des avantages comme permettre de sortir de l'isolement en créant du lien, de rencontrer des personnes ressources et de se donner de la force pour agir de manière concrète. Cependant, elle comporte aussi des aspects négatifs car elle provoque des problématiques interpersonnelles sur les sujets qui sont traités et la manière dont ils le sont. Pour certaines, le Collectif ne répond pas comme il le devrait aux questions de l'inclusion. En ce qui concerne l'accès à l'emploi, les entretiens ont révélé que le réseau peut être un facilitateur ou un frein en fonction des situations. Certain.e.s se verront offrir un poste grâce à EFDF et d'autres au contraire se verront fermer certaines portes. La question de l'engagement militant est centrale également. Quelques membres arboreront leur étiquette militante avec fierté et d'autres en auront peur et préféreront la dissimuler.

Cependant, j'ai relevé deux aspects où les témoignages ne m'ont apporté que du positif : la question de la légitimité et celle des rencontres intergénérationnelles au sein du Collectif. En ce qui concerne l'aspect négatif souligné par plusieurs, on retrouve le *burn-out* ou épuisement militant. Les raisons sont différentes pour chacun.e : le temps d'investissement qui épuise et remplace parfois les projets professionnels, la charge mentale incombée à certains projets et les difficultés liées à la mise en place d'une cellule d'écoute de témoignages de victimes dans les écoles.

4.7. Arbre thématique : Quels sont les effets pour les femmes cinéastes d'une participation au Collectif « Elles Font Des Films » ?



Conclusion générale

Dans cette recherche, j'ai pu tirer un bon nombre d'enseignements qui m'ont permis d'élaborer une réponse à ma problématique. Le but était d'analyser les aspects positifs et négatifs de l'adhésion au Collectif EFDF. Les résultats ont été présentés sous forme discursive divisée en trois parties. La première met en avant les aspects positifs, la deuxième relève les résultats nuancés et la troisième souligne les effets négatifs.

Les membres interviewées m'ont fait part de leur désir de lutte contre les inégalités de genre comme motivation pour s'engager dans la militance ainsi que le pouvoir de la mise en réseau et de ses conséquences. Deux nouveaux apports théoriques sont venus compléter cette partie : le sentiment de légitimité ressenti par les membres lorsqu'elles rejoignent le Collectif et les rencontres intergénérationnelles qu'elles peuvent y faire.

La nuance dans cette recherche s'est retrouvée dans la deuxième partie qui traite des éléments positifs et négatifs. L'accès à l'emploi, qui était l'une de mes premières hypothèses, s'est avérée moins évidente que prévue. D'une part, le réseau est encore trop jeune pour élaborer une réponse pertinente à ce sujet. D'autre part, si certaines affirment avoir trouvé un emploi grâce au réseau, d'autres ont vu au contraire des portes professionnelles se fermer. La problématique de l'engagement militant, qui n'était pas au centre de mon étude, a pris une place plus importante que je l'aurais imaginée. Je pense, d'ailleurs, qu'elle pourrait être l'objet d'une autre recherche si l'on croise les trajectoires de vie des militantes et celles professionnelles.

La troisième partie a, sans surprise, souligné les complications liées à la mise en réseau. Un nouvel élément très important s'est présenté, celui du *burn-out* ou de l'épuisement militant. Les raisons sont propres à chaque personne, mais on peut en relever deux déterminantes : les difficultés liées à l'écoute de témoignages et la question du temps d'investissement dans la militance empiétant sur le temps de travail.

De manière globale, j'ai découvert à travers cette recherche un réel attachement à EFDF de la part des membres interviewées, même les moins actives. Je me suis donc questionnée sur les raisons potentielles qui pouvaient mener à un désengagement militant. À posteriori, j'ai réfléchi aux aspects négatifs relevés et selon moi, ils ne reflètent pas l'entière réalité. J'ai bien conscience de ma position de chercheuse et du fait qu'elle me limite sous plusieurs angles. De plus, je n'ai pas de lien intime avec les membres, j'ai donc dû faire preuve de retenue, ce qui

ne m'a pas permis d'explorer plus en profondeur ces raisons. Pour obtenir ces résultats, il faudrait opérer une autre méthodologie de recherche qui impliquerait de passer beaucoup de temps avec celles-ci et d'étudier le Collectif sur plusieurs années pour comprendre ses mécanismes. Les causes de leur désengagement sont celles qu'elles ont choisi de me partager et j'ai décidé de respecter cela. Il en existe probablement d'autres que je n'ai pu déterminer après un seul entretien compréhensif.

