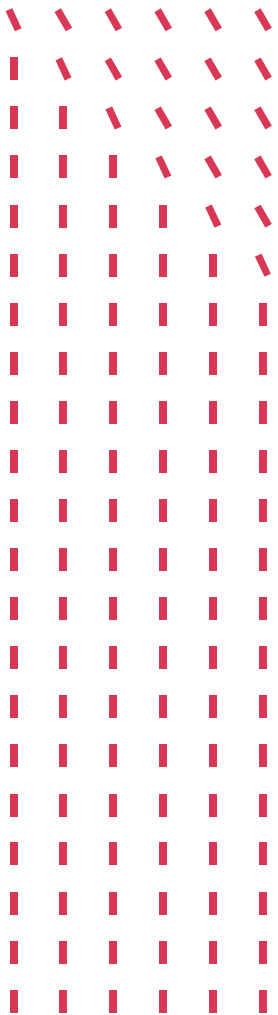


L'égalité des genres dans le cinéma suisse

Rapport final à l'attention de l'Office fédéral de la culture (OFC)



Lucerne, le 29 juillet 2021



| Autrices et auteur

| Franziska Müller, lic. rer. soc. (direction de projet)

Vera Hertig, MA (collaboration)

Kristin Thorshaug, MA (collaboration)

Oliver Prinzing, MA (collaboration)

| INTERFACE Politikstudien

Forschung Beratung GmbH

Seidenhofstrasse 12

CH-6003 Lucerne

Tél +41 (0)41 226 04 26

Rue de Bourg 27

CH-1003 Lausanne

Tél +41 (0)21 310 17 90

www.interface-pol.ch

| Mandant

Office fédéral de la culture

| Recommandation de citation

Müller, Franziska; Hertig, Vera; Thorshaug, Kristin; Prinzing, Oliver (2021), *L'égalité des genres dans le cinéma suisse*, rapport à l'attention de l'OFC, Interface Politikstudien Forschung Beratung, Lucerne/Lausanne.

| Durée du projet

Décembre 2020 à juillet 2021

| Référence

N° de projet: 20-095

Résumé	8
1. Introduction	12
1.1 Contexte et objectif	13
1.2 Méthodologie	14
1.3 Plan du rapport final	15
2. Situation de l'égalité des genres dans le cinéma suisse	16
2.1 L'égalité des genres dans la formation et lors de l'entrée dans le métier	17
2.1.1 Répartition des genres parmi les étudiant·e·s d'écoles de cinéma	18
2.1.2 Répartition des genres dans les instances dirigeantes des hautes écoles de cinéma	19
2.2 L'égalité des genres dans le monde professionnel du cinéma	20
2.2.1 Répartition des genres dans les associations professionnelles	21
2.2.2 Différences entre les genres en matière d'honoraires et de salaires	22
2.2.3 Répartition des genres en matière de redevances de droits d'auteur et d'œuvres déclarées	24
2.2.4 Répartition des genres hors écran	26
2.2.5 Répartition des genres à l'écran	35
2.2.6 Répartition des genres dans les institutions et entreprises cinématographiques	38
2.3 L'égalité des genres dans l'encouragement du cinéma	41
2.3.1 Répartition des genres dans l'encouragement du cinéma en Suisse	42
2.3.2 Répartition des genres dans les coproductions réalisées dans le cadre du Pacte de l'Audiovisuel	46
2.3.3 Répartition des genres et des âges dans les commissions spécialisées	47
2.3.4 Valeur européenne de référence en matière d'encouragement du cinéma	49
2.4 L'égalité des genres dans le succès et l'exploitation des films	50
2.4.1 Répartition des genres dans l'exploitation en festival	51
2.4.2 Répartition des genres dans l'exploitation en salle	54
2.4.3 Répartition des genres dans l'exploitation télévisuelle	56
2.4.4 Répartition des genres au Prix suisse du cinéma	59
2.4.5 Valeur européenne de référence en matière d'exploitation des films	60

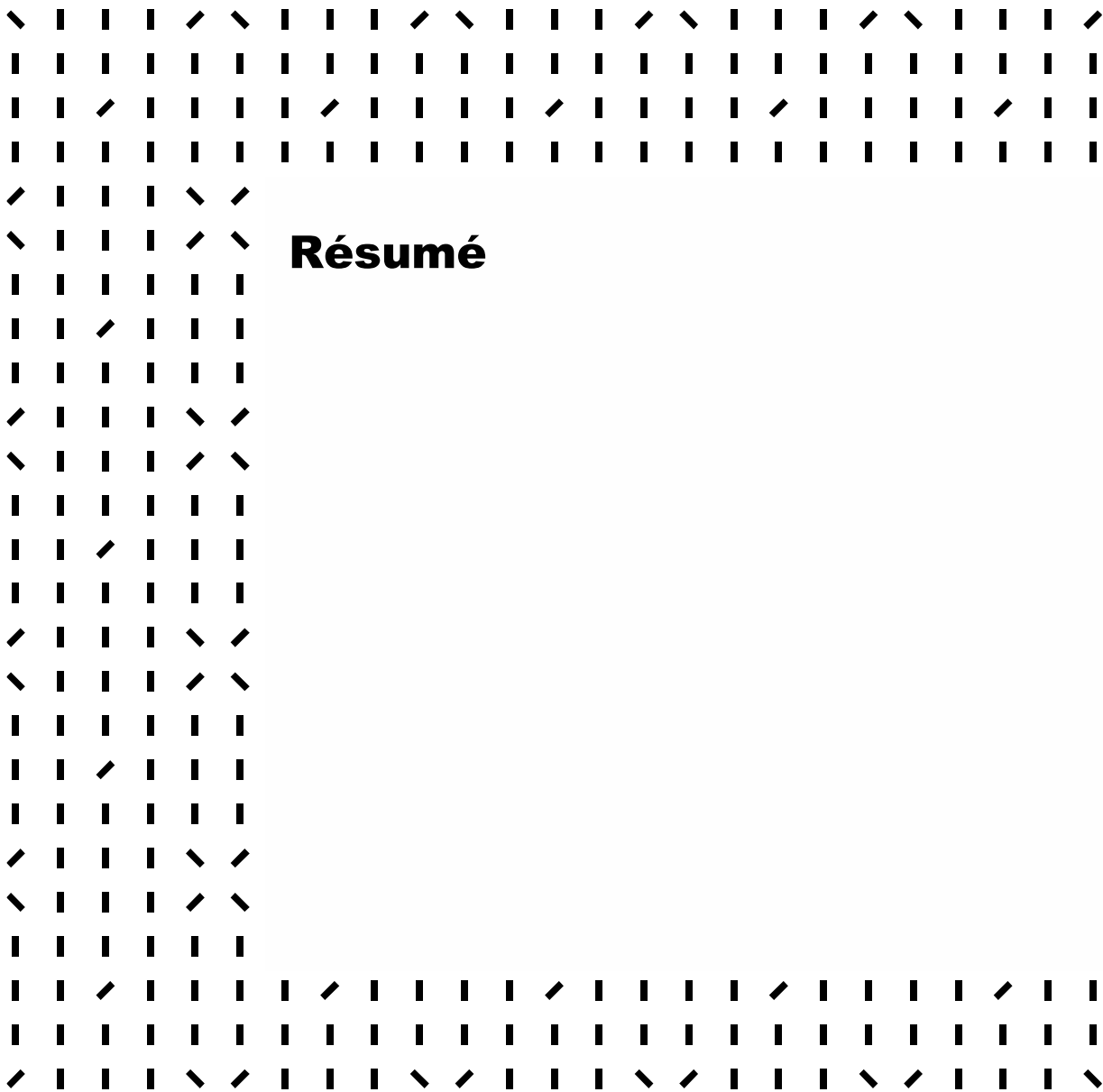
3. Raisons de la répartition des genres et mesures de soutien à l'égalité des genres	61
3.1 Parcours professionnel des cinéastes	62
3.1.1 Entrée dans le métier	62
3.1.2 Suite de la carrière dans le cinéma	66
3.2 Facteurs explicatifs de la moindre proportion de femmes dans le cinéma suisse	69
3.2.1 Perception de l'égalité des genres dans le cinéma suisse	69
3.2.2 Principaux facteurs explicatifs de la moindre proportion de femmes du point de vue des cinéastes et spécialistes interrogé·e·s	71
3.3 Mesures de promotion de l'égalité des genres du point de vue des personnes interrogées	74
3.3.1 Nécessité fondamentale de mesures	75
3.3.2 Mesures d'information et de sensibilisation	76
3.3.3 Mesures à prendre dans le cadre de l'encouragement du cinéma	78
3.3.4 Mesures dans le secteur du cinéma	81
4. Conclusions et recommandations	84
4.1 Constats concernant la situation de l'égalité des genres dans le cinéma suisse	85
4.2 Facteurs explicatifs de l'inégalité des genres dans le cinéma suisse	86
4.3 Mesures recommandées pour augmenter à l'avenir la proportion de femmes dans le cinéma suisse	88
Annexe	94
A 1 Statistiques complémentaires	95
A 1.1 Statistiques complémentaires dans le domaine du cinéma professionnel	95
A 1.2 Statistiques complémentaires dans le domaine de l'encouragement du cinéma	99
A 1.3 Statistiques complémentaires dans le domaine de l'exploitation des films	105
A 1.4 Instruments de soutien pris en compte dans le domaine de l'encouragement du cinéma	109
A 2 Informations complémentaires sur l'enquête en ligne	112
Envoi et retours	112
Caractéristiques de l'échantillon	112

Table des graphiques et tableaux

D 2.1	Proportion de diplômées dans les hautes écoles suisses de cinéma, 2008–2019	18
D 2.2	Étudiant·e·s d'écoles de cinéma et réalisateurs/trices de courts métrages invité·e·s à des festivals de cinéma	19
D 2.3	Répartition des genres parmi les instances dirigeantes de hautes écoles de cinéma, 2019/2020	20
D 2.4	Répartition des genres dans les associations professionnelles du cinéma, 2019/2020	22
D 2.5	Différences de salaire entre les genres pour les scénaristes et les réalisateurs/trices, 2016–2019	24
D 2.6	Répartition des genres en matière de redevances de droits d'auteur (scénario et réalisation), 2010–2019	25
D 2.7	Répartition des genres en matière d'œuvres déclarées, 2010–2019	26
D 2.8	Proportions de femmes aux postes-clés (longs métrages), 2017–2019	27
D 2.9	Proportion de femmes aux postes-clés par année de naissance (longs métrages), 2017–2019	28
D 2.10	Corrélation entre le genre de la réalisation/production et des autres postes-clés (longs métrages), 2017–2019	29
D 2.11	Taille du budget de longs documentaires d'après le genre de la réalisation, 2017–2019	30
D 2.12	Taille du budget de longs films de fiction d'après le genre de la réalisation, 2017–2019	30
D 2.13	Nombre de longs métrages de cinéma et de télévision réalisés par la même personne, 1995–2019	31
D 2.14	Nombre de longs métrages de cinéma et de télévision réalisés par la même personne, classement par genre, 1995–2019	32
D 2.15	Proportion de femmes à la réalisation/au scénario de films européens de fiction par pays de production, 2015-2018	32
D 2.16	Proportion de films réalisés, produits et scénarisés par des femmes ou des équipes mixtes dans une sélection de pays européens (relevé genre EFARN OBS), 2015-2019	33
D 2.17	Chiffres-clés par pays concernant la proportion de femmes dans le monde professionnel	34
D 2.18	Structure des âges par genre dans les premiers rôles des films de cinéma, 2017–2019	36
D 2.19	Corrélation entre le genre de la réalisation/des scénaristes et la proportion de femmes dans les premiers rôles, 2017–2019	37
D 2.20	Chiffres-clés de pays européens concernant la proportion de femmes à l'écran	37
D 2.21	Vue d'ensemble de la répartition des genres aux postes-clés d'institutions/entreprises importantes, 2020	39
D 2.22	Répartition des genres aux postes directeurs des festivals suisses de cinéma soutenus par l'OFC	41
D 2.23	Répartition des genres dans les requêtes, demandes acceptées et subsides de toutes les institutions suisses d'encouragement, 2015–2019	43
D 2.24	Coûts de production selon le genre de la réalisation et le type de film, 2017–2019	46
D 2.25	Répartition des genres de la réalisation (requêtes, demandes acceptées et subsides pour films de cinéma réalisés dans le cadre du Pacte de l'Audiovisuel), 2019	47
D 2.26	Répartition des genres dans les commissions spécialisées, 2015–2019	48
D 2.27	Répartition des genres par classe d'âge dans les commissions spécialisées de l'OFC, 2015–2019	49
D 2.28	Chiffres-clés de pays européens concernant la proportion de femmes dans l'encouragement du cinéma (aide à la réalisation)	50
D 2.29	Invitations et distinctions remises à des festivals nationaux et internationaux d'après le genre de la réalisation, 2012–2019	52

D 2.30	Billets d'entrée des films suisses et des coproductions d'après le genre de la réalisation, 1995–2019	54
D 2.31	Corrélation entre le succès de l'exploitation en salle et le genre des protagonistes, 2017–2019	56
D 2.32	Exploitation télévisuelle d'après la proportion de réalisatrices, 2017–2019	57
D 2.33	Nombre de téléspectateurs selon l'heure de diffusion et le genre de la réalisation, 2017–2019	58
D 2.34	Nominations et distinctions décernées au Prix du cinéma suisse selon le genre, 1998–2019	59
D 2.35	Chiffres-clés de pays européens concernant la proportion de femmes en matière d'exploitation des films	60
D 3.1	Évaluation de l'entrée dans le milieu professionnel du cinéma suisse	63
D 3.2	Facteurs ayant facilité l'entrée dans le milieu professionnel du cinéma suisse	64
D 3.3	Facteurs ayant une influence négative sur l'activité professionnelle dans le cinéma suisse	67
D 3.4	Évaluation de l'égalité des genres dans le cinéma suisse	70
D 3.5	Évaluation de la culture d'entreprise dans le cinéma suisse	71
D 3.6	Évaluation de la nécessité de mesures pour augmenter la proportion de femmes dans le cinéma suisse	75
D 3.7	Mesures d'information et de sensibilisation	76
D 3.8	Mesures incitatives et de soutien	78
D 3.9:	Mesures compensatoires	79
D 3.10	Mesures dans le secteur du cinéma	82
D 4.1	Langues des protagonistes dans les films de fiction et les documentaires, 2017–2019	99
DA 1	Répartition des genres et structure des âges en matières de redevances de droits d'auteur (scénario et réalisation), 2010–2019	95
DA 2	Proportion de femmes aux postes directeurs par type de film (longs métrages), 2017–2019	96
DA 3	Statut professionnel par genre, 2015–2019	97
DA 4	Taux d'activité en fonction du genre et de la situation parentale, 2015–2019	98
DA 5	Proportion pondérée de femmes à la réalisation/scénario de films européens (Observatoire européen de l'audiovisuel), 2015–2018*	99
DA 6	Répartition des genres de la réalisation dans les requêtes en matière de réalisation, 2015–2019	100
DA 7	Répartition des genres de la réalisation en matière de demandes acceptées de réalisation, 2015–2019	100
DA 8	Répartition des genres de la réalisation en matière de subsides de réalisation, 2015–2019	101
DA 9	Répartition des genres des auteurs/autrices dans les requêtes en matière de développement de projet/scénario, 2015–2019	102
DA 10	Répartition des genres des auteurs/autrices en matière de demandes acceptées pour le développement de projet/scénario, 2015–2019	103
DA 11	Répartition des genres des auteurs/autrices en matière de subsides pour le développement de projet/scénario, 2015–2019	104
DA 12	Contributions au budget et subsides dans l'aide à la réalisation (par genre de la réalisation et type de film), 2015–2019	104
DA 13	Invitations à des festivals de cinéma reçues par réalisateur/trice, 2012–2019	105
DA 14	Distinctions à des festivals de cinéma reçues par réalisateur/trice, 2012–2019	106
DA 15	Lien entre le succès en festival, les coûts moyens de production et le type de film, 2017–2019	106
DA 16	Lien entre le genre des protagonistes et le succès en festival d'un film, 2017–2019	107

DA 17	Cases de diffusion/taux d'audience des films de la banque de données Swiss Films, 2017–2019	107
DA 18	Nominations au Prix suisse du cinéma, 1998–2019	108
DA 19	Lauréat-e-s du Prix suisse du cinéma, 1998–2019	109
DA 20	Liste des instruments de soutien pris ou non en compte	109
DA 21	Caractéristiques de l'univers de base	112
DA 22	Caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon et de l'univers de base	113
DA 23	Caractéristiques des filières de formation de l'échantillon et de l'univers de base	113
DA 24	Caractéristiques de l'activité professionnelle de l'échantillon	114



Résumé

I Objectif et méthode

L'OFC a commandé la présente étude afin de disposer d'une solide base statistique et factuelle pour la discussion à mener sur la question des genres dans le cinéma suisse.

L'*analyse quantitative* étudie au moyen des données secondaires disponibles la répartition des sexes dans la formation, dans le monde professionnel, dans l'encouragement du cinéma ainsi que sous l'angle de l'exploitation et du succès des films. Pour ce faire, l'étude s'appuie en particulier sur les résultats de l'enquête *Gender Map* de l'OFC avec des données relatives à des longs métrages suisses de la période 2017–2019. L'*analyse approfondie* cherche à répondre à la question de savoir pourquoi la proportion de femmes dans le cinéma professionnel suisse est inférieure à ce qu'elle est au stade de la formation, et quelles mesures peuvent être prises pour maintenir cette proportion à un niveau aussi élevé que lors de la formation. Une enquête en ligne a été menée à cette fin auprès de personnes ayant décroché leur diplôme dans une école suisse de cinéma entre 2014 et 2017. En outre, des entretiens approfondis ont été réalisés avec 16 professionnels du cinéma et 10 représentants de l'encouragement du cinéma, des écoles de cinéma et des associations professionnelles, ainsi que des experts de Suisse et de l'étranger. Les pages qui suivent résument brièvement les résultats de l'étude et les recommandations formulées sur cette base. Le schéma proposé à la fin du résumé en donne une vue d'ensemble synthétique.

I Résultats concernant la situation en matière d'égalité

L'analyse quantitative permet de tirer les conclusions suivantes sur la situation en matière d'égalité entre femmes et hommes dans le cinéma suisse :

- *Bien que les proportions soient égales au niveau de la formation* (autant de diplômées que de diplômés des écoles de cinéma suisses), *l'égalité des genres n'est pas réalité dans le cinéma suisse*. Dans les associations professionnelles du monde du cinéma, les femmes ne représentent que 37% des membres. Selon la *Gender Map* de l'OFC (pour la période 2015-2019), la proportion de femmes dans les longs métrages suisses bénéficiant d'un financement public varie selon la catégorie professionnelle. C'est au montage qu'elle est la plus élevée (53%) et à la photographie qu'elle est la plus basse (13%); on trouve entre deux la réalisation (29%), la production (35%) et le scénario (34%).
- *Tant les femmes que les hommes trouvent qu'il est extrêmement difficile de débiter dans la profession*. Pour beaucoup, le premier film réalisé est aussi le dernier, et c'est plus souvent le cas pour les femmes que pour les hommes.
- *Les femmes ne sont ni favorisées, ni défavorisées par les institutions suisses d'encouragement du cinéma*. La proportion de femmes est sensiblement la même pour les demandes déposées, les demandes acceptées et les subsides octroyés, et se situe entre 31 et 35%.

- *Alors que les films de réalisatrices ont autant de succès ou même davantage que ceux de leurs collègues masculins dans les festivals, les femmes sont encore clairement minoritaires dans l’exploitation télévisuelle. En ce qui concerne la rémunération des droits d’auteur et les œuvres annoncées à Suissimage, la part des femmes est de 30% environ.*

L’étude constate aussi des *différences salariales entre femmes et hommes* dans le cinéma suisse. Comme le montre l’analyse des données salariales de Suissimage (2016-2019), les femmes gagnent en moyenne moins par film que les hommes, aussi bien pour le scénario (17% de moins de salaire moyen) que pour la réalisation (9% de moins).

La *valeur européenne de référence* montre qu’en ce qui concerne la proportion de femmes dans la réalisation et le scénario, la Suisse se situe dans la moyenne européenne. Alors que dans certains pays (par ex. Suède, Autriche), la proportion de femmes dans ces domaines tend à être plus élevée qu’en Suisse, elle est plus basse dans d’autres (par ex. Italie, Allemagne).

Pour ce qui est de l’égalité à l’écran, on observe ceci : il y a davantage de premiers rôles féminins dans les films de fiction (47%) que dans les documentaires (34%), mais la proportion diminue fortement au-delà de 40 ans.

I Facteurs explicatifs et mesures recommandées

Selon les analyses d’approfondissement, les principaux facteurs explicatifs sont deux : d’une part, des *représentations stéréotypées* des rôles respectifs des hommes et des femmes, sous forme de caractéristiques attribuées (consciemment ou non) par les autres et d’intériorisation des doutes de la part des femmes; d’autre part, des *obstacles structurels*, marquées notamment par un accès au «système d’entraide» plus difficile pour les femmes et par des conditions de travail inappropriées (notamment sous l’angle de la conciliation travail-famille).

Aux yeux de l’équipe de projet, ces deux facteurs permettent de déduire une *combinaison de mesures* dont la mise en œuvre pourrait faire augmenter la proportion de femmes dans le cinéma suisse et y favoriser l’égalité des genres.

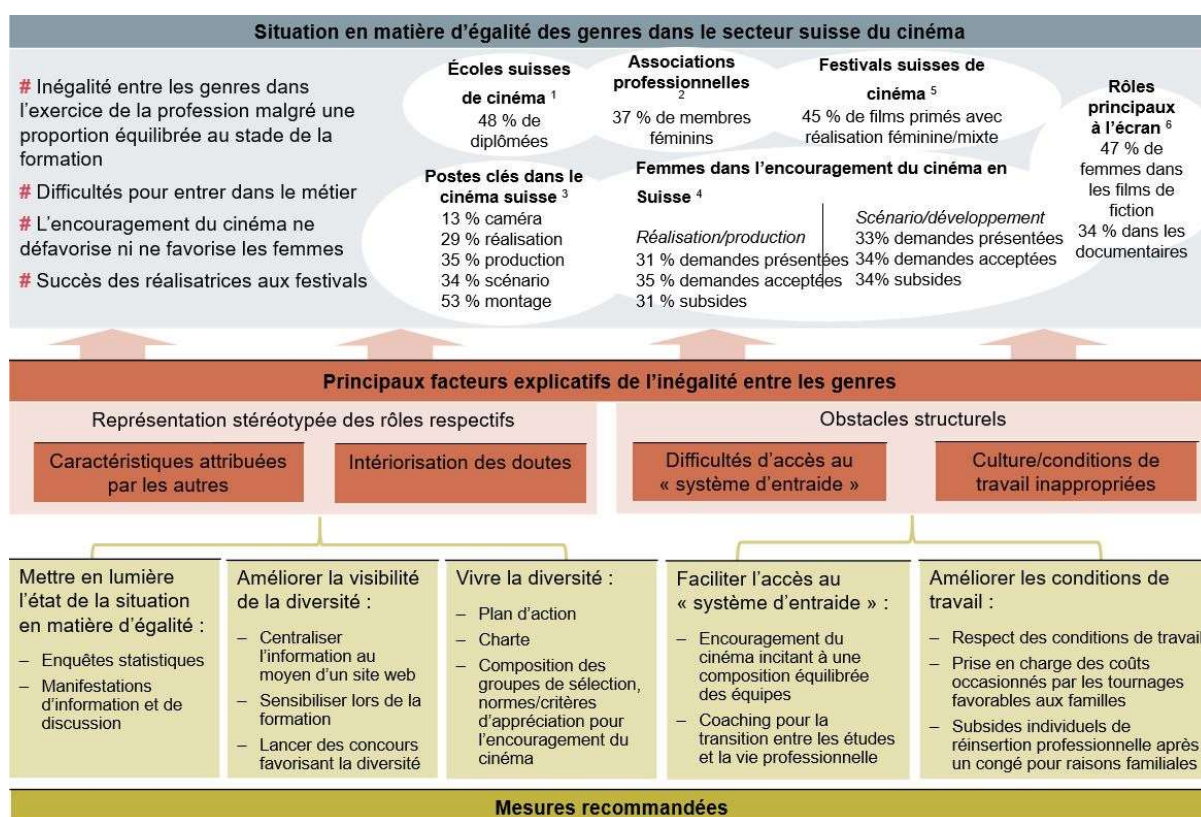
- Les mesures indiquées pour casser les représentations stéréotypées des rôles devraient viser à mettre en lumière la situation actuelle en matière d’égalité (par ex. au moyen d’enquêtes statistiques et de manifestations d’information et de discussion), à visibiliser la diversité dans le cinéma suisse (par ex. par la centralisation des informations sur un site web, par la sensibilisation dans la formation ou par des concours encourageant la diversité dans le contenu des films) et à motiver la profession à vivre cette diversité (par ex. au moyen d’un plan d’action ou d’une charte de la diversité, d’une composition appropriée des commissions de sélection et par l’application de normes ou de critères dans l’encouragement du cinéma).
- Pour lever les obstacles structurels, les mesures indiquées sont une facilitation de l’accès des femmes au «système d’entraide» (par ex. par des incitations, dans l’encouragement du cinéma, à l’égalité des genres dans la composition des équipes, ou par un accompagnement pour la transition entre les études et la vie professionnelle) ainsi qu’une amélioration des conditions de travail (par ex. par la prise en charge des coûts occasionnés par un tournage favorable aux familles ou par des subsides individuels de réinsertion professionnelle après un congé pour raisons familiales).

Certaines de ces mesures sont déjà appliquées par divers acteurs. Il s’agit par exemple de l’intégration des frais de garde des enfants dans le budget de production (par l’OFC et par

des institutions d'encouragement régionales), de la charte pour l'égalité des genres, que presque tous les festivals suisses de cinéma ont signée, ainsi que de relevés statistiques sur l'égalité des genres (par l'OFC, des institutions d'encouragement régionales et la SRG SSR). Les efforts en cours sont louables, mais il reste important d'inscrire encore mieux la visibilité et l'importance du thème de l'égalité des genres et de la diversité dans le cinéma suisse.

