

MASTER DE SPÉCIALISATION EN ÉTUDES DE GENRE

VANWEDDINGEN

ANNE

**Stéréotypes et normes de genre dans
la sélection de projets de films.**

**Des réunions paritaires et de la bonne volonté suffisent-elles pour
« dégenrer » le cinéma ?**

Promotrice : Annalisa CASINI, UCL

Je déclare qu'il s'agit d'un travail original et personnel et que toutes les sources référencées ont été indiquées dans leur totalité et ce, quelle que soit leur provenance. Je suis conscient-e que le fait de ne pas citer une source, de ne pas la citer clairement et complètement constitue un plagiat et que le plagiat est considéré comme une faute grave au sein de l'Université. J'ai notamment pris connaissance des risques de sanctions administratives et disciplinaires encourues en cas de plagiat comme prévues dans le *Règlement des études et des examens de l'Université catholique de Louvain* au Chapitre 4, Section 7, article 107 à 114.

Au vu de ce qui précède, je déclare sur l'honneur ne pas avoir commis de plagiat ou toute autre forme de fraude.

Nom, Prénom : VANWEDDINGEN ANNE

Date : 20/05/2022

Signature de l'étudiant-e :

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. VanWedingen', written in a cursive style.

I. Table des matières

I. Table des matières	p.1
II. Introduction	p.4
III. Le monde culturel au prisme du genre	p.7
1. Les femmes dans le secteur culturel - données et analyses.....	p.7
1.1. Spectacle vivant.....	p.7
1.2. Musique.....	p.8
1.3. Audiovisuel	p.8
1.4. Synthèse	p.10
2. Pour aller au-delà des chiffres	p.10
2.1. La qualité ou l'égalité ?	p.11
2.2. D'autres histoires, d'autres points de vue	p.12
IV. Démarche et méthodologie	p.13
1. Approche par le genre et concepts mobilisés	p.13
2. Présentation de la démarche	p.15
3. Méthodologie	p.17
3.1 Les stéréotypes de genre	p.17
3.2 Le sexisme.....	p.17
4. Description du terrain et de la méthode	p.19
4.1 Présentation de la commission du film	p.19
4.2. Cadre de l'observation	p.20
4.3. Méthode d'observation.....	p.20
4.4. Limites et biais	p.21
V. Observation – la réunion et ses participant.e.s	p.23
1. Composition de la commission	p.23
2. Le déroulement de la réunion.....	p.23
2.1. Les séances de préparation.....	p.23

2.2. Les auditions	p.24
2.3. La réunion d'évaluation des projets	p.24
2.4 Le vote.....	p.25
3. Distribution de la parole des hommes et des femmes	p.25
4. Le registre des discours	p.26
5. Abstraction et biais sexistes dans le langage.....	p.27

VI. Observation – l'évaluation des projets..... p.29

1. Données générales.....	p.29
2. Les critères d'appréciations.....	p.30
3. La compétence et la chaleur	p.31
3.1. La compétence dans les projets retenus	p.32
3.2. La compétence dans les projets non retenus	p.33
3.3. Contrepoint : chaleur et fragilité	p.34
4. « Le problème avec les femmes »	p.35
4.1. Les personnages féminins recalés au casting	p.35
4.2. Le féminisme.....	p.38
4.3. Et les hommes alors ?.....	p.39
4.4. Diversité et qualité	p.41

VII. Observation - les membres de la commission sous

la loupe du genre..... p.42

1. prise en charge de la compétence	p.42
2. Les membres de la commission et le féminisme.....	p.43
3. Effets de leader et personnalités dominantes	p.44

VIII. Synthèse et recommandations..... p.45

1. Sous le prisme du genre	p.45
2. Recommandations	p.47
2.1. Définir la qualité.....	p.47
2.2. Faire des choix conscients.....	p.48
2.3. L'impossible agentivité des personnages féminins.....	p.49
2.4. « L'autre » genre	p.50

Conclusion - faire des choix démocratiques p.52

Bibliographie p.54

Annexes

Annexe 1 – Modèle de tableau de codage des données p.58

Annexe 2 – Tableau des projets examinés p.59

Annexe 3 - Synthèse des projets (fichier annexe)

(pour des raisons de confidentialité ce document est en accès restreint)

II. Introduction

Les répliques en Belgique des affaires Weinstein et #metoo ont révélé le visage sexiste du monde culturel en dévoilant non seulement les violences sexistes qui y avaient cours mais également la sur-représentation masculine aux postes de pouvoir et aux financements, notamment publics, des projets artistiques, tous secteurs confondus. Dans le sillage de la mobilisation des femmes, les premières données chiffrées étaient sans appel : elles montraient en effet l'étendue d'un problème jusque-là caché ou plutôt confusément pressenti par chacune individuellement et avec des grandes similitudes avec des pays proches, comme la France, et peu de variations d'une discipline à l'autre.

Cette prise de conscience est toujours en cours, et, si le problème a été saisi à bras le corps, la réalité résiste : les chiffres évoluent peu et les pratiques peinent à se transformer. Si une veille statistique reste nécessaire, notamment pour éviter le déni de la situation, les chiffres ne permettent toutefois pas de saisir la spécificité du parcours, complexe, des artistes et de leurs œuvres. Pour les femmes artistes, la « simple » difficulté d'exister se double en effet d'un « plafond de verre » qui les maintient en dehors des grands circuits et dévalue leur pratique. Une exclusion « en 3 manches » comme le dit **Christine Détérez** citant **Michèle le Doeuf** dans une recherche commandée par le ministère de la culture en France en 2018 « ... *le premier temps est l'interdiction d'exister – notamment quand des lois barrent aux femmes l'entrée à tel ou tel cours, tel ou tel cursus, tel ou tel métier. Si les femmes parviennent à exister (comme artistes, comme scientifiques...), soit parce qu'elles ont transgressé les règles, soit profité d'une faille dans la législation, ou que celle-ci ait évolué, intervient ensuite le déni de réalité (non, il n'y a pas eu de femmes artistes/ philosophes, etc.), puis, dans une troisième et ultime éradication, le déni de valeur (elles ne sont pas de bonnes artistes, de bonnes réalisatrices, de bonnes philosophes...)* »¹.

Le secteur culturel est impossible à embrasser d'un seul regard, il recouvre des réalités et des disciplines multiples, chacune organisées selon des dispositions propres, et des intervenants divers qui balisent la vie des artistes et le parcours de leurs œuvres. Adopter une perspective de genre sur le secteur revient donc à observer une réalité qui va de la présence des femmes dans les écoles d'art jusqu'à la représentation des œuvres alors que, entre ces deux moments, le parcours des œuvres et des artistes sera jalonné de multiples étapes de sélection, de

¹ Octobre, S. & Patureau, F. (2018). *Normes de genre dans les institutions culturelles*. Paris: Ministère de la Culture - DEPS. P.156

validation, d'appréciation qui mèneront, ou pas, à un financement, une diffusion, une représentation, une reconnaissance, bref aux conditions d'existence des projets et des « carrières ». Étapes elles-mêmes prises en charge par une multitude d'instances et d'intervenants constituant autant d'arènes où les enjeux s'énoncent selon leurs règles propres (guichets d'aides, sélection dans des festivals, accès aux infrastructures, ...).

J'ai souhaité isoler un de ces moments du parcours des artistes, en l'occurrence celui du passage devant une des Commissions d'avis de la Fédération Wallonie Bruxelles (FWB) chargées d'attribuer des aides aux projets (la Commission du Film), commissions qui ont la particularité d'être composées de praticien.ne.s du secteur issu.e.s des disciplines concernées. J'ai fait le constat que, dans de nombreux cas, les critères d'évaluation des projets sont peu ou pas définis pour les artistes et pour les membres de ces instances qui sont ainsi amené.e.s à établir leur évaluation selon leur grille de lecture propre. A cette imprécision des critères de choix se superpose également des modalités d'organisation informelles qui peuvent influencer les décisions par l'expression d'effets de groupe ou de rapports de force, puisque siègent potentiellement ensemble des personnes liées par des intérêts communs ou contradictoires, par exemple des artistes individuel.le.s et leurs « employeu.r.se.s » potentiel.le.s. Ce mode de fonctionnement, s'il a l'avantage d'exploiter l'expérience de chaque membre dans son point de vue spécifique et d'offrir une garantie de pluralisme, peut aussi, en l'absence de conscientisation au fonctionnement des stéréotypes sociaux et des situations de groupe, perpétuer, sans que cela soit une volonté consciente, les stéréotypes qui imprègnent la société tout entière. Nous savons que les stéréotypes sociaux sont difficiles à appréhender et nécessitent des dispositifs d'études spécifiques pour les mettre à jour ; la bonne volonté ne suffit pas en effet pour transformer un système qui repose sur de nombreux mécanismes de discrimination souvent inconscients.

Aujourd'hui, des enjeux importants, en termes d'égalité et de diversité s'adressent au cinéma. Ils concernent l'accès des femmes aux financements de leurs projets, notamment dans le long-métrage de fiction où l'on constate une discrimination plus importante encore, mais aussi la question des représentations (Qui est représenté sur l'écran ? Et avec quel point de vue ?) et celle, qui en découle, de nouvelles histoires, de nouvelles visions du monde à laisser émerger. Ces enjeux de la représentation des femmes et de la déconstruction des stéréotypes font d'ailleurs partie des axes fondamentaux du plan Droits des femmes adopté par le parlement de

la FWB en 2020². Pour y répondre, au-delà d'une conscientisation générale, la seule mesure « sous le prisme du genre » actuellement effective est l'obligation pour les commissions de « tendre vers la parité » de la composition de leurs séances.

Le présent mémoire s'appuie donc sur l'observation d'une réunion de la Commission du film chargée d'attribuer des aides à l'écriture dans le secteur du cinéma et la question de recherche de ce mémoire est d'interroger dans quelle mesure une parité plus ou moins effective et « de la bonne volonté » sont un arsenal suffisant pour déjouer les biais androcentrés et sexistes qui traduisent la « parole de l'idéologie dominante ». Je souhaite participer à une prise de conscience sur la manière dont l'absence ou la faiblesse des critères d'appréciation articulée à l'absence de questionnement sur « l'idéologie spontanée » des commissions nuit potentiellement à la fois à la qualité du travail (risque de passer à côté de certaines propositions d'artistes) et à l'ambition de s'attaquer au sexisme.

La ministre de la Culture de la FWB, qui est aussi en charge des Droits des femmes, a annoncé récemment sa volonté de réfléchir au fonctionnement des commissions d'avis et, dans une perspective féministe, ce projet de recherche est motivé par un souhait de modestement contribuer à cette réflexion, voire d'amener des recommandations qui pourraient doter les commissions d'avis des moyens de mettre en phase leur travail avec l'ambition inclusive affichée par les autorités.

²http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=fba5f84be288ad0d20ffc7c6da00b8b6df5d46fa&file=fileadmin/sites/sdec_III/upload/sdec_III_super_editor/sdec_III_editor/documents/Droits_de_s_Femmes/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf

III. Le monde culturel au prisme du genre

1. Les femmes dans le secteur culturel - données et analyses

Depuis quelques années, des chiffres concernant la présence des femmes dans les secteurs de la culture émergent et cette vision statistique qui permet de saisir la réalité du problème gagne peu à peu toutes les disciplines. Bien que la présente recherche soit focalisée sur une réunion de la commission du film, avant d'opérer un zoom sur ce secteur, nous jugeons nécessaire de présenter le contexte global.

1.1. Spectacle Vivant

Dans ce secteur, une veille statistique est désormais mise en place par différents partenaires coalisés autour du projet **La Deuxième scène**³. Les dernières données, présentées en février 2022, dévoilent une discrimination certes en diminution mais loin d'être évacuée.

Dans les écoles d'art, alors qu'elles représentent une moyenne stable de **59%** des diplômées sur ces 40 dernières années :

- les femmes occupent 0% des postes de directeur.ices des 7 écoles d'art, 30 % des postes d'enseignantes définitifs et 39% des emplois artistiques.
- les hommes qui représentent 41% des diplômés, occupent 100 % des postes direction des 7 écoles d'art, 70 % des postes d'enseignants définitifs et 61% des emplois artistiques.

Sur le plan des subventions (chiffres de 2018)

- Les infrastructures dotées de + d'1million euros ont 70% de directions masculines, 20% de directions féminines et 10% de directions mixtes.
- Les infrastructures dotées de 500.000 € à 1.000.000 € ont 80% de directions masculines et 20% de directions féminines.
- Les infrastructures de - de 500.000 euros ont 35 % de directions masculines, 58% de directions féminines et 7% de directions mixtes.

L'emploi (chiffres de 2018/2019 et 2019/2020)

Les femmes occupent 39% des emplois et sont majoritaires dans les métiers d'assistance, des costumes, de la chorégraphie.

Les hommes occupent 61% des emplois et sont majoritaires dans tous les autres postes, de la direction à la technique.

³ <https://www.deuxiemescene.be>

1.2. Musique

Les chiffres proviennent de l'étude de Scivias⁴ menée sur 17 des 50 structures membres du réseau Court-circuit (15 salles de concert et 2 collectifs) entre 2018 et 2020.

Emplois

Les femmes occupent 44% des emplois et sont majoritaires dans les emplois liés au bar/restauration, la communication, l'administration, la billetterie. Les emplois où elles sont les moins présentes sont la direction, la programmation artistique, la technique (0 femme). On dénombre 2 femmes aux postes de direction sur les 17 (dont une co-direction).

Programmation

En 2018, 280 projets de femmes (18%) ont été programmés et 1289 projets d'hommes (82%)

En 2019, 162 projets de femmes (18%) ont été programmés et 716 projets d'hommes (82%)

1.3. Audiovisuel - cinéma

De nombreuses données sont disponibles dans le secteur du cinéma, elles ne portent cependant pas sur les mêmes perspectives. L'étude réalisée entre 2010 et 2015 par Engender et Elles Tournent⁵ reste donc une référence pour sa vision panoptique du parcours des femmes cinéastes.

Les écoles : entre 2010 et 2015, les femmes représentent 55% des personnes diplômées des sections de réalisation des écoles de cinéma en Belgique francophone.

Subventions

En Belgique de 2010 à 2015 :

- 100 productions de longs métrages ont été portés par des hommes et 25 par des femmes

- 11,5% de films de réalisatrices sur les 225 films co-financés par Wallimage en 14 ans

En Europe (2015 – 2018) : 22% de réalisatrices de longs-métrages européens (19% de réalisatrices de fiction)

Les projets soutenus et déposés au Centre du Cinéma – 2021 – 2021 :

Depuis 2018, le Centre du cinéma de la FWB présente lui aussi chaque année des analyses genrées des projets déposés et retenus par les femmes (ce qui nous intéresse particulièrement ici). Nous reproduisons ici les tableaux présentés lors du dernier bilan du cinéma le 29 avril 2022⁶ :

⁴ <https://scivias.be>

⁵ *Derrière l'écran, Où sont les femmes ?*, étude exploratrice d'Engender et Elles Tournent, 2015

⁶ https://audiovisuel.cfwb.be/fileadmin/sites/sgam/uploads/Ressources/Publications/Bilans_Centre_du_Cinema_et_de_l_Audiovisuel/Bilan_2021.pdf p.34

Analyse par profession

PROJET DEPOSES

	Production		Réalisation		Scénario	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Femmes	33%	34%	35%	37%	36%	38%
Hommes	67%	66%	65%	63%	64%	62%

PROJETS SOUTENUS

2021	Production		Réalisation		Scénario	
	Dépot	Soutien	Dépot	Soutien	Dépot	Soutien
Femmes	34%	41%	37%	42%	38%	44%
Hommes	66%	59%	63%	58%	62%	56%

Les données révèlent une proportion de femmes qui déposent des projets à la commission du film en croissance chaque année, une croissance modeste cependant puisqu'elle est de 1% par an depuis 2016.⁷ On constate également un taux de projet de retenu plus élevé chez les femmes que chez les hommes.