Néanmoins, j'ai quand même quelques éléments à mettre en avant. Le témoignage d'Alizée qui donne des éléments conceptuels comme les notions de traumatisme ou encore de culpabilité engendrée par un désengagement militant.

« Comme j'étais associée à un certain groupe, lorsque j'ai voulu le quitter et que j'ai perdu un peu le contrôle, j'avais très peur que ça me retombe dessus. Une des séquelles que j'ai de mes études, ça a été le harcèlement, les rumeurs et les mensonges qui ont été dits sur moi. J'avais très peur que ça se reproduise dans le milieu professionnel. Les gens s'en foutent de la vérité, ils veulent croire ce qui les arrange. J'avais très peur de ça, donc même quand j'essayais de partir, j'étais très à cheval sur "Attention, il faut être très pédagogue. Attention, il faut savoir où est notre place, rappeler toujours les règles". »

Alizée, 30 ans, 1^{ère} assistante réal

Le témoignage d'Anaïs est aussi révélateur de cette problématique et propose des pistes de solutions pour tenter d'y pallier le désengagement militant.

« Je pense qu'on devrait vraiment plus réfléchir collectivement à comment on fait en sorte que les énergies circulent et qu'on se régénère. Moi ça m'interroge énormément. Je me demande comment je peux me retrouver, comment je peux redonner de l'énergie dans les Collectifs. Parce que pour l'instant, je n'ai pas l'énergie. Avant, ce que j'avais comme stratégie, c'était... j'en avais pas trop en fait... La colère est une énergie assez motrice chez moi, en toute honnêteté. Donc j'ai pas été tout de suite choquée et épuisée. Je pense qu'il y avait vraiment quelque chose de... ça me maintenait en haleine comme ça. Mais ce n'est juste pas tenable. »

Anaïs, 29 ans, mont.eur.euse image

Après cette intervention, je me suis intéressée à la question des pistes de solution et j'ai lu une présentation critique rédigée par Robert, de la « Joie militante » (Bergman et Montgomery, 2021). Cette piste se réfère à la philosophie. Les auteurs proposent de mettre en lien la résistance et l'épanouissement en revoyant les manières d'agir dans les mouvements sociaux. Selon eux, le pouvoir actuel impose une manière de penser et d'agir provoquant une réaction des militant.e.s prêt.e.s à le renverser. Ils nomment cette dynamique « le radicalisme rigide ». Au

sein des associations militantes, la radicalité la plus extrême est de mise et lorsqu'elle n'est pas atteinte, peut créer un sentiment de ne pas être à la hauteur. Cela est susceptible d'être une des causes du *burn-out* militant. Pour sortir de cet engrenage, les auteurs proposent la joie selon Spinoza. Elle n'est plus une émotion mais une accentuation du pouvoir à affecter et être affecté.e. Ainsi, les militant.e.s devraient partager des notions communes, c'est-à-dire, participer pleinement au réseau de relations et d'affects pour obtenir des résultats positifs.

Dans la problématique est évoqué un manque de syndicat dans le secteur du cinéma complexifiant certaines situations. Les associations de secteur comme « Elles Font Des Films » occupent donc une place essentielle pour tenter de pallier ces manquements. Néanmoins, son statut juridique ne lui donne pas les mêmes droits qu'un syndicat. Raffaella, directrice de production, m'en a parlé spontanément.

« Les associations de secteur sont très importantes. On n'a pas de syndicats spécifiques au secteur, juste les syndicats de n'importe quels types de travailleurs. Je pense que c'est une mini façon différente de revendiquer des droits et d'essayer de faire un dialogue avec les pouvoirs politiques, c'est très utile. Sur les contrats du travail, il faut écrire 38h de travail alors qu'on est presque au double dans la pratique. Tout est dérégulé et le fait d'avoir ces règles qui ne sont pas officielles et qui sont très spécifiques fait que du coup, il peut y avoir tout type d'abus. Les gens n'ont pas quelque chose sur quoi s'appuyer vraiment d'où l'importance de ce genre d'associations de secteur. »

Raffaella, 40 ans, productrice

Dans le cadre théorique a été abordée la question des inégalités salariales. Néanmoins, cette thématique n'est pas ressortie spontanément lors de mes entretiens. Après réflexion, je pense qu'il n'est ni aisé de parler de salaire en entretien, ni habituel d'échanger à ce sujet avec ses pairs. C'est sans doute, insidieusement, un constat qui pourrait corroborer l'idée d'invisibilisation. Il est possible qu'on invisibilise les salaires des équipes pour se permettre des inégalités de genre comme c'est le cas dans beaucoup de domaines. Dans le secteur du cinéma, il existe des barèmes mais ils ne sont que très rarement respectés.