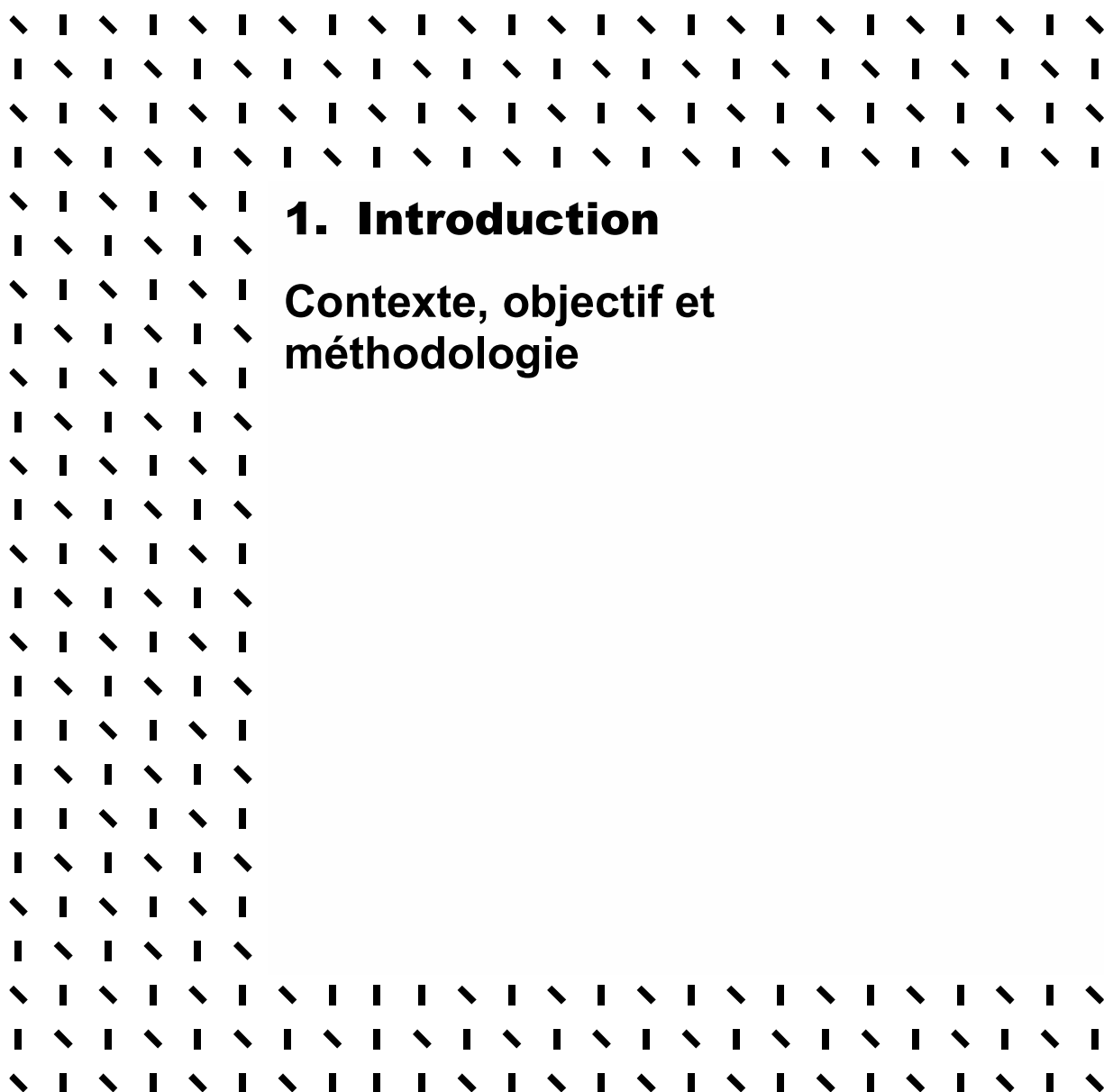
Le schéma ci-dessous résume les principaux résultats obtenus concernant la situation en matière d'égalité des genres dans le cinéma suisse, les principaux facteurs explicatifs de l'inégalité révélée par les résultats de l'étude, ainsi que les recommandations qui en ont été tirées concernant les mesures à prendre.

Vue d'ensemble des résultats de l'étude et des recommandations formulées



Source : Schéma Interface 2021

Légende : Sources des données présentées : ¹ = Statistique des hautes écoles spécialisées de l'OFS pour les années 2008 à 2019; ² = Données des associations professionnelles pour 2019/2020; ³ = Données de la Gender Map de l'OFC sur les longs métrages suisses financés par des fonds publics de 2017 à 2019; ⁴ = Données relatives aux demandes présentées à différentes institutions suisses d'encouragement du cinéma dans le domaine du développement de projets et de la production durant la période de 2015 à 2019; ⁵ = Données de Swiss Films pour la période de 2012 à 2019; ⁶ = Données de la Gender Map de l'OFC pour la période 2017–2019.



1. Introduction

Contexte, objectif et
méthodologie

1.1 Contexte et objectif

L'OFC a commandé la présente étude afin de disposer d'une solide base statistique et factuelle pour la discussion à mener sur la question des genres dans le cinéma suisse. L'étude consiste en une analyse quantitative des données et une analyse approfondie.

– La partie *quantitative* de cette étude examine la répartition entre les genres dans la formation, le monde professionnel, l'encouragement du cinéma et l'exploitation ou le succès des films.

– L'*analyse approfondie* cherche à répondre à la question de savoir pourquoi en Suisse la proportion de femmes est plus basse parmi les professionnels du cinéma que dans les filières de formation et quelles mesures pourraient être prises pour améliorer l'égalité des genres.

I Objectif de l'analyse quantitative des données

L'analyse quantitative a consisté à dépouiller statistiquement des données concernant différents domaines de l'égalité des genres dans le cinéma suisse (formation, monde professionnel, encouragement du cinéma et exploitation – resp. succès – des films). Ont servi de base à ces statistiques les questions que l'OFC avait élaborées avec le concours du groupe de travail Cinésuisse *Gender Equality & Diversity* en amont de l'étude.¹ L'accent du dépouillement des données était mis sur les longs métrages suisses financés publiquement (coproductions et films coproduits en vertu du Pacte de l'Audiovisuel). Au cas où des données correspondantes étaient disponibles, les informations concernant les courts métrages et les téléfilms étaient aussi prises en compte.

L'analyse des données se fonde d'abord sur les statistiques et études déjà disponibles. Ce sont en particulier la première étude suisse de genre de Focal, Cinésuisse et ARF/FDS (2015)² ainsi que les résultats du relevé *Gender Map* de l'OFC,³ qui comporte les données concernant les longs métrages suisses des années 2017–2019. Ont ensuite été récoltées et complétées des données encore non dépouillées. Enfin les constats provenant de Suisse ont été comparés à l'aide de chiffres-clés importants de l'égalité des genres avec les

¹ Voir Plan général de l'étude quantitative, annexe 6 de la mise au concours de l'OFC.

² Bürcher, Matthias; Häberlin, Ursula; Schroeder, Nicole (2015): *La question du genre dans l'encouragement du cinéma suisse, chiffres et faits*, étude mandatée par ARF/FDS, Cinésuisse, Focal, Soleure 2015.

³ Skerlak, Jela (2020): *La diversité dans les films suisses de cinéma 2017–2019. Résultats tirés du relevé statistique «Gender Map»*. Voir <https://www.bak.admin.ch/bak/fr/home/creation-culturelle/cinema/encouragement-du-cinema/gender-filmfoerderung.html>; dernière consultation le 28.4.2021.

branches cinématographiques d'une sélection de pays européens⁴ – pour autant que les données fussent disponibles et comparables.

I Objectif de l'analyse approfondie

L'analyse approfondie poursuivait deux objectifs. Le premier était de chercher les causes expliquant pourquoi la proportion de femmes dans le cinéma suisse baisse après la formation. Les obstacles s'opposant dans la carrière des femmes à la participation sur pied d'égalité au monde du travail et en particulier aux positions dirigeantes ont déjà été étudiés souvent.⁵ L'analyse s'est penchée sur les facteurs explicatifs spécifiques au secteur du cinéma. Le second objectif était d'identifier les mesures à prendre à l'avenir pour accroître la proportion de femmes dans le monde professionnel.

L'analyse approfondie se fonde d'une part sur des entretiens avec des cinéastes du milieu suisse et sur une enquête *online* auprès de diplômé·e·s des hautes écoles suisses de cinéma. De l'autre, elle se fonde sur des entretiens avec des spécialistes suisses et étrangers du secteur du cinéma.

1.2 Méthodologie

Cette section décrit les bases empiriques de l'étude.

I Statistiques

Dans un premier temps, l'OFC a remis à l'équipe de recherche toutes les sources de données déjà disponibles. Toujours avec le concours de l'OFC, il a été examiné quelles données devaient encore être obtenues et lesquelles devaient être saisies après coup par l'équipe de recherche. Le périmètre définitif de l'analyse des statistiques a été défini avec le concours de l'OFC, de même que les pays sélectionnés pour la valeur européenne de référence et les chiffres-clés à obtenir. Dans un deuxième temps, Interface a complété et mis au propre les jeux de données, et d'autres données ont été obtenues avec le soutien de l'OFC. Dans un troisième temps ont eu lieu le dépouillement des données question par question ainsi que leur traduction graphique et leur interprétation en vue du présent rapport. Les statistiques et interprétations ont été discutées puis corrigées avec l'OFC sous forme d'un rapport intermédiaire et d'un rapport final.

I Enquête *online* auprès de diplômé·e·s des hautes écoles suisses de cinéma

Dans un deuxième temps, une enquête *online* a été menée auprès de diplômé·e·s des hautes écoles suisses de cinéma. Elle s'adressait aussi bien à des personnes travaillant actuellement dans le cinéma ou y ayant travaillé à un moment donné qu'à des personnes n'y ayant encore jamais travaillé depuis la fin de leurs études. Le questionnaire a été mis au point avec le concours de l'OFC et comportait deux parties. La première mettait l'accent sur la carrière personnelle des diplômé·e·s. Dans la seconde, les diplômé·e·s étaient priés de juger des éléments liés à l'égalité dans le secteur du cinéma suisse et des mesures possibles pour accroître la proportion des femmes.

Il a été décidé d'interroger des diplômé·e·s ayant terminé leurs études entre 2014 et 2017 – cela pour atteindre des personnes disposant déjà de quelques années d'expérience de travail dans le cinéma suisse. Avec le concours de l'OFC, il a été décidé d'interroger des diplômé·e·s de l'Ecole cantonale d'art de Lausanne (ECAL), de la Haute école d'arts appliqués à Genève (HEAD), de la Haute école de Lucerne (HSLU) et de la Haute école

⁴ Pays choisis: Allemagne, France, Autriche, Italie et Suède.

⁵ Voir par exemple le dernier *Gender Intelligence Report* de l'Université de St. Gall (2020): <https://advance-hsg-report.ch/en>, dernière consultation le 8.7.2021.

des arts de Zurich (ZHdK).⁶ Au total, 139 diplômé·e·s ont participé (en tout ou en partie) à l'enquête. D'autres informations concernant l'envoi, les retours et l'échantillonnage figurent à l'annexe A 2.

I Interviews ciblées de cinéastes

Les carrières de 16 personnes (8 femmes et 8 hommes) ont été approfondies au moyen d'interviews qualitatives. Le choix des personnes a obéi aux critères suivants:

- ancien·ne·s étudiant·e·s d'écoles supérieures de cinéma ne travaillant pas professionnellement dans le secteur du cinéma après la fin de leurs études. (n = 4);
- cinéastes ayant réalisé un premier/un petit nombre de projets dans le cinéma professionnel (n = 6; ont été pris en compte des femmes et des hommes issus des métiers réalisation, scénario et prise de vue);
- cinéastes ayant déjà réalisé plusieurs films (avec distinctions) (n= 6; ont été pris en compte des femmes et des hommes issus des métiers réalisation, scénario et photographie).

Les interviews ciblées abordaient les différentes étapes et jalons de carrière atteints après la fin des études. Étaient mis en lumière les facteurs propices et défavorables de ce parcours. On abordait enfin les mesures susceptibles de soutenir l'existence et l'avancement des femmes dans le monde professionnel. Ces entretiens ont été mené par téléphone ou par visiophonie.

I Interviews ciblées de spécialistes

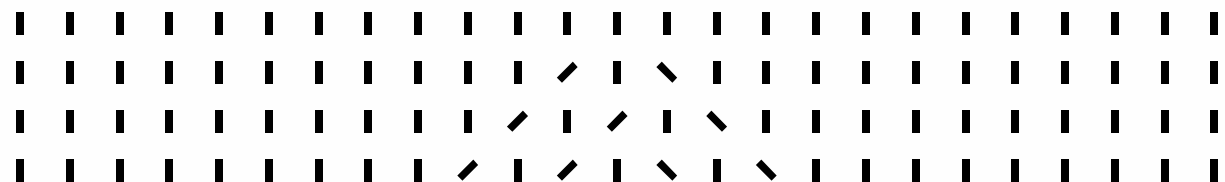
Sur la base des résultats concernant les carrières, de ceux des analyses quantitatives ainsi que d'informations tirées des études existantes, Interface a compilé un train de mesures censées accroître désormais la proportion des femmes dans le monde professionnel. Ces mesures et leur praticabilité ont enfin été discutées dans des interviews de représentant·e·s du secteur du cinéma.

Au total dix interviews téléphoniques ont été menées avec des représentant·e·s des institutions de l'encouragement du cinéma, des hautes écoles de Suisse romande et alémanique, d'associations professionnelles ainsi que de spécialistes de l'étranger.

1.3 Plan du rapport final

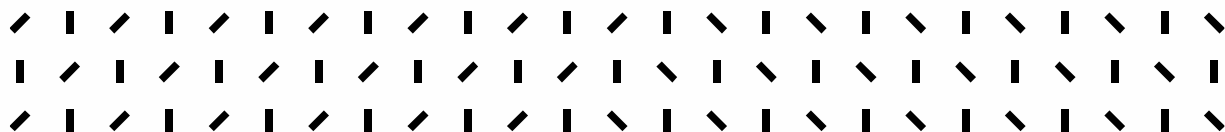
Le chap. 2 présente les conclusions de l'analyse quantitative des données concernant l'égalité des genres dans le cinéma suisse – et ce dans les domaines de la formation (chap. 2.1), du monde professionnel (chap. 2.2), de l'encouragement du cinéma (chap. 2.3) ainsi que de l'exploitation resp. du succès des films (chap. 2.4). Suit au chap. 3 une analyse approfondie des causes de la répartition des genres. Il en ressort l'énumération de mesures de promotion de l'égalité des genres dans le cinéma suisse professionnel du point de vue de différents groupes d'acteurs du secteur. Suit au chap. 4 une conclusion ainsi que l'exposé de recommandations concernant la promotion future de l'égalité des genres dans le cinéma suisse professionnel.

⁶ Ont été prises en compte les filières suivantes: ECAL: Bachelor Cinéma, Master Cinéma (cursus offert conjointement par l'ECAL et la HEAD); HEAD: Bachelor Cinéma; HSLU: Bachelor Animation, Bachelor Vidéo, Master Film; ZHdK: Bachelor Film, Master Film.



2. Situation de l'égalité des genres dans le cinéma suisse

Analyse des données concernant l'égalité des genres dans le cinéma suisse dans les domaines de la formation, du monde professionnel, de l'encouragement du cinéma et du succès des films



2.1 L'égalité des genres dans la formation et lors de l'entrée dans le métier

Les principales questions qui se posent concernant l'égalité des femmes et des hommes dans le domaine de la formation sont les suivantes:

- comment la répartition des genres parmi les étudiant·e·s suisses d'écoles de cinéma a-t-elle évolué depuis 2008?
- comment se présente le rapport des genres dans les instances dirigeantes des hautes écoles suisses de cinéma?
- comment comparer la proportion de femmes dans la formation à celle des membres des associations professionnelles pertinentes ainsi que des réalisateurs/trices de courts métrages dont les films sont invités à des festivals de cinéma?

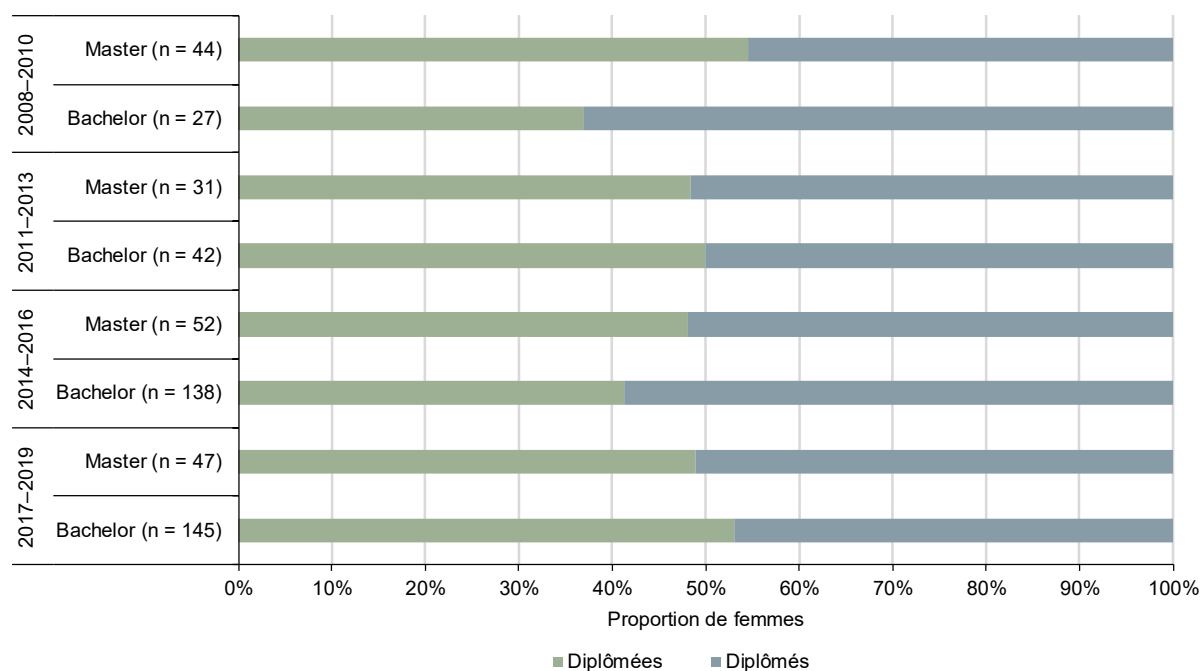
Principaux constats dans le domaine de la formation

- Un nombre presque égal de femmes et d'hommes sortent d'une haute école suisse de cinéma. Ces douze dernières années, la proportion de diplômées (*bachelor* et *master*) était en moyenne de 48%. Au niveau *bachelor*, on observe même ces dernières années une légère augmentation de la proportion de femmes; en 2019, 54% des *bachelors* étaient des femmes (voir les statistiques à la section 2.1.1).
- On manque de données systématiques en ce qui concerne la répartition des genres dans les *instances dirigeantes des hautes écoles suisses de cinéma* (direction de filières, corps enseignant). Les informations qui y sont disponibles permettent cependant de conclure que les femmes n'y sont pas fortement sous-représentées (voir les statistiques à la section 2.1.2)
- Contrairement à ce tableau équilibré de la répartition des genres dans la formation, la *proportion de femmes dans le monde professionnel* est nettement inférieure (voir les statistiques au chap. 2.22.1). Dans la plupart des associations professionnelles du secteur du cinéma, moins de 40% des membres sont des femmes, encore que dans la classe d'âge la plus jeune (jusqu'à 30 ans), la proportion de femmes soit de 48%, comme dans la formation. L'entrée dans le monde professionnel s'effectue fréquemment par le biais d'un court métrage. La proportion de réalisatrices de court métrage invitées à un festival de cinéma ces quatre dernières années se situait autour des 40%, donc un peu plus haut que dans les associations professionnelles, mais toujours moins haut que dans la formation (voir les statistiques à la section 2.1.1).

2.1.1 Répartition des genres parmi les étudiant·e·s d'écoles de cinéma

Le graphique ci-dessous montre l'évolution de la répartition des genres parmi les diplômé·e·s (*bachelor* et *master*) des hautes écoles suisses de cinéma de 2008 à 2019.

D 2.1 Proportion de diplômées dans les hautes écoles suisses de cinéma, 2008–2019



Source: OFS (2019), statistique des hautes écoles spécialisées (HES), diplômés (sans doctorats), par année, niveau d'examen, branche d'études, genre et haute école, Neuchâtel.

Ont été prises en compte les données des hautes écoles suisses de cinéma suivantes: BFH, HES-SO (ECAL et HEAD), FHNW, FHZ (HSLU), SUPSI, FHO, ZFH, HES Kalaidos, HES-LRG, autres HES.

La proportion moyenne de femmes parmi les étudiant·e·s d'écoles de cinéma, toutes années confondues (2008–2019), est de 48% (53% au niveau *bachelor*, 50% à celui de *master*). La proportion de diplômées au niveau *bachelor* a encore légèrement augmenté ces dernières années. Au niveau *master*, il ne se dessine pas de tendance nette au cours des ans. Une étude de «Le Lab: Femmes de cinéma» (2020)⁷ basée sur des données quantitatives de l'Observatoire européen de l'audiovisuel conclut également qu'en Europe les femmes constituent à peu près la moitié des diplômé·e·s des hautes écoles de cinéma.

Dans l'étude sur le genre de l'ARF/FDS, Cinésuisse et Focal de 2015,⁸ la proportion des femmes parmi les étudiant·e·s d'écoles de cinéma était en moyenne de 44% (2010–2014). Les indications ne se basaient toutefois pas sur la statistique des hautes écoles spécialisées

⁷ Le Lab: Femmes de cinéma (2020), *Qualitative study on the place of female directors in Europe*, mise à jour 2020. En partenariat avec ELLE, Le Collectif 50/50, Les Arcs Film Festival. Voir <http://femmesdecinema.org/wp-content/uploads/2020/12/E%CC%81TUDE-QUALITATIVE-2020-EN.pdf>; dernière consultation le 27.4.2021.

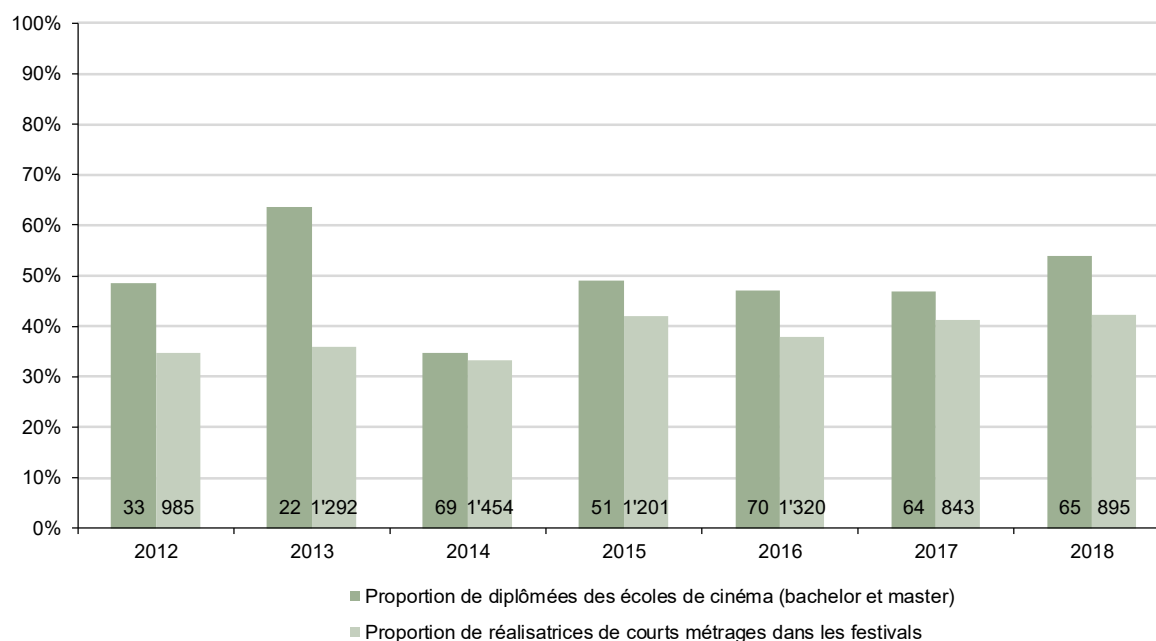
⁸ Bürcher, Matthias; Häberlin, Ursula; Schroeder, Nicole (2015), *La question du genre dans l'encouragement du cinéma suisse, chiffres et faits*, étude mandatée par ARF/FDS, Cinésuisse, Focal.

de l'OFS, mais sur celles de certaines hautes écoles de cinéma (HEAD, ECAL, HSLU, ZHdK).

Si l'on compare la répartition des genres parmi les étudiant·e·s d'écoles de cinéma à l'état actuel des membres d'associations professionnelles (2019/2020), il appert que la proportion de femmes parmi les diplômé·e·s est plus élevée que dans la plupart des associations professionnelles du secteur. Ce n'est qu'à *Pro Short* (Association suisse du court métrage) et au *SSFV Cast* (Syndicat suisse film et vidéo pour comédien·ne·s) que la proportion de femmes dépasse les 40% (voir le graphique D 2.4 sur la répartition des genres dans les associations professionnelles).

L'entrée des étudiant·e·s d'écoles de cinéma dans le monde professionnel s'effectue fréquemment par le biais d'un *court métrage*. Comme le montre le graphique ci-dessous, la proportion de réalisatrices de courts métrages suisses invitées entre 2012 et 2018 à des festivals (nationaux ou internationaux) de cinéma oscille entre 33 et 42%, soit déjà 10% de moins que la proportion de diplômées des hautes écoles de cinéma.

D 2.2 Étudiant·e·s d'écoles de cinéma et réalisateurs/trices de courts métrages invité·e·s à des festivals de cinéma



Sources: *Swiss Films* (2012-2018), participations à des festivals suisses; OFS (2019), statistique des hautes écoles spécialisées (HES), diplômés (sans doctorats), par année, niveau d'examen, branche d'études, genre et haute école, Neuchâtel.

Ont été prises en compte les données des hautes écoles suisses de cinéma suivantes: *BFH*, *HES-SO (ECAL et HEAD)*, *FHNW*, *FHZ (HSLU)*, *SUPSI*, *FHO*, *ZFH*, *HES Kalaidos*, *HES-LRG*, autres HES.

Les colonnes indiquent le nombre de diplômé·e·s ainsi que celui des courts métrages invités.

2.1.2 Répartition des genres dans les instances dirigeantes des hautes écoles de cinéma

Le tableau ci-dessous présente une vue d'ensemble de la répartition des genres parmi les instances dirigeantes (responsables de filière et enseignant·e·s/collaborateurs/trices fixes) d'une sélection de hautes écoles de cinéma.

D 2.3 Répartition des genres parmi les instances dirigeantes de hautes écoles de cinéma, 2019/2020

	Genre de la direction de filière	Proportion de femmes dans le corps enseignant (fixe)
ECAL <i>bachelor</i> cinéma	masculin	20%
HEAD <i>bachelor</i> cinéma	féminin/masculin	30%
ECAL/HEAD <i>master</i> cinéma	masculin	k.A.*
HSLU <i>bachelor</i> vidéo	féminin	50%
HSLU <i>bachelor</i> animation	masculin	ca. 10%
ZHdK <i>bachelor/master</i> film	féminin	45%

Sources: indications directes des hautes écoles de cinéma et indications recueillies sur leurs pages d'accueil, consultation du 1^{er} avril 2021.

* = indication précise impossible, la majorité des enseignant·e·s/chargé·e·s de cours n'étant pas employée à poste fixe.

Comme le montre le tableau ci-dessus, un nombre presque égal de femmes et d'hommes dirigent des filières dans les hautes écoles suisses interrogées. Dans le corps enseignant employé à poste fixe, la proportion de femmes est quelque peu inférieure; elle est particulièrement basse dans le domaine de la filière *bachelor* en animation de la HSLU. D'après les renseignements fournis par le directeur de filière, il est difficile de trouver des enseignantes dans des branches comme l'animation par ordinateur, encore que l'on constate un renversement de tendance ces dernières années.

2.2 L'égalité des genres dans le monde professionnel du cinéma

Les questions principales concernant l'égalité des genres dans le monde professionnel du cinéma sont les suivantes:

- qu'en est-il de la répartition des genres dans les associations professionnelles?
- y a-t-il des différences de salaire selon les genres dans le secteur du cinéma?
- qu'en est-il de la répartition des genres en matière de redevances de droits d'auteur et d'œuvres déclarées?
- quelle est la répartition des genres hors écran (postes-clés production, réalisation, scénario, photographie, montage)?
- quelle est la répartition des genres à l'écran (devant la caméra)?
- quelle est la répartition des genres dans les entreprises/institutions du cinéma?