Analyse par créneau

PROJET DEPOSES

	Long métrage		Court métrage		Documentaire	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Femmes	30%	31%	34%	40%	41%	42%
Hommes	70%	69%	66%	60%	59%	58%

PROJETS SOUTENUS

	Long métrage		Court métrage		Documentaire	
	Dépot	Soutien	Dépot	Soutien	Dépot	Soutien
Femmes	31%	31%	40%	42%	53%	42%
Hommes	69%	69%	60%	58%	47%	58%

Les données montrent que les femmes restent minoritaires dans les dépôts en longs métrages (fiction), secteur où les enjeux financiers sont les plus importants. Au-delà des constats qu'elles révèlent, ces données masquent cependant d'autres réalités et notamment que, dans le créneau documentaire où les femmes sont majoritaires, les films se font avec des budgets

⁷ Op.cit

moins importants qu'en longs métrages de fiction. Elles ne permettent pas non plus de saisir l'évolution de la carrière des réalisatrices et les proportions de projets dans les différents « collèges » (premiers films, deuxièmes et suivants). Si les femmes sont plus nombreuses aujourd'hui à proposer des projets et faire des films, il reste en effet un gouffre important entre la proportion de femmes qui entrent dans les écoles de cinéma et celles qui réalisent un premier, et surtout un deuxième film et les suivants.⁸

1.4. Synthèse

Comme on le voit, les données chiffrées restent difficiles à rassembler et, lorsqu'elles existent, elles sont difficiles à comparer d'un domaine à l'autre. Dans tous les cas, elles révèlent une **sous-représentation** des femmes dans l'accès aux ressources et à la représentation qui est d'autant plus frappante lorsqu'on la rapproche des données sur la présence des femmes dans les écoles d'arts ou leur implication privilégiée dans les champs artistique et culturel⁹ On observe également une **répartition genrée** et conservatrice au sein de tous les secteurs et une hiérarchie en faveur des professions occupées par des hommes. Majoritaires « au départ », les femmes ne disparaissent pas du secteur culturel, mais elles y occupent des emplois moins « visibles » et dans des conditions plus **précaires** (moyens financiers moins importants et/ou secteurs moins dotés). Les femmes sont donc insérées dans un système invisibilisant qui les maintient dans la précarité : le fait de recevoir moins de financements des projets les abonne à des contrats précaires et les contrats précaires renforcent encore leur invisibilisation, qui accroît à son tour l'exploitation du travail invisible des femmes. D'autres études pointent la difficulté à concilier **vie personnelle et vie professionnelle** et dans ce contexte, les hommes sont avantagés car la plus grande confiance qui leur est accordée ce qui favorise leur culture du réseau¹⁰. La tendance sera en outre que les échecs rencontrés par les femmes (difficulté de passer au deuxième projet notamment) seront attribués à des manquements personnels plutôt qu'à des effets systémiques.

2. Pour aller au-delà des chiffres

Nous avons vu que les chiffres de la présence des femmes évoluent peu en regard de leur implication privilégiée dans un secteur « *qui se présente souvent sur le plan politique comme*

⁸ *Derrière l'écran, Où sont les femmes ?*, étude exploratrice d'Engender et Elles Tournent, 2015, p.23

⁹ Gouyon, M., Patureau, F. & Volat, G. (2016). La lente féminisation des professions culturelles. *Culture études*, 2, 1-20 <https://doi.org/10.3917/cule.162.0001> p. 3

¹⁰ *Derrière l'écran, Où sont les femmes ?*, étude exploratrice d'Engender et Elles Tournent, 2015, p.23

le lieu de la contre-dominance possible ». ¹¹ D'autres études qui ont analysé le fonctionnement du secteur culturel ont mis en évidence des mécanismes, souvent inconscients ou aveugles, qui discriminent les femmes : réticences contradictoires des comités de sélection, critères qui n'ont d'autre justification que le « *malaise ressenti face à l'inconnu* » ¹², application de critères d'appréciation discriminants (« absence d'expérience » chez les unes « potentiel » chez les autres), autocensure des femmes... L'absence de sélection de candidates féminines, apparaît ainsi comme le produit d'une construction culturelle dans laquelle les arguments « objectifs » servent de validation a posteriori. Alors qu'i.e.l.s sont convaincus d'évaluer le talent ou la compétence, les jurys ou comités de sélection sont ainsi souvent amenés à des choix conservateurs « qui relèvent d'une forme de reproduction du même » pour citer Reine Prat ¹³. Ce constat est partagé par le collectif de réalisatrices belges **Elles font des films** qui rappelle que « *Le talent n'est pas un don reçu au berceau, mais également le fruit d'une éducation et d'une construction sociale dans lesquelles les femmes restent encore désavantagées par rapport aux hommes. A moyens égaux, le talent le sera aussi.* » ¹⁴

De nombreuses études pointent donc la nécessité de compléter le diagnostic révélé par les chiffres par des analyses qualitatives comme celle commanditée par le ministère de la culture français ¹⁵ et qui sous la direction de **Sylvie Octobre** pointe les logiques propres qui différencient la progression des femmes et des hommes aux différents moments de leur carrière artistique ainsi que la norme invisible du « masculin neutre » dont les effets se ressentent dans de nombreux cas.

2.1. La qualité ou l'égalité ?

La Suède fait figure de pionnière dans la lutte contre les inégalités, et les mesures -et surtout les résultats obtenus- sont des modèles qui inspirent beaucoup de pays. Sous la houlette de sa CEO Anna Serner, le Swedish Film Institute ¹⁶ a établi comme objectif d'atteindre la parité dans la production de films suédois pour 2020. Cet objectif a été atteint avant la date butoir par la mise en place de plusieurs dispositifs et notamment le recours à certains moments à des

¹¹ Octobre, S. & Patureau, F. (2018). *Normes de genre dans les institutions culturelles*. Paris: Ministère de la Culture - DEPS. P.9

¹² PRAT Reine, Mission-Egalités, 2006, Direction de la musique de la danse, du théâtre et des spectacles, France, sur <https://www.culture.gouv.fr/Espace-documentation/Rapports/Mission-EgaliteS> p.24

¹³ Op.cit

¹⁴ Article du Monde du 1er mars 2018 cité par le collectif Elles Font des films dans le texte Où sont les réalisatrices ? in Le journal de Culture & Démocratie, n° 50 juin 2019, dossier Culture : la part des femmes

¹⁵ Sous la direction de Sylvie Octobre et Frédérique Patureau, 2018, *Normes de genre dans les institutions culturelles*, Collection : Questions de culture, Ministère de la Culture - DEPS

¹⁶ <https://www.filminstitutet.se/en/about-us/swedish-film-institute/gender-equality/>

appels à projets réservés aux femmes (dans des secteurs où elles semblaient ne pas exister) et après avoir formé l'équipe à la détection des biais genrés invisibles dans l'analyse des dossiers et avoir mis en place une grille de lecture basée sur des critères clairs.

Dans un bilan récent¹⁷, daté de 2017, l'institut pointe toutefois les difficultés et résistances qui restent importantes. Il constate notamment que, dans le secteur culturel, l'argument de la qualité est un argument prédominant et qu'il est systématiquement considéré comme inconciliable avec celui d'égalité : il serait possible d'avoir la qualité ou l'égalité mais pas les deux. Le rapport pointe donc la nécessité d'adopter la question de la qualité comme argument de changement ainsi que la nécessité d'objectiver cette « qualité artistique » des projets.

2.2. D'autres histoire, d'autres points de vue

La question de la présence des femmes, derrière et devant la caméra, n'est pas seulement un enjeu démocratique de réduction des inégalités qui discriminent les femmes dans le secteur du cinéma. Comme le décrit Sarah Carlot Jaber dans « *Revolution « Female gaze » : une nouvelle expression du désir féminin* »¹⁸, montre comment les enjeux de la question de la présence des femmes derrière la caméra et de la représentation s'entrecroisent : « *La « San Diego State University's Center for the Study of Women in Television and Film » rapporte qu'il y a un lien de cause à effet entre le genre des personnes derrière la caméra et les personnes représentées à l'écran. Lorsqu'il y a une femme scénariste et/ou une femme réalisatrice à la fabrication des films, ceux-ci sont plus susceptibles de présenter une femme comme protagoniste ainsi que des rôles féminins importants et parlants* ». De la même manière, renforcer la présence des femmes réalisatrices nous enrichit de nouveaux regards et de nouveaux points de vue.

¹⁷ Swedish-films-institut-gender-equality-report_2017_eng.pdf

¹⁸ Carlot_NOMA54071800_2020.pdf <https://dial.uclouvain.be/memoire/ucl/object/thesis:28453> p.11

IV. Démarche et méthodologie

1. Approche par le genre et concepts mobilisés

Ce mémoire est la poursuite d'un travail entamé pour le cours **d'Epistémologies et recherches féministes** de Florence Degavre et Damien Zanone.¹⁹ et s'inscrit clairement dans le cadre d'une recherche féministe pour les concepts théoriques auxquels il se réfère, pour le corpus de textes féministes qui l'irrigue et parce qu'il vise à une transformation de la société ; des éléments notamment mis en évidence par **Isabelle Clair**.²⁰

Sur un plan général, **le concept de genre** me semble ici trouver sa pertinence. En prenant comme terrain un lieu à la fois d'échanges entre individus et de « prescription » -de ce qui a le droit d'être représenté si pas de ce qui est « beau »- le genre s'exprime ici dans toutes ses acceptions ²¹ : comme construction sociale qui essentialise les catégories hommes et femmes et, dans le cas qui nous occupe leur prête des qualités (ou une absence de qualité) ; comme rapport de pouvoir dans la mise en évidence de la position « subalterne » des femmes dans le monde de l'art et de la culture (moins de postes, moins de ressources pour mener leurs projets, moins de visibilité ou alors à des postes de « faire valoir » ou dans des postures essentialisées...) et enfin comme producteur de différences, de catégories. Si de nombreux textes féministes ont irrigué mes réflexions, certains ont été très importants dans la présente recherche. Je me suis ainsi inspirée du concept de **technologie du genre** mis en évidence par **Teresa de Lauretis** qui décrit les institutions de pouvoir comme des systèmes de représentation et de production du genre celui-ci étant à la fois produit et processus.²² En articulant les décisions des commissions d'avis comme systèmes de « technologie du genre », je souhaiterais mettre en évidence dans quelle mesure elles fonctionnent de manière conservatrice à reproduire un système archaïque de division du travail, de stéréotypes, de dévalorisation du féminin et de masculinité hégémonique. Ma réflexion est aussi irriguée par les mots d'**Andrea Dworkin** à propos du **pouvoir de nommer**, ce pouvoir « grandiose et sublime » « (...) qui permet aux hommes de définir le champ de l'expérience, de sélectionner frontières et valeurs, d'assigner à chaque chose son domaine et ses attributs, de déterminer ce qui peut et ne peut pas être exprimé, de maîtriser la perception elle-même. »²³ En

¹⁹ Anne Vanweddingen NOMA 42331900 - 2019

²⁰ Isabelle Clair, *Faire du terrain en féministe*, Le Seuil, in « Actes de la recherche en sciences sociales » 2016/3 N° 213 | pages 66 à 83

²¹ Laure Bereni & al., *Introduction aux études sur le genre*, 2^{ème} édition revue et augmentée, de boeck 2014, p.7

²² Teresa de Lauretis, *Queer theorie et cultures populaires*, Le genre du Monde, la Dispute, 2007, Paris

²³ Andrea Dworkin, *Le Pouvoir*, *Nouvelles Questions Féministes* 2006/3 (Vol. 25), p. 98

l'occurrence ici, définir ce qui est bien ou pas, ce qui est beau, ce qui doit être créé, produit, représenté, édité.

Enfin, le concept de **point de vue situé** est probablement celui qui m'a le plus bouleversée dans le cursus de ce Master en genre, il a été une découverte à la fois intellectuelle et concrète. Il fait partie des concepts majeurs des épistémologies féministes et, depuis son apparition en 1983 dans le texte « The Feminist Standpoint » de Nancy Hartsock, il s'est enrichi de multiples approches ayant en commun de remettre en question la production de savoir ou de théories qui seraient déconnectés du contexte du sujet qui « produit » ce savoir. Détrônant l'universel qui prétend penser d'un point de vue « neutre » il a permis aux féministes de mettre en évidence les biais sexistes et androcentriques invisibilisés auparavant, notamment dans la recherche scientifique. Le concept « d'objectivité forte » amené par **Sandra Harding** enrichit encore la réflexion en cherchant une troisième voie entre l'objectivité « neutre » et le relativisme. Plus récemment, des approches « empiriques révolutionnaires » comme celles d'Helen Longino ou de Marta Gonzales Garcia ²⁴ amènent une dimension plus « intersectionnelle » pourrait-on dire en mettant en évidence les liens entre la production de savoirs et le pouvoir, ramenant ainsi le concept de point de vue situé vers ses origines marxistes.

Enfin, entreprendre le master en genre n'est pas seulement une démarche purement intellectuelle et ces concepts ne sont pas uniquement des ressources conceptuelles pour une recherche féministe. Ces savoirs sont également, surtout, des moyens d'ancrer un questionnement dans une expérience résolument située, dans le corps et l'esprit. Le sujet de ce mémoire, issu d'un questionnement personnel et des enjeux mobilisés par le master, m'invitent à me situer en quelque sorte, dans une réflexion qui vient à la fois de l'intérieur et de l'extérieur et me permet de ne pas rester en surplomb.

²⁴ FLORES ESPÍNOLA Artemisa, « Subjectivité et connaissance : réflexions sur les épistémologies du 'point de vue' », *Cahiers du Genre*, 2012/2 (n° 53), p. 99-120. DOI : 10.3917/cdge.053.0099. URL : <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2012-2-page-99.htm> p. 115

2. Présentation de la démarche

Les instances d'avis sont des lieux fondamentaux dans la vie des artistes et de leurs projets, elles s'inscrivent en effet dans une pratique courante et fondamentale dans le secteur culturel et y jouent aussi un rôle légitimant, particulièrement dans le secteur audiovisuel où les projets artistiques qui se réalisent en dehors de ce cadre sont quasi inexistants.

Pour mener à bien ma recherche, j'ai eu la possibilité d'observer une réunion de la commission du film et d'assister aux différentes étapes, de la préparation au vote, en passant par les auditions des cinéastes. Isoler de cette manière une séance de la commission du film et l'observer au prisme du genre s'inscrit dans la volonté de « *voir fonctionner la norme* » et de « *présenter la singularité des situations institutionnelles en restituant les forces socio-historiques dont elles sont le produit.* » comme le rappelle **Christine Détrez**²⁵. Car c'est en effet en isolant des *cas particuliers* que nous pourrions être « (...) *à même de mettre au jour les leviers de changement, les espaces de transgression comme les zones de tensions.* » poursuit-elle.²⁶ En m'immergeant dans cette situation, j'ai pu à la fois observer une situation « connue » puisque j'ai moi-même été, et suis toujours membre de certaines commissions, et adopter un point de vue unique.

Je souhaitais me focaliser sur les arguments, les discours émis par les membres mais aussi les éventuelles interactions ou les modalités d'organisation. J'ai choisi ces axes de travail parce que j'ai personnellement été confrontée au malaise créé par l'imprécision des critères de sélection : la plupart des commissions auxquelles j'ai participé fonctionnaient sur une sélection de projet sans critériologie fixe autre que quelques éléments objectifs chargés de filtrer les candidat.e.s et s'assurer d'un curriculum minimum dans la discipline en question. J'ai par ailleurs souvent expérimenté des modalités d'organisation (formation, prise de parole...) qui avaient des effets sur les décisions qui étaient prises par l'expression de rapports de force ou par exemple la difficulté de canaliser l'expression des « paroles dominantes ».