Au cours de ma recherche, j'ai réalisé que les études de genre ouvraient la voie à deux aspects essentiels que je n'avais pas vraiment anticipés. Le premier est la question des relations intergénérationnelles au sein d'une organisation féministe. Il existe plusieurs vagues dans le féminisme et elles ont toutes leurs spécificités, leur modèle de pensée et leurs modes d'action. Un Collectif comme EFDF réunit des femmes cinéastes de tous âges provoquant une confrontation de ces différentes vagues. Elle est perçue tantôt positive pour certaines qui

témoignent s'être enrichies intellectuellement et tantôt négative par d'autres qui ont quitté le Collectif à la suite de désaccords. Cela constitue un élément intéressant qui pourrait aussi ouvrir la voie à la question de la pérennité des Collectifs comme EFDF.

Le second concerne la question de l'intersectionnalité. Ce thème est, selon moi, un sujet impossible à aborder dans la direction choisie pour ma recherche. Dans mon titre, il est écrit « femmes » or dans les faits j'ai bien conscience que ça ne peut pas être représentatif de la réalité de toutes. La question de l'intersectionnalité est apparue dans deux entretiens sur neuf et nous l'avons brièvement abordée. Selon Dorion, la notion d'intersectionnalité est un outil féministe important provenant du « Black Feminism » aux États-Unis et revendiqué par plusieurs militantes. Ce concept a été défini par la juriste Kimberlé Crenshaw en 1989 et dénonce que les oppressions, particulièrement le sexisme et le racisme s'additionnent pour créer une nouvelle forme de domination sur les femmes racisées. Les conditions de travail des personnes racisées ne sont donc pas les mêmes que celles des femmes blanches. Pour la nouvelle génération de féministes, cette question semble occuper une place plus importante que pour les autres générations. Mon échantillon a été composé essentiellement de femmes blanches. Ainsi, je me demande si les raisons ne sont pas que les femmes blanches ont plus de possibilité à avoir un accès à des études d'art que les femmes racisées. Je pense que cette question pourrait être pertinente à développer dans le cadre d'une autre recherche.

Pour terminer, même si cela peut paraître attendu, il me semble difficile d'écrire un mémoire sur la question du genre sans citer Simone de Beauvoir, d'autant plus étant donné la justesse de cette phrase et son lien avec certaines interventions lors de mes entretiens. Cette citation forte de sens, fait le lien entre les membres m'ayant témoigné voir une évolution dans la lutte contre l'invisibilisation des femmes dans le secteur du cinéma et l'inquiétude qu'il s'agisse d'un effet de mode. Je juge « féministement » légitime de finir ce mémoire sur ce type de réflexion. *« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant »* (Beauvoir, 1949).

Bibliographie

Livres

- Amblard H., Bernoux P., Herreros G. & Livian Y.-F. (2005). *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*, Paris: Seuil.
- Beauvoir, S. de. (2012). *Le deuxième sexe. 1 : Les faits et les mythes*. Gallimard.
- Bereni, L. (2020). *Introduction aux études sur le genre*. Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur (Ouvertures politiques).
- Cultiaux, J. (2018). *Travail social et réseaux : Pourquoi ? Comment*. Lyon: Chronique sociale.
- Dressen, M. (1999). *De l'amphi à l'établi... Les étudiants maoïstes à l'usine (1967-1989)*. Paris: Belin (Histoire et Société).
- Ebaugh, H. R. F. (1988). *Becoming an Ex : The Process of Role Exit*. Chicago: University of Chicago Press.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory : Strategies for Qualitative Research*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Herzberg, F. & Voraz, C. (1966). *Le travail et la nature de l'homme*. Paris: Entreprise moderne d'édition.
- Ibos, C. (2012). *Qui gardera nos enfants ? Les nounous et les mères*. Paris: Flammarion.
- Kaufmann, J. (2016). *L'entretien compréhensif*. Paris: Armand Colin.
- Lemieux, V. (1999). *Les réseaux d'acteurs sociaux*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Loiseau, D. (1996). *Femmes et militantismes*. Paris: Éditions L'Harmattan.
- Paillé, P. & Mucchielli, A. (2016). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (4e éd). Paris: Armand Colin.
- Rabinow, P. & Jolas, T. (1988). *Un Ethnologue au Maroc : Réflexions sur une enquête de terrain*. Paris: Hachette.
- Ricœur, P. (1986). *Du texte à l'action*. Paris: Éditions du Seuil.
- Singly, F. de. (2016). *Le questionnaire* (4e éd). Paris: Armand Colin.
- Strauss, A. L. (1991). *Creating sociological awareness : Collective images and symbolic representations*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Tilly, C. (1978). *From mobilization to revolution*. Boston: Addison-Wesley Pub. Co.