Principaux constats dans le monde professionnel du cinéma

- Dans les *associations professionnelles* du cinéma, les femmes constituent en moyenne 37% des membres. La parité approximative (45% de membres féminins) n'est atteinte que dans l'Association suisse du court métrage (Pro Short). Parmi les membres les plus jeunes (moins de 30 ans), la répartition des genres est plus équilibrée (voir les statistiques à la section 2.2.1).
- Les statistiques des données salariales disponibles indiquent des *différences de salaire liées au genre*. Ainsi les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes, en tout cas pour les comédiennes, les scénaristes et les réalisatrices (voir les statistiques à la section 2.2.2).
- Ces quatre dernières années, les femmes étaient sous-représentées (30%) aussi bien en ce qui concerne les *redevances de droits d'auteur touchées* que les

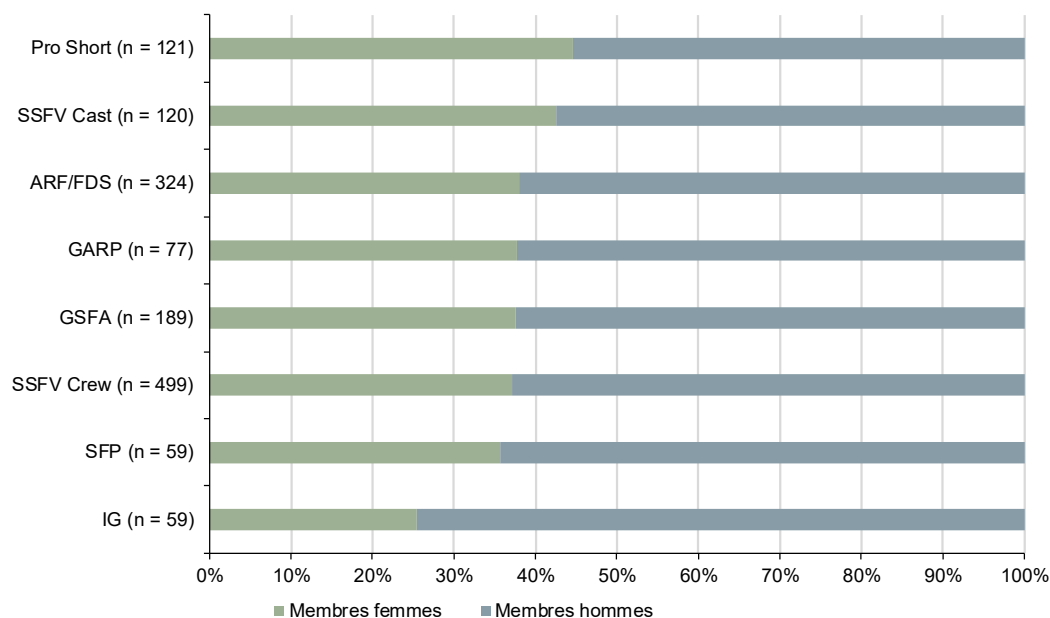
œuvres déclarées. Pour les œuvres déclarées, la proportion de femmes a légèrement augmenté depuis 2010; pour les versements, il ne se manifeste pas de tendance semblable (voir les statistiques à la section 2.2.3).

- *Répartition des genres à l'écran* (voir les statistiques à la section 2.2.3). La proportion moyenne de femmes tenant des premiers rôles dans des longs métrages de fiction (47%) est nettement supérieure à celle dans les documentaires longs (34%). Une rupture nette se manifeste dans les deux genres à partir de 40 ans: alors que les protagonistes de moins de 40 ans sont majoritairement féminines dans les films de fiction, les premiers rôles des classes d'âge supérieures sont tenus par des hommes. Dans les documentaires, la proportion des hommes augmente également à partir de 40 ans, même s'ils sont fortement représentés dans toutes les classes d'âge, sauf parmi les moins de 20 ans.
- Les données disponibles indiquent en outre que le genre de la réalisation, respectivement du scénario, a une influence positive sur la proportion de femmes aux autres postes-clés d'ordre créatif ainsi que dans les premiers rôles.
- Pour ce qui est de la répartition des genres aux *postes-clés des instances cinématographiques suisses* comme les institutions d'encouragement, la SRG SSR et les festivals de cinéma, il se dessine un rapport généralement équilibré entre les femmes et les hommes. Les femmes sont plutôt sous-représentées à l'Académie du cinéma suisse, dans les salles de cinéma suisses et dans les sociétés de distribution (voir les statistiques à la section).
- La valeur européenne de référence montre que la Suisse se situe dans la moyenne européenne en ce qui concerne les proportions de femmes dans la réalisation et le scénario. Dans la comparaison avec les pays sélectionnés, il apparaît en outre que, dans le cinéma professionnel, les proportions de femmes ont tendance à être légèrement plus élevées en Suède et en Autriche. D'autres pays, en revanche, présentent des taux de femmes majoritairement inférieurs (Italie, Allemagne, etc.).

2.2.1 Répartition des genres dans les associations professionnelles

Le graphique ci-dessous présente la répartition des genres parmi les membres d'associations professionnelles du secteur du cinéma en 2019/2020.

D 2.4 Répartition des genres dans les associations professionnelles du cinéma, 2019/2020



Source: présentation originale sur la base des données des associations professionnelles Pro Short, GARP, IG, SFP, SSFV Cast, ARF/FDS, GSFA, SSFV Crew, ASJC.

GARP = Groupe auteurs, réalisateurs, producteurs; SSFV = Syndicat suisse film et vidéo (membres individuels seulement); GSFA = Groupement suisse du film d'animation; ARF/FDS = Association suisse des scénaristes et réalisateurs de films; Pro Short = Association suisse du court métrage; ASJC = Association suisse des journalistes cinématographiques; IG = Groupe d'intérêt des producteurs indépendants de films suisses; SFP = Association suisse des producteurs de films.

Pour le GARP, ont été pris en compte les membres individuels, les sociétaires et les administrateurs/trices des membres collectifs; pour l'IG et la SFP, les sociétaires et les administrateurs/trices.

Toutes associations professionnelles confondues, la proportion de femmes membres est en moyenne de 37%, donc inférieure à celle des hommes. Le taux de femmes le plus bas (25%) est celui de l'association IG (Groupe d'intérêt des producteurs indépendants de films suisses), suivi de l'ASJC (31%). La proportion la plus élevée (45%) est celle de l'Association suisse du court métrage (Pro Short).

Si l'on analyse la répartition des genres d'après l'âge des membres des associations professionnelles, il ressort que la proportion de femmes dans la classe d'âge la plus élevée (volées d'avant 1950; personnes de plus de 70 ans) est particulièrement faible (24%), alors qu'elle est plutôt élevée (48%) dans la classe d'âge la plus jeune (volée 1990 ou après; moins de 30 ans). Il faut noter que pour ce dépouillement, toutes les associations professionnelles ne disposaient pas de données sur l'âge de leurs membres.⁹

2.2.2 Différences entre les genres en matière d'honoraires et de salaires

Pour d'éventuelles différences entre les genres en matière d'honoraires et de salaires, nous avons pu dépouiller des indications issues de trois sources différentes: 1° enquête online

⁹ Ont pu être exploitées les données sur l'âge des membres des associations professionnelles suivantes: ARF/FDS, GARP membres individuels (sans les sociétés), GSFA, Pro Short, SSFV Cast, SSFV Crew. Associations non prises en compte: SVFJ, SFP, IG, GARP membres collectifs.

du SSFV sur la situation du revenu des comédien·ne·s¹⁰; 2° données de l'OFC sur les salaires des technicien·ne·s¹¹; 3° données de Suissimage concernant les honoraires des réalisateurs/trices et auteurs/aatrices.

I Situation du revenu des comédien·ne·s

Une enquête en ligne du SSFV lancée en décembre 2019 sur la situation du revenu des comédien·ne·s suisses alémaniques (n = 192) a donné les résultats suivants: en 2018/2019, la majorité des personnes interrogées n'a tiré qu'un (très) modeste revenu de la comédie (moins de 30 000 francs par an seulement pour 58% d'entre elles). Pour gagner à peu près suffisamment d'argent, un grand nombre compte sur du travail rémunéré hors métier. L'étude indique de grandes différences de revenu entre les genres dans la comédie. Pour la production de films de fiction et de téléfilms (séries comprises), l'étude arrive aux conclusions suivantes:

- Les femmes gagnent presque un quart de moins (23%) que les hommes. Alors que les comédiennes touchaient en moyenne 1158 francs par jour de tournage, les comédiens en gagnaient 1508.
- Au niveau des cachets journaliers les plus faibles (moins de 1000 francs), les femmes sont représentées quelque deux fois plus que les hommes (37% contre 17%).
- Il y a dans l'ensemble moins de rôles pour les femmes que pour les hommes. En outre les femmes se voyaient offrir plus fréquemment des cachets à la demi-journée et devaient réserver en moyenne davantage de temps par jour de tournage que les hommes.

Les participantes à l'enquête indiquent en outre plus fréquemment que les hommes (46% contre 35%) qu'elles doivent aussi subvenir financièrement aux besoins d'enfants ou d'autres membres de la famille.

I Salaires des technicien·ne·s PICS

Une autre étude de l'OFC s'est penchée sur les salaires des technicien·ne·s de cinéma. Grâce à la promotion de l'investissement dans la cinématographie en Suisse (PICS), il a été possible de relever systématiquement les contrats de travail des techniciens de production de 2016 à 2019. On notera, à propos des constats suivants, que les films ayant bénéficié de la PICS ne constituent qu'un tiers de tous les films subventionnés publiquement; mais comme le budget de ces films est plus élevé, ils représentent les deux tiers du financement helvétique de tous les films entre 2016 et 2019.

L'OFC a étudié 104 films PICS produits entre juillet 2016 et juin 2020. Les 84% des technicien·ne·s ont été payé·e·s au salaire hebdomadaire, 10% au forfait. Pour 13% des postes-clés, il est convenu un forfait. Des engagements à la journée existent ponctuellement pour l'assistantat en éclairage, machinerie et direction de la prise de son. Des salaires mensuels ne sont versés qu'occasionnellement à la production et à la direction du tournage. Etant donné la prépondérance des salaires hebdomadaires, ceux-ci ont été examinés de plus près. Le salaire hebdomadaire médian des technicien·ne·s s'élève à 1810

¹⁰ Häberlin, Ursula (2021), *Erwerbssituation der Deutschschweizer Schauspieler*innen. Ergebnisse einer Umfrage des SSFV*. Les données analysées se rapportent aux gains obtenus en Suisse. Il n'a pas été tenu compte du taux d'activité correspondant aux gains.

¹¹ Bürcher, Matthias (2021), *L'emploi des techniciens du film dans l'industrie cinématographique*. Analyse des données issues de la promotion de l'investissement dans la cinématographie en Suisse (PICS) 2016-2020. Voir <https://www.bak.admin.ch/bak/de/home/kulturschaffen/film1/statistiken-und-publikationen---film/weitere-publikationen---film.html>;

francs pour les films de fiction. Il n’y a pratiquement pas de différence du salaire médian entre les femmes et les hommes des différents métiers techniques. Pour les documentaires, les différences de salaire au détriment des femmes sont notables.

I Données salariales Suissimage (scénario et réalisation)

Les données de Suissimage concernent les salaires de scénaristes et de réalisateurs/trices des années 2016 à 2019 pour un total de 167 films soutenus dans le cadre du programme d’aide automatique. Pour quatre de ces films, nous n’avons pu identifier de salaires spécifiques à tel ou tel genre à cause de la composition mixte des équipes. Pour les 163 films restants, nous avons pu identifier chaque fois au moins des indications concernant le salaire des auteurs/autrices ou des réalisateurs/trices. Les différences de salaire de présentent comme suit:

D 2.5 Différences de salaire entre les genres pour les scénaristes et les réalisateurs/trices, 2016–2019

	Scénario (N = 143 films)		Réalisation (N = 161 films)	
	Hommes (n = 103 films)	Femmes (n = 40 films)	Hommes (n = 116 films)	Femmes (n = 45 films)
Salaire moyen par film	38 824 francs	32 290 francs	71 779 francs	66 212 francs
Salaire médian par film	30 000 francs	30 000 francs	70 000 francs	64 998 francs

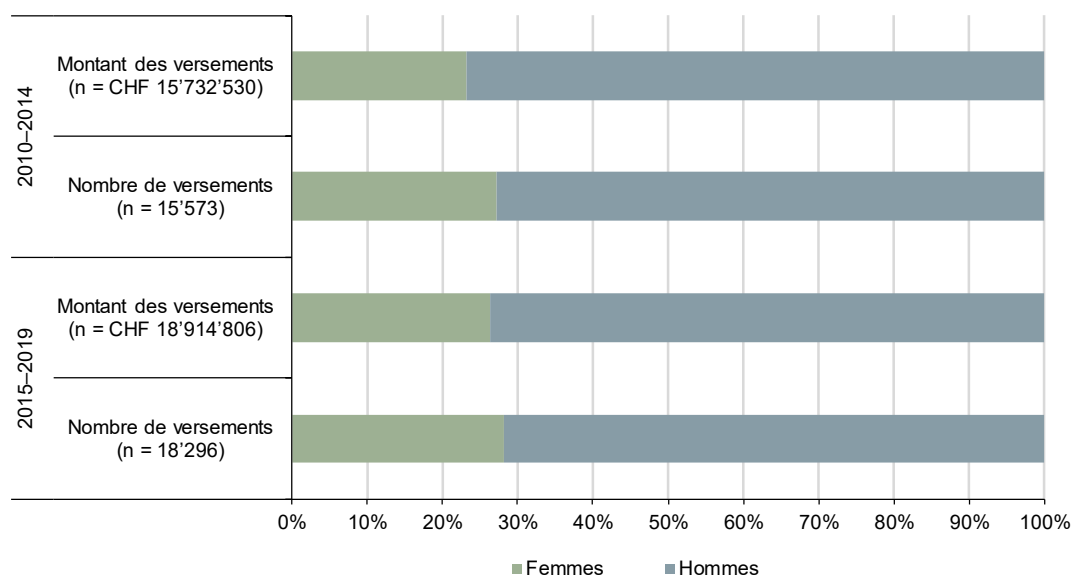
Source: Suissimage (2021): données salariales scénario et réalisation, 2016–2019.

Comme le montre le tableau ci-dessus, le salaire moyen par film des femmes est inférieur à celui des hommes tant pour le scénario que pour la réalisation. Alors qu’à la réalisation, le salaire moyen par film des femmes est inférieur de 8% à celui des hommes, il l’est même de 17% au scénario. Toujours au scénario, le salaire médian ne présente pas de différence entre les genres, ce qui indique que la différence des salaires moyens est due à des écarts exceptionnels.

2.2.3 Répartition des genres en matière de redevances de droits d’auteur et d’œuvres déclarées

Les graphiques suivants montrent la répartition des genres en matière de *redevances de droits d’auteur versées* par Suissimage. Contrairement à l’étude sur le genre de l’ARF/FDS, Cinésuisse et Focal (2015), nous utilisons ici le nombre absolu de versements, alors qu’autrefois les versements étaient agrégés par personne. Chose nouvelle, il a été possible de dépouiller des indications concernant le montant de ces versements.

D 2.6 Répartition des genres en matière de redevances de droits d'auteur (scénario et réalisation), 2010–2019



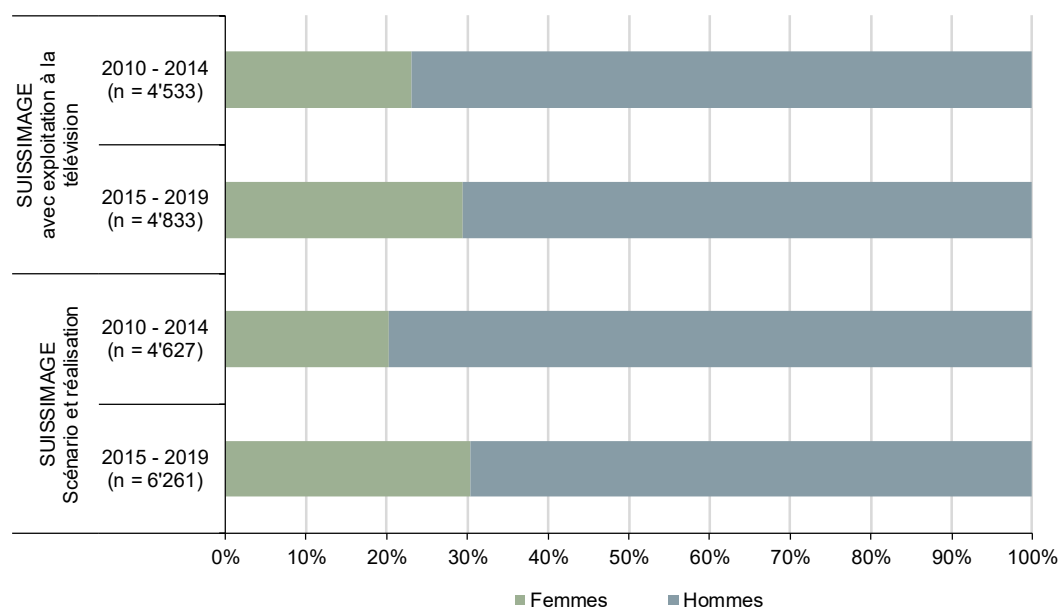
Source: Suissimage (2020), dépeillement statistique par classe d'âge du nombre de versements au scénario et à la réalisation, 2010–2019.

Les barres indiquent le nombre absolu de versements par genre et par année.

De 2015 à 2019, les femmes ont touché 28% de tous les versements (nombre de versements), mais seulement 26% de la somme globale versée (montant des versements). En comparaison avec la période 2010–2014, la proportion de femmes a très légèrement augmenté (de 27 à 28% pour le nombre de versements et de 23 à 26% pour le montant des versements). Pour les années 2015–2019, cette proportion est relativement constante, toutes classes d'âge confondues (voir graphique DA 1 en annexe).

Le graphique suivant montre la répartition des genres en matière d'*œuvres déclarées* à Suissimage de 2010 à 2019.

D 2.7 Répartition des genres en matière d'œuvres déclarées, 2010–2019



Source: étude sur le genre de l'ARF/FDS, Cinésuisse et Focal (2015); Suissimage (2020), dépouillement statistique, œuvres avec année de production, 2015–2019.

Les barres indiquent le nombre absolu d'œuvres déclarées par genre, année et type de film.

Pour les œuvres déclarées à Suissimage, le tableau est le même que pour les redevances de droits d'auteur: ces quatre dernières années (2015–2019), la proportion de femmes y était de 30%. Il se manifeste une tendance positive en comparaison avec la période 2010–2014, où la proportion de femmes était tout juste de 20%.

2.2.4 Répartition des genres hors écran

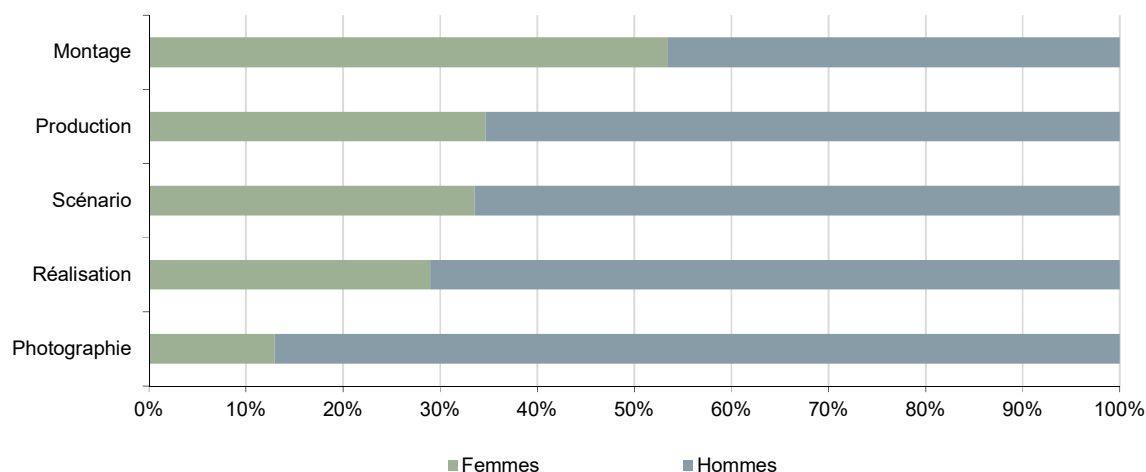
Sont exposées ici les statistiques concernant la répartition des genres derrière la caméra.

I Répartition des genres dans cinq postes-clés liés à des longs métrages suisses

Digression concernant les données de la Gender Map de l'OFC et le calcul de la proportion des femmes. Les données qui suivent se fondent sur les données concernant le genre relevées par l'OFC (*Gender Map*). Ce relevé comprend les données concernant les courts et longs métrages suisses resp. coproductions soutenus par des fonds publics et projetés pour la première fois dans des cinémas suisses entre 2017 et 2019. Pour les statistiques qui suivent, ont été utilisées les indications concernant les 203 longs métrages recensés (130 documentaires, 73 films de fiction). Les films d'animation ont été attribués à l'une ou l'autre catégorie (documentaire ou fiction) selon leur teneur. Chaque film est pondéré de la même manière: on distingue pour chacun les postes-clés production, réalisation, scénario, photographie et montage. Les collaborateurs/trices sont normés à 1 par poste clé. Si un film est par exemple codirigé par une réalisatrice et un réalisateur, la proportion de femmes à la réalisation sera de 0,5.

Le graphique suivant montre la proportion de femmes dans les cinq postes-clés production, réalisation, scénario, photographie et montage pour la période 2017–2019.

D 2.8 Proportions de femmes aux postes-clés (longs métrages), 2017–2019



Source: OFC (2020), *Gender Map 2017–2019*, Berne.

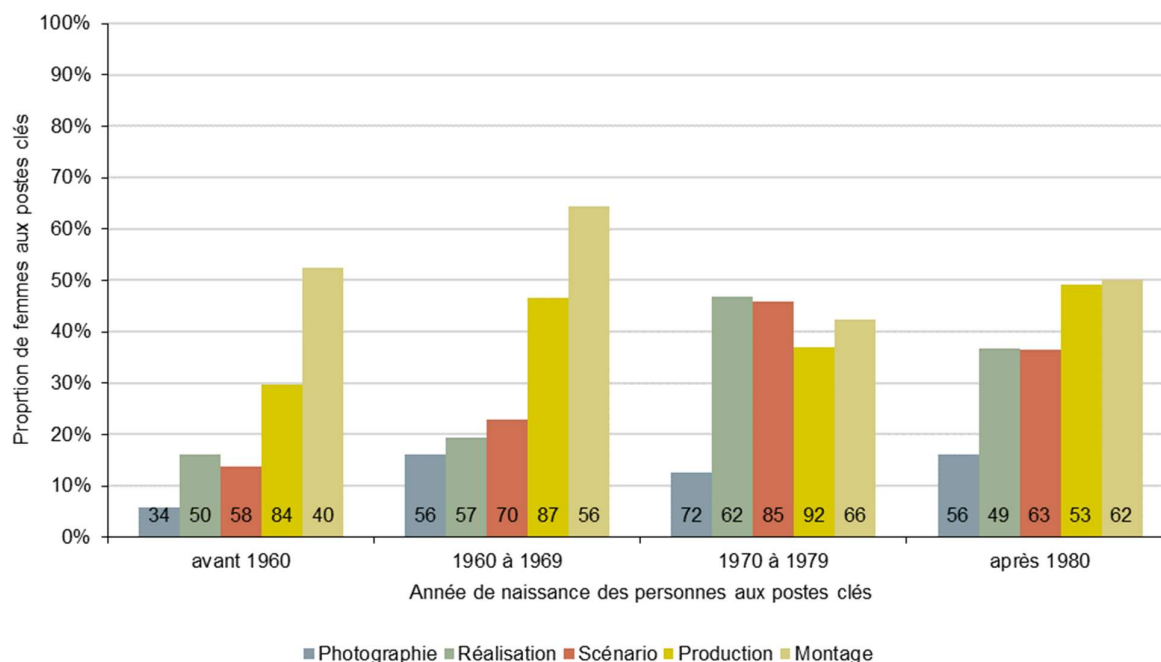
Nombre total de films 2017–2019 = 203 (longs métrages resp. coproductions suisses soutenus par des fonds publics).

La proportion la plus élevée de femmes s’observe au montage (53%). A la production et au scénario, elle est de 35 resp. 34%, alors qu’elle n’est que de 29% à la réalisation. La proportion est la plus basse est à la photographie (13%). Si l’on dépouille les données d’après le type de film, il n’apparaît pas de différences essentielles entre les deux catégories documentaire et film de fiction (voir graphique DA 2 à l’annexe).

Ces constats concernant les proportions de femmes à des postes-clés des différents métiers sont comparables aux taux de femmes membres d’associations professionnelles du secteur du cinéma, où la moyenne générale est de 37% (voir graphique D 2.4).

Entre 2017 et 2019, les données de la *Gender Map* de l’OFC ont permis de dépouiller 201 longs métrages dans lesquels on connaissait au moins l’âge d’une personne occupant un poste clé. Dans l’ensemble, il a été possible d’identifier les années de naissance de 1252 personnes occupant des postes-clés. Le graphique suivant montre la proportion de femmes aux postes-clés par décennie de naissance.

D 2.9 Proportion de femmes aux postes-clés par décennie de naissance (longs métrages), 2017–2019



Source: OFC (2020), *Gender Map*, Berne.

Les chiffres des colonnes indiquent le nombre total de personnes occupant des postes-clés par décennie et par métier.

Le graphique ci-dessus montre bien que la proportion de femmes au scénario et à la réalisation est plus élevée dans la jeune génération de cinéastes (volée 1980 ou plus jeunes). Au montage, c'est en revanche dans la génération des aînées (volée 1970 et avant) qu'elle a tendance à être plus élevée. A ne considérer que la classe d'âge la plus jeune (volée 1980 ou plus jeune), les proportions de femmes à la réalisation et au scénario sont quand même de 37%, à la production et au montage d'un bon 50%.

I Proportion de femmes à la réalisation de courts métrages suisses

Dans la statistique de la production de courts métrages de l'OFS, il a été possible de dépouiller des indications de genre concernant les réalisateurs/trices de 1289 courts métrages tournés de 2012 à 2018. Dans 55% des cas, les réalisateurs étaient des hommes (n = 705) et dans 37% des femmes (n = 482). Les 8% restants (n = 102) ont été réalisés par des équipes mixtes. La proportion de réalisatrices de courts métrages 2012–2018 est donc nettement supérieure en comparaison à la moyenne générale des femmes occupant des postes-clés à la réalisation de longs métrages 2017–2019 (29%, voir graphique D 2.8, basé sur la *Gender Map* de l'OFC). Ce constat concorde d'ailleurs avec celui selon lequel les femmes sont les plus représentées dans l'association professionnelle *Pro Short* (Association suisse du court métrage, voir graphique D 2.4).

I Corrélation entre le genre de la production et de la réalisation et celui d'autres postes-clés

Digression sur le calcul de la proportion des femmes. Pour les analyses qui suivent, la proportion de femmes a été dédoublée au niveau de la réalisation et de la production. Là où les films ont été réalisés par plus d'hommes que de femmes, la proportion de femmes est qualifiée de «minoritaire». Là où la réalisation est due à plus de femmes ou à autant de femmes que d'hommes, la proportion de femmes a été qualifiée de «majoritaire».

Le graphique D 2.10 ci-dessous montre la corrélation de la proportion de femmes à la réalisation et à la production avec celle aux postes-clés restants (scénario, photographie et montage).