Je suis issue d'un milieu ouvrier et mes origines me rendent sensible à la question de la légitimité et notamment de la connaissance des « codes » dans un milieu que j'identifie

²⁵ Octobre, S. & Patureau, F. (2018). *Normes de genre dans les institutions culturelles*. Paris: Ministère de la Culture - DEPS. P.156.

²⁶ op. cit.

comme n'étant pas le mien. Dans les commissions, j'ai souvent dû faire face à des discours d'autorité énoncés par des experts (je laisse délibérément le mot au masculin) et fondés sur des formes d'évidences quant à la qualité, le talent, la justesse, la beauté, ou sur des références à un savoir implicitement connu de tou.te.s. Des discours souvent très convaincants et construits, souvent très bien dits, et d'autant plus difficile à interpellier étant donné l'imprécision des critères (de ce qui est cherché et de comment le trouver). Dans ces « batailles » d'arguments savants et assertifs, il est difficile de ne pas ressentir un sentiment de « décalage » voire d'illégitimité. Il m'est donc arrivé de valider des choix collectifs parce je n'avais pas les ressources pour m'y opposer. Je regrette de ne pas avoir défendu certains projets parce que je me suis rangée à la voix majoritaire, dominante. Et si, avec le temps et l'expérience, j'ai évidemment pris de l'assurance et me suis adaptée, je reste imprégnée de ces expériences difficiles. Les ressources du féminisme m'ont permis de questionner ce « trouble » sur un plan politique et j'ai pu vérifier que de nombreux.ses collègues qui participent à des réunions de sélections de projets étaient, comme moi, troublé.e.s par ces questions ; je ne suis pas seule à ressentir ce malaise et à me questionner sur la méthodologie à adopter ou le flou des critères de choix.

En analysant la manière dont les projets de femmes et d'hommes ont été discutés lors de la réunion observée, ce sont toutes ces expériences sur lesquelles je souhaitais revenir en utilisant les ressources que j'ai acquises. J'ai appréhendé cette situation à travers les phénomènes de **stéréotypes de genre** et du **sexisme** dans l'appréciation des projets ou les rapports sociaux au sein de la commission. J'ai ainsi mis en évidence quels arguments positifs ou négatifs apparaissaient dans les discours sur les projets, quelles modalités d'organisation spontanées surgissaient et dès lors en quoi tout cela favorisait éventuellement la prédominance masculine ou encore la production de normes de genre

J'ai choisi de présenter les résultats de mon observation de la manière la plus rigoureuse possible, tout en préservant le caractère subjectif de cette observation, car c'est aussi ce qui en fait me semble-t-il, sa valeur.

3. Méthodologie

3.1. Les stéréotypes de genre

La présente recherche ayant été menée dans le cadre du cours **Psychologie et genre**²⁷, les concepts principaux mobilisés sont ceux des **stéréotypes de genre et du sexisme**. Dès la naissance, en fonction de son sexe, chaque être humain se verra assigné à une catégorisation qui affectera toute son existence et dont toute une série d'inégalités découleront.²⁸ Les **stéréotypes** sont des croyances à propos de groupes sociaux pour décrire des catégories sociales et attribuer des attributs à certains membres d'un groupe uniquement parce qu'ils sont membres de ce groupe. Les stéréotypes sont connus de tous, ils sont redondants, culturels et véhiculent une idée de vérité potentielle sur une catégorie sociale. Nous sommes convaincus de ne pas y croire (dans le secteur culturel peut-être plus qu'ailleurs probablement) mais y sommes immergés, ce qui fait d'ailleurs que nous les identifions sans pour autant admettre que nous les pratiquons. Le genre est aussi mis en œuvre, il est *performé* pour citer Judith Butler²⁹. Le rôle social que l'on occupera « fera » en effet le genre car, par ricochet, le fait de visualiser ces rôles deviendra un indice de rôle. La division du travail entre hommes et femmes aura un impact sur nos représentations du monde et nous engagera à reproduire les rôles sociaux.

3.2. Le sexisme

De manière spontanée, nous aurions tendance à penser que **le sexisme** est une attitude en voie de disparition, en lien notamment avec l'émergence du principe d'égalité qui imprègne nos sociétés et trouve d'ailleurs son inscription dans de nombreux textes législatif. Lorsque l'on évoque le sexisme, on l'envisage en effet généralement dans une dimension explicite s'exprimant par des attitudes ou des discours vis-à-vis des femmes en vue de les maintenir dans des rôles et attitudes assignées. De nombreuses études ont démontré non seulement que le sexisme n'a pas disparu mais que de nouvelles formes de sexisme implicites persistent qui agissent en quelque sorte « masquées » rendant difficile parfois de les appréhender et les neutraliser.³⁰ On parlera de « sexisme ambivalent » pour décrire les deux facettes d'un même phénomène que sont le **sexisme hostile** et le **sexisme bienveillant** agissant en interaction et

²⁷ Vincent Yzerbit, Isabelle Roskam et Annalisa Casini, (2021), Les psychologies du genre, Bruxelles, Mardaga

²⁸ Op.cit

²⁹ J. Butler, *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, Londres, Routledge, 2006 ; ead., *Bodies That Matter : On the Discursive Limits of Sex*, Londres, Routledge, 2011

³⁰ Benokraitis & Feagin, 1995 ; Glick & Fiske, 1996 dans Sarlet, M. & Dardenne, B. (2012). Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres. *L'Année psychologique*, 112, 435-463. <https://doi.org/10.3917/anpsy.123.0435>

dont la fonction commune est de maintenir les inégalités entre les genres. Le **sexisme hostile** a pour fonction de punir les femmes qui sortent de leurs rôles (les féministes, les femmes qui font carrière). Le **sexisme bienveillant**, dont la galanterie est une des formes, est souvent invisible aux yeux des femmes par son apparente bienveillance. Il s'appuie sur les deux dimensions des stéréotypes sociaux que sont la **chaleur et la compétence** et a pour fonction de renforcer les rôles prescrits aux femmes et de leur donner envie de rester à leur place. Il se déploie dans les registres du paternalisme et de la récompense.

Le **modèle de contenu de stéréotypes** qui est une théorie de catégorisation proposée par Susan Fiske, Peter Glick et al. part du principe que les stéréotypes de groupes et les impressions interpersonnelles se forment autour de deux dimensions : la **chaleur humaine** et la **compétence**. Ce modèle permet de situer les différentes catégories sociales en fonction des qualités (de chaleur et de compétence) qui leur sont attribuées.

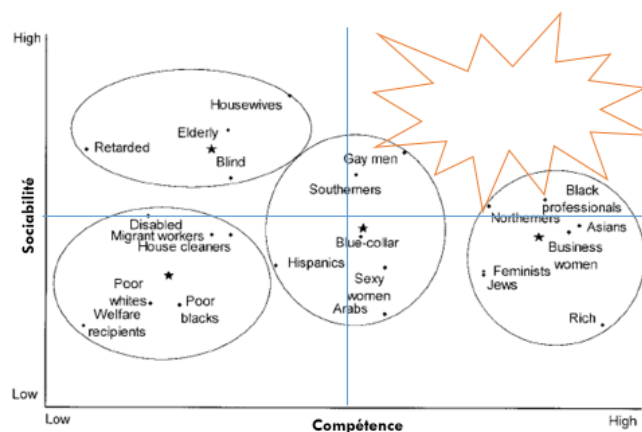


Figure 2. Four-cluster solution, Study 1, long survey, nonstudent sample.

4. Description du terrain et de la méthode

4.1. Présentation de la commission du film

La commission du film est une des commissions d'avis de la FWB chargée d'attribuer des aides aux projets audiovisuels. Il existe plusieurs commissions en fonction du type d'aides (écriture, développement artistique, production) et des registres (cinéma longs et courts-métrages, documentaires, cinéma expérimental...). Toutes les commissions d'avis sont organisées par le décret sur la nouvelle gouvernance de 2019³¹. Au-delà de la description de leurs missions générales, ce décret précise certaines dispositions relatives à la question du genre : « *un principe d'alternance entre les femmes et les hommes s'impose pour la désignation du Président* »³² et « *la répartition sur proposition de l'administration des membres ou profils d'expertise entre les différentes sessions de travail en veillant à tendre à la parité entre les hommes et les femmes* ».³³ Le décret précise aussi que la composition de la commission tend à assurer la diversité des profils et compétences ainsi qu'une représentation sectorielle et des métiers équilibrés³⁴.

La commission du film est composée de membres, effectifs et suppléants, qui sont des experts³⁵ en production et diffusion cinématographique et audiovisuelle appartenant aux catégories suivantes : auteurs ou comédiens (19 experts), producteurs (19 experts), vendeurs d'œuvres audiovisuelles ou festivals (8 experts), métiers techniques de l'audiovisuel (8 experts) et experts en matière culturelle (10 experts journalistes, enseignants ou encore écrivains, acteurs ou auteurs de théâtre ou littéraire). Les membres effectifs sont doublés d'un membre suppléant du même sexe, soit 130 personnes au total. Chaque session de travail doit comporter 5 à 11 membres. L'administration organise les commissions dans le respect du décret, assure la gestion des projets (appels, réception, traitement...) et le secrétariat (composition des commissions, organisation des réunions, suivi des décisions...). Elle veille aux renouvellements de la composition des sessions de travail et elle fait notamment en sorte que les personnes ne siègent qu'une seule fois dans un type de commission, seul le président assurant une présence constante. Lors du dernier bilan, le Centre du cinéma a présenté les données sur la répartition genrée des membres de la commission du film ayant siégé en 2021

³¹ https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/46371_001.pdf

³² Op.cit. p24

³³ Op.cit p26

³⁴ Op.cit p32

³⁵ Le décret étant rédigé en usant du « masculin générique » tous les termes cités seront au masculin

à la Commission du Cinéma³⁶ à savoir 45 % de femmes et 55 % d'hommes. Avec une parité quasi atteinte en longs métrages (49 % de femmes – 51 % d'hommes) et des déséquilibres en court métrage (47 % de femmes – 53 % d'hommes) et en documentaires (40 % de femmes – 60 % d'hommes).

La réunion observée était une commission dite de « 1^{er} collègue » à savoir réservée aux auteurs et autrices n'ayant jamais réalisé de long-métrage. Pour y accéder, il fallait toutefois justifier d'une expérience minimale, à savoir au moins un court-métrage de fiction (diffusé). Le montant de l'aide qui pouvait être obtenue est de 12.500 €.

4.2. Cadre de l'observation

J'ai reçu la liste des projets auditionnés et ai eu la possibilité d'assister à l'ensemble des échanges à une différence importante près : je n'ai pas eu accès aux dossiers des projets remis par les cinéastes pour des raisons de confidentialité. Par ailleurs, je n'ai pas non plus été autorisée à enregistrer les échanges comme je l'espérais. La réunion s'est tenue sur 3 jours, elle se déroulait en ligne. Les auditionné.e.s n'étaient pas averti.e.s de ma présence, ma caméra et mon micro étaient éteints, et seul mon prénom apparaissait. Je n'ai pas été présentée et aucune des personnes auditionnées ne s'est enquis de mon identité. Les personnes auditionnées se présentaient seules ou accompagnées par un producteur ou une productrice. Elles avaient au préalable introduit un dossier de 3 pages qui devait être déposé sur un formulaire en ligne.

4.3. Méthode d'observation

J'ai fait le choix de prendre note in extenso et chronologiquement de toutes les paroles et de retranscrire mes notes manuscrites dans un logiciel de traitement de texte et dans des tableaux excel.

Pour les séances de préparation : prise de note sur papier libre des questions et arguments en indiquant qui était le locuteur (distingués par un code couleur).

Pour les auditions : utilisation d'une grille de lecture. Ligne supérieure : n° de projet, noms des personnes auditionnées, accompagnées ou non et de qui, genre des personnes. Ligne suivante (sur 3 colonnes) : numérotation des questions posées (code couleur), résumé des questions. Et dans le reste du document, larges cases pour prise de note.

³⁶https://audiovisuel.cfwb.be/fileadmin/sites/sgam/uploads/Ressources/Publications/Bilans_Centre_du_Cinema_et_de_l_Audiovisuel/Bilan_2021.pdf p35

Pour la réunion de discussion : prise de note en continu sur papier libre en veillant à distinguer les locuteurs. L'enjeu étant ici de recueillir un maximum de discours échangés.

Pour coder mes observations j'ai utilisé un tableau excel reprenant, par projet et sur 3 colonnes (voir exemple **en annexe 1**) :

- les prises de paroles dans l'ordre chronologiques avec mention du locuteur
- le type d'argument
- les commentaires éventuels

J'avais reçu au préalable l'ordre du jour de la réunion avec la liste des projets et ce document imprimé m'a permis de suivre la réunion et d'anticiper les projets auditionnés ou discutés et de prendre des notes sur le résultat des votes.

4.4. Limites et biais

J'ai dû faire face à deux restrictions importantes par rapport à mon projet de départ. Le fait de **ne pas avoir accès aux dossiers** examinés a eu pour effet que mes observations portent exclusivement sur les discours et échanges verbaux. Bien qu'il s'agisse là de l'objectif de ce mémoire, certaines informations importantes ont pu ne pas être mentionnées par les membres de la commission et affecter la précision de certaines données. **L'impossibilité d'enregistrer** m'a aussi obligée à modifier mon objectif initial qui était de réaliser une analyse discursive à travers un logiciel permettant de mettre en évidence les occurrences dans les discours. J'ai décidé de faire de ces deux restrictions un élément positif considérant que mon écoute n'en serait que plus aigüe et concentrée sur les discours et les interactions, sans interférence de ma propre subjectivité sur les projets.

Pour réaliser ce mémoire, j'ai sollicité deux Commissions d'avis, la Commission des Lettres et la Commission du film. Étant donné que seule cette dernière a répondu positivement et compte tenu de la **difficulté à déterminer la voie hiérarchique** pour aller plus loin, j'ai décidé de saisir cette chance et de me « contenter » de cette unique observation. L'objectif de mon mémoire étant non pas de relever de manière rigoureuse les récurrences sexistes dans « les commissions » mais bien de relever « l'existence » d'éventuels biais sexiste dans « une » commission. L'implication du Centre du Cinéma dans les questions liées à la parité et la diversité a renforcé l'intérêt de cette focalisation. Sur un plan personnel, j'ai pu éprouver une difficulté liée à ma **proximité professionnelle** avec ces interlocuteur.ice.s et le « changement de registre » que représentait ma sollicitation qui avait à la fois un caractère professionnel et

personnel. **La formulation de l'objet de la recherche** qui est une forme de critique du travail des participant.e.s et de ses organisateur.ice.s est une autre difficulté, qui a été contournée en mettant en évidence des enjeux plus « généraux ». D'après mes informations, seul le président de la commission était au courant de la dimension genrée de mon observation, je ne suis toutefois pas en mesure de confirmer que les autres membres ne l'étaient pas. S'il s'avérait qu'ils l'étaient, on pourrait en effet objecter ici un biais. Toutefois, étant donné les positions publiques du Centre du cinéma en termes de renforcement de la présence des femmes et de la diversité, et sachant que le secteur est sous le feu d'une mobilisation intense sur ces sujets, on peut raisonnablement penser que le sujet de ma recherche s'inscrit dans un contexte ambiant. Sur le plan de la réflexivité, il est nécessaire également de préciser les éventuels biais liés à ma position et ma personne. Femme blanche, hétérosexuelle et intellectuelle, mes origines me rendent sensibles à la question de la légitimité et notamment de la connaissance des « codes ». Cela peut peut-être représenter un biais par une forme de projection de mon propre malaise sur le terrain. Active dans le secteur culturel depuis plus de 20 ans, j'entretiens une grande proximité avec le terrain et plus particulièrement les artistes puisque je travaille dans une société d'auteurs et d'autrices. Cette situation de proximité et d'adhésion aux intérêts des artistes pourrait également orienter mon regard en faveur de ces dernière.s. A l'inverse, ma connaissance du terrain peut cependant représenter un atout en m'identifiant comme une « paire » légitime à assister à la réunion y compris dans une posture d'observatrice.