Articles de revues et chapitres de livres

- Acker, J. (1990). HIERARCHIES, JOBS, BODIES : A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.
- Bardin, L. (2013). Chapitre II. Le codage. Dans *L'analyse de contenu* (p. 134-149). Paris : Presses Universitaires de France.
- Bargel, L., & Dunezat, X. (2020). Genre et militantisme. Dans *Dictionnaire des mouvements sociaux* (p. 269-275). Paris, FR: Presses de Sciences Po.
- Bartholome, Ch. (2008). Quatre questions d'évaluation sur le travail en réseau. *Intermag*.
- Becker, H. S. & Geer, B. (1960). Participant observation : the analysis of qualitative data. Dans R. N. Adams & J. J. Preiss (dir.), *Human organization research*, (p. 267-289). Homewood, Illinois, USA: Dorsey Press.
- Bergès, K. (2017). ¡ La revolución será feminista o no será ! : Recomposition des féminismes autonomes dans l'Espagne en crise des années 2000. *Nouvelles Questions Féministes*, 36(1), 16-31.
- Chaponnière, M., Roux, P. & Ruault, L. (2017). Que font les jeunes féministes de l'héritage des générations antérieures ? *Nouvelles Questions Féministes*, 36(1), 6-14.
- Chaponnière, M., Ruault, L., & Roux, P. (2017). Légitimité du féminisme contemporain. *Nouvelles Questions Féministes*, 36(2), 6-14.
- Cicourel, A. (2003). Contre un empirisme naïf. Une théorie plus forte et un contrôle plus ferme sur les données. Dans D. Cefaï (dir.), *L'Enquête de terrain*, (p. 380-397). Paris, FR: La Découverte.
- Collovald, A. (2002). 5. Pour une sociologie des carrières morales des dévouements militants. Dans A. Collovald, M.-H. Lechien, S. Rozier, & L. Willemez (Éds.), *L'humanitaire ou le management des dévouements* (p. 177-229). Rennes, FR: Presses universitaires de Rennes.
- Cottin-Marx, S. (2023). Le burn-out militant. Réflexions pour ne pas être consumé par le feu militant. *Mouvements*, 113(1), 156-164.
- Dorion, L. (2021). Chapitre 1. Les femmes dans le monde du travail : inégalités et violences. Dans L. Dorion, *L'entreprise du XXI^e siècle sera féministe: Manuel d'action* (pp. 21-69). Paris, FR : Dunod.
- Eme, B. (2001). 2. Les associations ou les tourments de l'ambivalence. Dans J.-L. Laville (Éds.), *Association, démocratie et société civile* (p. 27-58). Paris, FR: La Découverte.