D 2.10 Corrélation entre le genre de la réalisation/production et celui des autres postes-clés (longs métrages), 2017–2019

		Proportion de femmes au scénario	Proportion de femmes à la photographie	Proportion de femmes au montage
Proportion de femmes à la réalisation	minoritaire (n = 140 films)	8%	6%	47%
	majoritaire (n = 63 films)	90%	29%	68%
Proportion de femmes à la production	minoritaire (n = 123 films)	26%	11%	48%
	majoritaire (n = 80 films)	46%	16%	62%

Source: OFC (2020), *Gender Map 2017–2019*, Berne.

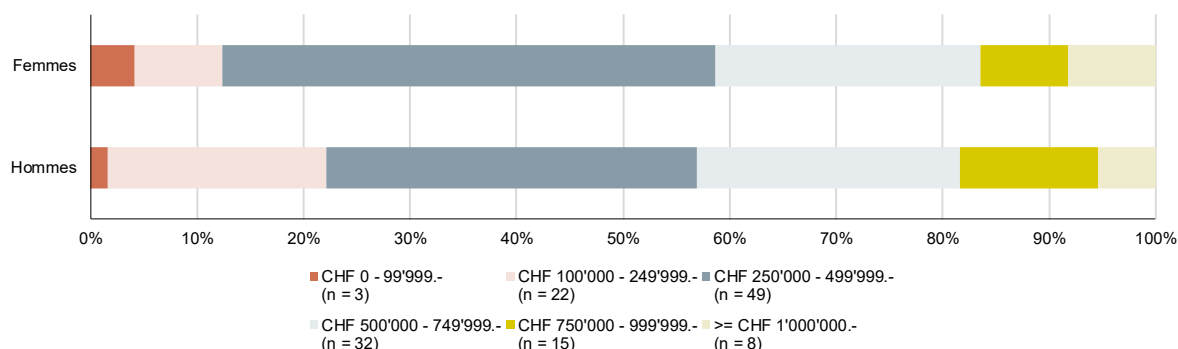
Comme le montre le tableau ci-dessus, la proportion de femmes aux postes scénario, photographie et montage est toujours plus élevée quand la réalisation ou la production sont en mains majoritairement féminines.

I Corrélation entre le genre de la réalisation, la taille des budgets et le type de film

Selon les données de l'OFC concernant le genre, la proportion de réalisatrices est de 29% aussi bien pour les documentaires que pour les films de fiction. Les deux types de films ne se distinguent que par les coûts moyens de production: si les documentaires coûtent en moyenne 505 000 francs, les films de fiction atteignent en moyenne 2,7 millions de francs. Si l'on analyse les coûts de production d'après le genre de la réalisation, il n'apparaît pas de différence nette, qu'il s'agisse de documentaires ou de films de fiction.

- Pour les *documentaires*, il n'apparaît pas de tendance concernant les coûts de production et le genre de la réalisation. Par rapport aux réalisateurs, les femmes sont légèrement sous-représentées aussi bien dans les petits budgets (< 250 000 francs) que les documentaires les plus chers (> 750 000 francs) (voir graphique D 2.11 ci-dessous).
- Pour les *films de fiction*, la moitié affiche un budget inférieur à 2,5 millions de francs. Là non plus, il n'apparaît pas de différence nette entre le genre de la réalisation et les coûts de production. La proportion de films dotés d'un budget inférieur à 2,5 millions de francs est légèrement plus élevée (de 4 points) pour les femmes que pour les hommes (53,5% contre 49,5%, voir graphique D 2.12 ci-dessous).

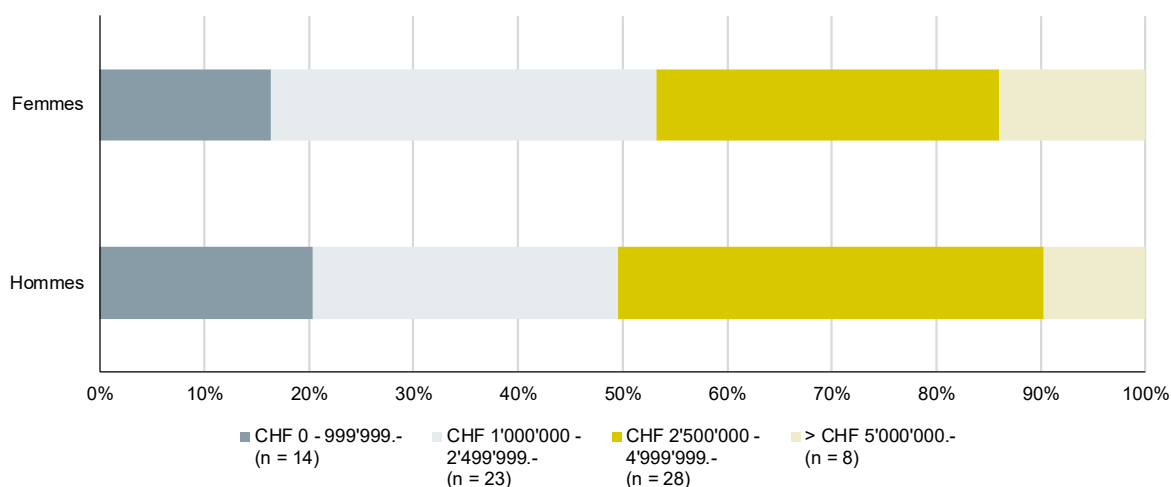
D 2.11 Taille du budget des documentaires longs d'après le genre de la réalisation, 2017–2019



Source: OFC (2020), *Gender Map 2017–2019*, Berne.

«n» indique le nombre de films dépouillés.

D 2.12 Taille du budget de longs métrages de fiction d'après le genre de la réalisation, 2017–2019



Source: OFC (2020), *Gender Map 2017–2019*, Berne.

«n» indique le nombre de films dépouillés.

I Répartition des genres à la réalisation de films de commande et de séries de la SRG SSR

Pour les films de commande et les séries de la SRG SSR, on ne disposait que de données fragmentaires. Les calculs suivants ont pu être faits concernant la proportion de femmes:

- *Films de commande de la SRF*. Ceux-ci se limitent aux «Tatort»¹² [Sur les lieux du crime] et à «Der Bestatter»¹³ [Le croque-mort]. La proportion de réalisatrices est de 29%, celle de scénaristes femmes de 44%.

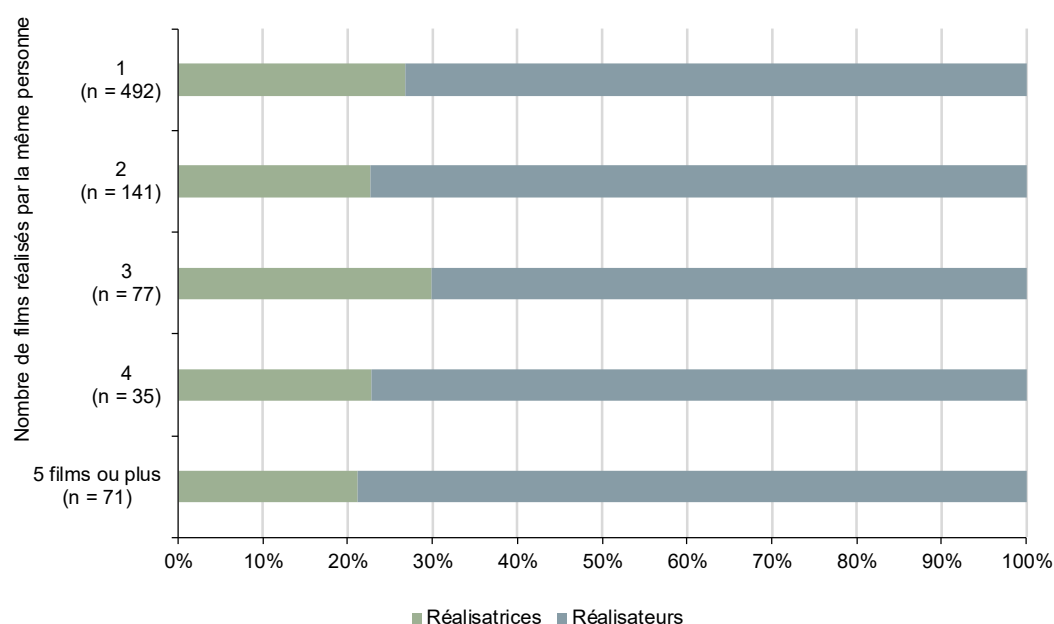
¹² Sur 11 épisodes suisses du «Tatort» [Sur les lieux du crime], 6 ont été réalisés par des hommes et 5 par des femmes. Les scénarios ont été écrits par 14 hommes et 8 femmes.

¹³ Sur les 40 épisodes du «Bestatter» [Le croque-mort], 30 ont été réalisés par des hommes et 10 par des femmes. Les scénarios des 40 épisodes ont été écrits par 33 scénaristes hommes et 29 femmes.

- Les séries suisses de la SRG SSR réalisées depuis 2016 l’ont été 51 fois par un homme et 21 fois par une femme (proportion de femmes: 29%).
- Dans une étude concernant la répartition des genres dans 21 séries coproduites par la RTS entre 2006 et 2017,¹⁴ il appert également que les femmes sont sous-représentées parmi les cinéastes. A la production et à la réalisation, la proportion de femmes était de 21%, au scénario de 26%; il n’y avait de parité approximative qu’au montage image/son. Aucune femme n’a même participé à la production de 2012 à 2017; une évolution positive ne se manifeste qu’au scénario.

■ Nombre de longs métrages cinéma et télévision réalisés par la même personne
 Le graphique ci-dessous montre la répartition des genres d’après le nombre de longs métrages de cinéma et de télévision réalisés par la même personne.

D 2.13 Nombre de longs métrages de cinéma et de télévision réalisés par la même personne, 1995–2019



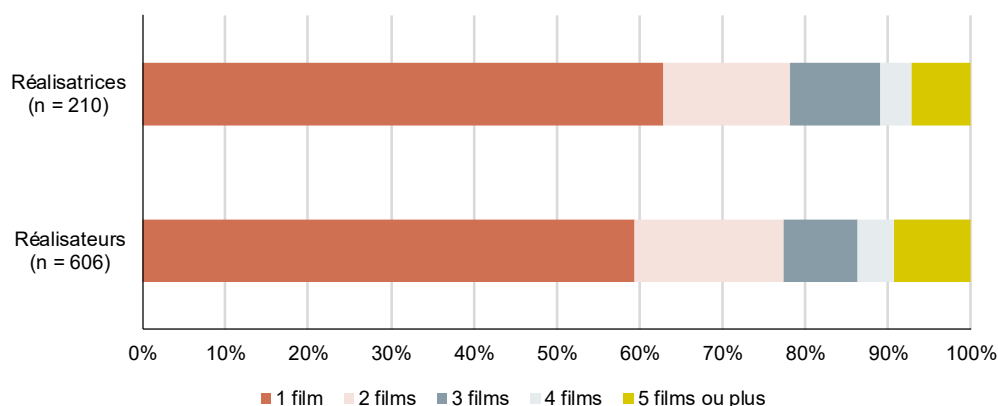
Source: Suissimage (2020), dépouillement statistique, films de cinéma ou téléfilms produits en 1995 et 2019.
 Exemple de lecture: entre 1995 et 2019, 54 réalisateurs et 23 réalisatrices ont produit 3 longs métrages cinéma ou télévision.

Dans la période étudiée (1995–2019), la proportion de femmes à la réalisation de longs métrages (cinéma et TV) n’a jamais dépassé 30%. Il faut relever en outre que la proportion de réalisatrices diminue légèrement – mais non continûment – plus le nombre des films réalisés par une personne augmente, à savoir de 27% (1 film) à 21% (5 films ou plus). Ce constat avait déjà pu être établi dans l’étude sur le genre de l’ARF/FDS, Cinésuisse et Focal (2015). Il est intéressant aussi de relever qu’un nombre relativement élevé de réalisateurs/trices n’a réalisé qu’un seul film; ce constat vaut autant pour les femmes que pour les hommes.

¹⁴ Mitchell, Stéphane; Musy, Marie-Eve (2018), *La question du genre dans les séries coproduites par la RTS de 2006 à 2017*, étude mandatée par le *Swiss Women’s Audiovisual Network* (SWAN). Les calculs étaient effectués comme suit: dans les équipes bicéphales homme/femme, un demi-point était attribué à chaque genre; dans les équipes de plusieurs membres, le point était attribué au genre majoritaire.

Le graphique ci-dessous fait apparaître nettement que les femmes sont légèrement surreprésentées par rapport aux hommes dans le groupe des réalisateurs/trices à un seul film, et légèrement sous-représentées dans le groupe de personnes ayant réalisé 5 films ou plus.

D 2.14 Nombre de longs métrages de cinéma et de télévision réalisés par la même personne, classement par genre, 1995–2019

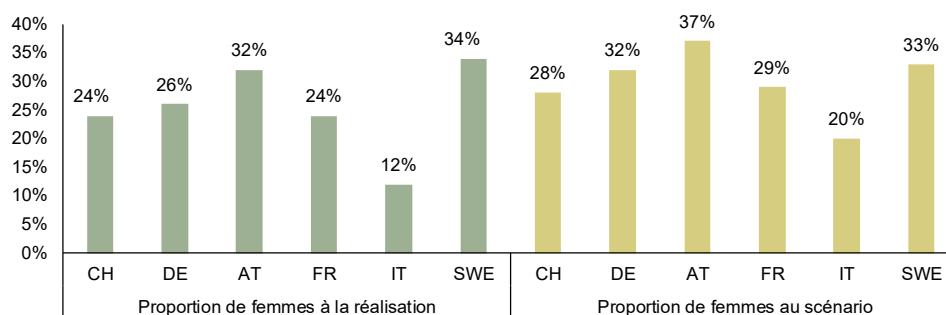


Source: Suissimage (2020) , dépouillement statistique, films de cinéma ou téléfilms produits en 1995 et 2019.

I Valeur européenne de référence pour l'activité cinématographique hors écran

Le chapitre qui suit compare la proportion de cinéastes suisses actives hors écran (réalisation, production, scénario, photographie, montage) avec les données issues de cinq pays européens: Allemagne, Autriche, France, Italie et Suède. Une étude de l'Observatoire européen de l'audiovisuel contient des données tirées de la banque de données LUMIERE sur les films européens produits entre 2015 et 2018. D'après cette étude, la Suisse se situe dans la moyenne européenne en ce qui concerne la proportion de femmes actives dans les métiers de la réalisation et du scénario (voir graphique DA 5 à l'annexe). Le tableau ci-dessous comprend également des données tirées de cette étude concernant les cinq pays sélectionnés. En comparaison avec ces pays de référence, la Suisse est quelque peu en retard sur l'Allemagne, l'Autriche et la Suède tant pour la réalisation que pour le scénario.

D 2.15 Proportion de femmes à la réalisation/au scénario de films européens de fiction par pays de production, 2015-2018

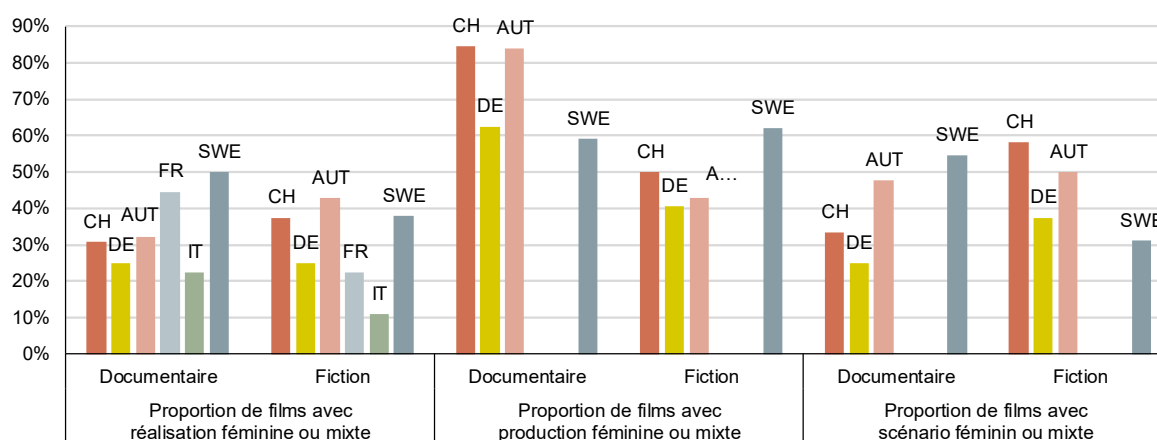


Source: Fontaine, Gilles; Simone, Patrizia (2020), *Female Directors and screenwriters in European film and audiovisual fiction production*. Éd. Observatoire européen de l'audiovisuel.

Ont été analysés les films européens produits entre 2015 et 2018 et projetés dans les cinémas européens entre 2018 et 2019 (banque de données LUMIERE). Pourcentages selon courriel de Patrizia Simone du 9.4.2021.

Effectué par le *European Film Agency Research Network* et l'Observatoire européen de l'audiovisuel (EFARN OBS), un autre *relevé de données concernant le genre* fournit des données sur les proportions de femmes actives à la réalisation, à la production et au scénario ainsi que dans les premiers rôles. Ces données ne proviennent pas de la banque de données cinématographiques européenne LUMIERE, mais ont été mises à disposition directement par les institutions cinématographiques des pays. Elles englobent les films de fiction et documentaires produits dans chaque pays pendant les années de sortie 2015–2019.

D 2.16 Proportion de films réalisés, produits et scénarisés par des femmes ou des équipes mixtes dans une sélection de pays européens (relevé genre EFARN OBS), 2015-2019



Source: Données du relevé concernant le genre de l'ERFAN OBS (*European Film Agency Research Network Meeting*, Observatoire européen de l'audiovisuel) mis à disposition par Patrizia Simone le 9.6.2021; absence partielle de données d'Italie et de France.

Le tableau suivant comprend des données sur la proportion de femmes actives à la production, à la réalisation, au scénario, à la photographie et au montage de productions filmiques financées publiquement; ces données ont pu être recherchées dans des *études et rapports concernant les genres propres à tel ou tel pays*. Il faut donc tenir compte de ce que les chiffres ne sont que modérément comparables entre eux, puisque aussi bien le calcul de la proportion des femmes que les bases de données (type de film pris en compte, période sous revue) varient. Là aussi la Suisse se situe à peu près dans la moyenne. Les proportions de femmes ont tendance à être légèrement supérieures en Suède et en Autriche, encore que la Suisse affiche de loin la plus forte proportion de femmes au montage.

D 2.17 Chiffres-clés par pays concernant la proportion de femmes dans le cinéma professionnel

	Suisse	Allemagne	Autriche	France	Italie	Suède
Sources des données / Période sous revue	OFC 2017-2019 (a) OFS 2012-2018 (b)	FFA 2011-2015 ¹⁵ (a) BVR 2018 ¹⁶ (b)	ÖFI 2019 ¹⁷	CNC 2019 ¹⁸ (a) Fdc 2009-2018 ¹⁹ (b)	DEA 2016 ²⁰	SFI 2015-2019 ²¹
Production	35% de femmes dans les longs métrages (a)	14% de femmes, 28% mixte (a)	21% de femmes dans les films de fiction	45% de femmes (b)	-	52% de femmes dans les films de fiction 53% dans les documentaires
Réalisation	29% de femmes dans les longs métrages (a) 37% dans les courts métrages (b)	23% de femmes, 5% mixte (a) 22% de femmes dans les films de fiction (b)	40% de femmes dans les films de fiction	23% de femmes dans les longs métrages; 39% dans les courts métrages (a)	12% de femmes	39% de femmes dans les films de fiction; 50% dans les documentaires
Scénario	34% de femmes dans les longs métrages (a)	23% de femmes, 16% mixte (a)	47% de femmes dans les films de fiction	27% de femmes (b)	-	28% de femmes dans les films de fiction; 49% dans les documentaires
Photographie	13% de femmes dans les longs métrages (a)	10% de femmes, 5% mixte (a)	20% de femmes dans les films de fiction	28% de femmes (b)	-	-
Montage	53% de femmes dans les longs métrages (a)	33% de femmes, 10% mixte (a)	40% de femmes dans les films de fiction	41% de femmes (b)	-	-

Sources: études spécifiques aux pays, voir notes de bas de page 15 à 21.

OFC = Office fédéral de la culture; FFA = Filmförderungsanstalt [Établissement de l'encouragement du cinéma]; ÖFI = Institut autrichien du cinéma; CNC = Centre national du cinéma; DEA = Femmes et audiovisuel; SFI = Institut suédois du cinéma.

Informations complémentaires concernant les études spécifiques de certains pays

- ¹⁵ Katharina Hochfeld, Karen Genz, Vivien Iffländer, Prof. Dr. Elizabeth Prommer (2017), *GENDER UND FILM: Rahmenbedingungen und Ursachen der Geschlechterverteilung von Filmschaffenden in Schlüsselpositionen in Deutschland*, éd. FFA Filmförderungsanstalt, Berlin. Ont été étudiés 1110 films (films de fiction et documentaires remplissant une soirée) créés de 2011 à 2015.
- ¹⁷ Indications de Birgit Moldaschl, *Diversity & Gender* de l'Institut autrichien du cinéma, courriel du 4.6.2021. Sont pris en compte les films de fiction nationaux et majoritairement autrichiens sortis en salle en 2019. Pas de données sur les documentaires.
- ¹⁸ Mickael Hayne, Philippe Degardin (2014), «La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle», *Études du CNC*, mars 2021, Centre national du cinéma de l'image animée, Paris.

- Commandée par la *Filmförderungsanstalt* (FFA), l'étude de Hochfeld *et al.* (2017) sur le genre montre que le genre des responsables de la production exerce l'influence la plus forte sur la pourvue des postes restants. S'il s'agit d'une productrice plutôt que d'un producteur, il en résulte deux fois plus souvent que le film sera réalisé par une femme. Les productrices réalisent aussi deux fois et demie plus fréquemment que leurs confrères des scénarios écrits par des femmes.
- L'étude sur le genre (2018) commandée par l'Institut autrichien du cinéma²² arrive à une conclusion semblable, mais à propos des postes de réalisation: les films de réalisatrices présentent une proportion nettement supérieure de femmes aux autres postes que ceux de réalisateurs.

2.2.5 Répartition des genres à l'écran

Les statistiques suivantes concernent la répartition des genres devant la caméra, autrement dit dans des premiers rôles de films de fiction et de documentaires.

I Répartition des genres dans les premiers rôles de longs métrages suisses

D'après le relevé de la *Gender Map*, l'attribution d'un «rôle principal» à un personnage s'effectue sur la base du jugement subjectif de la productrice ou du producteur. Dans les films de fiction (n = 73), les femmes tiennent des premiers rôles dans 47% des cas. Il y a eu des premiers rôles non binaires dans 0,5% des cas étudiés. Dans les documentaires sortis à la même période (n = 130), les protagonistes féminins atteignent une proportion de 34%, les protagonistes non binaires de 0,8%.²³

Si l'on examine la répartition des genres par classe d'âge dans les premiers rôles de films de cinéma et parmi les protagonistes de documentaires pour la période 2017–2019, il apparaît le tableau suivant.

¹⁸ Mickael Hayne, Philippe Degardin (2014), «La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle», *Études du CNC*, mars 2021, Centre national du cinéma de l'image animée, Paris.

¹⁹ Indications par courriel du 26.4.2021 de Solenn Touchard-Durmord (coordinatrice d'études, Le Lab: Femmes de Cinéma, Association Révélation Culturelles).

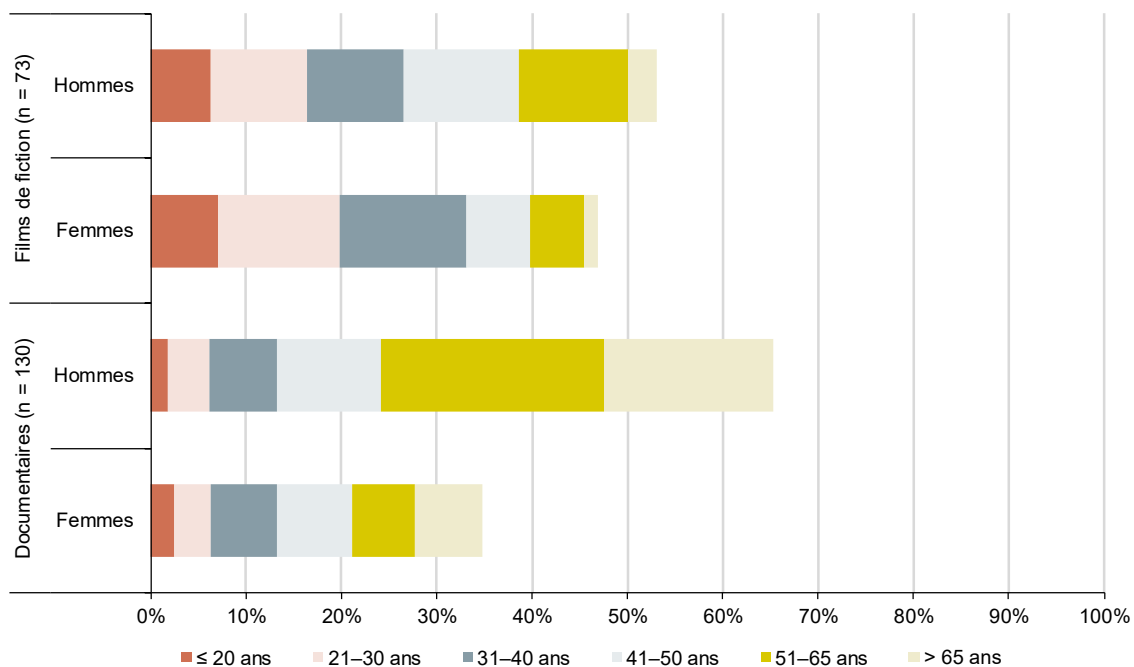
²⁰ Donne e audiovisivo DEA (2016), *GAP&CIAK: I Divari di genere nel lavoro e nell'industria audiovisiva lo stato dell'arte*.

²¹ Institut suédois du cinéma, *Gender Equality report 2019/2020*, voir <https://www.filminstitutet.se/globalassets/2.-fa-kunskap-om-film/analys-och-statistik/publications/other-publications/which-women---gender-equality-report-19-20.pdf>, dernière consultation le 5.5.2021.

²² Iris Zappe-Heller; Birgit Moldaschl, Fränzen Barbara (2018), *Österreichischer Film Gender Report 2012-2016*, commande de l'Institut autrichien du cinéma (ÖFI). Ce rapport relève et analyse la situation des genres dans le cinéma autrichien pour la période allant du 1.1.2012 au 31.12.2016. Ont été étudiés 1882 postes-clés de 100 films.

²³ Voir Skerlak, Jela (2020): *La diversité dans les films suisses de cinéma 2017–2019. Résultats tirés du relevé statistique «Gender Map»*. Voir <https://www.bak.admin.ch/bak/fr/home/creation-culturelle/cinema/encouragement-du-cinema/gender-filmfoerderung.html>; dernière consultation le 28.4.2021.

D 2.18 Structure des âges par genre dans les premiers rôles des films de cinéma, 2017–2019



Source: OFC (2020), *Gender Map*, Berne.

Les taux liés aux films de fiction et aux documentaires totalisent chaque fois 100%.