V. Observation - la réunion et ses participant.e.s

La réunion se composait des étapes suivantes : des séances de préparation, l'audition des déposant.e.s, une séance de discussion, un vote et l'annonce aux membres du résultat du vote.

1. Composition de la commission

Les membres de la commission étaient au nombre de 5, 2 femmes et 3 hommes, dont le président : une femme productrice, un homme cinéaste, un homme producteur, une femme technicienne et scénariste et un homme diffuseur (et président). A première vue, les membres du jury appartenaient à des tranches d'âges relativement similaires, mis à part le président légèrement plus âgé et le cinéaste homme légèrement plus jeune que leurs collègues, il n'y avait aucun.e représentant.e d'une autre « diversité visible » : toutes les personnes étaient blanches et à première vue valides. Sur le plan des profils, un des éléments les plus saillants était le fait qu'un des participant se distinguait par une assertivité et une aisance langagière très forte, avec un recours à une palette d'arguments plus intellectuels ou abstraits. C'est aussi la personne qui se présente spontanément comme « féministe et/ou expert » des questions de déconstruction. Son assertivité lui fait jouer un rôle moteur puisque, lorsque des silences s'installent, et si le président ne s'en charge pas lui-même il lui arrive de « prendre en charge » la relance de la discussion.

2. Le déroulement de la réunion

2.1. Les séances de préparation

Les trois jours de session de la commission du film ont alterné des séances de préparation, destinées à faire émerger des questions à adresser aux personnes auditionnées à propos de leurs projets, et les auditions. Les séances de préparation sont **informelles**, sans méthode préétablie. Sous l'impulsion du président, les membres de la commission prennent la parole en fonction de leurs inspirations. L'objectif de faire émerger des questions, et non pas d'émettre des jugements, devra être rappelé à plusieurs reprises car les prises de paroles dérivent inexorablement en commentaires personnels et appréciations. Certain.e.s membres concluront l'impossibilité de faire émerger des questions sans s'appuyer sur leurs ressentis et l'échange collectif. Dès cette phase, les appréciations positives et négatives sont explicites pour plusieurs projets, ainsi que les principaux éléments qui prêteront à des discussions lors

des étapes suivantes. Des questions émergent mais elles ne sont pas systématiques et pas toujours formulées sous forme de question.

2.2. Les auditions

A la suggestion du président, chaque audition débute par un tour de présentation des membres de la commission dans un ordre toujours identique : les femmes d'abord, les hommes et le président ensuite. Cette entrée en matière est suivie d'une première question posée par le président qui est identique pour chaque auditionné.e « Y a-t-il des éléments nouveaux sur votre projet que vous souhaitez nous communiquer ? ». L'audition est supposée durer 15 minutes et ce timing est respecté sauf dans le cas où des groupes sont auditionnés et/ou des individus plus assertifs qu'il est difficile d'interrompre. Le président a pris note des questions préparées et, si personne d'autre ne se lance, il arrive fréquemment qu'il pose une deuxième ou une troisième question. Les questions et observations formulées lors de la phase de préparation semblent généralement abordées, mais elles ne sont pas forcément posées dans des termes identiques ni dans le même ordre. Comme les auditions ne répondent pas à un schéma préétabli et que la distribution de la parole n'a pas été mise en place formellement, on constate des moments de flottements, le président cherche souvent à induire des questions chez les autres membres. Pour avoir vécu cette expérience, j'ai souvent été encline à laisser le président (toujours un homme) se charger de la prise de parole. L'observation met en évidence ici le caractère « performatif » de cette séance publique, y compris pour les membres de la commission. Nous verrons plus loin que la « réussite de l'audition » est un critère qui peut être important dans l'évaluation des projets, on ne peut donc que s'interroger ici sur la responsabilité collective de cette réussite.

2.3. La réunion d'évaluation des projets

Une fois les auditions terminées, les membres de la commission se réunissent pour la discussion qui mènera au vote. Les projets sont passés en revue après que chaque membre se soit vu attribuer les projets dont il.elle sera le.la rapporteur.euse, avec la responsabilité d'appeler l'auteur.ice pour lui transmettre verbalement la décision. La personne qui « rapporte » prend note et s'exprime en dernier sur le projet. La discussion est, comme pour les autres phases, une prise de parole aléatoire mais globalement chaque membre s'exprime sur chaque projet parfois à plusieurs reprises. Les arguments, positifs ou négatifs, ne sont pas mis en commun d'une manière ou d'une autre, ils ne seront mis par écrit que lors de la rédaction du PV qui aura lieu plus tard.

2.4 Le vote

A l'issue de ces trois moments importants, un vote à bulletin secret est organisé après un rappel des modalités de vote : seront sélectionnés les projets qui auront la majorité, soit au moins 3 oui sur les 5 votants ; un deuxième tour de vote sera éventuellement organisé pour départager si nécessaire.

3. Distribution de la parole des hommes et des femmes

Un point d'attention a été d'analyser la distribution genrée des interventions des membres de la commission à chacune des 3 étapes principales. Sachant que les femmes représentent 40% du groupe, et qu'elles sont intervenues de la manière suivante :

Réunion de préparation : 68 interventions de femmes (36%) et 121 interventions d'hommes (64%)

Séance d'auditions : 56 interventions de femmes (29%) et 137 interventions d'hommes (71%)
- sachant que dans 13 projets les femmes poseront 0 ou 1 question

Réunion de discussion : 116 interventions de femmes (44%) et 149 interventions d'hommes (56%)

Ainsi, alors que dans les phases de préparation et de discussion la proportion de prise de parole des femmes et des hommes se rapproche de la proportion d'hommes et de femmes dans le groupe, ce n'est pas le cas lors de l'audition. Cela peut être dû au fait que, lors de cette phase, le président entame systématiquement les questions, ce qui rend les autres membres plus passifs. Toutefois c'est aussi le seul moment où une routine a été mise en place concernant l'ordre dans lequel les membres de la commission se présenteraient à chaque nouvelle audition : les femmes d'abord, les hommes ensuite et le président en dernier. Cette routine a été mise en place explicitement, dès le début des auditions, par « respect » donc par galanterie (« ladies first ») ; à chaque nouvelle audition, le président appellera ainsi la « first lady » à se présenter. Comme nous le savons, la galanterie fait partie de ce qui relève du **sexisme bienveillant** dans le but de récompenser les femmes qui ne sortent pas de leur statut assigné. Des analyses sur le terrain dans le monde du travail³⁷ ont mis en évidence l'effet néfaste de ce sexisme sur les performances des femmes. Comme il fonctionne sur un registre

³⁷ Vincent Yzerbit, Virginie Bonnot, Kléa Faniko, dans Les psychologies du genre, Vincent Yzerbit, Isabelle Roskam & Annalisa Casini, (2021), Les psychologies du genre, Bruxelles, Mardaga

à première vue bienveillant, il plonge en effet les femmes qui en sont victimes dans un état de surcharge cognitive qui peut porter atteinte à leurs performances.

On pourrait ainsi voir de quelle manière cette distribution de la parole dans les échanges publics de la commission correspond aux stéréotypes de genre qui attribuent aux hommes des caractéristiques agentiques et aux femmes des caractéristiques communales. Cette hypothèse peut être mise en relation avec le fait que les femmes de la commission font preuve dans les autres phases d'une activité identique à celle des hommes. On ne peut donc manquer de faire l'hypothèse que les « attentions » à leur égard en tant que femmes aient pu jouer un rôle dans leur relative passivité à ce moment du travail de la commission. On relèvera dans cette perspective que la phase en question est une phase publique qui suppose une agentivité particulière des membres qui vont « prester » en quelque sorte leur mission. Et par ailleurs, c'est aussi un moment de mise en scène du genre qui va en l'occurrence jouer un rôle de renforcement des stéréotypes, montrant et démontrant la place que chacun.e a à occuper dans la société.

4. Le registre des discours

L'observation confirme l'absence de critères récurrents ou de terminologie commune, mis à part quelques termes très généraux : « arène », « déconstruction », « psychologie »... Ainsi d'un projet à l'autre, les membres partageaient un corpus de termes identiques assez minces et peu, voire aucune, récurrence dans les modalités de travail : à part la question d'amorce lors des auditions, il n'y a par exemple pas eu de questions systématiquement adressées aux remettant.e.s ni de distribution fixe de la parole.

Les discours se caractérisaient par de nombreuses formulations de l'ordre du ressenti, qu'elles soient positives, négatives ou neutres : « Je ne suis pas fan », « Ma réaction est sans doute épidermique », « Je n'ai pas confiance », « Je suis resté.e très passif.ve », « Je ne suis pas rassuré.e », « Ça ne me touche pas », « Je suis déchiré.e », « Je suis agréablement surpris.e », « Ça m'a donné envie », « J'ai une certaine sympathie pour... », « Je n'ai pas beaucoup ri », ... Ces formulations relèvent d'une expérience personnelle, dans laquelle les membres injectent une part d'eux-mêmes : ils.elles sont la caisse de résonance de l'évaluation et nous sommes dans un registre impressionniste où chacun.e va se servir de ses « ressentis » pour faire partager son avis. Dans cette absence de systématisme, chacun.e est amené.e à se référer à sa propre grille de lecture, sa propre terminologie et son échelle de valeurs. Cela ne rend pas les choses faciles à partager, en témoigne la difficulté parfois à mettre des mots sur ce que

l'on ressent, particulièrement dans le registre négatif. A plusieurs reprises, les membres manifestent ainsi leur inconfort : « je suis resté.e perplexe », « je m'interroge » ; peinent à nommer ce qui les dérange dans un projet : « c'est difficile à dire », « je ne sais qu'en penser » ou à savoir ce qu'ils en pensent : « je suis sans arguments », « je ne suis ni positif ni négatif ». Nous avons constaté en outre, qu'au-delà de ce registre impressionniste, les arguments ne sont pas systématiques et peuvent varier d'un projet à l'autre, ce qui, par exemple, ne permet pas de comparer les projets entre eux. Des études réalisées dans des situations de sélection professionnelle, ont démontré que des critères qui ne sont pas fixes peuvent induire de la discrimination. Et comme le décrit le chercheur **André N'Dobo**³⁸, « *cette discrimination peut revêtir des formes variées. Elle peut, par exemple, prendre la forme d'une modification des critères d'évaluation selon le sexe des postulants (Biernat & Fuegen, 2001 ; Foschi, 2000). Foschi (2000), par exemple, aborde ce phénomène à travers la notion de double standard d'évaluation. Elle insiste sur le fait qu'il ne s'agit pas directement d'un processus de surestimation ou de sous-estimation d'une des cibles mais de l'application d'exigences différentes envers deux cibles (par exemple les hommes et les femmes) ayant des profils comparables.* » L'application de critères qui s'appuient sur des formulations « mouvantes » en fonction des candidat.e.s, ici des scénaristes, des cinéastes, représente donc un risque important de discrimination dans cette perspective. Une des difficultés majeures dans l'observation sera par ailleurs de déterminer ce qui dans les discours qui auront été échangés, est un élément déterminant qui fait éventuellement pencher la balance en faveur ou en défaveur d'un projet.

5. Abstraction et biais sexistes dans le langage

Comme l'ont montré les recherches en psychologie sociale et notamment les travaux de Michela Menegatti, et Monica Rubini,³⁹ le langage est un des moyens les plus puissants par lequel le sexisme et la discrimination genrée se manifestent et se perpétuent par différents mécanismes et notamment le recours aux termes masculins génériques qui ont pour effet de faire disparaître les femmes des représentations mentales. Ce biais peut être supprimé par le recours à un langage linguistiquement équitable. Lors de la présente recherche, j'ai pu observer un usage très modéré des termes féminins : je n'ai noté aucune occurrence du mot

³⁸ N'Dobo, A. (2009). Biais sexistes et marques d'inégalité de genre dans le discours des recruteurs : un effet de la persistance des discriminations sexistes dans l'accès au travail. *Revue internationale de psychologie sociale*, 22, 107-136. <https://doi.org/>

³⁹ Gender Bias and Sexism in Language op.cit

« autrice » contrairement à l'usage systématique du mot « auteur ». A plusieurs reprises, les femmes présentant un projet seront présentées comme des auteurs. Ce vocable a d'ailleurs induit plusieurs fois l'usage du « il » pour évoquer ces auteurs qui étaient en réalité des autrices. Au-delà de ces mécanismes qui peuvent être appréhendés « explicitement », d'autres formes implicites de biais genrés qui reposent par exemple sur le choix de termes à différents degrés d'abstraction sont plus difficiles à supprimer. L'abstraction linguistique est en effet une ressource subtile utilisée pour représenter les femmes de manière moins favorable et ce comportement linguistique rend d'autant plus difficile de mettre en évidence la discrimination qu'il est souvent employé inconsciemment et sans conscience de ses résultats discriminants.⁴⁰ Comme l'ont montré les recherches susmentionnées, le degré d'abstraction de certaines classes de termes joue comme un zoom positif ou négatif sur la cible en pointant une représentation holistique ou au contraire contextuelle. Par exemple : « le.la cinéaste n'est pas allé au bout de son idée » ou « le.la cinéaste n'est pas un.e cinéaste innovant.e » sont deux formules qui semblent identiques mais la première, plus concrète, circonscrit la restriction à une situation (qui pourrait changer) alors que dans la deuxième la restriction est en quelque sorte essentialisée puisqu'il s'agit d'une qualité durable. Les jugements abstraits sont en effet supposés en dire plus sur la personne et moins sur la situation que les jugements concrets. L'absence d'enregistrement de la séance observée rend difficile de pointer les subtilités langagières de cet ordre dont il a pu être fait usage, je ne peux donc que questionner le potentiel caractère abstrait des termes imprécis ou de l'ordre du ressenti qui ont émaillé les argumentaires des membres de la commission. Nous verrons notamment que la compétence comme argument positif s'appuyait sur des éléments concrets (prix reçus, sélection, travail de documentation...) dans les projets retenus alors la compétence comme argument négatif s'appuyait sur des appréciations plus « générales » voire abstraites. Nous verrons aussi un glissement des jugements sur les projets (positifs ou négatifs) vers des jugements sur les personnes.

⁴⁰ Op.cit

VI. Observation – l'évaluation des projets

1. Données générales sur les projets

33 projets étaient présentés à cette commission dont 22 présentés par des hommes, soit une proportion de 2/3. Les 11 projets restants se répartissaient en 9 projets portés par des femmes et 2 par des duos mixtes.

Tableau 1 – distribution genrée des projets analysés

	Projets soumis	Pourcentage
Femmes	9	27%
Hommes	22	67%
Duos mixtes	2	6%
Total	33	100,00%

Une première observation doit être faite sur le nombre moins important de femmes qui remettent un projet. Alors qu'elles sont majoritaires dans les écoles d'art il est notable de constater le peu de projets de femmes remis à une commission censée intervenir « en début de parcours » de cinéaste, c'est-à-dire pour réaliser un premier long-métrage. Même si on ajoute au nombre des projets de femmes les duos mixtes, on n'arrive qu'à un ratio d'1/3 de projets « avec des femmes ». Ces données confirment les constats qui ont été dressés d'une moindre présence des femmes dans les secteurs où les enjeux financiers sont plus importants (comme les longs-métrages de fiction).