- Fastrès, J. (2009). Pour une typologie du travail en réseau. *Intermag*.
- Fillieule, O. (2001). Post scriptum : Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. *Revue française de science politique*, 51(1), 199-215.
- Fillieule, O. & Brocca, C. (2005). La défection dans deux associations de lutte contre le sida : Act Up et AIDES , Dans O. Fillieule (dir.), *Le désengagement militant* (p. 198-199). Paris, FR : Belin.
- Fourment, É. (2017). Au-delà du conflit générationnel : La conciliation des approches matérialistes et queer dans le militantisme féministe de Göttingen. *Nouvelles Questions Féministes*, 36(1), 48-65.
- Franssens, A., de Coninck, F., Cartuyvels, Y., Vignes, M. & Van Campenhoudt, L. (2007). La ritournelle du travail en réseau, *Dans numéro spécial « Les réseaux de santé »*, Bruxelles Santé.
- Genard, J.-L. (2003). Ressources et limites des réseaux. *La Revue sociale*, n°6.
- Gomes, M. E. (1992). The Rewards and Stresses of Social Change : A Qualitative Study of Peace Activists. *Journal of Humanistic Psychology*, 32(4), 138-146.
- Guillaume, C. & Pochic, S. (2007). La fabrication organisationnelle des dirigeants : Un regard sur le plafond de verre. *Travail, genre et sociétés*, 17(1), 79-103.
- Hochschild, A. R. (2003). Travail émotionnel, règles de sentiments et structure sociale. *Travailler*, 9(1), 19-49.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanisms. Dans R. M. Kanter, *American Sociological Review* (Vol. 33, N°4, p. 499-517). American Sociological Association.
- Kaufmann, G. M. & Beehr, T. A. (1986). Interactions between job stressors and social support : Some counterintuitive results. *The Journal of Applied Psychology*, 71(3), 522-526.
- Kergoat, D. (1984). Plaidoyer pour une sociologie des rapports sociaux. Dans Collectif, *Le sexe du travail, structures familiales et système reproductif*. Grenoble, FR: PUG.
- Kergoat, D. (2001). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. Dans J. Bisilliat & C. Verschuur (Éds.), *Genre et économie : Un premier éclairage* (p. 78-88). Genève, CH: Graduate Institute Publications.
- Krinsky, J. & Simonet, M. (2012). Dénî de travail : L'invisibilisation du travail aujourd'hui Introduction: Introduction. *Sociétés contemporaines*, 87(3), 5-23.
- Laé, J.-F. (1992). L'embarras des perceptions. *Informations sociales*, 20.

- Lemière, S. (2006). Un salaire égal pour un emploi de valeur comparable, *Travail, genre et sociétés*, 15.
- Méda, D. (2008). Pourquoi et comment mettre en œuvre un modèle à « deux apporteurs de revenu/deux pourvoyeurs de soins ? ». *Revue Française de Socio-Économie*, 2, 119-139.
- Michelat, G. (1975). Sur l'utilisation de l'entretien non directif en sociologie. *Revue Française de Sociologie*, 16(2), 229-247.
- Nicourd, S. (2020). Travail militant. Dans O. Fillieule (Éds.), *Dictionnaire des mouvements sociaux* (2^{ème} édition maj. et augmentée, p. 602-606). Paris: Presses de Sciences Po.
- Piccon, I. (2019). Encore loin de l'égalité femmes / hommes dans le cinéma ?. *Effeillage*, 8, 74-80.
- Robert, J. (2021). Joie militante de Carla Bergman et Nick Montgomery. Traduction française de Juliette Rousseau. *La Revue Nouvelle*, 5(5), 61-63.
- Sawicki, F., & Siméant, J. (2009). Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français. *Sociologie du travail*, 51(1), 97-125.

Autres documents

- Brau, J., Pauly, F. & Wuiame, N. (2016). *Derrière l'écran : Où sont les femmes ? Les femmes dans l'industrie cinématographique en FWB 2010-2015*. Engender. Elles tournent. Alter égales.
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwii68CUiMiBAxXChP0HHQJ3AQEQFnoECBYQAQ&url=https%3A%2F%2Fellestournent.be%2Fwp-content%2Fuploads%2FDerriere.ecranweb22616.pdf&usg=AOvVaw3ZhPawvaQ4yx5cqkShH6mk&opi=89978449>
- Cervulle, M. & Lécossais, S. (s. d.). (2022). *Cinégalités : Qui peuple le cinéma français ?*. Collectif 50/50.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiQ37mziciBAxXO_7sIHRbIBvgQFnoECBAQAQ&url=https%3A%2F%2Fcollectif5050.com%2Fwordpress%2Fwp-content%2Fuploads%2F2022%2F05%2FCinegalite-s-Rapport.pdf&usg=AOvVaw21_1us2CHQE8gJGR0diC_3&opi=89978449
- Delvaux, M. (2017). *Le boys' club ou comment le pouvoir appartient aux hommes, ensemble*. Salons. <https://salons.erudit.org/2017/10/03/le-boys-club/>