Alors que les premiers rôles des films de fiction jusqu’à l’âge de 40 ans sont encore tenus majoritairement par des femmes, respectivement que les rôles de protagonistes dans les documentaires échoient autant aux femmes qu’aux hommes, la rupture est frappante à partir de 41 ans, où la proportion de premiers rôles, respectivement de protagonistes masculins, augmente manifestement. Contrairement aux films de fiction, les protagonistes masculins de documentaires sont représentés plus fortement dans presque toutes les classes d’âge.

I Corrélation entre le genre des réalisateurs/trices/scénaristes et celui des protagonistes
 Les données de la *Gender Map* de l’OFC (2017–2019) permettent d’analyser la corrélation entre le genre des réalisateurs/trices, des scénaristes et des premiers rôles. Il n’est pas fait de distinction entre film de fiction et documentaire (n = 203).

D 2.19 Corrélation entre le genre de la réalisation/des scénaristes et la proportion de femmes dans les premiers rôles, 2017–2019

		<i>Proportion de femmes dans les premiers rôles</i>
Proportion de femmes à la réalisation	minoritaire (n = 140 films)	33%
	majoritaire (n = 63 films)	53%
Proportion de femmes au scénario	minoritaire (n = 128 films)	31%
	majoritaire (n = 75 films)	53%

Source: OFC (2020) *Gender Map 2017–2019*, Berne.

Pouvaient être comptés jusqu'à 5 protagonistes par film.

I Valeur européenne de référence pour l'activité cinématographique à l'écran

Sont exposés ci-dessous les chiffres-clés concernant la répartition des genres dans les films de fiction et les documentaires financés publiquement d'une sélection de cinq pays européens, pour autant que les données respectives soient disponibles. Il convient à nouveau de tenir compte de ce que les données ne sont pas entièrement comparables entre elles du fait de la différence des périodes analysées. Il n'y avait pas d'indications pour l'Allemagne, la France et l'Italie.

D 2.20 Chiffres-clés de pays européens concernant la proportion de femmes à l'écran

	<i>Suisse</i>	<i>Autriche</i>	<i>Suède</i>
<i>Source / période analysée</i>	OFC 2017-2019 (a) EFARN OBS 2019 (b) ²⁴	ÖFI 2019 (a) ²⁵ EFARN OBS 2019 (b)	SFI 2013-2017 (a) ²⁶ EFARN OBS 2019 (b)
Premiers rôles dans les films de fiction	47% de femmes (a) 33% de premiers rôles féminins ou mixtes (b)	56% de femmes (a) 57% de premiers rôles féminins ou mixtes (b)	39% de femmes (a) 55% de premiers rôles féminins ou mixtes (b)
Premiers rôles dans les documentaires	34% de femmes (a) 33% de premiers rôles féminins ou mixtes (b)	52% de premiers rôles féminins ou mixtes (b)	-

Sources: études spécifiques aux pays, voir notes de bas de page 24 à 26.

OFC = Office fédéral de la culture; ÖFI = Institut autrichien du cinéma; SFI = Institut suédois du cinéma;

EFARN OBS = *European Film Agencies Research Network* et Observatoire européen de l'audiovisuel.

²⁴ Relevé du *European Film Agencies Research Network* (EFARN) des données 2019 concernant les genres (mis à disposition le 9.6.2021 par Patrizia Simone, de l'Observatoire européen de l'audiovisuel). Les données ont été mises à disposition par les instituts du cinéma et comprennent les films nationaux produits dans chaque pays et classés par année de sorte (2015–2019). Les pourcentages couvrent les films comptant plus de 60% de femmes dans les rôles principaux ou des équipes mixtes (41 à 59% de femmes).

²⁵ Indications de Birgit Moldaschl, *Diversity & Gender* de l'Institut autrichien du cinéma, courriel du 4.6.2021. Sont pris en compte les films de fiction nationaux et majoritairement autrichiens sortis en salle en 2019. Pas de données sur les documentaires.

²⁶ Jenny Wikstrand (2018), «The Money Issue», *Gender Equality Report 2018*, éd. Institut suédois du cinéma.

Informations complémentaires concernant les études spécifiques de certains pays

– L'étude de l'*Institut autrichien du cinéma ÖFI* (Zappe-Heller *et al.*, 2018) attire l'attention sur le fait que les films tournés par des équipes à forte proportion de femmes représentent les personnages tant féminins que masculins de façon plus différenciée que celles à forte proportion d'hommes. Plus la proportion de femmes aux postes-clés étudiés d'un film était faible (hors écran), plus elle l'était également pour les protagonistes – et inversement.

– L'étude de l'*Institut suédois du cinéma SFI* (Jenny Wikstrand, 2018) montre que le genre des premiers rôles correspond souvent à celui des scénaristes. Il existe le même lien entre le genre de la réalisation/production et la proportion de protagonistes femmes. Une proportion supérieure de réalisatrices aboutirait probablement à une augmentation des femmes dans les premiers rôles, raisonne l'étude. Celle-ci conclut en outre que les comédiennes ont une carrière plus courte de six ans en moyenne que les comédiens.

2.2.6 Répartition des genres dans les institutions et entreprises cinématographiques

Le tableau ci-dessous fournit une première vue d'ensemble de la répartition des genres aux postes-clés des institutions et entreprises cinématographiques. Les indications ont été recueillies par l'OFC pour 2020. La répartition des genres s'y présente de façon relativement équilibrée; les femmes sont même légèrement surreprésentées dans les institutions étudiées aux postes à responsabilité technique.

D 2.21 Vue d'ensemble de la répartition des genres aux postes-clés d'institutions/entreprises importantes, 2020

	<i>Présidence, direction, direction d'office / de département / de service</i>		<i>Direction administrative, conseil de fondation / d'administration</i>		<i>Autres positions de cadres (responsabilité technique, etc.)</i>	
	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
Petites institutions ayant conclu une convention de prestations avec l'OFC ²⁷ (<i>Délémont-Hollywood UECS, Castellinaria, Zauberlaterne, E-Media CIIP, Roadmovie, cinémakultur, Cinema Jahrbuch, Cinébulletin, Décadrages</i>)	2	9	8	12	–	–
Grandes institutions ayant conclu une convention de prestations avec l'OFC ²⁸ (<i>Focal, Swiss Films, Cinémathèque suisse</i>)	1	2	8	13	4	3
Institutions d'encouragement (<i>Cinéforum, Fondation zurichoise du cinéma, Verein MEDIA Desk Schweiz, Pour-cent culturel Migros²⁹ ainsi qu'institutions cantonales d'encouragement³⁰ Bâle-Ville, Berne, Soleure, Tessin, St-Gall, Thurgovie, Lucerne</i>)	18	9	12	10	7	3
Office fédéral de la culture OFC ³¹	1	2	–	–	2	–
Total	22 (50%)	22 (50%)	28 (45%)	35 (55%)	13 (68%)	6 (32%)

Sources: données recherchées par l' OFC et complétées par des recherches sur les sites Internet des entreprises, état 2020.

²⁷ Dans l'ensemble, ces dix institutions comptent huit présidents, une présidente et une présidence bicéphale (1 femme, 1 homme). Sur les vingt dirigeant-e-s, douze sont des hommes et huit des femmes.

²⁸ Ces trois institutions sont conduites par deux directeurs et une directrice. Dans l'ensemble, treize sièges des conseils de fondation sont occupés par des hommes et sept par des femmes. La Cinémathèque dispose en tout de trois femmes et deux hommes à des postes de cadres pour le cinéma; le département cinéma est d'ailleurs dirigé par une femme. A *Swiss Films*, les deux postes de cadres du domaine cinéma sont tenus par un homme et une femme..

²⁹ Les deux fondations (*Zürcher Filmstiftung, Cinéforum*) sont présidées chacune par un homme et une femme. Le secrétariat de la *Zürcher Filmstiftung* est féminin et celui de Cinéforum masculin. Dans l'ensemble, les conseils de fondation comptent huit hommes et onze femmes. Cinéforum emploie en outre deux femmes et un homme à des postes de cadres dans le domaine du cinéma. L'association MEDIA Desk Schweiz est présidée par un homme; une femme est membre du comité. Une autre femme dirige MEDIA Desk Schweiz. Le domaine culture du Pour-cent culturel Migros est dirigé par deux femmes (codirection). Une femme assume également la responsabilité technique.

³⁰ Dans les cantons, trois hommes et cinq femmes dirigent des offices. La direction de section dans le domaine du cinéma est féminine dans six cantons. Dans quatre d'entre eux, deux femmes et deux hommes sont chargés de responsabilités techniques dans le domaine du cinéma. Dans le canton de Berne, le domaine spécialisé des commissions culturelles est en outre dirigé par une femme.

³¹ L'OFC est dirigé par une femme, la section Cinéma par homme. La direction du service Encouragement du cinéma est masculine. Les services spécialisés subalternes Culture cinématographique et Exploitation et diversité de l'offre sont conduits par deux femmes.

Les données disponibles concernant la répartition des genres dans les petites et grandes institutions ayant conclu une convention de prestations avec l'OFC, des institutions d'encouragement, ainsi que l'OFC lui-même présentent un bilan à peu près équilibré. Pour les postes subalternes de cadres (responsabilité technique dans le domaine du cinéma, par exemple) les femmes semblent même surreprésentées.

I Répartition des genres à la SRG SSR

Tant la direction opérationnelle (directeur général) que le conseil d'administration sont présidés par un homme. La direction opérationnelle de la SRG SSR se compose en tout de sept hommes et d'une femme (proportion de femmes 13%), le conseil d'administration de trois femmes et six hommes (proportion de femmes 33%). Le directeur du cinéma à la SRG est également un homme. Les unités d'entreprise de la SRG emploient en tout dix-neuf personnes dans les sections cinéma, dont onze hommes et huit femmes (proportion de femmes 42%).³²

Trois hommes et une femme assument la direction des quatre unités d'entreprise SRF, RTS, RSI et RTR. La répartition des genres aux postes de cadres dans le domaine du cinéma se présente de façon assez équilibrée.³³

I Répartition des genres parmi les membres et au comité de l'Académie du cinéma suisse

En 2009, pour les membres de l'Académie du cinéma suisse ayant le droit de vote, 29% étaient des femmes et 71% des hommes. Dix ans après (2019), la proportion de femmes est de 34% et celle d'hommes de 63%. La proportion de femmes a donc pu être relevée au cours des ans. Entre 2010 et 2019, la proportion de femmes au comité de l'Académie a oscillé entre 18 et 27%. Pendant cette période, la présidence a toujours été assumée par un homme.³⁴

I Répartition des genres aux postes principaux des festivals suisses de cinéma

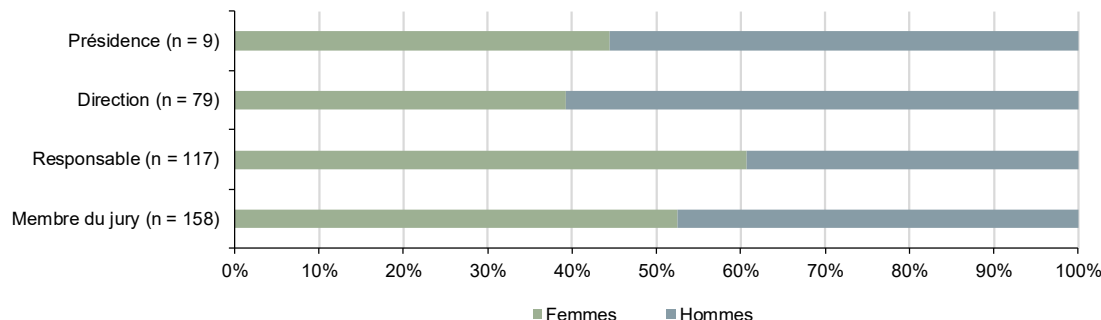
Comme le montre le graphique ci-dessous concernant la répartition des genres aux postes principaux des festivals suisses de cinéma, les femmes sont légèrement surreprésentées dans les jurys (53%) et aux responsabilités techniques (61%). À la présidence, la répartition des genres est presque équilibrée (quatre femmes sur neuf). Les hommes sont en revanche un peu plus représentés à la direction opérationnelle (~60%).

³² Indications de la SRG (2021).

³³ La SRF est dirigée par une femme; la direction opérationnelle compte trois femmes et sept hommes; les postes de cadres du cinéma sont tenus par deux femmes et deux hommes. La RTS est dirigée par un homme; la direction opérationnelle compte quatre hommes et trois femmes, les cadres une femme et un homme. La RSI est dirigée par un homme; la direction opérationnelle compte cinq femmes et six hommes; un homme occupe encore un poste de cadre. La RTR est présidée par un homme; le comité compte deux hommes et deux femmes vertreten (état 2021).

³⁴ Indications de l'Académie du cinéma suisse (2021).

D 2.22 Structure des âges par genre dans les premiers rôles des films de cinéma, 2017–2019



Source: OFC (2021), indications statistiques des organisateurs des Festival international du film d'animation Fantoche, Festival international de films de Fribourg FIFF, Festival international du film de Genève GIFF, Festival de Locarno, Festival international du film fantastique de Neuchâtel NIFFF, Journées de Soleure, Festival international de cinéma Nyon Visions du Réel, *Internationale Kurzfilmtage Winterthur*, *Zurich Film Festival ZFF*.

I Répartition des genres à la direction et à la programmation de cinémas

Les données de l'Association cinématographique suisse (ACS) et de l'OFC ont permis de dépouiller les indications de 246 cinémas concernant la direction et la programmation.

- *Direction opérationnelle*. Ces cinémas emploient 172 femmes et 292 hommes à la direction. Les femmes y sont donc sous-représentées (37%).
- *Programmation*. Y sont employés 144 femmes et 276 hommes. Là aussi la proportion de femmes n'est que de 34%.

I Répartition des genres à la direction opérationnelle des sociétés de distribution suisses

Nous pouvons représenter la répartition des genres dans d'importantes sociétés suisses de distribution³⁵ à l'aide de la liste des membres de *filmdistribution suisse*, établie à fin août 2020. Sept des 23 sociétés étudiées (soit 30%) sont dirigées par des femmes.

2.3 L'égalité des genres dans l'encouragement du cinéma

Les questions qui se posent pour l'analyse quantitative en matière d'encouragement du cinéma sont les suivantes:

- quelle est la proportion de femmes à la réalisation et au scénario dans les requêtes d'institutions suisses d'encouragement?
- quelle est la proportion de femmes dans les projets soutenus par des institutions suisses?
- quelle est la répartition des genres pour les subsides accordés?
- quelle est la répartition des genres dans les commissions spécialisées des institutions d'encouragement?

³⁵ ADOKFilms sàrl, Agora Films sàrl, cineworx GmbH, DCM film Distribution (Schweiz) GmbH, The Walt Disney Company (Switzerland) GmbH, Elite Film AG, Filmcoopi Zürich AG, First Hand Films GmbH, Frenetic Films, Impuls Pictures AG, JMH Distribution SA, MFD Morandini Film Distribution, MovieBiz Films, Pathé Films AG, Praesens Film AG, Sony Pictures Releasing Switzerland GmbH, Stamm-Film AG, trigon-film, Universal Pictures International Switzerland GmbH, Vega Distribution AG, Vinca Film GmbH, Warner Bros, Entertainment Switzerland GmbH, Xenix Filmdistribution GmbH.

Principaux constats de l'analyse quantitative en matière d'encouragement du cinéma

- Pour la période 2015–2019, les *inégalités frappant les femmes* dans l'encouragement suisse du cinéma constatées par la première étude suisse de genre de Focal, Cinésuisse et ARF/FDS (2015) *ont disparu* (moyenne de toutes les institutions d'encouragement). Toutes institutions suisses d'encouragement confondues, la proportion de femmes dans les demandes acceptées et les subsides accordés est aussi élevée, voire encore plus élevée qu'au dépôt des requêtes. Il en va de même pour la phase de production (d'après le genre de la réalisation) et celle du développement de projet/scénario (d'après le genre de l'auteur/autrice).
- À la phase de *production*, 31% des requêtes présentent une équipe de réalisation entièrement féminine pendant la période 2015–2019. Pour ce qui est des demandes acceptées, la proportion de femmes à la réalisation est de 35% et de 31% pour les subsides accordés. Elle est en outre supérieure pour l'encouragement de courts métrages que pour celui de longs métrages (voir les statistiques à la section 2.3.1).
- À la phase *développement de projet/scénario*, 33% de toutes les requêtes présentent une équipe de scénaristes entièrement féminine. Pour ce qui est des demandes acceptées et des subsides accordés, la proportion de femmes est chaque fois de 34% (voir les statistiques à la section 2.3.1).
- En matière de coproductions dans le cadre du Pacte de l'Audiovisuel de la SRG SSR, la proportion de femmes à la réalisation est de 41% dans les requêtes 2019. Dans les demandes acceptées, elle est de 45%, alors que 46% des subsides accordés vont à des coproductions de réalisatrices (voir les statistiques à la section 2.3.2).
- La proportion de femmes dans les *commissions spécialisées* des institutions suisses d'encouragement varie fortement d'une institution à l'autre. À l'OFC, les spécialistes constituent exactement la moitié (50%) de tous les membres pour la période 2015–2019 (voir les statistiques à la section 2.3.3).

2.3.1 Répartition des genres dans l'encouragement du cinéma en Suisse

Digression sur l'état des données dans l'encouragement du cinéma et le calcul de la proportion des femmes.

Pour les statistiques des requêtes et des demandes acceptées, nous avons pu utiliser les données des institutions d'encouragement suivantes: Cinéforum, Solothurner Filmförderung, Zürcher Filmstiftung, soutiens du canton du Tessin, Zentralschweizer Filmförderung, Thurgauer Filmförderung, Filmförderungen de l'Office de la culture du canton de Saint-Gall, Basler Filmförderung (comité Film und Medienkunst et fonds Swisslos), Pro cinéma Berne. Ont été étudiés des courts et longs métrages ainsi que des documentaires, films de fiction et films d'animation. À cause de la qualité insuffisante des données, certaines institutions d'encouragement n'ont pas été prises en compte.³⁶ Ont en outre été exclus des instruments de soutien spécifiques à telle ou telle institution et non comparables entre eux (par exemple dans le domaine de l'aide à la distribution). On trouvera à l'annexe A 2 (tableau DA 20) une liste des institutions et des instruments de soutien respectifs pris en compte pour les analyses qui suivent.

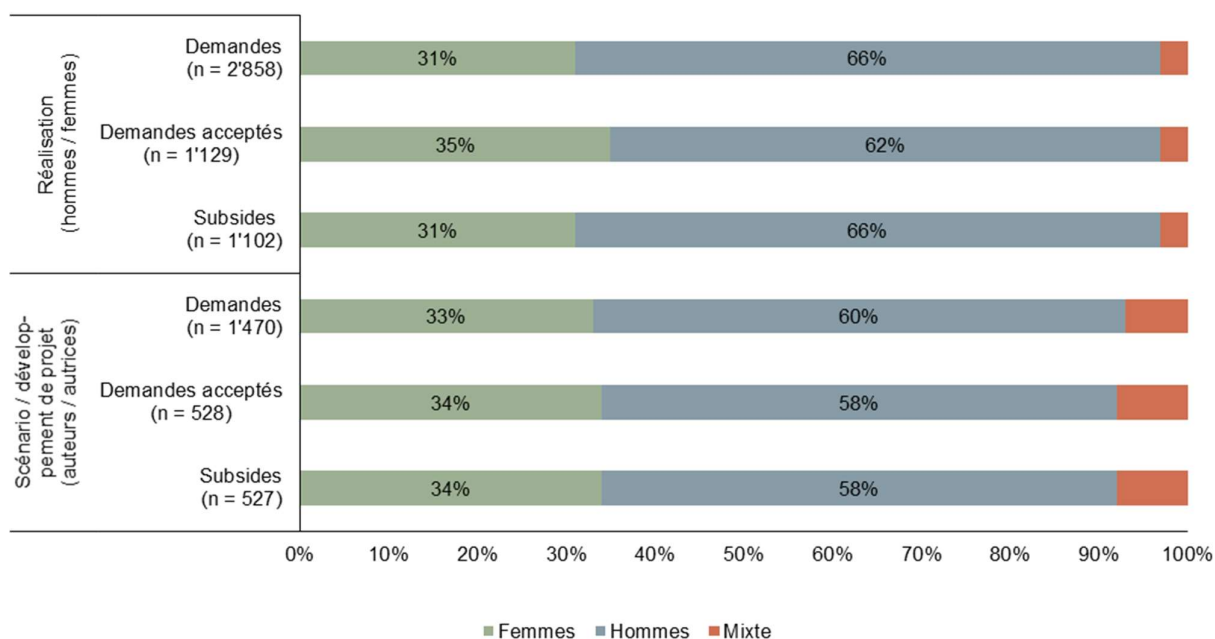
³⁶ Il s'agit en particulier du Pour-cent culturel Migros et, dans le domaine développement de projet (indications de scénario), de Bâle (comité *Film und Medienkunst* et fonds *Swisslos*) et de *Pro cinéma Berne*.

Les requêtes citant au moins une réalisatrice et un réalisateur, resp. au moins une autrice et un auteur, ont été qualifiées de mixtes. Cela signifie qu'une requête ou un projet a été qualifié de féminin ou de masculin si l'équipe ne comptait que des femmes resp. que des hommes.

I Vue d'ensemble de la répartition des genres dans l'encouragement du cinéma

Le graphique ci-dessous montre le rapport des genres dans les requêtes, demandes acceptées et subsides traités par les institutions d'encouragement mentionnées plus haut. Ont été pris en compte le genre de l'auteur/autrice pour les instruments de soutien «développement de projet» et «scénario», ainsi que le genre de la réalisation pour l'aide à la réalisation (pour la liste des instruments de soutien pris en compte par chaque institution, voir tableau DA 20 à l'annexe).

D 2.23 Répartition des genres dans les requêtes, demandes acceptées et subsides de toutes les institutions suisses d'encouragement, 2015–2019



Source: OFC (2020), requêtes de différentes institutions suisses d'encouragement au cinéma.

Les instruments de soutien pris en compte sont l'aide à la réalisation (réalisation) et développement de projet/scénario (auteurs/trices) des institutions d'encouragement suivantes: Fondation zurichoise du cinéma, *Basler Filmförderung* (comité *Film- und Medienkunst* et fonds *Swisslos*), *Solothurner Filmförderung*, Cinéforum, Office fédéral de la culture, *Zentralschweizer Filmförderung*, *Filmförderung St. Gallen*, *Pro cinéma Berne*, *Thurgauer Filmförderung*, soutiens du canton du Tessin; voir aussi tableau DA 20.

L'étude sur le genre de l'ARF/FDS, Cinésuisse et Focal (2015) concluait encore que les femmes étaient défavorisées dans l'encouragement du cinéma, vu que la part de cet encouragement allouée aux projets de femmes diminuait constamment, qu'il s'agisse des requêtes (31%), des demandes acceptées (28%) ou du montant des subsides (22%). Ces inégalités frappant les femmes ne peuvent plus être constatées dans le récent dépouillement des données 2015–2019. Il ressort nettement du graphique ci-dessus que, pour les demandes acceptées et les subsides accordés, la proportion de femmes est au moins équivalente, voire supérieure, à celle des requêtes déposées, et ce aussi bien à la phase réalisation qu'au développement de projet/scénario. On notera que les données présentes ne sont comparables que de façon restreinte avec les statistiques de l'étude sur

le genre de l'ARF/FDS, CinéSuisse et Focal (2015), qui prenait partiellement en compte d'autres institutions d'encouragement, instruments et/ou phases de soutien.

Pour la période 2015–2019, l'OFC atteint l'objectif fixé dans le régime d'encouragement 2016–2020 pour l'encouragement du cinéma suisse, à savoir que le taux des projets soutenus de femmes et d'hommes soit équilibré par rapport à celui des requêtes déposées.

Les sections qui suivent se penchent en détail d'abord sur la répartition des genres en matière d'aide à la réalisation, puis sur celle liée au développement de projets/scénarios. Les statistiques par institution d'encouragement figurent à l'annexe (voir graphiques DA 6 à DA 11).

I Répartition des genres dans l'aide à la réalisation (d'après le genre de la réalisation)

Comme il ressort du graphique D 2.23, sur un total de 2858 requêtes déposées entre 2015 et 2019, 31% émanaient de réalisatrices (n = 890); pour les demandes acceptées, 35% répondaient à des requêtes de réalisatrices (n = 390). Le montant total des requêtes exploitables en matière d'aide à la réalisation s'élève à 144 millions de francs de subsides³⁷ pour la période 2015–2019, dont 31% pour des réalisatrices.

La proportion de réalisatrices varie fortement d'une *institution d'encouragement* à l'autre. Pour les requêtes déposées, elle oscille entre 17 et 33%, l'OFC (31%) se situant dans la moyenne générale (voir graphique DA 6 à l'annexe). Si l'on compare la proportion de femmes ayant déposé des requêtes à celle ayant vu leurs demandes acceptées, on constate que la proportion de réalisatrices ayant vu leurs demandes acceptées est légèrement supérieure dans presque toutes les institutions (4% de plus que pour les requêtes). À l'OFC, la proportion de femmes ayant vu leurs demandes acceptées est de 33% (voir graphique DA 7 à l'annexe). Pour les subsides, elle oscille entre 14 et 52% selon l'institution. À l'OFC, la proportion de réalisatrices s'étant vu accorder des subsides est de 31% – et donc de nouveau dans la moyenne générale de toutes les institutions d'encouragement (voir graphique DA 8 à l'annexe).

Si l'on dépouille la proportion de femmes par *type de film* (n = 2846 requêtes indiquant le type de film et le genre de la réalisation), il se dessine le tableau suivant: la plus forte proportion de requêtes de réalisatrices se situe dans les films d'animation (35%), alors qu'elle est de 31% pour les documentaires et de 29% pour les films de fiction. Les mêmes proportions se retrouvent du côté des demandes acceptées et des subsides accordés.³⁸

Si l'on dépouille les requêtes en distinguant les *courts métrages* des *longs métrages* (n = 1901), il appert que la proportion de réalisatrices déposant des requêtes pour des courts métrages (39%) est supérieure à celle de réalisatrices projetant des longs métrages

³⁷ Sont additionnés ici les instruments de soutien suivants: film de diplôme, réalisation (y compris postfinancement, encouragement sélectif et subsides), postproduction (y compris encouragement sélectif), production (y compris subsides et requêtes), contributions à des projets, réalisation de films pour les écoles, encouragement sélectif et contributions à la création d'œuvres.

³⁸ Dans les demandes acceptées (n = 1025), la proportion de femmes dans le domaine de l'animation (45%) est nettement supérieure à celle dans les domaines du documentaire (31%) et de la fiction (35%). Pour les subsides aussi, la proportion de réalisatrices de films d'animation est légèrement supérieure (33%) à celle de documentaires (28%) et de films de fiction (31%).

(26%).³⁹ Pour les demandes acceptées et les subsides, il apparaît également une proportion nettement supérieure de femmes dans les courts métrages que dans les longs métrages.⁴⁰

I Répartition des genres dans l'encouragement du développement de projet/scénario (d'après le genre des auteurs/autrices)

33% des requêtes portant sur le développement de projet/scénario (n = 481) émanent d'autrices et 7% (n = 108) de collectifs mixtes.⁴¹ Comme il ressort du graphique D 2.23, les chiffres concernant les demandes acceptées et les subsides accordés (34% d'autrices et 8% de collectifs mixtes) correspondent assez exactement à la répartition des genres pour les requêtes déposées.