Tableau 2 – pourcentages de projets retenus

Tableau projets retenus par genre				
	F	H	Duos mixtes	Total
Projets soumis	9	22	2	33
Projets retenus	3	5	0	8
Pourcentage	33%	23%	0,00%	24,24%

Une dizaine d'aides était potentiellement disponible mais le jury a décidé d'en attribuer 8 : 5 étaient présentés par des hommes et 3 par des femmes, aucun projet présenté par un duo mixte n'a été retenu. Il faut relever également que parmi les projets retenus présentés par des hommes, 2 sont présentés par des personnes « issues de la diversité ».

On note donc ici une « performance » honorable des projets de femmes puisque 33% de leurs projets sont sélectionnés. Cette performance est toutefois à mettre en balance d'une part avec le fait que les données montrent un ralentissement de l'augmentation des projets de femmes qui remettent des dossiers et d'autre part et conséquemment le fait que « numériquement » les projets de femmes restent moins nombreux.

2. Les critères d'appréciation

Rappelons tout d'abord que les critères officiels et publics de l'évaluation des projets sont⁴¹ :

« - le contenu culturel et la qualité artistique du projet. S'apprécie au regard du projet lui-même.

- le potentiel de développement du projet sous forme d'un film. Analyse des possibilités qu'a le projet de passer par l'étape du traitement à l'étape d'un scénario complet.

- l'intérêt culturel du projet pour la FWB. S'évalue au regard de l'impact que le projet aurait sur le public auquel il est destiné, du souhait de la FWB de voir son image associée au projet en question et de sa volonté de soutenir des films susceptibles de faire partie de son patrimoine cinématographique. »

Ces éléments n'ont pas été rappelés en réunion ni formulés explicitement dans les discours sur les projets.

Lors de l'observation, j'ai pu relever un certain nombre d'arguments récurrents érigés en critères que j'ai regroupés dans plusieurs catégories, avec la difficulté toutefois de les « ranger » correctement vu leur peu de systématisme :

1. Les arguments liés à la « compétence » du/de la cinéaste : le parcours du/de la cinéaste (prix et distinctions, évaluation d'un film antérieur et le potentiel qui en est déduit), sa crédibilité, sa capacité à faire aboutir le projet présenté, le travail de documentation, la réussite de l'audition. Je m'intéresserai spécifiquement à ce critère de **compétence**.

2. Les arguments liés aux personnages : la caractérisation des personnages, leur complexité, leur crédibilité, leur agentivité, leurs objectifs, leurs relations. Je relèverai ici la question de **l'agentivité des personnages féminins**.

⁴¹https://audiovisuel.cfwb.be/fileadmin/sites/sgam/uploads/Ressources/Publications/Guides/Aides_CCA_2019.pdf

3. Les arguments liés aux intentions de l'auteur.ice : la conformité ou les écarts entre les intentions affichées et la présentation du projet. Ici, je relèverai particulièrement la question du **féminisme**.

4. Les arguments liés à la qualité artistique du projet : l'arène du projet, l'enjeu, la thématique, l'angle d'attaque, le traitement cinématographique, le ton du film, la vision cinématographique, le registre. Ici je m'intéresserai particulièrement à la question du **genre cinématographique**.

5. Les ressentis : dans cette catégorie toutes les appréciations personnelles impossibles à rattacher clairement à l'une ou l'autre catégorie et qui font toutefois passer un message positif ou négatif sur le projet.

Il faut noter aussi que dans un certain nombre de cas, il a été difficile de distinguer strictement ce qui relevait de l'appréciation du projet et de l'appréciation du.de la candidat.e, de nombreux glissements de l'un à l'autre de ces appréciations ayant été constatés.

Les projets ont été numérotés de 1 à 33, sans suivre l'ordre de passage (pour éviter de reconnaître les projets. Ajoutons également que dans la mesure du possible, les descriptions de projets ont été faites de manière à les anonymiser.

Un tableau présente ici les projets avec les informations sur les remettants : hommes, femmes et duos mixtes et les différents critères qui les concernent. En annexe se trouve également une description synthétique de chaque projet en lien avec mes observations principales le concernant. Ce document est en accès restreint pour des raisons de confidentialité.

Avant d'entrer plus avant dans l'évaluation des projets, il faut rappeler ici que les dossiers étaient des documents de **3 pages** dans lesquels les auteur.ice.s présentaient le synopsis de leur projet, leurs intentions, le traitement cinématographique. Il ne s'agissait donc pas d'apprécier des scénarios mais bien d'évaluer sur base de quelques pages, le « potentiel » d'un projet de scénario et de donner les moyens à ces auteur.ice.s de les écrire.

3. La compétence et la chaleur

Nous avons vu que le critère de la **compétence** intervenait dans les stéréotypes de genre, complémentairement au critère de la **chaleur** (communalité). A ce titre, l'argument de la compétence du.de la cinéaste nous intéresse donc ici particulièrement d'autant que l'analyse montre que ce critère est mentionné à de nombreuses reprises, je noterai près de 130

références à la « compétence » dans les évaluations des projets (retenus ou non) dans une proportion 66% comme critère négatif et 34% comme critère positif.

3.1. La compétence dans les projets retenus

Nous observons que la « compétence » du.de la remettant.e est un argument positif déterminant dans une majorité des projets retenus, argument qui sera pointé parfois avec insistance. La « compétence » a été mise en évidence à travers le **parcours antérieur** du.de la cinéaste (les prix ou sélections reçues) mais aussi la « **qualité** » des films.

projet n°2 : « le réalisateur s'est distingué aux (ici une compétition prestigieuse) avec son court métrage », « il a été sélectionné à (un laboratoire prestigieux) », « un auteur qui mérite d'être suivi », « il a fait ses preuves », « j'ai envie de lui donner sa chance », « il y a beaucoup de travail dans ce projet », « grande maîtrise », « un réalisateur qui mérite d'être soutenu », ...

projet n°6 : « typiquement le genre de projet où le CM est formidable », « un vrai regard de cinéaste », « il y a un auteur », « son CM précédent est important pour la FWB », « je connais son travail », « s'il y a un auteur à suivre c'est elle », « cinéma extrêmement important », ...

projet 11 : « précédent film très nuancé et intelligent, ça me rassure très fort » (relevé une seule fois)

projet n°22 : « le réalisateur a une vraie démarche », « une vraie vision de cinéaste », « son film précédent est magnifique », ...

projet n°25 : « cinéaste talentueuse », « je crois à la réalisatrice vu ses 2 CM », « elle est capable de mener son projet à terme », « elle est capable d'aborder des genres différents », ...

projet n°29 : « elle a de la bouteille », « elle est déjà loin », « un vrai travail », « très abouti », « énormément de travail », « un auteur qu'on a envie de suivre », « elle fait un travail d'enquête énorme », « elle sait écrire, c'est évident », ...

Pour les deux autres projets **projets n°26 et n°31**, aucune référence explicite à la compétence.

3.2. La compétence dans les projets non retenus

L'évaluation négative de la compétence est constatée dans la moitié des projets non retenus (14 sur 25) et lorsque cet argument est mentionné il est dans certains cas cité par une seule personne sans que l'on sache si les autres partagent cette analyse. Dans tous les cas, ce critère négatif repose quasi exclusivement sur l'évaluation négative du/des films précédents, ce qui est logique puisqu'il est impossible de pointer **les prix ou distinctions « non reçues »**.

N'ayant pas lu les dossiers je n'ai pas pu vérifier si les cinéastes non retenus avaient reçu des prix ou distinctions qui auraient pu donner matière à une évaluation positive de leur compétence. A une reprise, j'ai observé que, lors de l'audition, des remettant.e.s ont signalé leur sélection à un laboratoire prestigieux mais cet élément n'a pas été relevé explicitement par la suite par les membres de la commission. Alors que les appréciations positives de la compétence s'appuient principalement sur des éléments objectifs, il a été difficile d'objectiver les appréciations négatives de la compétence dans les projets non retenus.

Concernant l'appréciation du film antérieur, l'observation que l'on peut faire est que ce sont des arguments subjectifs qui sont mis en évidence : « film pas convaincant », « je ne suis pas fan de ce cinéma », « cucul », « hallucinant », ... Il faut noter aussi que les projets non retenus ont reçu des appréciations négatives relevant des différents critères et donc pas uniquement l'appréciation négative de leur film antérieur ou de leur compétence.

Plusieurs observations peuvent être faites sur le registre de la compétence et la première c'est qu'elle s'applique aux personnes qui remettent les projets et pas aux projets eux-mêmes. Nous pouvons noter aussi que le registre de la « compétence » tel qu'il a pu être dégagé des discours des membres de la commission est appliqué tout autant aux hommes qu'aux femmes, ce qui, comme nous le verrons plus loin, pourrait être pointé comme une conséquence positive de la composition paritaire du jury.⁴² Nous reviendrons toutefois sur cette donnée en le mettant en parallèle avec la manière dont il est pris en charge par les membres de la commission.

⁴² Francesca Prati, Michela Menegatti, Silvia Moscatelli, Corine Stella Kana Kenfack, Sara Pireddu, Elisabetta Crocetti, Marco Giovanni Mariani, and Monica Rubini: *Are Mixed-Gender Committees Less Biased Toward Female and Male Candidates? An Investigation of Competence-, Morality-, and Sociability-Related Terms in Performance Appraisal*, *Journal of Language and Social Psychology* 2019, Vol. 38(5-6) 586–605

3.3. Contrepoint : chaleur et fragilité

Il n'a pas été possible de mettre en évidence de manière rigoureuse la récurrence des occurrences « chaleur » dans les projets. Toutefois, en contrepoint à la question de la compétence, j'ai souhaité mettre en évidence un projet d'une des femmes cinéastes où l'expression de ce registre a été particulièrement observée.

Le **projet n° 25** a été retenu à l'unanimité, il est porté et présenté par une femme. Il s'agit d'un projet avec une protagoniste principale qui déjoue les codes de la féminité et l'on comprend des échanges entre les membres que l'arche narrative de ce personnage est riche et qu'il s'agit d'un film d'émancipation. Le registre lexical utilisé par plusieurs personnes pour évoquer le projet et la cinéaste était celui de la **fragilité**. On indique par exemple vouloir l'aider « malgré les failles », on souligne la « fragilité du projet », voire on indique que « c'est cette fragilité qu'il faut soutenir ». Si l'on évoque bien entendu la « solidité de son dossier », on vante son « humilité », sa « douceur ». On fait référence à la « délicatesse », au « plaisir », au côté « agréable » de l'audition et du projet, à sa « subtilité » et on insiste à plusieurs reprises sur le côté « délicat ».

C'est le seul projet pour lequel ce terme de fragilité est évoqué et, mis à part le fait d'avoir un personnage féminin comme protagoniste principale, je n'ai noté aucun élément objectif ou argument concret cité par les membres pour justifier cette fragilité. En comparaison, si cet exercice est possible, avec un projet similaire porté par un homme, à savoir un projet également retenu à l'unanimité, avec une protagoniste féminine dans un parcours d'émancipation on voit dans le **projet n°22** que les termes de « solide » et même de « béton » sont utilisés. Par ailleurs, alors que dans les deux cas, les protagonistes sont des personnages féminins avec une vraie arche narrative, on note une connotation différente des enjeux : ainsi le terme « journalistique » (qui réfère à un registre de création moins prestigieux que le cinéma) est employé pour qualifier la thématique du projet de la femme. Par comparaison, le projet n°22 n'est pas dévalorisé de la sorte, le terrain sur lequel il se développe étant connoté explicitement politique.

Nous sommes ici dans une valorisation de l'expression du genre avec une cinéaste dans un registre de la féminité (voix douce, souriante, ...) et un personnage exposé dans sa féminité non-conforme. Nous analysons ici que le registre lexical employé pour évoquer ce projet porte de manière très explicite les caractéristiques du **sexisme bienveillant** qui à la fois

récompense les femmes qui se comportent de la manière attendue d'elles (« douceur, » « délicatesse ») et se déploient dans un registre paternaliste (« il faut l'aider à cause de sa fragilité » ou encore « son sujet est journalistique »).

4. « Le problème avec les femmes »

Un des points les plus saillants, que ce soit au moment de l'observation ou plus tard à la relecture de mes notes, a été la récurrence importante de « le problème avec les femmes » qui apparaissait comme un enjeu central dans l'évaluation des projets et a occupé de nombreux échanges entre les membres de la commission. Cette thématique s'est notamment déclinée dans des discussions au sujet de **l'agentivité des personnages féminins** et du **féminisme**, mais aussi, par défaut, dans **l'absence de discussions sur des enjeux masculins**. Ainsi, l'observation a mis en évidence « un problème avec les femmes » dans 10 projets sur les 33. Notons tout d'abord ici qu'un nombre important de projets avait une femme comme personnage central ou protagoniste importante à savoir 17 projets, sous réserve qu'il puisse s'agir de déductions erronées de ma part ou que le genre du.e de la personnage principal.e n'ait pas été mentionné en ma présence.

4.1. Les personnages féminins recalés au casting

L'expression principale du « problème » soulevé par les membres de la commission concernait l'agentivité des personnages féminins. Voici ci-dessous, un passage en revue des projets classés en fonction de l'importance que cette thématique a prise dans les débats. Tous ces projets sont des projets non retenus.

Projet n°4 : un film de genre (comédie ou policier) porté par un homme, avec un personnage féminin d'un certain âge qui est au centre d'une arnaque. La protagoniste s'embarque dans une aventure hors-norme, l'impulsion de départ est le fait que son mari la trompe. Alors qu'une membre (F⁴³) pointe le caractère fascinant de ce personnage « Enfin une femme, plus âgée, qui s'émancipe dans une arène originale ! », un.e autre (F) juge très négativement sa soumission, à savoir l'élément déclencheur de son émancipation (le fait que son mari la trompe). Les autres membres (H) sont plutôt sensibles à l'originalité du projet et à son destin

⁴³ Les lettres H ou F sont utilisées pour mentionner les locuteur.ice.s Hommes ou Femmes.

mais le débat se polarise autour de la « valeur » de cette émancipation. « Dommage » diront plusieurs personnes lors de la réunion de discussion (donc avant le vote).

Projet n°5 : Il s'agit d'un projet de science-fiction et des arguments positifs sont pointés par plusieurs membres (H et F) : son originalité, le fait qu'il s'agisse d'un film « de genre », un travail antérieur « hyper fort ». C'est un projet présenté par une femme scénariste mais elle se présente à l'audition avec le réalisateur pressenti qui est un homme (et aussi son compagnon comme le pointera un des membres de la commission). Dès le départ, le fait que la scénariste écrive pour son homme est jugé contradictoire avec les intentions féministes du dossier par un membre (H). La passivité du personnage féminin est pointée pour confirmer ce constat : on relève qu'elle se préoccupe trop de son mari (qui disparaît) et de ses enfants au regard de son statut professionnel (elle est chercheuse). On pointe de plus que c'est le mari qui sera le déclencheur de sa découverte (qui sauvera le monde). Bien que la scénariste explique lors de son audition que l'homme n'est pas le « déclencheur » ou que, s'il l'est, c'est comme « instrument » des extraterrestres qui sont en réalité les vrais « sauveurs », ce point ne sera pas retenu sauf par une des membres (F) dont la voix n'arrivera pas à convaincre les autres.

Projet n°16 : un projet présenté par une femme, une histoire d'amour toxique dans laquelle la protagoniste est mise sur la sellette pour son caractère trop passif par un.e membre (F). D'autres membres (H et F) pointeront de leur côté que la thématique du film est en réalité une relation d'amour toxique avec deux individus « problématiques », une situation de domination dont le personnage féminin réussit à s'émanciper au contraire d'ailleurs du personnage masculin. Cette discussion occupera la quasi-totalité du temps de parole.