- Elles Font Des Films (2023). *Dossier de presse « Devant et derrière la caméra ELLES FONT DES FILMS »*.
- Laville, C., Piérard, T., & Desterbecq, J. (2020). *Analyse de l'égalité de genre dans les métiers de l'audiovisuel et les ressources humaines des éditeurs de service des médias audiovisuels*. Conseil supérieur de l'audiovisuel.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiKw8SXisiBAxWRhf0HHb4mDIQQFnoECBcQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.csa.be%2Fwp-content%2Fuploads%2F2020%2F10%2FEgalite-de-genre-dans-les-metiers-de-laudiovisuel-en-FWB_Conseil-superieur-de-laudiovisuel_Executive-Summary.pdf&usg=AOvVaw2HvDnuZatLwcvofQUBNhF5&opi=89978449
- Nicosia, J., Wehrlin, A., & Wuyard, K. (2023). *Tout feu tout femme*. *Le Vif*.
- Simone, P. (2022). *Female professionals in European film production*. European Audiovisual Observatory.
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiGiP3Ui8iBAxXWgP0HHacGCooQFnoECA4QAQ&url=https%3A%2F%2Frm.coe.int%2Ffemale-professionals-in-european-film-production-2022-edition-p-simone%2F1680a886c5&usg=AOvVaw0m6jR-oKQRN73L2VN-kxku&opi=89978449>
- Centre supérieur de l'Audio-visuel. (2019). *Ressources humaines. Recherche sur les métiers audiovisuel*.

Documents électroniques

- *Les femmes représentent toujours moins d'un réalisateur sur quatre en Europe*. (s. d.). European Audiovisual Observatory. Consulté 29 juin 2023, à l'adresse https://www.obs.coe.int/fr/web/observatoire/2022-press-releases/-/asset_publisher/NTasHEp1nz4E/content/women-still-represent-less-than-one-film-director-out-of-four-in-europe
- *Le plafond de verre : Historique*. (s. d.). Consulté 19 octobre 2023, à l'adresse <http://nokiaress.free.fr/pdv/historique.html>

Annexe

Annexe 1 : Guide d'entretien

Question du mémoire : "Quels sont les effets pour les femmes cinéastes d'une participation au Collectif « Elles Font Des Films » ?"

Informations socio-démographiques

1. Pourriez-vous vous présenter en quelques mots ?

Questions de relance :

- Quel est votre nom ?
- Quel est votre âge ?
- Quelle est votre profession ?
- Où vivez-vous ?
- Quelles études avez-vous faites ?

Motivations personnelles

2. Pouvez-vous m'expliquer comment s'est déroulée votre entrée dans le collectif ?

Questions de relance :

- Quand ?
- Pour quelles raisons et quelles étaient vos motivations premières ?
- Est-ce que vous connaissiez quelqu'un dans le collectif ?
- Est-ce que c'était à la suite d'un fait de l'actualité ou quelque chose qui vous était arrivé personnellement ?
- Est-ce que vous aviez vu le collectif dans une de ses actions ?

Inégalités de genre

3. Pouvez-vous m'expliquer si vous avez déjà été confrontée, dans l'exercice de votre métier, à des traitements différents liés à votre genre ?

Questions de relance :

- Des problèmes d'accès à l'emploi ?
- Avez-vous subi des discriminations ?
- Avez-vous ressenti moins de valorisation ?

4. Ressentez-vous qu'il est plus difficile d'accéder à des postes importants sur les tournages comme cheffe de poste à cause de ton genre ?

Invisibilisation/Visibilisation

5. Quel est le rôle, pour vous, du Collectif ?

Questions de relance :

- *Par rapport à l'extérieur ?*
- *Personnellement, que vous apporte-t-il ?*

Mise en réseau

6. Et d'un point de vue professionnel, le collectif vous a-t-il apporté des choses particulières ?
7. Avez-vous déjà été soutenue par le Collectif ? Si oui, avez-vous un cas particulier à m'expliquer ?
8. Avez-vous déjà travaillé avec des filles du collectif et comment cela s'est passé ?

Questions de relance :

- *Comment ça s'est passé sur le lieu de travail ?*
- *Comment ça s'est passé après le tournage ?*

Engagement militant

9. Aviez-vous déjà participé à des collectifs militants ou des associations militantes avant « Elles Font Des Films » ou depuis ?
10. Pouvez-vous m'expliquer un peu comment s'est déroulé votre engagement dans le Collectif depuis votre adhésion jusqu'à aujourd'hui ?
11. Comment faites-vous pour conjuguer votre vie professionnelle et militante ?
12. Est-ce que vous vous identifiez comme militante féministe ?
13. Avez-vous dans votre famille ou dans votre entourage amical des personnes militantes ?

Questions de relance :

Si non,

- Est-ce que la famille et/ou l'entourage amical sont soutenant ?

Conclusion

14. Avez-vous quelque chose à ajouter que l'on aurait pas encore évoqué ?