Selon l'institution d'encouragement, la proportion de femmes oscille fortement – entre 14 et 43% pour les requêtes, par exemple. L'OFC (37%) se situe ici au-dessus de la moyenne générale de 33% (voir graphique DA 9 à l'annexe). Sur les 169 projets soutenus par l'OFC, 44% des scénarios ou des développements de projet sont dus à des femmes – proportion nettement supérieure à celle des requêtes déposées (voir graphique DA 10 à l'annexe). Le même tableau se présente pour les subsides, où la proportion d'autrices est de 42% à l'OFC (voir graphique DA 11 à l'annexe).

Si l'on dépouille la proportion de femmes dans les requêtes par *type de film* (n = 1456), il appert qu'elle est chaque fois de 33% pour les documentaires et les films de fiction, alors que seules 17% d'autrices sont engagées pour des films d'animation. Pour les demandes acceptées aussi, la proportion de femmes est plus forte dans les documentaires et les films de fiction que dans les films d'animation.⁴²

Si l'on dépouille les données disponibles en distinguant les requêtes pour des *courts métrages* de celles pour des *longs métrages* (n = 784), la proportion de femmes scénaristes est la même pour les courts et les longs métrages (29%). En matière de demandes acceptées et de subsides, elle est plus basse pour les courts métrages que pour les longs.⁴³

³⁹ On notera ici que nous ne pouvons pas différencier les requêtes déposées auprès de l'OFC d'après la longueur des films. Les valeurs reprises ici ne concernent donc que les institutions d'encouragement suivantes: *Berner Filmförderung, Zürcher Filmstiftung*, soutiens du canton du Tessin, Cinéforum, *Zentralschweizer Filmförderung, Thurgauer Filmförderung, Solothurner Filmförderung, Filmförderung St. Gallen*.

⁴⁰ Pour les demandes acceptées (n = 814, OFC non compris), il se présente une proportion supérieure de réalisatrices dans les courts métrages soutenus (48%) que dans les longs métrages (30%). Pour les subsides (n = 788, OFC non compris), la proportion de réalisatrices est de 46% pour les courts métrages et de 28% pour les longs métrages.

⁴¹ Nous avons combiné ici les indications concernant le scénario et le nombre de requêtes déposées pour des longs métrages de fiction ainsi que pour le développement de projets de longs documentaires.

⁴² Pour les demandes acceptées (n = 527, OFC non compris), la proportion la plus élevée d'autrices concerne les documentaires (35%, contre 24% pour les films d'animation et 33% pour ceux de fiction). Pour les subsides, la proportion d'autrices dans le domaine de l'animation (17%, pour 346 000 francs de subsides et 25 films avec indication de subside) est plus faible que dans les documentaires (35%, pour 5 millions de francs et 222 films avec indication de subside) ou dans les fictions (34%, pour 8 millions de francs et 272 films avec indication de subside).

⁴³ Pour les demandes acceptées (n = 333, OFC non compris), les autrices de courts métrages soutenus sont moins nombreuses (23%) que celles de longs métrages (29%). Pour les subsides, 19% vont aux courts métrages d'autrices pour 615 000 francs et 35 films avec

I Corrélation entre le genre de la réalisation, les tailles de budget et le type de film

Le lien entre le genre de la réalisation, les tailles de budget et le type des films a été analysé sur la base des données de la *Gender Map* de l'OFC pour 2017–2019 et des 203 films de fiction et documentaires (longs métrages) qu'elle contenait. Lors de l'analyse, il a été distingué entre les cas où la proportion de réalisatrices était inférieure à 50% (majorité de réalisateurs) et ceux où elle était égale ou supérieure à 50% (majorité de réalisatrices). Les coûts de production indiqués dans les requêtes ont été ensuite totalisés, puis divisés par le nombre de films. Le tableau ci-dessous donne une vue d'ensemble de ces calculs.

D 2.24 Coûts de production selon le genre de la réalisation et le type de film, 2017–2019

	Majorité de réalisateurs	Majorité de réalisatrices
Films de fiction	51 films moyenne: 2,6 millions de francs médiane: 2,5 millions de francs	22 films moyenne: 2,8 millions de francs médiane: 2,3 millions de francs
Documentaires	89 films moyenne: 495 000 francs médiane: 439 000 francs	41 films moyenne: 513 000 francs médiane: 384 000 francs

Source: OFC (2020), *Gender Map* 2017–2019, Berne

Selon les données de la *Gender Map* de l'OFC, les longs métrages à proportion égale ou majoritaire de réalisatrices ont des coûts moyens de productions légèrement supérieurs. Les films de fiction réalisés coûtent en moyenne 200 000 francs de plus, les documentaires 18 000 francs de plus. Pour les documentaires comme pour les films de fiction réalisés majoritairement par des femmes, la médiane est cependant inférieure aux films de réalisateurs. Les coûts de production supérieurs s'expliquent donc par des écarts exceptionnels (films isolés coûteux).

Si l'on analyse les requêtes reçues par les différentes institutions d'encouragement suisses (nombre total = 2942) et les budgets indiqués, le tableau change. Pour les films de réalisatrices, le budget prévu est en moyenne inférieur à celui des films de réalisateurs, et il est moins demandé – et donc accordé – de subsides. Ce constat vaut pour tous les types de films (films de fiction/documentaires/films d'animation) et aussi bien pour les courts que pour les longs métrages (voir graphique DA 12 à l'annexe).

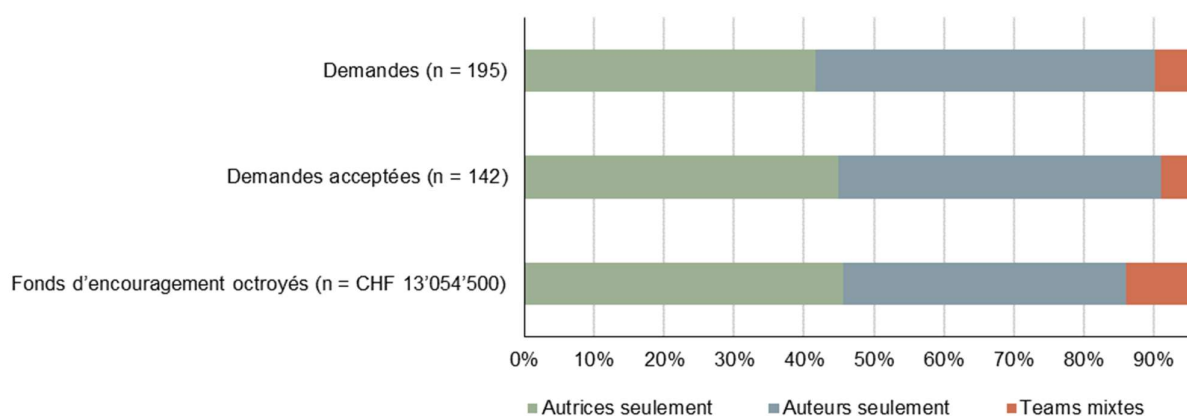
2.3.2 Répartition des genres dans les coproductions réalisées dans le cadre du Pacte de l'Audiovisuel

Il a encore été possible de dépouiller des indications des *unités d'entreprise de la SRG SSR* concernant des requêtes de réalisation de films de cinéma coproduits dans le cadre du Pacte de l'Audiovisuel. Nous nous bornons ici à l'année 2019, car ce n'est que pour cette année que l'on dispose de données complètes concernant la décision de soutien et les montants pour toutes les unités d'entreprise de la SRG SSR.⁴⁴ Comme il ressort du graphique ci-dessous, la répartition des genres en matière de réalisation est plus équilibrée que dans les institutions suisses d'encouragement du cinéma – et ce aussi bien pour les requêtes et demandes acceptées que pour les subsides accordés.

indication de subside; pour les longs métrages, la proportion de femmes est de 30% pour 7,5 millions de francs et 297 films avec indication de subside.

⁴⁴ Pour 2019, cinq indications de soutien accordé dans le cadre du Pacte de l'Audiovisuel concernent des développements de projets. Etant donné ce petit nombre, elles n'ont pas été prises en compte dans le présent rapport.

D 2.25 Répartition des genres de la réalisation (requêtes, demandes acceptées et subsides pour films de cinéma réalisés dans le cadre du Pacte de l'Audiovisuel), 2019



Source: SRG SSR (2020), requêtes Pacte de l'Audiovisuel, engagements pour tous les types de films 2019, sans les requêtes pour développement de projet (n = 5).

Sur un total de 195 requêtes, 41% émanaient de réalisatrices (n = 81), 49% de réalisateurs (n = 95) et 10% d'équipes mixtes (n = 19). Pour les demandes acceptées, la proportion de réalisatrices est de 45% (n = 65), pour les subsides accordés de 46%.

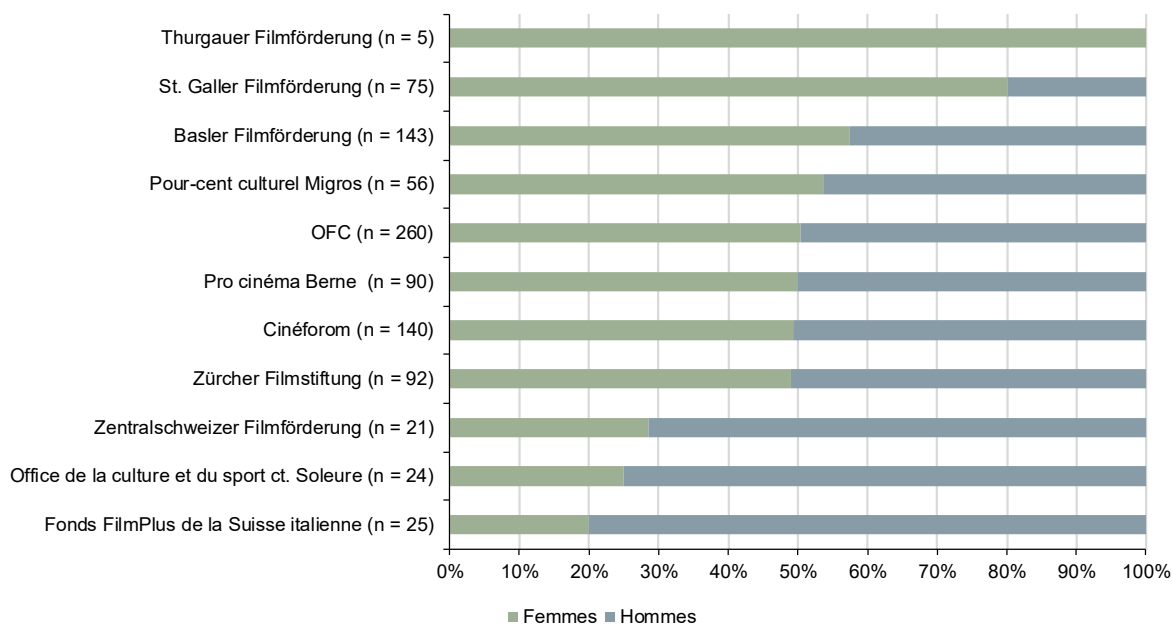
Les données des films coproduits en 2019 par la SRG SSR dans le cadre du Pacte de l'Audiovisuel comprenaient cinq requêtes de soutien pour des développements de projet. Trois ont été soutenues (montant total des subsides: 70 000 francs). Ces trois requêtes émanaient d'autrices.

2.3.3 Répartition des genres et des âges dans les commissions spécialisées

Il a été possible d'examiner les données de onze commissions d'encouragement différentes.⁴⁵ Les sièges occupés par des femmes et des hommes entre 2015 et 2019 ont été additionnés. Il se peut que donc que certaines personnes aient été comptées plusieurs fois.

⁴⁵ Basler Filmförderung, Berner Filmförderung, Cinéforum, Office de la culture et du sport du canton de Soleure, St. Galler Filmförderung, Thurgauer Filmförderung, Fondo FilmPlus della Svizzera Italiana, Zentralschweizer Filmförderung, Fondation zurichoise pour le cinéma, Pour-cent culturel Migros et commissions spécialisées de l'OFC.

D 2.26 Répartition des genres dans les commissions spécialisées, 2015–2019

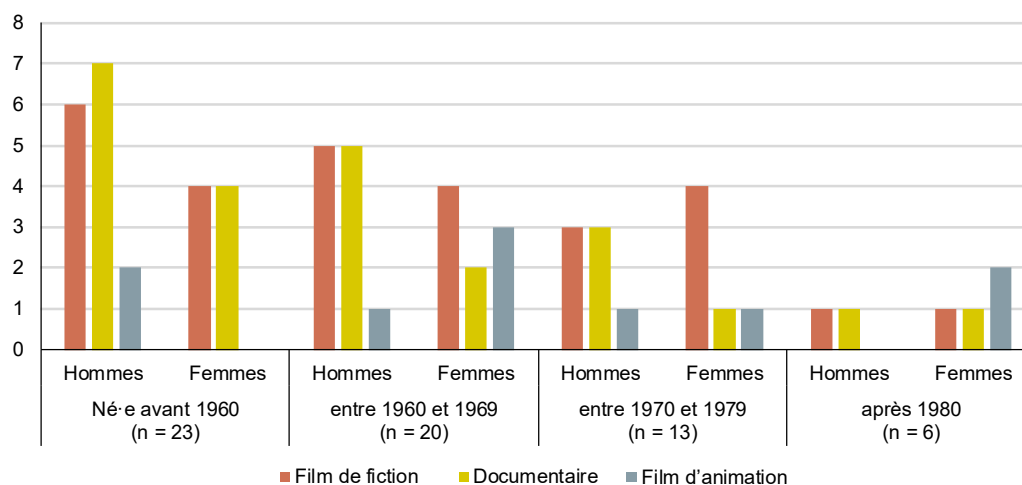


Source: OFC (2020), composition des commissions des institutions.

Comme il ressort du graphique ci-dessus, la proportion de femmes varie fortement d'une institution d'encouragement à l'autre. Elle va de 100% (*Thurgauer Filmförderung*) à 20% (*Fondo FilmPlus della Svizzera Italiana*). À l'OFC, elle est exactement de 50%.

Pour les commissions spécialisées de l'OFC, il a été possible de dépouiller la structure des âges des membres. Nous avons distingué les domaines film de fiction, documentaire et film d'animation. Le graphique ci-dessous montre la répartition des membres des commissions par décennie de naissance (2015–2019). Pour les films de fiction, la proportion de femmes est de 46%, toutes volées confondues, pour les documentaires de 33%, et pour les films d'animation de 60%. Il en ressort en outre que la jeune génération est plutôt mal représentée (seules 6 personnes nées après 1980, contre 43 nées avant 1960).

D 2.27 Répartition des genres par classe d'âge dans les commissions spécialisées de l'OFC, 2015–2019



Source: OFC (2020), structure des âges des commissions d'encouragement, Berne.

2.3.4 Valeur européenne de référence en matière d'encouragement du cinéma

Suivent ci-dessous les chiffres-clés concernant la répartition des genres dans l'encouragement national du cinéma (aide à la réalisation) d'une sélection de cinq pays européens – pour autant que les données fussent disponibles. On notera que les données ne sont que modérément comparables du fait de la différence des bases de données et des périodes analysées.

D 2.28 Chiffres-clés de pays européens concernant la proportion de femmes dans l'encouragement du cinéma (aide à la réalisation)

:	Suisse	Allemagne	Autriche	France	Italie
Sources et période analysée	OFC 2015-2019	FFA 2019 (a) ⁴⁶ BVR 2018 (b) ⁴⁷	ÖFI 2017-2019 ⁴⁸	CNC 2019 ⁴⁹	DEA 2016 ⁵⁰
Proportion de réalisatrices dans les demandes de soutien	31%	22% (a)	29%	40%	-
Proportion de projets soutenus de réalisatrices (demandes acceptées)	35%	25% (a)	33%	40%	-
Proportion de projets de réalisatrices ayant bénéficié de subsides	31%	En 2018, 8,9% de tous les soutiens fédéraux sont allés à des films de réalisatrices; en 2017, ce taux était encore de 23% (b)	29%	-	12%

Sources: études spécifiques aux pays, voir notes de bas de page 46 à 50.

2.4 L'égalité des genres dans le succès et l'exploitation des films

Les questions qui se posent à propos du succès et de l'exploitation des films sont les suivantes:

- quelle est la répartition des genres dans l'exploitation en festival (invitations et distinctions), l'exploitation en salle (billets d'entrée) et l'exploitation télévisuelle (cases de diffusion, taux d'audience)?
- quelle est la répartition des genres parmi les nominé·e·s et les lauréat·e·s du Prix suisse du cinéma?

Pour l'exploitation en VoD, on manque encore de données systématiques, raison pour laquelle ce domaine n'a pas été étudié.

⁴⁶ Répartition des genres pour les aides à la production de la FFA, voir <https://www.ffa.de/fokus-gender-1.html?highlight=gender>; dernière consultation le 5.5.2021.

⁴⁷ Prommer, Elizabeth; Schoeller Bouju, Bettina (2020), *Sechster Regie-Diversitätsbericht des Bundesverbandes Regie e.V. (BVR) für das Jahr 2018*, mandat du Bundesverband Regie e.V., Berlin. Sont étudiés 103 films de cinéma à majorité budgétaire allemande.

⁴⁸ Indications de Birgit Moldaschl, Diversity&Gender, de l'Institut autrichien du cinéma (ÖFI), courriel du 4.6.2021. Sont pris en compte les projets cinématographiques soutenus (film de fiction/documentaire/film d'animation) ayant reçu un octroi ou un refus de 2017 à 2019. Les données étaient dépouillées selon que la réalisation était entièrement due à des femmes, à des hommes ou à des équipes mixtes. Comprend les demandes acceptées de toutes les institutions d'encouragement autrichiennes, mais les seuls refus de l'ÖFI.

⁴⁹ Mickael Hayne, Philippe Degardin (2014), «La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle», *Études du CNC*, mars 2021, Centre national du cinéma de l'image animée, Paris

⁵⁰ Donne e audiovisivo DEA (2016): GAP&CIA, *I Divari di genere nel lavoro e nell'industria audiovisiva lo stato dell'arte*.

Principaux constats dans le domaine de l'exploitation et du succès des films

- *Exploitation en festival.* Les films suisses à majorité ou participation égale de réalisatrices constituent 37% des films invités à des festivals nationaux et internationaux de cinéma (2012–2019). Cette proportion est de 39% pour les distinctions obtenues dans des festivals nationaux et internationaux. À ne considérer que les festivals suisses, la proportion de femmes dans les distinctions décernées à des films suisses est nettement supérieure: 45% des courts et longs métrages primés à des festivals suisses de cinéma sont dus à des réalisatrices ou à des équipes de réalisation paritaires; ce taux est même de 52% pour les longs métrages. Si l'on songe que seuls 30% des longs métrages suisses sont tournés par des réalisatrices (voir graphique D 2.8), c'est là un taux très élevé. Le dépouillement des données montre en outre que si une réalisatrice reçoit en moyenne moins d'invitations à des festivals que ses confrères, elle est primée tout aussi fréquemment (voir section 2.4.1).
- *Exploitation en salle.* De 2015 à 2019, les films suisses de réalisatrices n'ont réalisé que 20% de tous les billets d'entrée, encore que 27% des films sortis en salle pendant cette période soient dus à des femmes. Sur les 57 films suisses de cinéma ayant réalisé plus de 50 000 entrées depuis 2003, seuls 9 (16%) étaient dus à des réalisatrices. Les statistiques montrent en revanche aussi que les films à protagonistes féminines sont projetés en salle en moyenne plus fréquemment et génèrent aussi plus d'entrées que ceux à protagonistes majoritairement masculins. On notera cependant toujours que les valeurs moyennes sont biaisées chaque fois par quelques films à grand succès et de fortes ventes de billets (voir section 2.4.2).
- *Exploitation télévisuelle.* Les analyses des cases de diffusion de la SRG SSR pour la période 2017–2019 montrent que les longs métrages suisses de réalisateurs génèrent en moyenne des taux d'audience et parts de marché supérieurs à ceux de réalisatrices ou d'équipes de réalisation mixtes. Il convient de noter ici que l'heure de diffusion exerce une grande influence sur les taux d'audience. Une exception est constituée par les courts métrages et les documentaires de réalisatrices, qui obtiennent en moyenne des taux d'audience semblables, voire meilleurs (voir section 2.4.3).
- *Prix suisse du cinéma.* Depuis 1998, toutes catégories de prix confondues, les femmes constituent 27% de tous les nominé·e·s, proportion qui n'a guère changé ces quatre dernières années (2015–2019). Parmi les lauréat·e·s, la proportion de femmes (35%) est légèrement supérieure, et si l'on ne considère que les quatre dernières années (2015–2019), elle est même de 38% (voir section 2.4.4).

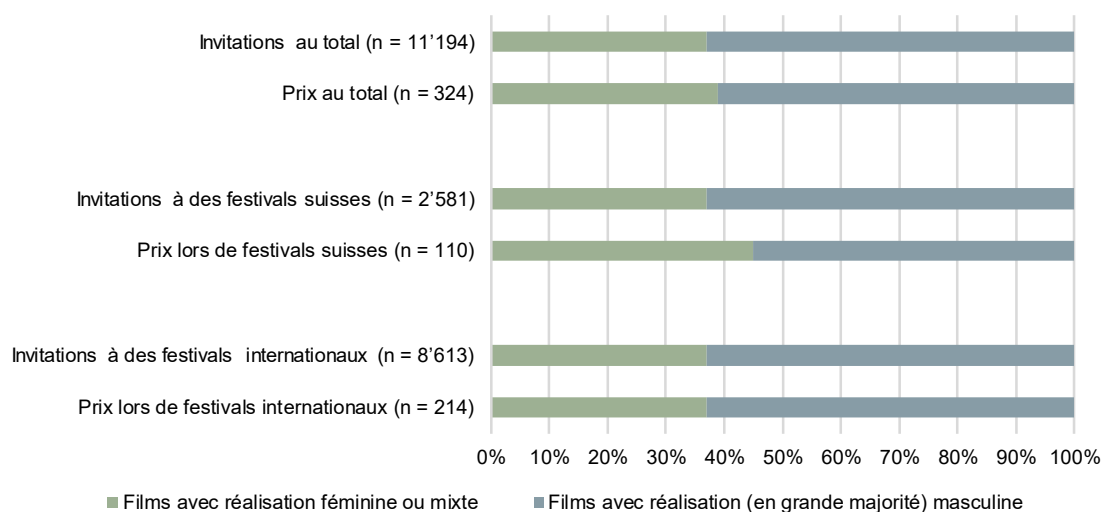
2.4.1 Répartition des genres dans l'exploitation en festival

Suivent des statistiques concernant la répartition des genres lors de l'exploitation en festival.

I Invitation et distinctions à des festivals nationaux et internationaux

Grâce aux données de *Swiss Films*, il a été possible d'identifier 11 194 invitations reçues et 325 distinctions décernées lors de festivals entre 2012 et 2019 pour des films produits principalement en Suisse. Le graphique ci-dessous présente une vue d'ensemble de la proportion de réalisatrices dans les invitations et distinctions décernées lors de festivals nationaux et internationaux.

D 2.29 Invitations et distinctions remises à des festivals nationaux et internationaux d'après le genre de la réalisation, 2012–2019



Source: données de *Swiss Films*, 2012–2019.

Là où plusieurs réalisateurs/trices étaient mentionné·e·s, les cinq premières personnes ont été prises en compte dans l'analyse.

Pour ce qui est des *invitations*, la proportion de films réalisés majoritairement par des femmes ou des équipes paritaires est de 37% (n = 4136); les 63% restants (n = 7058) sont le fait de réalisateurs. Ce constat vaut pour les festivals aussi bien nationaux qu'internationaux.

Pour les *distinctions*, la proportion de femmes est chaque fois supérieure à celle des invitations. Au total, 39% des films primés ont été réalisés majoritairement par des femmes ou des équipes paritaires (n = 128); les 61% restants (n = 197) sont le fait de réalisateurs. Toujours en matière de distinctions, la proportion de femmes est nettement supérieure dans les festivals nationaux (45%). Cela signifie que, dans les festivals suisses et par rapport aux invitations, les films réalisés par des femmes ou des équipes paritaires sont plus fréquemment primés que ceux de réalisateurs.

Si l'on distingue les *courts métrages* des *longs métrages*, il se dessine le tableau suivant en matière d'invitations et de distinctions:

- Sur les 11 940 invitations reçues, 7669 concernaient des courts métrages. Quelque 40% de ces derniers avaient été réalisés majoritairement par des femmes ou des équipes paritaires (n = 3065); le taux de 40% vaut pour les festivals aussi bien nationaux qu'internationaux. Pour les longs métrages (n = 3525 invitations), la proportion de films réalisés par des femmes ou des équipes paritaires est plus basse que pour les courts métrages: dans l'ensemble, seules 30% des invitations sont allées à des longs métrages réalisés par des femmes ou des équipes paritaires (n = 1071); pour les festivals nationaux, ce taux n'est même que de 29% (n = 272).
- Sur les 325 distinctions reçues, 188 concernaient des courts métrages. Au total, la proportion de films réalisés par des femmes ou des équipes paritaires est de 37% pour les courts métrages primés, la répartition des genres étant encore plus équilibrée dans les festivals nationaux (39% de films réalisés par des femmes ou des équipes paritaires). Sur un total de 132 longs métrages primés, 40% ont été réalisés par des

femmes ou des équipes paritaires. Dans les festivals suisses, les longs métrages réalisés par des femmes ou des équipes paritaires constituent même 52% des films primés.

I Invitations et distinctions par réalisateur/trice

Nous avons aussi calculé le nombre moyen d'invitations reçues par réalisateur/trice. Notre jeu de données comptait 2260 réalisateurs/trices pour un total de 12 894 invitations.⁵¹ Sur les 1130 réalisateurs/trices de films suisses invité·e·s à des festivals suisses de cinéma, 712 étaient des réalisateurs (63%), 418 des réalisatrices (36%). Le rapport est pratiquement le même pour les invitations à des festivals étrangers. Une réalisatrice est invitée en moyenne à 0,2–0,5 festival de moins qu'un confrère masculin moyen (voir graphique DA 14 à l'annexe).

La question se pose de savoir si ce rapport s'observe aussi pour les distinctions décernées lors de festivals. Sur les 254 réalisateurs/trices ayant reçu une distinction entre 2012 et 2019, 159 étaient des réalisateurs (63%), 95 des réalisatrices (37%).⁵² Cette répartition des genres est la même dans les festivals aussi bien nationaux qu'internationaux. Bien que dans l'ensemble davantage de réalisateurs soient primés, réalisatrices et réalisateurs reçoivent en moyenne chaque fois le même nombre de distinctions, à savoir 1,4 par personne.⁵³ L'on peut donc constater que les femmes reçoivent en moyenne un peu moins d'invitations par personne à des festivals que les hommes, mais qu'elles sont tout aussi fréquemment primées, en moyenne et par personne.

Sur la base des données disponibles (*Gender Map* et *Swiss Films* 2017–2019), il n'a pas été possible d'établir de lien entre les coûts de production des films et le succès en (voir graphique DA 15 à l'annexe).

I Corrélation entre le genre des protagonistes et le succès des films en festival

À l'aide des données de la *Gender Map* de l'OFC pour la période 2017–2019, nous avons examiné si le genre des protagonistes pourrait avoir une influence sur le succès en festival. Nous distinguons ici les films où les protagonistes masculins sont majoritaires, ceux où figurent autant d'hommes que de femmes, et ceux où les protagonistes féminines sont majoritaires (voir graphique DA 16 à l'annexe). Le dépouillement montre que les films à sous-représentation féminine sont invités relativement moins souvent à des festivals que ceux à représentation égale ou majoritairement féminine dans les premiers rôles. Cette différence ne s'observe toutefois pas pour les distinctions.