Projet n°9 : Un projet présenté par un homme et salué par plusieurs membres (H et F) pour son originalité et pour l'originalité de son personnage de mère, femme d'un « certain âge » qui s'émancipe et se retrouve dans une aventure lointaine pour sauver son fils. Des arguments négatifs concernant sa passivité totale et sa soumission sont mis en évidence, provoquant un débat entre deux membres (F) du jury : l'une appréciant de voir un personnage un peu hors norme qui s'émancipe et reprend le pouvoir sur sa vie dans un projet vraiment différent et l'autre complètement opposée car elle juge cela artificiel.

Projet n°23 : Un projet présenté par un duo mixte et « doublement de genre » qui allie écologie et féminisme. Beaucoup d'arguments positifs seront mis en évidence : le côté très

maîtrisé du projet, très documenté, l'idée originale et circonscrite, une forte résonance politique et une audition qui a été saluée car la scénariste amènera des réflexions approfondies sur tous les points. Les arguments en défaveur du projet mis en évidence seront : sujets vendeurs (féminisme et écologie), personnage féminin à l'état de concept, femme qui se fait manipuler et embarquer dans un monde d'homme, « ça m'intéresserait de voir un personnage féminin confronté à tous ces hommes mais quelque chose fait que la sauce ne prend pas ».

Projet n°18 : un projet présenté par un homme, un film de genre (une comédie), avec un personnage à la « Tatie Danielle » signale un.e membre (F) qui s'enthousiasme pour ce personnage de nouveau hors-norme, une super héroïne du 3^{ème} âge. Les autres membres (H et F) pointeront les déficiences du projet et le manque de point de vue sur le troisième âge. La question de la comédienne pour l'incarner sera posée comme une réserve sur la faisabilité du projet.

Projet 3 : un projet présenté par un duo mixte. Un membre du jury (H) relève le personnage féminin qui semble créé pour « valoriser le gars », pour lui donner une valeur.

Projet 7 : Il s'agit d'un film de genre porté par une femme qui se déroule dans une arène originale (secte). Le « féminisme » initial du personnage sera mis en évidence par un.e membre du jury (F) pour évoquer le destin du personnage qui se trouvera sous influence. Il semble que le terme féminisme a peut-être été employé pour caractériser l'agentivité du personnage plutôt que les intentions du projet. Cet argument ne sera pas repris et ne fera pas l'objet d'une discussion entre les membres.

Nous pouvons déjà pointer ici que les débats sur l'agentivité des personnages féminins étaient plus vifs que pour d'autres critères négatifs. Nous constatons également que, dans plusieurs projets présentés par des femmes, l'évaluation négative de l'agentivité du personnage s'appuyait sur les positions féministes revendiquées par les scénaristes, positions « invalidées » par les membres de la commission. Par ailleurs l'appréciation négative de l'agentivité des personnages féminins est un **argument rédhibitoire** dans des projets parfois appréciés positivement sur plusieurs plans et ce par plusieurs membres. On constate également des **arguments contradictoires** puisque soit l'agentivité des personnages est évaluée négativement parce que l'émancipation est insuffisante ou non valide (elles s'émancipent pour de mauvaises raisons, leur situation de départ est trop stéréotypée...), soit,

a contrario, les personnages féminins dans des contre-stéréotypes sont jugés non crédibles ou artificielles (femmes vieilles agentiques, femmes dans un monde d'hommes...).

4.2. Le féminisme

Ce sujet est revenu à plusieurs reprises dans les échanges, la plupart du temps parce que les dossiers y faisaient clairement référence. Ce qui est soulevé, ce sont souvent les décalages perçus entre les **intentions féministes** manifestées dans les dossiers et les appréciations de la manière dont elles sont traitées dans les projets. Je n'ai toutefois pas été en mesure de vérifier si des intentions féministes manifestées dans des projets n'avaient pas été relevées et/ou sanctionnées. On peut noter que le terme de féminisme a été pointé de manière quasi systématiquement négative,

Ainsi dans le **projet n° 5**, c'est parce qu'elle émet une intention féministe que la scénariste est pointée dans son manque d'agentivité (elle écrit pour son homme) et, par conséquence, à travers son personnage féminin également (elle est chercheuse mais elle s'occupe trop de son mari et de ses enfants et est sauvée par son homme).

Dans le **projet n°23**, les intentions féministes présentées dans le dossier sont également jugées non crédibles et artificielles, abondamment commentées dès la phase de préparation de manière parfois sarcastique.

Dans le **projet n°7**, le terme « féminisme » est utilisé spontanément par une membre (F) pour évaluer négativement le destin de la protagoniste qui passe de « garçon manqué » à « femme sous influence ».

Pointons toutefois le **projet n°9** où le terme féminisme est utilisé par une des membres (F) à la fois de manière positive pour « défendre » le projet (et le personnage féminin) et de manière négative pour les autres projets (« contrairement à d'autres projets soi-disant féministes »).

Et aussi le **projet n°20** où une autre membre du jury (F) valorisera l'intérêt dans ce projet d'interroger la masculinité contrairement aux intentions « plus ou moins féministes » de nombreux autres projets.

Les membres déplorent donc que les remettant.e.s qui font référence au féminisme ne soient pas à la hauteur des enjeux soulevés. Il faut noter également que (pour autant que j'aie pu en juger), aucun des projets retenus par la commission n'a été explicitement lié à un enjeu féministe ou d'agentivité du personnage féminin. On peut se questionner ici sur le fait de savoir si les membres de la commission ont systématiquement réagi au « mot » féminisme ou aux enjeux du féminisme. En effet, pour rétroéclairer cette question, citons le **projet n°25** qui, de mon point de vue distant, « est » un projet féministe dans le sens où il met en scène un personnage féminin qui déjoue les codes de la féminité et n'a pas été vanté pour son « féminisme » positif.

4.3. Et les hommes alors ?

La récurrence de la question de la femme prend en effet une dimension encore plus saillante lorsqu'elle est mise en relation avec la quasi-absence de références à un « **problème avec les hommes** ». Ainsi, à part un projet où le rôle masculin est critiqué « en tant qu'homme » (dans sa relation avec les femmes qui a été jugée problématique et datée) aucun des personnages masculins n'a été « recalé au casting ». Aucun n'est même convoqué en tant qu'homme pour questionner son destin d'homme : une seule membre de la commission (F) mettra à deux reprises le sujet de la « masculinité toxique » sur la table mais cela n'aura quasi aucun écho ni discussion. En l'absence de discours sur cette question et sans avoir lu les projets, il est difficile de relever autre chose qu'un « silence » concernant les hommes. Par ailleurs, personne n'a relevé également les univers « naturellement » masculins dans lesquels il est probable soit qu'il n'y ait aucun personnage de femmes, soit s'il y en a, qu'elles y jouent un rôle très mineur. Les hommes passent donc sous le radar de la déconstruction ou des stéréotypes, voici les quelques projets qui l'illustrent :

Projet n° 14 : un projet présenté par deux hommes, assez décomplexés, qui semblent assumer (ou ne pas avoir conscience de) énormément de clichés (sur les femmes, les pays « étrangers »,...). Un.e membre (F) relèvera un enjeu « sexiste » lié à un personnage féminin (une femme qui se prostitue et dont les auteurs déclarent « elle fait simplement usage de ses charmes ») mais sera peu mis en évidence.

Projet n°15 : un film pour ados avec comme protagoniste « un enfant ». Je conclus des échanges qu'il s'agit d'un garçon et on n'évoquera que des personnages masculins.

Projet n°30 : une arène également très « masculine » puisqu'elle concerne le football. Là aussi, il semble y avoir un personnage féminin en interaction avec le personnage principal dans une relation à distance (si j'ai bien compris) mais l'agentivité de ce personnage n'est pas soulevée.

Dans deux projets, les hommes seront « convoqués » en tant qu'hommes :

Projet n°16 : Une histoire d'amour avec deux personnages « toxiques ». Une membre (F) dénonce le caractère insupportablement passif du personnage féminins et condamne la scénariste pour « traiter son personnage féminin comme ça » contrairement au personnage masculin qui, selon elle, a au moins une vraie démarche « au moins, il assume sa non-évolution, lui ». Une autre membre tente de déplacer l'enjeu sur la question de la masculinité toxique.

Projet n°20 : il s'agit de l'adaptation d'une œuvre littéraire transposée à l'époque actuelle. Tous les membres (F et M) jugent non crédible et datée la préoccupation du personnage masculin quant à sa virilité (sa croyance qu'il doit « posséder le plus de femmes possibles » pour être validé comme homme). Les intentions féministes du dossier sont invalidées pour cette raison. Toutefois une membre (F) pointe le fait que ce projet questionne la masculinité, ce qui le rend très intéressant.

Le problème avec les femmes s'appuie donc sur trois enjeux : **l'agentivité des personnages féminins, les intentions féministes des remettant.e.s et la quasi absence de questionnement des hommes ou de la masculinité.** Les personnages féminins sont seuls pointés comme déficitaires et les femmes subissent des jugements moraux très forts. Les arguments soulevés sont contradictoires puisque les personnages féminins qui s'émancipent à partir d'un contexte stéréotypé sont jugées très négativement et, à l'inverse, les femmes qui renversent les stéréotypes sont jugées non crédibles. Ce **double standard** se révèle particulièrement dans l'évaluation des femmes scénaristes jugées moralement responsables de « traiter leurs personnages comme ça » ou « d'écrire pour leur homme ». Nous avons également relevé l'expression de **sexisme hostile** dans l'évaluation systématiquement négative du féminisme.

4.4. Diversité et qualité

A quelques reprises, dans leurs échanges, les membres de la commission feront référence à la « diversité ». Je noterai ainsi l'usage de ce terme à la fois à propos de films de femmes et de films de personnes « issues de la diversité ». Trois projets relevaient de cette dernière catégorie et avant toute chose il faut noter le choix de la commission d'en retenir deux.

Projet n° 8 : un projet présenté par deux hommes. Ce projet n'a pas été retenu car les membres (H et F) du jury ont jugé que les auteurs n'avaient pas la distance nécessaire avec leur personnage. Une des membres (F) pointera le fait que « ce n'est pas du cinéma qu'on est habitué à voir » pour évoquer les films antérieurs du réalisateur, évoquant leur « esthétique ruisselante ».

Projet n° 11 : un projet présenté par deux hommes, projet retenu. Dès le début des discussions plusieurs membres (H) indiqueront qu'il s'agit d'un projet « qu'il faut soutenir ». D'autres (H et F) appuieront cette nécessité tandis qu'une membre (F) indiquera au contraire « que c'est la qualité et non la diversité qu'elle veut soutenir ». « Dommage de les catégoriser dans la diversité ». On signalera toutefois de « petites imperfections ».

Projet n°26 : un projet présenté par deux hommes, projet retenu. Salué positivement dès le départ comme un film « feelgood » réussi. Beaucoup de sympathie pour ce projet et une confiance dans la compétence des cinéastes. Le personnage principal est un jeune garçon.

On observe ici la préoccupation explicite de la tension entre « qualité et diversité ».⁴⁴ . On constate également l'absence de projets de femmes « de la diversité », ce qui ne sera pas relevé par les membres de la commission.

⁴⁴ Swedish-films-institut-gender-equality-report_2017_eng.pdf

VII. Observation - les membres de la commission sous la loupe du genre

1. Prise en charge de la « compétence »

Nous avons observé que le critère de la compétence était mis en évidence dans de nombreux projets, retenus ou non. Je noterai près de 130 reprises d'un argument lié à la compétence du/de la cinéaste par les membres de la commission :

- les hommes de la commission en assument près de 100, soit 77% dont 64% sont des arguments positifs et 36% des arguments négatifs
- les femmes de la commission en assument une trentaine, soit 23 % dont 70% sont des arguments positifs et 30% des arguments négatifs

Francesca Prati & al⁴⁵ a mené une recherche sur l'évaluation d'employés hommes et femmes par des comités mixtes ou non mixtes et notamment le recours à des termes liés à la compétence, la moralité et la sociabilité. Les résultats ont démontré que non seulement les comités mixtes avaient un usage plus élevé de termes liés à la compétence plutôt qu'à des termes liés à la sociabilité ou la moralité, quel que soit le genre des employés, mais aussi que ces comités appréciaient les hommes et les femmes de manière similaire sur le plan de ces trois critères. Cette analyse qui confirme que la parité est bien une manière de réduire les biais sexistes dans l'évaluation des performances semble se démontrer dans l'observation de la commission du film (bien que celle-ci n'était pas strictement paritaire) puisque la question de la « compétence » des cinéastes est un argument récurrent dans l'appréciation des projets retenus et qu'il s'applique tout autant aux hommes qu'aux femmes.

Il est à noter ici toutefois que ce sont quasi exclusivement les hommes de la commission qui prennent en charge cette question, que ce soit pour la valider ou la juger négativement. A l'inverse, les discours des femmes membres de la commission portent de manière quasi exclusive sur les projets. Cette observation amène plusieurs réflexions. Tout d'abord, une répartition genrée des « tâches » de la commission : les hommes prennent en charge les arguments relevant de la « compétence » et l'usage lexical reflète bien le contenu du modèle

⁴⁵ Francesca Prati, Michela Menegatti, Silvia Moscatelli, Corine Stella Kana Kenfack, Sara Pireddu, Elisabetta Crocetti, Marco Giovanni Mariani, and Monica Rubini. *Are Mixed-Gender Committees Less Biased Toward Female and Male Candidates? An Investigation of Competence-, Morality-, and Sociability-Related Terms in Performance Appraisal*, Journal of Language and Social Psychology 2019, Vol. 38(5-6) 586–605

des stéréotypes genrés selon lequel les femmes déploient des traits de chaleur et les hommes des traits agéniques et de compétence.⁴⁶ D'autant que cette sensibilité différente des hommes et des femmes à la « compétence » ou la qualité des projets a été relevée par le Swedish FilmInstitute qui a observé que lorsque des hommes cinéastes reçoivent des soutiens financiers pour leurs projets de films ils ont tendance à l'attribuer au fait qu'ils sont de bons cinéastes tandis que, dans la même situation, les femmes auront tendance à penser qu'elles sont soutenues parce que leur projet est bon.⁴⁷ Nous pouvons également nous demander dans quelle mesure le critère de compétence, qu'il soit négatif ou positif, n'est pas de nature à « essentialiser » les remettant.e.s en « bons » cinéastes et « mauvais » cinéastes, la compétence étant surtout liée à l'appréciation du parcours antérieur.

2. Les membres de la commission et le féminisme

Bien qu'il semble s'agir d'une préoccupation « collective », vu l'intensité des débats sur cette question, les membres de la commission ont une vision personnelle du féminisme et l'appliquent d'ailleurs de manière différente aux projets ou aux cinéastes. Un seul membre (H) se présentera spontanément comme « expert en féminisme », il indique aussi « qu'en général les questions de déconstruction ne lui échappent pas ». Nous nous interrogerons plus loin sur les qualités d'allié du féminisme de cette personne. Les deux femmes de la commission ne se présentent pas comme explicitement féministes, elles sont cependant très préoccupées par les personnages féminins ou par les débats sur le féminisme. Lors de la plupart des discussions sur l'agentivité des personnages féminins elles auront quasi systématiquement des positions opposées, leurs désaccords portant généralement sur les bonnes ou mauvaises raisons qui poussent les personnages féminins à s'émanciper. Par ailleurs, elles semblent endosser une responsabilité particulière concernant « les femmes » (cinéastes ou personnages), non seulement pour les représenter mais aussi pour apparaître comme impartiales ou non influencées : « en tant que femmes, puisque nous deux nous représentons les femmes... » dira ainsi l'une d'elle. Ou encore, à propos d'une scénariste : « Je ne comprends pas qu'elle traite son personnage féminin comme ça. ». A un autre moment, elles vont être amenées à jouer un rôle particulièrement actif, y compris lors de la phase d'audition (c'est la seule fois où elles prendront la parole plus que les hommes), pour un projet (par ailleurs jugé unanimement très négativement) qui les amènera à juger

⁴⁶ Gender Bias and Sexism in Language op.cit

⁴⁷ Swedish-films-institut-gender-equality-report_2017_eng.pdf

moralement à la fois le personnage de mère let a scénariste qui s'est inspirée de son histoire pour écrire ce personnage. Elles seront toutes deux jugées défailtantes et aveugles en tant que mères. D'un point de vue général, je noterai également une certaine lassitude au fil de la réunion par rapport au féminisme, notamment lorsqu'il sera conjoint à celui de l'écologie (deux sujets « vendeurs » entendrais-je).