I Influence du genre des postes principaux sur la sélection des films présentés en festival

Nous avons comparé à cet effet les postes principaux de neuf festivals suisses et les films invités.⁵⁴ Notre analyse ne porte que sur l'année 2019. Les neuf festivals affichent une proportion moyenne de femmes de 54% à des postes directeurs, mais seuls 38% des films invités ont été réalisés majoritairement par des femmes ou des équipes paritaires. L'on

⁵¹ Au cas où il y avait plusieurs réalisateurs/trices par film, nous avons compté au même titre les indications concernant les cinq premières personnes.

⁵² Au cas où il y avait plusieurs réalisateurs/trices par film, nous avons compté au même titre les indications concernant les cinq premières personnes.

⁵³ Quelle: *Swiss Films* 2012–2019.

⁵⁴ Nous avons comparé les postes de «président», «membre du conseil», «personne clé» des festivals suivants: Festival international de films de Fribourg, Fantoche (Baden), Festival international du film de Genève (GIFF), Festival de Locarno, Festival international du film fantastique de Neuchâtel (NIFF), Journées de Soleure, «Visions du Réel» (festival international de cinéma documentaire, Nyon), *Zürich Film Festival* et *Internationale Kurzfilmstage Winterthur*. Indications fournies par l'OFC (2020).

peut cependant constater une faible corrélation positive linéaire entre ces variables (plus les femmes sont nombreuses aux postes-clés, plus il y a de réalisatrices invitées).⁵⁵

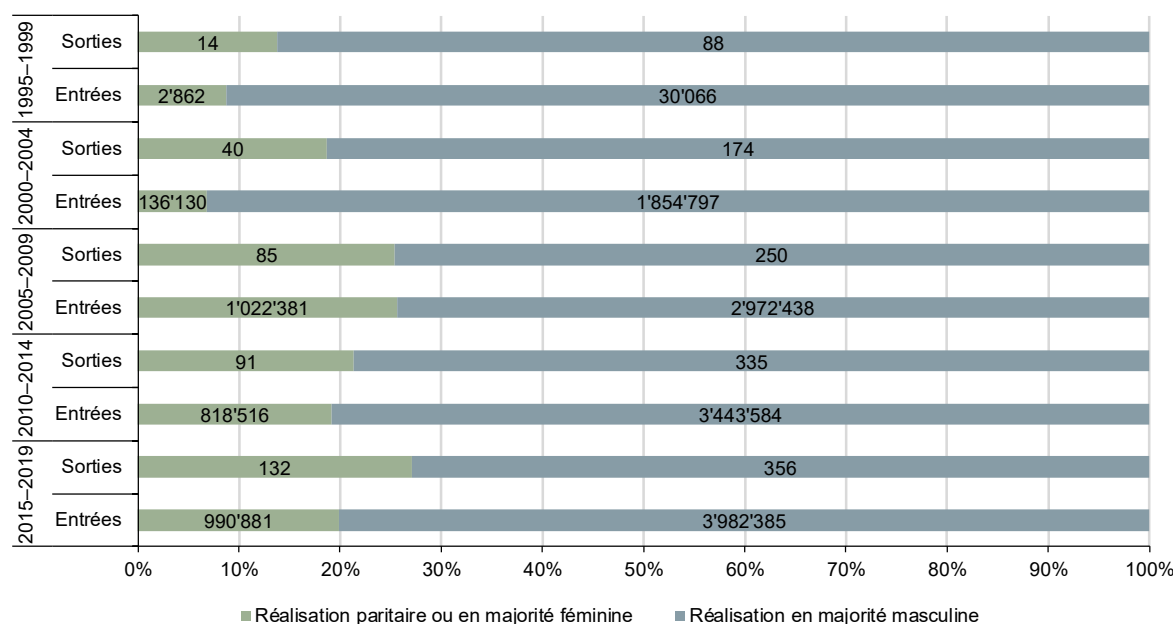
2.4.2 Répartition des genres dans l'exploitation en salle

Ci-dessous les statistiques concernant la répartition des genres dans l'exploitation en salle.

! Succès commercial en salle selon le genre de la réalisation (billets d'entrée)

Le graphique ci-dessous présente les billets d'entrée cumulés des films suisses et des coproductions sorties entre 1995 et 2019 pour les films à réalisation majoritairement féminine ou paritaire et ceux à réalisation majoritairement masculine.

D 2.30 Billets d'entrée des films suisses et des coproductions d'après le genre de la réalisation, 1995–2019



Sources: OFC, *Gender Map* (2017–2019), *OFC Pro Cinema* (1995–2016).

Le genre des réalisateurs/trices de 1995 à 2016 a été établi par les recherches de l'équipe d'évaluation.

Comme il ressort du graphique ci-dessus, 20% des entrées de ces quatre dernières années (2015–2019) sont allées à des films à réalisation majoritairement féminine. Ce taux est plus faible que celui des sorties en salle à la même période, où la proportion de femmes est de 27%. Cette divergence entre le nombre de films et d'entrées s'observe à presque toutes les périodes (sauf 2005–2009). Depuis 1995, toutefois, la proportion de femmes a nettement augmenté du côté des entrées.

Entre 1995 et 2019, les films suisses et coproductions de réalisateurs ont généré en moyenne 11 419 entrées (médiane = 1890), ceux à réalisation majoritairement féminine ou paritaire 8092 entrées en moyenne (médiane = 1540). On notera que certains films à grand succès ayant comptabilisé de nombreuses entrées (et tournés majoritairement par des réalisateurs) faussent la moyenne.⁵⁶ Sur les 57 films sortis en salle et comptant plus

⁵⁵ La corrélation de Spearman entre proportion de réalisation féminine ou paritaire lors d'invitations et proportion de femmes à des postes-clés est de 0,33.

⁵⁶ Les films de réalisateurs à grand succès (1995–2019) sont en ordre descendant *À vos marques, prêts, Charlie!* (réalisation: Mike Eschmann, 549 082 entrées), *Heidi* (réalisation: Alain Gsporner,

de 50 000 entrées, 48 (84%) ont été réalisés par des hommes; seuls neuf (16%) sont dus à des réalisatrices.

I Corrélation entre le succès à l'exploitation en salle, le type de film et les coûts de réalisation

Voici ce que l'on peut dire sur la base des dépouillements des données de la *Gender Map* de l'OFC en se concentrant sur la période 2017–2019. Les 130 documentaires analysés ont été projetés en salle 300 fois en moyenne et ont été vus par 5171 personnes (entrées). Les 73 films de fiction ont été projetés 991 fois et vu par une moyenne de 24 950 personnes. Il existe une faible corrélation positive linéaire entre les coûts de production des films étudiés et leurs projections, resp. entrées. Cette corrélation est un peu plus forte pour les documentaires que pour les films de fiction.⁵⁷

I Corrélation entre le genre des protagonistes et le succès des films en salle

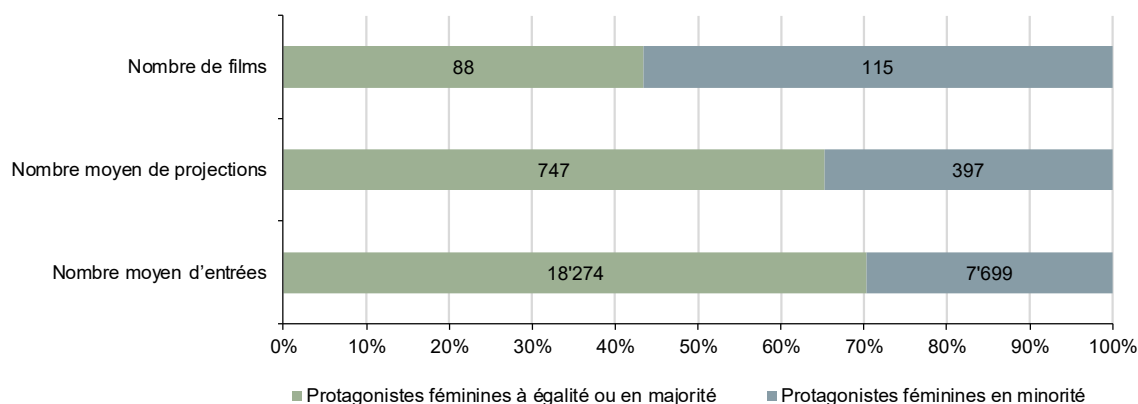
Dans l'ensemble, les premiers rôles de 88 des 203 longs métrages étudiés sont tenus majoritairement par des hommes. Le graphique ci-dessous montre qu'à l'aune du nombre de films, ceux à protagonistes majoritairement féminines ou paritaires sont projetés en moyenne plus fréquemment en salle et génèrent aussi plus d'entrées que les films à protagonistes majoritairement masculins. Si l'on compare néanmoins les entrées et les représentations d'après la valeur médiane, il n'apparaît pas de grandes différences selon le genre des protagonistes. Cela indique que les différences moyennes résultent de quelques écarts exceptionnels (films à très grand succès et proportion égale ou surreprésentation de protagonistes féminines).⁵⁸

545 026 entrées), *Je m'appelle Eugen* (réalisation: Michael Steiner, 544 734 entrées), *Schellen-Ursli* (réalisation: Xavier Koller, 444 638 entrées) et *Grounding* (réalisation: Michael Steiner et Tobias Fueter, 371 019 entrées). Les films à succès de réalisatrices sont *Les mamies font pas dans la dentelle* (réalisation: Bettina Oberli, 559 736 entrées), *L'ordre divin* (réalisation: Petra Volpe, entrées = 327 323) et *Der Goalie Bin Ig* (réalisation: Sabine Boss, 122 297 entrées).

⁵⁷ Corrélation de Spearman pour tous les films: (1) coûts de production et projections = 0,41; (2) coûts de production et entrées = 0,30; films de fiction: (1) = 0,22, (2) = 0,19; documentaires (1) = 0,50, (2) = 0,37.

⁵⁸ Les valeurs moyennes diffèrent de façon significative. Valeur p, test t unilatéral: genre/entrées = 0,03, genre/représentations = 0,03. Or les valeurs médianes des représentations et des entrées sont assez semblables: représentations à proportion inférieure de protagonistes féminines = 237, représentations à proportion égale ou supérieure de protagonistes féminines = 224; entrées à proportion inférieure de protagonistes féminines = 2495, entrées à proportion égale ou supérieure de protagonistes féminines = 2753.

D 2.31 Corrélation entre le succès de l'exploitation en salle et le genre des protagonistes, 2017–2019



Source: OFC (2020). *Gender Map*, Berne.

I Répartition des genres pour les entrées à l'étranger (OFC, encouragement à l'exportation)

Grâce aux données de *ComScore*, nous avons pu analyser le nombre de billets d'entrée vendus à l'étranger de 99 films à participation suisse et ayant bénéficié de l'encouragement à l'exportation de l'OFC en 2018 et 2019. Sur ces 99 films, 68% étaient l'œuvre de réalisateurs (n = 67) et 32% avaient été réalisés majoritairement par des femmes ou des équipes paritaires (n = 32). Pendant ces deux ans, les films de réalisateurs ont été vus en moyenne par 59 000 personnes dans des cinémas à l'étranger (médiane = 1800). Les 32 films à réalisation majoritairement féminine ou paritaire ont généré en moyenne nettement moins d'entrées à l'étranger, à savoir 32 000. La médiane pour ces films réalisés majoritairement par des femmes ou des équipes paritaires est cependant plus élevée (5300 entrées), ce qui s'explique par le très grand succès de quelques films de réalisateurs.⁵⁹

2.4.3 Répartition des genres dans l'exploitation télévisuelle

Suivent ci-dessous les analyses des données concernant l'exploitation télévisuelle. Les 203 longs métrages de la *Gender Map* de l'OFC ont pu être collationnés et dépouillés avec les indications des listes d'émissions de Suissimage et les taux d'audience⁶⁰ de la SRG SSR. Pour ces films, nous avons pu identifier 181 cases de diffusion sur sept chaînes de télévision de la SRG SSR entre 2017 et 2019.⁶¹ Il appert que les films à réalisation majoritairement féminine connaissent en moyenne un taux d'audience moindre par case de diffusion et qu'ils conquièrent aussi une moindre part de marché. Le tableau ci-dessous

⁵⁹ À l'étranger, les films de réalisateurs ayant remporté le plus de succès en 2018 et 2019 sont «Die kleine Hexe» (réalisation: Michael Schaerer, 1,9 million d'entrées), «Pope Francis – A Man of his Word» (réalisation: Wim Wenders, 771 000 entrées) et «Heidi» (réalisation: Alain Gsporner, 696 000 entrées). Les films à réalisation majoritairement féminine ou paritaire ayant remporté le plus de succès sont «Les Hirondelles de Kaboul» (réalisation: Eléa Gobbé-Mévellec et Zabou Breitman, 321 000 entrées), «Lazzaro Felice» (réalisation: Alice Rohrwacher, 287 000 entrées) et «#Female Pleasure» (réalisation: Barbara Miller, 86 000 entrées).

⁶⁰ Le classement utilisé attribue à chaque personne qui suit une émission une valeur de 0 à 1 en fonction de la durée d'observation. Si une émission est suivie de bout en bout, la valeur attribuée sera 1.

⁶¹ SRF 1, SRF 2, SRF info, RSI LA 1, RSI LA 2, RTS 1, RTS 2.

présente les résultats des taux d'audience et les parts de marché par genre de la réalisation de documentaires et de films de fiction.

D 2.32 Exploitation télévisuelle d'après la proportion de réalisatrices, 2017–2019

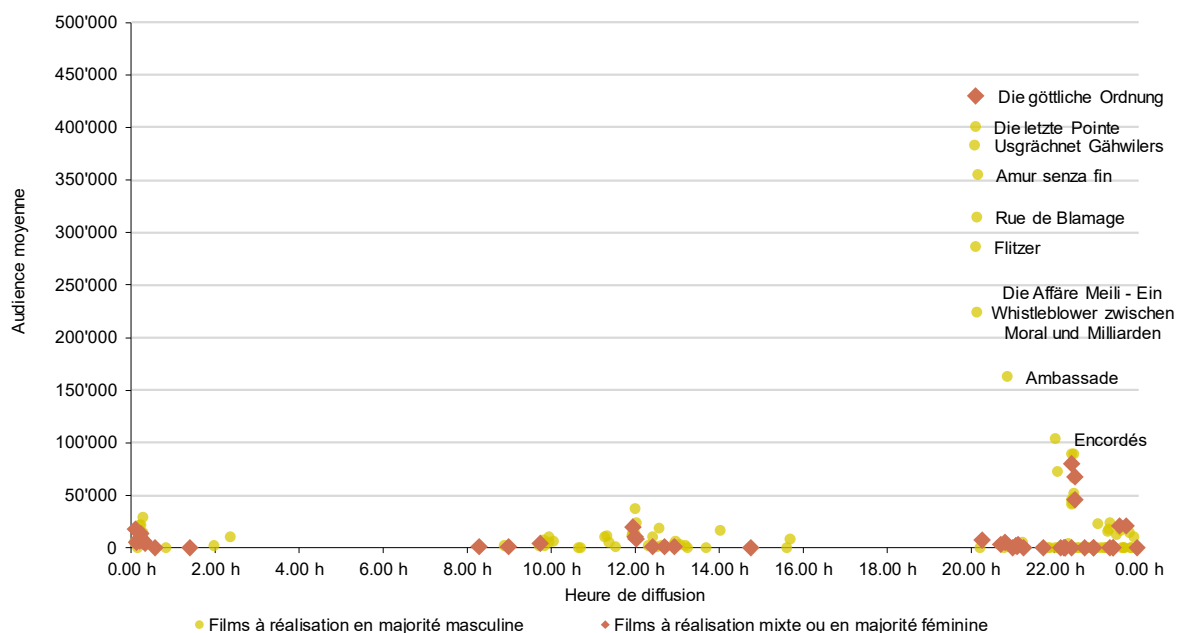
Type de film	Proportion de réalisatrices	Nombre de cases de diffusion	Taux d'audience moyen	Taux d'audience médian*	Part moyenne de marché
Tous les films	minoritaire	132	26 000	2114	3,9%
	majoritaire ou paritaire	49	16 000	1245	2,6%
Documentaires	minoritaire	109	18 000	2891	3,8%
	majoritaire ou paritaire	38	10 000	3231	2,8%
Films de fiction	minoritaire	23	64 000	757	4,7%
	majoritaire ou paritaire	11	40 000	96	2,1%

Sources: OFC (2020), *Gender Map*, Berne; Suissimage (2020), cases de diffusion; SRG SSR (2021), taux d'audience et parts de marché par case de diffusion.

* Le taux d'audience calcule le pourcentage de temps pendant lequel une personne suit une émission (de 0 à 1) et agrège ensuite la valeur moyenne de ces temps par case de diffusion. La part de marché indique la proportion des spectateurs d'une émission par rapport au total des téléspectateurs du moment.

L'heure de diffusion a évidemment une forte influence sur le nombre de spectateurs. Comme il ressort du graphique ci-dessous, ce sont en particulier les cases de diffusion après 20 heures qui réalisent de forts taux d'audience, ces cases de diffusion attrayantes diffusant à leur tour davantage de films à réalisation majoritairement masculine. Sur les 181 cases de diffusion étudiées, 40 longs métrages ont été diffusés entre 19 et 22 heures, dont 75% (n = 30) à réalisation majoritairement masculine et 25% (n = 10) à réalisation paritaire ou majoritairement féminine. Le film ayant connu le plus fort taux d'audience au cours de la période sous revue («L'ordre divin») est néanmoins l'œuvre d'une réalisatrice.

D 2.33 Nombre de téléspectateurs selon l'heure de diffusion et le genre de la réalisation, 2017–2019



Sources: OFC (2020) *Gender Map*, Berne; Suissimage (2020), cases de diffusion; SRG (2021), taux d'audience et parts de marché par case de diffusion.

Pour le dépouillement suivant, nous avons exclu les longs métrages regardés par plus de 50 000 téléspectateurs/trices pour éviter une éventuelle distorsion due aux cases de diffusion plus favorables. Il ressort alors que les différences quant au nombre de téléspectateurs/trices diminuent bien, mais que longs métrages de réalisateurs continuent à être vus en moyenne par 2 000 personnes de plus. Les coûts de production des longs métrages relevés dans la *Gender Map* ne sont pas corrélés significativement avec le taux d'audience des cases de diffusion respectives.

Nous avons pu collationner également nos données concernant les taux d'audience et les cases de diffusion avec les données de *Swiss Films*. Comparé aux données de la *Gender Map* (total: 203 longs métrages, 225 cases de diffusion), celles de *Swiss Films* sont plus vastes et comprennent tous les films suisses invités à des festivals entre 2012 et 2019. Ce faisant, nous avons pu identifier en tout 568 cases de diffusion des sept chaînes TV de la SRG SSR pendant la période 2017–2019 (voir graphique DA 17 à l'annexe). Les données de *Swiss Films* permettent elles aussi de montrer que les films à réalisation féminine ou paritaire connaissent dans l'ensemble un taux d'audience moindre que ceux à réalisation majoritairement masculine (en moyenne 9000 spectateurs/trices de moins). Ce constat ne vaut cependant pas pour les documentaires et les courts métrages, où les films de réalisatrices présentent même des taux d'audience supérieurs, en moyenne. Si nous excluons à nouveau les films regardés par plus de 50 000 téléspectateurs/trices, les différences dues au genre de la réalisation disparaissent largement.

Les données concernant l'exploitation télévisuelle aboutissent aux conclusions suivantes:

- Pour les taux d'audience élevés, les films à réalisation majoritairement masculine sont dans l'ensemble surreprésentés.
- L'heure de diffusion exerce une forte influence sur les taux d'audience, et aux meilleures heures de diffusion, on diffuse majoritairement des films de réalisateurs

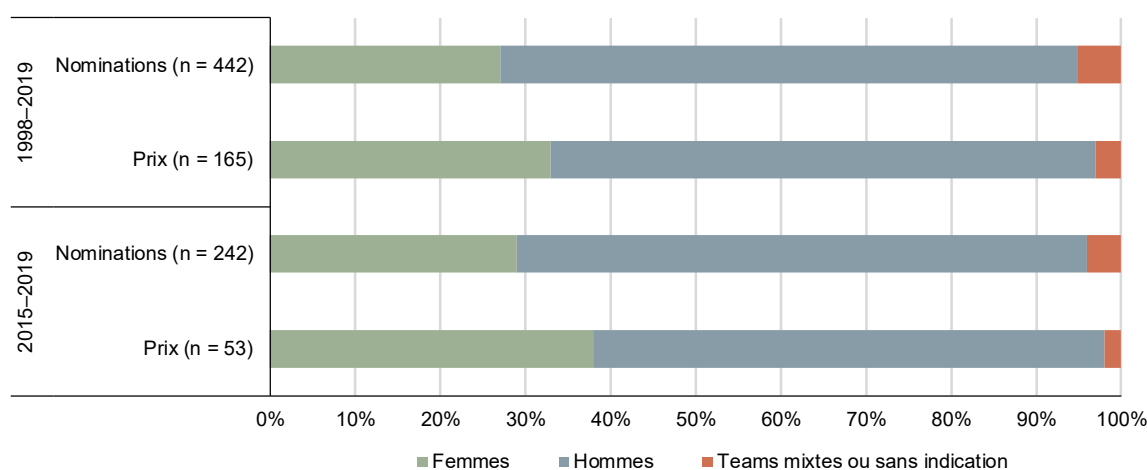
(72% contre 28%). Si l'on exclut les cases de diffusion bénéficiant des taux d'audience les plus élevés, il reste toujours des différences dues au genre, mais elles s'amenuisent.

- Une exception est constituée par les courts métrages et les documentaires à réalisation paritaire ou majoritairement féminine (d'après les données *Swiss Films*), qui obtiennent des taux d'audience aussi élevés, voire plus élevés que ceux à réalisation majoritairement masculine.

2.4.4 Répartition des genres au Prix suisse du cinéma

Ont été dépouillées un total de 518 nominations et distinctions décernées entre 1998 et 2019. Les prix pour la meilleure interprétation féminine et la meilleure interprétation masculine n'ont pas été pris en compte. Les nominations et distinctions se divisent en différentes catégories. Le graphique ci-dessous donne une vue d'ensemble du nombre de nominations et distinctions d'après le genre de la personne nominée. On trouvera à l'annexe des indications complètes sur le nombre de nominations et de prix par catégorie et par genre des nominé·e·s et lauréat·e·s (voir tableaux vendus à l'étranger DA 18 et DA 19).

D 2.34 Nominations et distinctions décernées au Prix du cinéma suisse selon le genre, 1998–2019



Source: OFC. Prix suisse du cinéma, 1998–2019.

Ont été exclues 40 nominations pour la meilleure interprétation masculine et 36 pour la meilleure interprétation féminine.

Pour les *nominations* au Prix suisse du cinéma, la proportion de femmes n'est dans l'ensemble que de 27%, encore qu'elle varie selon la catégorie entre 5% (photographie) et 59% (meilleur second rôle féminin). Le second meilleur score féminin est atteint dans les catégories scénario (37%) et jeune espoir (33%). À ne considérer que les nominations des quatre dernières années (2015–2019), la proportion de femmes (29%) reste quasiment identique.

Pour les *distinctions* du Prix du cinéma suisse décernées depuis 1998, la proportion de femmes est de 35%. À ne considérer que le nombre de lauréates de ces quatre dernières années (2015–2019), elle est légèrement supérieure (38%).

Les réalisateurs ont bénéficié en moyenne de 1,2 nomination au Prix du cinéma suisse et ont été primés 0,29 fois; les réalisatrices ont bénéficié de 1,25 nomination et ont été primées 0,3 fois. La comparaison avec la répartition des genres pour les invitations/nominations à des festivals internationaux de cinéma (voir graphique D 2.29)

montre qu’aussi bien aux festivals qu’au Prix suisse du cinéma, les réalisatrices reçoivent certes en moyenne moins d’invitations/nominations que les réalisateurs, mais qu’elles sont primées un peu plus souvent.

I Répartition des genres des nominé·e·s/lauréat·e·s par rapport à celle dans les associations professionnelles

Dans les associations professionnelles du secteur du cinéma, la proportion de femmes parmi les membres actuels est de 38% en moyenne, soit plus que la moyenne de celle des nominées au Prix suisse du cinéma, mais exactement la même que celle des lauréates de ce prix ces quatre dernières années (voir section 2.4.4). Le fait que la proportion de femmes soit plus élevée à l’Association suisse du court métrage (*Pro Short*) que dans les autres associations ne se traduit pas visiblement dans la proportion de nominées et de lauréates de la catégorie court métrage.

2.4.5 Valeur européenne de référence en matière d’exploitation des films

Suivent ci-dessous – pour autant qu’ils soient disponibles – d’importants chiffres-clés concernant le succès des films d’une sélection de cinq pays européens en comparaison avec le secteur cinématographique suisse. Il n’y a pas de données d’Autriche ni d’Allemagne.

D 2.35 Chiffres-clés de pays européens concernant la proportion de femmes en matière d’exploitation des films

	<i>Suisse</i>	<i>France</i>	<i>Italie</i>	<i>Suède</i>
Sources/ période analysée	OFC 2015-2019	CNC 2019 ⁶²	DEA 2016 ⁶³	SFI 2013-2017 ⁶⁴
Proportion de réalisatrices (films de cinéma)	30% à réalisation majoritairement féminine	10,5% des films de cinéma réalisés par des femmes	9,2% des films de cinéma réalisés par des femmes	20% de réalisatrices pour les 10 films ayant totalisé le plus d’entrées 15% de réalisatrices pour les films ayant totalisé plus de 200 000 entrées
Proportion de réalisatrices (entrées)	20% à réalisation majoritairement féminine	-	-	-

Sources: voir études spécifiques aux pays dans les notes de bas de page.

OFC = Office fédéral de la culture; ÖFI = Institut autrichien du cinéma; CNC = Centre national du cinéma; DEA = Femmes et audiovisuel; SFI = Institut suédois du cinéma.

⁶² Mickael Hayne, Philippe Degardin (2014), «La place des femmes dans l’industrie cinématographique et audiovisuelle», *Études du CNC* mars 2021, Centre national du cinéma de l’image animée, Paris.

⁶³ Donne e audiovisivo DEA (2016), GAP&CIAK, *I Divari di genere nel lavoro e nell’industria audiovisiva lo stato dell’arte*.

⁶⁴ Jenny Wikstrand (2018), «The Money Issue», *Gender Equality Report 2018*, éd. Institut suédois du cinéma.



3. Raisons de la répartition des genres et mesures de soutien à l'égalité des genres

Dans le présent chapitre, nous abordons la question de savoir pourquoi les femmes sont sous-représentées dans la création cinématographique professionnelle et quelles mesures il faut prendre à cet effet.

3.1 Parcours professionnel des cinéastes

Sont présentés ici les constats concernant les parcours professionnels réalisés dans le cinéma suisse. Ces constats se fondent sur l'enquête en ligne menée auprès des diplômé·e·s des hautes écoles de cinéma suisses (2014–2017) ainsi que sur des interviews de cinéastes suisses.