3. Effets de leader et personnalités dominantes

Maintenant que nous avons parcouru les grandes lignes du travail de la commission et essayé de clarifier de quelle manière et sur quels critères les évaluations des projets se déroulaient, il faut ici faire un focus sur un profil qui a joué un rôle important dans l'observation. Un des membres de la commission s'est en effet signalé très tôt par l'assertivité de ses attitudes dans ses nombreuses prises de paroles, sa voix assurée, sa disponibilité pour relancer la discussion dans des moments de flottements mais aussi dans ses interventions. Une personnalité **dominante** donc, qui assume sa qualité d'expert et dont les prises de paroles révélaient un degré de préparation plus important. Le temps de parole de cette personne était également supérieur aux autres membres et ses commentaires assez « catégoriques » et notamment dans le registre négatif avec un registre critique imagé et souvent grinçant : « cucul », « intention louable », « cette brave dame », « pâte à tartiner », ... qui donnent à ses propos un caractère de jugement de la valeur des personnes, de leurs projets et de leurs œuvres antérieures. Ce membre prend aussi « en charge » la plupart des évaluations négatives des films antérieurs des personnes auditionnées, et donc l'évaluation négative de leur compétence. Par ailleurs, on aura reconnu l'expert en féminisme qui pointera le féminisme déficient d'une femme scénariste. S'il est impossible ici de juger de l'influence qu'une personnalité dominante peut avoir sur le groupe, on peut supposer que l'imprécision des critères de sélection peut renforcer le pouvoir des assertions et jugements émis sur les personnes et projets. Par ailleurs, comme dans tous les groupes sociaux, la commission est également sujette aux effets de groupe, dont l'effet de leader ou encore le biais d'influence. Ce n'est pas notre propos d'analyser ces phénomènes ici mais bien de signaler leur existence. Dans des réunions où les prises de décisions ne sont pas encadrées par des méthodes permettant de neutraliser, au moins partiellement, les effets de groupes, les appréciations négatives ou positives peuvent se transformer en arguments d'autorités, de jugements ou de catégorisations qui se plaquent sur les personnes et sont difficiles à « effacer ».

VIII. Synthèse et recommandations

1. Sous le prisme du genre

L'observation d'une réunion de la Commission du film sous le prisme du genre a permis de relever de la confusion à propos des questions de genre et un certain nombre d'indices de la présence de **sexisme** et de **biais genrés** que ce soit dans les interactions des membres de la commission ou dans l'expression de leurs discours.

Nous avons pointé tout d'abord l'existence d'un « **problème avec les femmes** » qui s'appuyait sur l'agentivité des personnages féminins, les intentions féministes des remettant.e.s et la quasi absence de questionnement des hommes ou de la masculinité. Les protagonistes féminines ont ainsi été sanctionnées pour leur émancipation insuffisante ou de mauvais aloi (« elle se révolte pour de mauvaises raisons »), elles ont été jugées négativement lorsqu'elles s'émancipaient à partir d'un contexte stéréotypé (une femme soumise qui se libère) mais aussi, à l'inverse, jugées non crédibles lorsqu'elles renversaient les stéréotypes. Nous avons aussi relevé la connotation systématiquement négative du terme « féministe » et l'évaluation négative des intentions féministes manifestées par les auteur.ices dans leurs dossiers. Cette récurrence et l'intensité de cette hostilité nous ont amenée à conclure à la manifestation d'un **sexisme hostile** qui s'exprime vis-à-vis des femmes qui sortent des rôles imposés, comme les féministes.

Par ailleurs, la différence de traitement des hommes et des femmes (cinéastes et personnages) dans les débats sur ces enjeux a révélé un **double standard** : lorsque seuls les personnages féminins sont jugés comme problématiques et que la domination masculine n'est jamais convoquée ; lorsque les hommes (auteurs ou personnages) ne sont pas questionnés sur des enjeux similaires à ceux des femmes ou encore dans l'évaluation des femmes scénaristes jugées moralement responsables de « traiter leurs personnages comme ça » ou « d'écrire pour leur homme ». Le **sexisme bienveillant** a également été observé par exemple lors des auditions lorsque nous avons noté la relative passivité des femmes membres de la commission « victimes » de la galanterie du président ou encore dans les propos paternalistes vis-à-vis d'une cinéaste dont le projet retenu sera replacé dans un cadre « féminin » dévalué. Un **déni de valeur**, selon le concept mis en évidence par Françoise Héritier, d'une femme ramenée à un « projet de femme ». Enfin, ce sont aussi les silences et les omissions de la commission qui

nous ont également interpellée et en premier lieu celui qui entourait les hommes et leur(s) masculinité(s). Les hommes sont et restent la norme invisible « *Encore une fois est manifeste le principe du « masculin neutre », qui fait passer le masculin pour l'universel, pour la norme, à l'aune de laquelle se distinguerait, sans jamais pouvoir l'égaliser, le féminin.* »⁴⁸ et leur absence révèle la construction et hiérarchie du genre : « *les femmes sont différentes des hommes, les hommes eux ne sont pas différents* » écrivait Colette Guillaumin.⁴⁹

Si les hommes étaient absents des questionnements, ils étaient bien présents au sein de la commission, l'un d'entre eux particulièrement dont les nombreuses interventions nous invitent à questionner la figure de l'homme proféministe. A toutes les vagues du féminisme, les femmes se sont interrogées sur le rôle des hommes comme **alliés du féminisme**, et notamment Christine Delphy dans un texte resté célèbre⁵⁰ qui débute de manière caustique par « *Où l'on voit qu'il y a mieux qu'un silence de femme : une parole d'homme* ». ⁵¹ Sur un ton un peu moins ironique, nous pouvons nous interroger ici sur la manière dont un homme membre de la commission qui arbore tous les signes extérieurs du dominant condamne une femme scénariste pour son féminisme insuffisant au nom de sa propre supériorité à ce sujet. Le chercheur **Francis Dupuis-Déri** qui travaille sur la question des alliés du féminisme⁵² interroge ainsi l'homme proféministe qui occupe une « *position politique paradoxale dans son rapport aux femmes* » et en particulier dans son rapport aux femmes féministes. Il ressort de ses réflexions que les hommes ne peuvent « éviter » de tirer profit de leur statut proféministe sans avoir pratiqué une démarche proactive de « *disempowerment, c'est-à-dire une (auto)réduction du pouvoir individuel et collectif qu'exercent les hommes sur les femmes, et un (auto)positionnement d'auxiliaire par rapport aux féministes.* ». ⁵³ Démarche qui les mènera par exemple à « *faire approuver leurs déclarations et leurs actions proféministes par leurs alliées féministes* ». ⁵⁴

⁴⁸ Chagnard, Samuel, et al., *Seconde partie. Représentations*, Sylvie Octobre éd., *Normes de genre dans les institutions culturelles*. Ministère de la Culture - DEPS, 2018, pp. 101-162.

⁴⁹ Colette Guillaumin, « Pratique de pouvoir et idée de nature », *Questions féministe*, n2-3, février-mai 1978, Republiée in Colette Guillaumin, *Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature*, Côté-femmes éditions, Paris, 1992

⁵⁰ Delphy Christine, *Nos amis et nous. Les fondements cachés de quelques discours pseudo-féministes*, in *Questions Féministes*, No. 1 (Novembre 1977), pp. 20-49

⁵¹ Op.cit

⁵² Dupuis-Déri, F. (2008). Les hommes proféministes : compagnons de route ou faux amis? *Recherches féministes*, 21(1), 149–169. <https://doi.org/10.7202/018314ar>

⁵³ Op.cit. p150

⁵⁴ Op.cit, p 156

Nous pourrions aller plus loin sur ce cheminement et nous demander avec **Linda Nochlin**⁵⁵ comment le « problème avec les femmes » révèle un impensé fondamental à savoir qu'il est en réalité « un problème avec les hommes », de la même manière que « le problème des pauvres » est en réalité « le problème des riches » et le « problème des noirs » celui des « blancs ». Il est en effet fondamental de se demander « *qui formule les questions et ensuite quels desseins peut servir leur formulation.* »⁵⁶ Notre « problème avec les femmes » est en réalité un problème d'hommes, blancs, privilégiés et l'escamotage de cette question focalise l'attention sur les femmes et les « efforts » à mettre en place pour les sortir de leur « situation » sans questionner le système qui les y a mises. On ne peut que se demander dès lors ce que l'on peut attendre des hommes pour « libérer » les femmes qui écrivent ou réalisent et les personnages féminins.

Ainsi, la loupe grossissante du genre nous révèle le « sexisme ordinaire » qui règne dans les groupes sociaux non formés à sa détection.

2. Recommandations

2.1. Définir la qualité

Nous avons vu que la commission du film fonctionnait selon un mode informel sur le plan des critères d'appréciation des projets : les arguments ne sont pas systématiques et peuvent varier d'un projet à l'autre et il est impossible de pointer les arguments positifs ou négatifs déterminants dans la décision finale. Cela rend également impossible l'appréciation de projets par rapport à certains enjeux ou encore de départager ces enjeux (quel « poids » devrait occuper l'agentivité d'un personnage féminin dans un projet évalué positivement sur d'autres plans, sachant en outre que nous sommes ici dans une phase de « pré-écriture » ?). Un glissement chronique des évaluations des projets vers celles des candidat.e.s a été observé et cette forme « d'essentialisation » peut porter les marques des stéréotypes de genre. Dans un document fondateur pour le secteur culturel⁵⁷, Reine Prat mentionne le « test du paravent », une sélection à l'aveugle d'artistes interprètes qui a eu un effet inattendu sur le nombre d'artistes femmes sélectionnés. Alors qu'ils/elles étaient convaincu.e.s de sélectionner le talent,

⁵⁵ Linda Nochlin, « Oh, say can you see? », compte rendu, *New York Times Book Review*, 2 décembre 1973, p. 4-5 et suiv.

⁵⁶ Op.cit

⁵⁷ PRAT Reine, *Mission-Egalités*, 2006, Direction de la musique de la danse, du théâtre et des spectacles, France, sur <https://www.culture.gouv.fr/Espace-documentation/Rapports/Mission-EgaliteS>

les membres des jurys se livraient en réalité à des choix conservateurs menant à une forme de « reproduction du même » comme le dit Reine Prat. Ce test démontre donc que la qualité d'un projet ou d'un artiste est non seulement une construction à partir des normes (qui peut être artiste, qu'est-ce que le talent, le beau, ...) mais aussi que ces appréciations viennent après d'autres normes, comme la hiérarchie des sexes dans l'exemple ci-dessus.

Pour prendre un seul exemple, le Swedish Film Institute, dont nous avons plusieurs fois rappelé l'attitude pionnière en termes de réflexions sur la diversité a décidé d'entreprendre de définir cette notion de « qualité artistique » et ne plus se contenter d'assertions telles que « je sens dans mes tripes que ce projet est de qualité »⁵⁸. Un enjeu d'autant plus fondamental que les questions de « qualité » et « d'égalité » sont souvent mises en opposition, dans une croyance qu'elles seraient exclusives l'une de l'autre. Trois axes ont ainsi été déterminés pour apprécier la qualité artistique des projets : leur originalité, leur pertinence et leur « bonne conception » (wellcrafted), des critères qui ont bien entendu vocation à être déclinés et enrichis en fonction des situations. Parmi les bénéfices de cette grille, le constat a été fait que mieux définir la qualité permettait d'évaluer le projet plutôt que le cinéaste !

2.2. Faire des choix conscients

La question de la qualité est indissociable de celle des modalités d'expression des points de vue et de leur mise en œuvre dans un processus de décision qui tienne compte de cette diversité et qui essaie d'atténuer les effets de groupe. Ici aussi des méthodes existent pour atténuer les biais de sélection, notamment l'effet de leader. Pour ne donner qu'un exemple, citons ici la méthode **Delphi** qui repose sur trois principes fondateurs de **rétroaction, de non-confrontation entre expert·e·s et d'anonymisation des données**⁵⁹ qui permettent à la fois d'éviter le décalage dans la connaissance des avis de chacun.e et de permettre de se repositionner en connaissance des positions des autres. Elle permet également d'atténuer l'influence de l'effet du groupe sur les opinions personnelles, de maîtriser le jeu des rapports de force et de pouvoir entre membres d'une même équipe.⁶⁰

⁵⁸ Swedish-films-institut-gender-equality-report_2017_eng.pdf. p.29

⁵⁹ FOSSATI Ela Callorda, et al. (2015) *Les innovations sociales dans le maintien à domicile des personnes âgées et l'habitat adapté en Wallonie. Premier rapport intermédiaire de la recherche WISDOM, Partie 1. Une application de la méthode Delphi à l'identification et la sélection des innovations sociales en vue d'une étude multi-cas. Une recherche menée par CIRTES/UCL, IRSS/UCL, CRISS/ULB, UNIPSO*

⁶⁰ Op.cit

Ce dispositif semble donc répondre à un des enjeux identifiés dans cette recherche, il a également l'avantage de reposer sur la formulation écrite des arguments de chacun.e ce qui permettrait aussi de dissiper le « nuage appréciatif » dans lequel les commissions fonctionnent. Par ailleurs, il permet de fonder un véritable consensus, ce qui n'est pas le cas dans l'observation que nous avons faite puisque les différents points de vue exprimés sont en quelque sorte « fondus » dans une décision qui est plus une addition de points de vue qu'un consensus conscient. Ce n'est ici qu'un exemple, d'autres méthodes qui permettent à chacun de sortir de sa « zone de confort » existent certainement, y compris pour l'évaluation de projets de films (comme les grilles à points utilisées par certains programmes internationaux).

2.3. L'impossible agentivité des personnages féminins

La construction de personnages féminins avec une vraie arche narrative est un réel enjeu dans une perspective de dégenrer le cinéma et la commission que nous avons observée semblait bien l'avoir saisi. Les arguments contradictoires mis en évidence et l'imprécision des débats et des intentions des membres de la commission invitent toutefois à moduler la pertinence de cette exigence. Au-delà de l'éventuel sexisme des arguments en présence, l'absence de boussole claire sur cette question semblait en effet évidente. Par ailleurs, on peut s'interroger sur la manière dont cette exigence peut être formulée en fonction du type de dossier.

Dans son essai sur « Le regard féminin »⁶¹, Iris Brey articule l'enjeu de dégenrer le cinéma à celui de la construction de regards féminins sur les personnages féminins. « *Le regard féminin propose une autre manière de désirer, qui ne se base plus sur une asymétrie dans les rapports de pouvoir, mais sur l'idée d'égalité et de partage.* »⁶² Le *female gaze* n'est pas un simple contrepoint au *male gaze*, mais bien un regard alternatif : là où le *male gaze* est un regard inconscient qui chosifie et reproduit un rapport de domination, le *female gaze* s'appuie sur la volonté délibérée, consciente, d'être « avec » le personnage.

Une grille de lecture fondée sur le *female gaze* devrait répondre à 6 critères selon Iris Brey⁶³. Sur le plan de la narration : le personnage principal s'identifie en tant que femme, l'histoire est racontée de son point de vue et son histoire remet en question l'ordre patriarcal. Et sur le plan formel : grâce à la mise en scène le spectateur ou la spectatrice ressent l'expérience féminine, si les corps sont érotisés le geste doit être conscientisé (Laura Mulvey rappelle que

⁶¹ BREY Iris (2020). « Le regard féminin : Une révolution à l'écran ». Éditions de l'Olivier.

⁶² Op.cit p19

⁶³ Op cit. p77

le male gaze découle de l'inconscient patriarcal) et le plaisir des spectateurs ou spectatrices ne découle pas d'une pulsion scopique (prendre du plaisir en regardant une personne en l'objectivant, comme un voyeur). Il serait utile de voir comment les cinéastes, hommes et femmes, pourraient être invités à s'emparer de cette ressource pour conscientiser leur regard, le regard « conscient » n'est pas l'apanage exclusif des femmes, comme le rappelle Iris Brey, et il ne suffit pas qu'il y ait des personnages féminins pour que le female gaze s'exprime. Cet outil est toutefois difficilement applicable dans l'analyse de projets, qui plus est en début de parcours d'autant qu'aucune prescription, qu'elle soit d'ordre esthétique, artistique ou politique, ne peut être imposée aux projets remis à la commission du film. Comment faire dès lors pour à la fois exprimer ces enjeux politiques et respecter la liberté artistique des cinéastes et des auteur.ice.s ?

2.4. « L'autre » genre

Dès le tout début de mon observation de la commission, le terme « genre » a frappé mes oreilles. Il s'agissait non pas du « genre » qui m'intéressait dans ce mémoire mais bien de *l'autre genre* : celui des films. Au-delà de l'éventuel effet subliminal de cette homophonie, un certain parallélisme entre les deux *genres* peut peut-être nous aider à éclairer la réflexion sous un autre angle et amorcer une piste de solution. Le Centre du cinéma a en effet souvent observé et déploré la difficulté pour les « films de genre » d'être sélectionnés par la commission, constat similaire somme toute au déficit de films de femmes ou de la diversité.

Dans la commission observée, aucun projet de « film de genre » explicitement évoqué n'a été retenu : dans les projets qui assumaient explicitement les codes de films de genre, et au-delà des autres arguments négatifs qui ont été mis en avant, le « genre » apparaissait comme systématiquement problématique et générait des doutes. Comment évaluer un film de genre (SF, comédie, policier...) lorsqu'on peine à en évaluer les codes et que l'on pressent qu'il faudrait une attention spécifique, telle est la question sur laquelle les membres de la commission butaient. Et ce malaise face à l'inconnu a probablement pour effet de favoriser « le connu ». Lorsque, dans le cadre de mes fonctions, nous avons lancé en 2019 un appel à projets pour des bourses d'écriture en cinéma (fiction et documentaire) nous avons décidé pour cette première édition de réserver l'appel aux projets de femmes cinéastes⁶⁴. Alors que les chiffres démontrent que les femmes remettent moins de projets dans les commissions,

⁶⁴ <https://www.sacd.be/fr/actualites/287-bourse-orange-x-sacd-x-scandale-les-autrices-sont-la>

nous avons reçu le nombre record de 130 projets (fictions et documentaires) ! On constate donc que lorsque l'on adresse une invitation à un « public cible » ou un « genre cible », on visibilise des personnes ou de projets que l'on pensait ne pas exister. Pourquoi dès lors ne pas imaginer une séance de la commission réservée aux femmes, une autre aux projets qui veulent s'inscrire dans un female gaze, une autre pour les films de genre, ... Un signal finalement à toutes les « alternatives » qu'elles sont les bienvenues, et cela sans bousculer le fonctionnement de la commission.

Conclusion – faire des choix démocratiques

Le présent mémoire avait pour objectif d’analyser de quelle manière cette commission, dans son mode d’organisation et ses modalités de choix, était en mesure de répondre aux enjeux d’une meilleure représentation des femmes devant et derrière la caméra, d’une ouverture à de nouveaux points de vue et à l’émergence de nouveaux récits. Je fondais l’hypothèse que pour saisir ces enjeux et neutraliser l’expression du sexisme et de la production de normes de genre, des commissions (plus ou moins) paritaires et de la « bonne volonté » ne suffisaient pas. L’observation menée avait pour ainsi fonction de servir de *révélateur* de l’existence de stéréotypes et de normes de genre malgré la bonne volonté des membres du groupe.

L’enjeu de cette recherche n’était pas de porter un jugement moral sur les hommes et les femmes membres de la Commission mais bien d’analyser le fonctionnement d’un système. Je voudrais en effet rappeler que le travail des membres des commissions, quel que soit le secteur, est gigantesque, peu rémunéré, avec un temps de travail énorme et insuffisant au regard des enjeux. J’ai souffert personnellement de l’imprécision des critères de sélection et d’organisation dans les commissions auxquelles j’ai participé et il n’est pas dans mon intention d’en accuser les personnes dont j’ai relevé les propos ou les interactions. Au-delà de l’expression de sexisme (qui imprègne toute la société) ou d’effets de groupe (qui s’invitent dans tous les groupes), c’est bien la difficulté des membres des commissions à remplir leur mission que je voudrais pointer ici. En prenant cette position de recul et observant une commission dont j’aurais pu faire partie c’est bien ce qui m’est apparu.

Pour conclure ce mémoire, j’aimerais ici évoquer le mot **conscience** qui me semble un des axes sur lequel les recommandations, quelles qu’elles soient, devraient reposer. C’est ce que nous disent les penseuses féministes de la théorie des point de vue situés⁶⁵, les penseuses de la technologie du genre⁶⁶ ou du female gaze⁶⁷ : l’empowerment prend sa source dans la **conscience de l’oppression**. Face au male gaze qui est un regard qui ne se questionne pas, face à l’universel masculin qui se croit neutre et par cet aveuglement se fait prédateur, seule la

⁶⁵ FLORES ESPINOLA Artemisa, « Subjectivité et connaissance : réflexions sur les épistémologies du ‘point de vue’ », *Cahiers du Genre*, 2012/2 (n° 53), p. 99-120. DOI : 10.3917/cdge.053.0099. URL : <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2012-2-page-99.htm>

⁶⁶ Teresa de Lauretis, *Queer theorie et cultures populaires*, Le genre du Monde, la Dispute, 2007, Paris

⁶⁷ BREY Iris (2020). « Le regard féminin : Une révolution à l’écran ». Éditions de l’Olivier.

subjectivité assumée, documentée, la conscience du « je » qui trouble les certitudes est une « alternative ».

La première de ces prises de conscience est celle de la formulation explicite que les commissions d'avis de la FWB sont des lieux de pouvoir qui reproduisent les rapports de domination. Nous avons besoin de cette prise de conscience fondatrice pour la mise en œuvre d'une « objectivité démocratique » forte. Et pour faire en sorte que ces lieux soient capables d'accueillir la marge et ne pas choisir du « même », du connu, mais puissent accueillir une pluralité de points de vue dans des dispositifs qui permettent que s'expriment les positions critiques de chacun. Car de la même manière que la « qualité artistique » des projets n'émerge pas spontanément, mais qu'elle est le fruit de constructions sociales, le choix des commissions est, lui aussi, le produit de regards construits. Pas plus que le talent artistique, le talent des membres, quelles que soient leurs compétences, n'est une donnée en soi. En faisant tomber le paravent qui masque les biais de sélection, nous constatons comment les arguments du « talent » et de la « compétence » peuvent camoufler les mécanismes menant à des choix qui risquent de passer à côté de certaines propositions d'artistes.

Si nous avons insisté à plusieurs reprises sur le fait que l'objectif n'était pas de pointer les défaillances ou de juger des personnes c'est aussi parce que « **la** » **commission du film n'existe pas** : la commission observée était unique et ce sont d'autres individus qui composeront la prochaine commission chargée d'attribuer les aides. Mais cette inexistence n'est-elle pas une opportunité ? Puisque la commission du film n'existe pas, nous pouvons en effet imaginer de nouvelles formes de commissions qui incluraient de multiples points de vue car pour conclure avec **Donna Haraway** « *La morale est simple : seule la perspective partielle assure une vision objective. Il s'agit d'une vision objective qui engage, plutôt qu'elle ne referme, le problème de la responsabilité lié à ce que créent toutes les pratiques visuelles.* »⁶⁸

⁶⁸ Savoirs situés, Donna Haraway, Le manifeste Cyborg et autres essais, P117

Bibliographie

LIVRES

BERENI Laure & al. (2014). *Introduction aux études sur le genre*, 2^{ème} édition revue et augmentée, de boeck, 432p

BREY Iris (2020). *Le regard féminin : Une révolution à l'écran*. Éditions de l'Olivier. 247p

DE LAURETIS Teresa, BOURCIER Sam, & MOLINIER Pascale (2007). *Théorie queer et cultures populaires. De Foucault à Cronenberg*, La Dispute, coll. « Le genre du monde », 189 p.

HARAWAY Donna, ALLARD L et GARDEY Delphine (2007). *Manifeste Cyborg et autres essais : Sciences, fictions, féminismes*. Exils, 333p

CAEYMAEX Floence, DESPRET Vinciane et PIERON Julien (2019). *Habiter le trouble avec Donna Haraway*, Éditions Dehors, 384p

PRAT Reine (2021). *Exploser le plafond : Précis de féminisme à l'usage du monde de la culture*. Rue de l'Echiquier, 109p

RIVOAL Haude (2021). *La fabrique des masculinités au travail*. La dispute, coll. Le genre du monde, 235p

ARTICLES ET ETUDES

BUSCATTO Marie (2006). *Ethnographies du travail artistique : apports et usages épistémologiques*. *Sociologie de l'Art*, PS910, 87-105. <https://doi.org/10.3917/soart.009.0087>

BUSCATTO Marie et LEONTSINI Mary (2011). Éditorial. *Sociologie de l'Art*, PS17, 7-13. <https://doi.org/10.3917/soart.017.0007>

CLAIR Isabelle (2016). *Faire du terrain en féministe. Actes de la recherche en sciences sociales*, 213, 66-83. <https://doi.org/10.3917/arss.213.0066>

DELPHY Christine (1977). *Nos amis et nous. Les fondements cachés de quelques discours pseudo-féministes*, in *Questions Féministes*, No. 1 (Novembre 1977), pp. 20-49 Publié par: [Nouvelles Questions Féministes & Questions Feministes](#) Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/40619102>

DUPUIS-DERI Francis (2008). *Les hommes proféministes : compagnons de route ou faux amis?*, *Recherches féministes*, 21(1), 149–169. <https://doi.org/10.7202/018314ar>

DWORKIN Angela (2006). *Le Pouvoir*, in *Nouvelles Questions Féministes* 2006/3 (Vol. 25), p. 94-108.

FLORES ESPÍNOLA Artemisa (2012). *Subjectivité et connaissance : réflexions sur les épistémologies du 'point de vue*, *Cahiers du Genre*, 53, 99-120. <https://doi.org/10.3917/cdge.053.0099>

GOUYON Marie, PATUREAU Frédérique et VOLAT Gwendoline (2016). *La lente féminisation des professions culturelles*. *Culture études*, 2, 1-20. <https://doi.org/10.3917/cule.162.0001>

LE CORF Jean-Baptiste (2013). *Discours D'experts et D'expertise*, Isabelle Léglise et Nathalie Garric, Bern, Berlin, Bruxelles, Frankfurt am Main, New York, Oxford, Wien, Peter Lang, 2012.. *Communication & langages*, 177, 156-157. <https://doi.org/10.4074/S0336150013013112>

MATHIEU Marie, MOZZICONACCI, Vanina, RUAULT Lucile et WEIL Armelle (2020). *Pour un usage fort des épistémologies féministes*. *Nouvelles Questions Féministes*, 39, 6-15. <https://doi.org/10.3917/nqf.391.0006>

MENEGATTI Michela et RUBINI Monica (2017). *Gender Bias and Sexism in Language*. *Oxford Research Encyclopedia of Communication*, par Michela Menegatti et

Monica Rubini, Oxford University Press. DOI.org (Crossref),
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228613.013.470>.

N'DOBO André (2009). *Biais sexistes et marques d'inégalité de genre dans le discours des recruteurs : un effet de la persistance des discriminations sexistes dans l'accès au travail*. *Revue internationale de psychologie sociale*, 22, 107-136. <https://doi.org/>

PRAT Reine (2015). *Arts et culture ... Et que rien ne change !*. *Travail, genre et sociétés*, 34, 187-191. <https://doi.org/10.3917/tgs.034.0187>

HESS Thomas et BAKER Elizabeth (1971). *Why Have There Been No Great Women Artists?*. eEd., *Art and Sexual Politics*: New York, recueil comprenant l'article de Linda Nochlin (publié initialement dans *Artnews*), « Why Have There Been No Great Women Artists? ».

NOCHLIN Linda, LAFONT Anne et PORTERFIELD Todd (2015). *Entretien avec Linda Nochlin*. *Perspective*, 1, 63-76. <https://doi.org/10.4000/perspective.5800>

OCTOBRE Sylvie et PATUREAU Frédérique (2018). *Normes de genre dans les institutions culturelles*. Paris: Ministère de la Culture - DEPS.

PRAT Reine (2006). *Mission Égalités. Pour une plus grande et meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant*, <https://www.culture.gouv.fr/Espace-documentation/Rapports/Mission-EgaliteS>

PRAT Reine (2009) *Arts du spectacle. Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique*,
<http://www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/egalite_acces_resps09.pdf

PRATI Francesca, MENEGATTI Michela, MOSCATELLI Silvia, KANA KENFACK Corine Stella, PIREDDU Sara, CROCETTI Elisabetta, MARIANI Marco Giovanni et RUBINI Monica (2019). *Are mixed-gender committees less biased toward female and male candidates? An investigation of competence-, morality-, and sociability-related terms in*

performance appraisal. Journal of Language and Social Psychology, 38(5-6), 586-605.
<https://doi.org/10.1177/0261927X19844808>

Etude exploratrice d'Engender et Elles Tournent (2015) « Derrière l'écran, Où sont les femmes ? », sur <http://ellestournent.be/wp-content/uploads/Derriere.ecranweb22616.pdf>,

SITES CONSULTÉS

<https://www.filminstitutet.se/en/about-us/swedish-film-institute/gender-equality/>

<https://audiovisuel.cfwb.be/aides/aide-creation/aide-longs-metrages/#c2568>

<https://www.sacd.be/fr/actualites/287-bourse-orange-x-sacd-x-scam-les-autrices-sont-la>

Annexe 1– Modèle de tableau de codage des données

<p>N° de projet :</p> <p>Remettant.e :</p> <p>Accompagné.e :</p> <p>Observations générales:</p>		
Code couleur des locuteur.ice.s	Type d'arguments	
HP	1 = compétence 2 = personnages 3 = intentions 4 = qualités artistiques 5 = ressentis	
F		
F		
H		
H		
Retranscription chronologique	Arguments	Commentaires
Préparation		
Audition		
Discussion		

Annexe 2 – Tableau des projets examinés

N°	F	H	HF	retenus	"problème" F	personnage F	compétence positive	compétence négative
1		1			0	1	0	1
2		1		1	0	1	1	0
3			1		1		1	0
4		1			1	1	1	1
5	1				1	1	1	1
6	1			1	0		1	0
7	1				1	1	1	1
8		1			0	1	0	1
9		1			1	1	1	1
10		1			0	1	1	0
11		1		1	0		1	0
12		1			0		0	1
13	1				0	1	0	0
14		1			1		0	0
15		1			0		1	0
16	1				1	1	1	0
17		1			0		0	0
18		1			1	1	0	1
19		1			0		1	0
20		1			1		0	1
21		1			0		0	1
22		1		1	0	1	1	0
23			1		1	1	0	1
24		1			0		0	0
25	1			1	0	1	1	0
26		1		1	0		0	0
27	1				0		0	1
28	1				0	1	0	0
29	1			1	0	1	1	0
30		1			0		1	1
31		1		1	0	1	1	1
32		1			0		0	0
33		1			0		0	1
Totaux	9	22	2	8	10	17	17	15