Principaux constats concernant le parcours professionnel

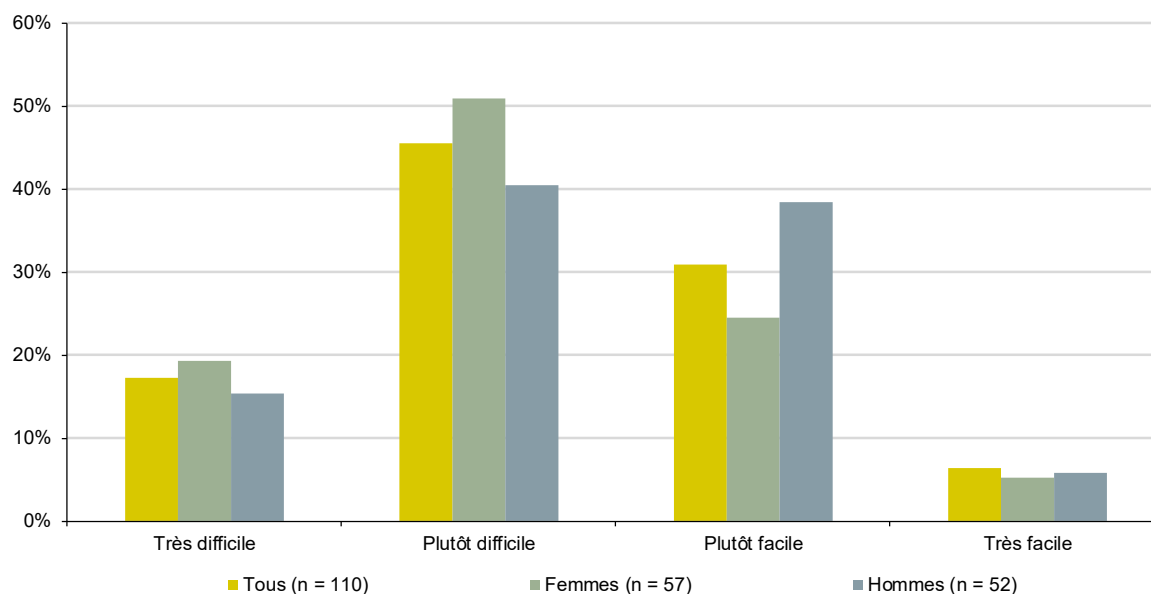
- Faire ses débuts dans le cinéma suisse est pour beaucoup de cinéastes une affaire exigeante, tous genres confondus. Dans l'enquête menée auprès des diplômé·e·s, deux tiers jugent cette étape (plutôt) difficile. Les cinéastes femmes ont tendance à la juger encore plus difficile que leurs confrères.
- La réalisation du premier long métrage est une étape importante pour prendre pied dans le métier. Le soutien informel et les recommandations de cinéastes établi·e·s ainsi qu'un bon réseau sont des facteurs importants de succès pour les deux genres. Sont jugées tout aussi capitales les compétences suivantes: esprit d'équipe, forte résistance, disposition à tout miser sur une carte, ainsi que la capacité à vendre ses idées. Si l'on obtient en début de carrière l'occasion de faire ses preuves, on sera toujours plus recommandé et sollicité.
- Pour beaucoup de cinéastes, la suite de la carrière dans le cinéma est marquée par des conditions de travail difficiles, un emploi incertain, une mauvaise rétribution et la lutte pour les subsides. Les cinéastes femmes ont tendance à rapporter plus fréquemment des doutes de soi et le manque de modèles, ainsi que l'expérience de préjugés et de comportements discriminatoires à cause de leur genre. Malgré des conditions de travail précaire, la majorité des cinéastes est cependant satisfaite de sa situation professionnelle.
- L'abandon du métier est attribuable aussi bien pour les hommes que pour les femmes à l'absence d'emploi, à la précarité des conditions de travail, au manque de réseau ou à une faible confiance en soi.

3.1.1 Entrée dans le métier

I Résultats de l'enquête en ligne

Sont présentés ici les résultats de l'enquête en ligne concernant l'entrée dans le monde du cinéma suisse. Sur les 139 diplômé·e·s ayant participé à l'enquête, 71% y sont actuellement actifs/actives. Il leur était demandé comment ils/elles avaient ressenti ce passage. Il ressort du graphique D 3.1 que presque deux tiers l'ont ressenti comme plutôt (46%) ou très (17%) difficile, 30% comme facile et 6% comme très facile.

D 3.1 Évaluation de l'entrée dans le milieu professionnel du cinéma suisse



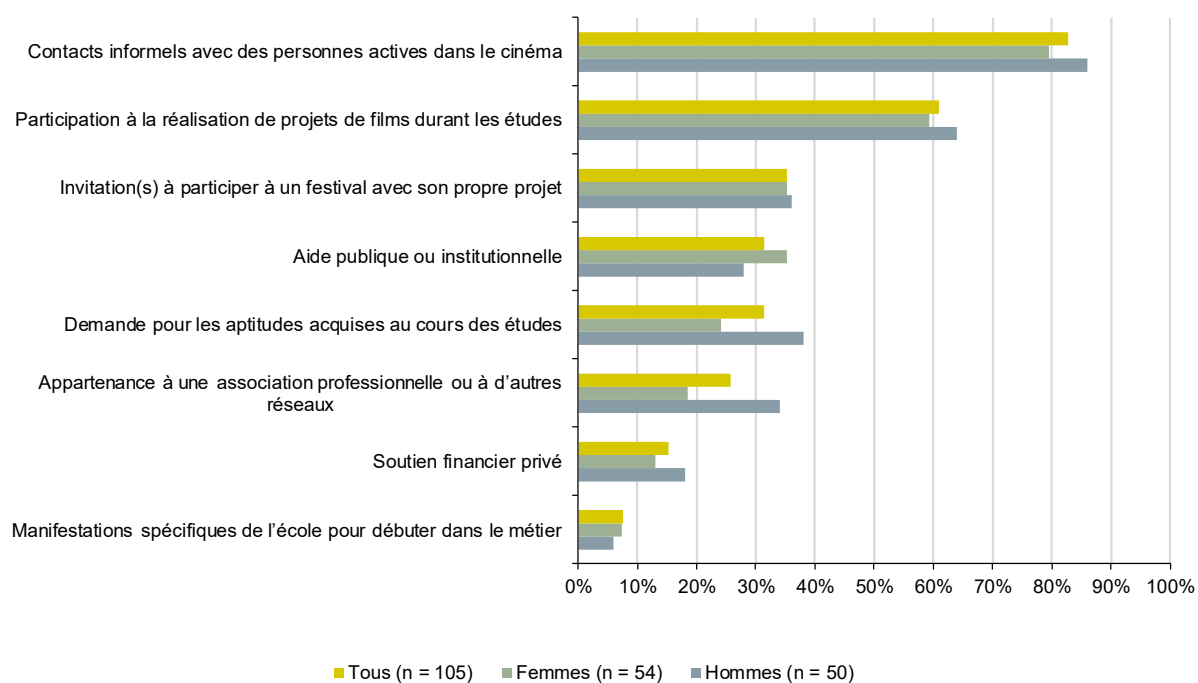
Source: enquête en ligne auprès des diplômé·e·s 2021.

Les résultats de l'enquête indiquent que les cinéastes femmes ont eu tendance à ressentir l'entrée dans le métier comme plus difficile que leurs confrères. Les différences sont toutefois relativement minimes.

Facteurs facilitateurs lors de l'entrée dans le monde professionnel

Les diplômé·e·s interrogé·e·s étaient prié·e·s d'indiquer quels facteurs leur avaient facilité l'entrée dans le métier (voir graphique D 3.2). Il apparaît que les facteurs facilitateurs ont été avant tout les *contacts informels* avec des cinéastes (83% des personnes interrogées) et la *participation à des projets de film* au cours des études (61% des personnes interrogées).

D 3.2 Facteurs ayant facilité l'entrée dans le milieu professionnel du cinéma suisse



Source: enquête en ligne auprès des diplômé·e·s 2021.

Plusieurs réponses possibles.

Les résultats indiquent que les cinéastes hommes considèrent plus fréquemment comme facteurs facilitateurs la qualité de membre d'une association professionnelle ou d'autres réseaux ainsi que la demande en aptitudes acquises au cours des études. Les cinéastes femmes ont tendance en revanche à indiquer plus fréquemment que l'entrée dans le métier leur a été facilitée par des subsides de collectivités publiques ou d'institutions.

Abandon ou non-entrée dans le monde du cinéma

Sur les 29% des diplômé·e·s interrogé·e·s ne travaillant pas actuellement dans le cinéma suisse, 45% aimeraient y travailler mais n'ont pas trouvé d'(autre) emploi; 38% n'aimeraient pas y travailler (actuellement), tandis que 18% avancent d'autres raisons de ne pas travailler dans le cinéma suisse (manque de confiance en soi, stress, maternité, restrictions liées au permis de séjour, etc.). Les résultats suggèrent que les cinéastes femmes aimeraient travailler dans le métier plus fréquemment que leurs confrères, mais qu'elles n'ont pas trouvé d'(autre) emploi. Vu la petite taille des échantillons, ces résultats doivent être interprétés avec la plus grande prudence.

Les quinze personnes interrogées qui n'aimeraient pas travailler (actuellement) dans le cinéma suisse étaient priées d'indiquer quels facteurs avaient influencé cette décision. Les réponses en indiquent une multiplicité allant des raisons personnelles (7 personnes) aux conditions rebutantes de travail (3 personnes) en passant par les faibles chances de carrière (6 personnes) et la rareté des débouchés (4 personnes). Sur les diplômé·e·s interrogé·e·s ne travaillant pas dans le cinéma suisse, 73% indiquent qu'ils/elles peuvent s'imaginer une activité future dans le secteur si l'occasion s'en présente; 10% répondent non, 18% sont incertain·e·s.

I Réponses des cinéastes interviewé·e·s

Sont présentées ci-dessous les réponses des cinéastes interviewé·e·s à propos de l'entrée dans le métier. Contrairement à d'autres secteurs, l'entrée dans le monde professionnel ne se laisse pas déterminer aussi clairement, à en croire les personnes interviewées, elle s'effectue très souvent de façon plutôt fluide. La réalisation du film de diplôme à la haute école de cinéma marque en général le passage dans le métier. Les personnes interviewées racontent l'enthousiasme et l'engagement liés à la réalisation de ces premiers grands projets. Tant les hommes que les femmes rapportent aussi les distinctions et invitations à des festivals liées à ces films de diplôme. Les cinéastes femmes interviewées mentionnent cependant aussi fréquemment la pression subie après un film de diplôme réussi, pression qui, avec un certain épuisement, aurait abouti à un blocage et un arrêt assez long. D'après les descriptions des personnes interviewées, la principale gageure après le film de diplôme est de réaliser un deuxième et un troisième film; les femmes interrompraient leur carrière plus fréquemment que leurs confrères entre le premier et le troisième film. Ces déclarations sont tendanciellement confirmées plus haut par les données analysées (voir les graphiques D 2.13 et D 2.14).

Les réalisateurs/trices qui ont pris fermement pied dans le cinéma soulignent à quel point il est important de terminer un premier grand projet en début de carrière. Raconter une longue histoire est autre chose que réaliser un court métrage. Il y faut une large mesure de *qualités personnelles* comme la *confiance en soi*, la *passion*, des *ressources physiques et mentales*, et beaucoup de *zèle*. Beaucoup de gens ne croient pas en vous et l'on est obligé de croire fortement en soi et en ses idées, et de défendre celles-ci sans arrêt.

Tout comme dans l'enquête en ligne, les *contacts informels* et un bon *maillage* avec des gens du métier sont aussi décrits dans les interviews avec les cinéastes comme des facteurs cruciaux de succès pour s'établir dans le cinéma. Il n'existe pas de système de candidature comme dans d'autres secteurs. Tant les hommes que les femmes interviewé·e·s rapportent avoir été recommandé·e·s ou engagé·e·s par des cinéastes expérimenté·e·s de renom. Il s'agit fréquemment de contacts déjà noués au cours des études.

Dans le métier de preneur/euse de vues, l'on souligne à diverses reprises la *disposition à accepter au début autant de petits boulots/stages que possible*, à *se subordonner à l'équipe* et à *ne rechigner à rien*. Toutes les personnes interrogées ont acquis les premiers temps beaucoup d'expérience professionnelle en assumant le rôle d'assistant·e photographe. La véritable gageure est ensuite de passer d'assistant·e à preneur/euse de vues proprement dit·e. Une femme qui vit justement cette transition est d'avis qu'au poste de photographe, elle remarque désormais que personne ne l'y attendait et qu'il y faut beaucoup plus pour être visible, alors que comme assistante, tout allait de soi.

Les six personnes interviewées qui ne travaillent plus aujourd'hui dans le cinéma donnent les raisons suivantes pour avoir abandonné:

- *Précarité des conditions de travail*. Selon les interviews, les conditions précaires de travail subies (voir les considérations à la section 3.2.1) et l'insécurité financière concomitante sont des raisons cruciales d'abandonner le «métier de rêve» ambitionné initialement. L'énergie suffit encore au début pour réaliser un ou deux films, voire plus. Une ancienne réalisatrice raconte avoir enchaîné un projet après l'autre pour ne pas tomber dans un trou, tout en étant encore active dans la politique du cinéma et employée dans d'autres fonctions. Avoir des enfants n'était pas prévu, elle avait sacrifié sa vie pour son travail jusqu'à ce son corps se rebelle et qu'il ne soit plus possible de continuer de la sorte. La pression était trop forte. Un ancien réalisateur raconte avoir eu trop peu de projets pour nouer les deux bouts. Quand on a quelque 30

ans et qu'on vit une relation, on se rend subitement compte que le travail ne suffira jamais pour entretenir une famille. Il s'agit alors de se fixer des priorités.

- *Manque de réseau/doute de soi.* Une diplômée d'une haute école de cinéma ayant terminé ses études de *master* sept ans plus tôt cite comme raisons l'absence de réseau et le doute de soi. Elle éprouve d'une part le besoin de travailler seule, mais sans doute parce qu'elle redoute le jugement d'autrui. D'autre part, elle souhaite ardemment avoir des échanges et un réseau, mais cela n'a simplement jamais marché. Sa motivation intérieure n'était pas assez forte pour maîtriser seule l'entrée dans le métier. D'après la déclaration d'un ancien caméraman qui ne travaille plus aujourd'hui dans le cinéma, l'entregent est l'alpha et l'oméga dans le cinéma, mais ce n'est simplement pas son truc, raison pour laquelle il n'a jamais pu y prendre fermement pied.

3.1.2 Suite de la carrière dans le cinéma

I Résultats de l'enquête en ligne

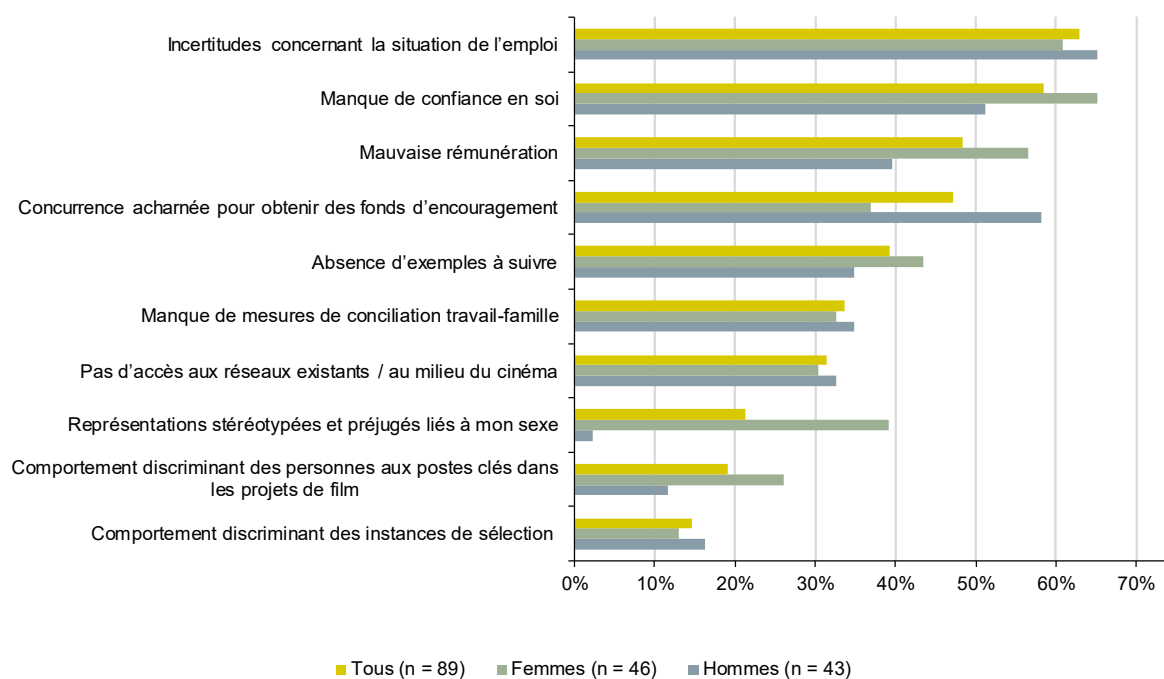
Les diplômé·e·s interrogé·e·s qui travaillent ou travaillaient principalement dans le cinéma indépendant étaient prié·e·s de revenir sur leur expérience professionnelle.

- *Projets de film.* Après leurs études, 90% des personnes interrogées ont participé à la réalisation d'un ou plusieurs projets dans le cinéma suisse. Pour la majorité d'entre elles (62%), on parle ici d'un à cinq projets. Les expériences varient toutefois notablement. Ainsi 15% indiquent avoir participé à seize projets ou plus, 71% à un ou plusieurs longs métrages. En ce qui concerne le nombre de projets, il n'est pas possible de noter de différences liées au genre. Les hommes interrogés (81%) indiquent plus fréquemment que les femmes (64%) avoir participé à un ou plusieurs longs métrages. Les échantillons sont toutefois petits, ce qui réduit la valeur probante des résultats.
- *Demandes de soutien.* Après leurs études, 65% des personnes interrogées travaillant dans le cinéma indépendant ont demandé des subsides à des institutions d'encouragement suisses: 28% d'entre elles ont déposé une à deux requêtes, 35% entre trois et cinq, 33% entre six et dix, 5% onze ou plus. Alors que l'analyse quantitative des données révèle d'évidentes différences liées au genre (voir section 2.3), l'enquête en ligne ne permet pas d'en constater.
- *Festivals de cinéma,* 78% des personnes interrogées indiquent que des films auxquels elles ont participé activement après leur diplôme d'études (scénario, réalisation, production, photographie, etc.) ont été invités à un festival suisse ou étranger. Là encore, on ne constate pas de différence liée au genre.
- *Prix du cinéma/prix de festivals.* 56% des personnes interrogées indiquent que des films auxquels elles ont participé sérieusement après leur diplôme d'études (scénario, réalisation, production, photographie, etc.) ont gagné des prix suisses du cinéma et/ou des prix de festivals. Les cinéastes hommes sont 63% à l'indiquer, les cinéastes femmes 50%. Vu la petite taille des échantillons, ces résultats doivent être interprétés avec la plus grande prudence.

Influences négatives sur l'activité professionnelle

Dans l'enquête en ligne, il était demandé aux ancien·ne·s cinéastes et à ceux/celles travaillant dans le cinéma suisse quels facteurs avaient affecté négativement leur activité professionnelle (voir graphique D 3.3). Les réponses montrent d'une part que les conditions de travail comme l'incertitude de l'emploi (63% des personnes interrogées), la mauvaise rétribution (48%) et la lutte pour les subsides (47%) affectent négativement l'activité. De l'autre, des facteurs personnels comme le manque de confiance en soi (58%) ont aussi une influence négative.

D 3.3 Facteurs ayant une influence négative sur l'activité professionnelle dans le cinéma suisse



Source: enquête en ligne auprès des diplômé·e·s 2021.

Réponses multiples possibles.

Les réponses suggèrent que les hommes et les femmes ont fait des expériences négatives partiellement divergentes. Un nombre nettement supérieur de cinéastes hommes indiquent que la concurrence en matière de subsides a affecté négativement leur travail. Les cinéastes femmes citent en revanche plus souvent comme influences négatives la mauvaise rétribution (voir à ce sujet l'analyse quantitative concernant les données salariales à la section 2.2.2), les clichés et les préjugés envers leur genre, ainsi que des comportements discriminatoires de personnes à des postes de direction clés de projets de film. Les réalisatrices citent aussi plus fréquemment le manque de confiance en soi et l'absence de modèles comme influences négatives.

Évaluation de la situation professionnelle actuelle

Les diplômé·e·s travaillant actuellement dans le cinéma suisse étaient prié·e·s d'évaluer leur situation professionnelle actuelle. D'après leurs indications, la majorité des personnes interrogées en sont plutôt satisfaites (54%) ou très satisfaites (18%), 23% plutôt insatisfaites et 6% très insatisfaites. À en croire les réponses franches, l'insatisfaction est due avant tout à l'incertitude de la situation financière induite par les bas salaires et la forte concurrence en matière de commandes et de subsides. Une autre raison citée est la difficulté à prendre pied dans le métier. Les réponses indiquent que les cinéastes hommes ont tendance à être plus satisfaits que les femmes de leur situation professionnelle actuelle. Ce sont cependant des différences minimes.

Chances d'avenir

Tous les diplômé·e·s, qu'ils/elles travaillent actuellement dans le cinéma suisse ou non, étaient prié·e·s d'évaluer leur chances d'avenir dans le métier. La majorité des personnes interrogées (53%) les estiment plutôt bonnes ou très bonnes, 28% plutôt mauvaises ou très mauvaises; 19% sont incertaines. Les personnes jugeant leurs chances plutôt mauvaises

ou très mauvaises l'attribuent avant tout à l'étroitesse du marché suisse et au fait que la relève a de la peine à obtenir des commandes et des soutiens. On ne note pas de différence liée au genre. Sans surprise, les personnes interrogées qui travaillent actuellement dans le métier estiment leurs chances meilleures que celles qui n'y travaillent pas actuellement ou n'y ont jamais travaillé.

I Réponses des cinéastes interviewé·e·s

Comme à propos de l'entrée dans le métier, les *contacts personnels* et/ou les *réseaux* comptent parmi les facteurs essentiels pour la suite de la carrière des cinéastes interrogé·e·s. Si l'on a l'occasion de faire ses preuves, on sera toujours plus recommandé et sollicité pour des projets. «Ne changez jamais une équipe qui gagne» est un mantra du secteur. Les postes-clés comme la réalisation et la production décident qui rejoint l'équipe. D'après les déclarations des cinéastes interviewé·e·s, l'*esprit d'équipe*, la *bonne résistance*, la *disposition à tout miser sur une carte*, ainsi que la *capacité à vendre ses idées* jouent un rôle très important pour avancer.

Les *modèles féminins* qui se sont frayé avec succès un chemin dans le cinéma sont citées à mainte reprise comme source importante d'inspiration et de motivation par les femmes interrogées. Avoir sous les yeux d'autres femmes ayant simplement fait leur truc donne le courage de réaliser soi-même un film.

Les huit femmes interviewées rapportent toutes des *expériences difficiles* en cours de carrière, alors que seuls quatre hommes sur huit en font état. Ces expériences se résument comme suit:

- *Doute de soi.* Plusieurs femmes mentionnent le doute qui les a tourmentées sans cesse au cours de leur carrière, en particulier après des refus. Il faut toujours rester dans le coup. On se définit à 100% par ses projets et doit sans cesse se persuader, soi et les autres, que ce qu'on fait est bien. Viennent alors les institutions d'encouragement qui rejettent vos projets. Cela exige de la force et peut vous amener à geindre et compromettre votre motivation. Une réalisatrice réputée déclare à ce propos avoir encore l'impression aujourd'hui de n'être parfois pas à la hauteur et de n'être qu'une usurpatrice. Une «maladie de femme», ajoute-t-elle. Une autre réalisatrice heureuse raconte n'avoir surmonté ses doutes que récemment; les choses vont mieux depuis et elle est satisfaite.
- *Travail absorbant.* Hommes et femmes rapportent être absorbés par le travail et la difficulté qu'il y a de le concilier avec la vie privée. Réaliser des films signifie temporairement s'engager à 150%, souvent jusque tard dans la nuit. Il est difficile de poser des limites. En même temps, il y a des phases où il ne se passe pas grand-chose et où l'on ignore comment cela va continuer. D'après les déclarations faites, cela exige beaucoup de compréhension dans les relations privées. C'est pourquoi ces relations se nouent fréquemment dans le milieu même du cinéma, ne serait-ce que parce que la compréhension mutuelle est alors plus grande. Plusieurs personnes interrogées avouent cependant aussi n'avoir pas de véritable vie privée.
- *Conciliation difficile de la famille et du métier.* Les cinéastes interrogé·e·s qui n'ont pas d'enfants ont de la peine à imaginer que faire des films puisse être conciliable avec la fondation d'une famille. Ceux et celles qui ont des enfants rapportent les gros problèmes que cause alors l'absorption au travail. Il faut soit un·e partenaire qui vous décharge, soit confier la garde des enfants à des parents. Pour un encadrement professionnel rémunéré et à des heures irrégulières, l'argent manque dans bien des cas. Il est aussi question de relations qui échouent parce que le ou la partenaire ne témoigne plus de compréhension pour les absences répétées de plusieurs semaines. Fonder une famille semble poser moins de problèmes si cela se produit à une époque où l'on s'est

déjà fait un nom dans le milieu. Mais il faut souvent de nombreuses années pour réussir dans le secteur du cinéma et le souhait d'une famille ne permet pas toujours d'attendre si longtemps. Les interviews font apparaître une différence entre les jeunes cinéastes et leurs aîné·e·s. Aucun·e des cinéastes interrogé·e·s d'un certain âge n'a d'enfants, ce qui est considéré parfois explicitement comme la raison de leur carrière heureuse. La jeune génération des personnes interrogées (hommes et femmes) a majoritairement des enfants et essaie de partager cette tâche aussi bien que possible entre les parents.

- *Problèmes financiers.* D'après les déclarations de quelques personnes interrogées, travailler dans le monde du cinéma signifie faire beaucoup d'heures non payées. Plusieurs d'entre elles disent vivre avec des moyens financiers très modestes. C'est pourquoi les cinéastes cherchent fréquemment différentes ressources, mais c'est un dilemme: plus on effectue de petits boulots annexes, plus il faut de temps pour terminer un film, parce qu'on perd sa concentration.

3.2 Facteurs explicatifs de la moindre proportion de femmes dans le cinéma suisse

Seront discutées ci-dessous les causes possibles de la moindre proportion de femmes dans le cinéma suisse par rapport à leur formation. Les conclusions se fondent sur l'enquête en ligne menée auprès des diplômé·e·s des hautes écoles de cinéma suisses ainsi que sur des interviews de diplômé·e·s, de cinéastes et de spécialistes du secteur.

Principaux constats concernant les facteurs explicatifs de la moindre proportion de femmes

- La majorité des diplômé·e·s de hautes écoles de cinéma interrogé·e·s est d'avis que les femmes ont moins de chances d'accéder à des postes-clés dans les projets de film. La majorité des femmes interrogées constate aussi de moins bonnes chances d'entrer dans le monde professionnel.
- En ce qui concerne l'accès aux réseaux, aux invitations à des festivals de cinéma et l'obtention de distinctions, hommes et femmes sont majoritairement d'avis que sur ce point, les chances sont réparties équitablement.
- Le secteur du cinéma et la culture qui y règne confrontent les deux genres à une multitude de gageures: concurrence énorme en matière de commandes, dépendance vis-à-vis des subsides, précarité des conditions de travail liée à des contrats de durée déterminée, forte insécurité financière, irrégularité des horaires et forte pression au travail. Le grande majorité des deux genres juge donc très difficile de concilier le métier cinématographique avec des obligations familiales.
- Sur la base des interviews, l'on peut résumer à quatre les facteurs explicatifs qui semblent désavantager particulièrement les femmes par rapport aux hommes: détermination extrinsèque, intériorisation du doute de soi, accès plus difficile au «système d'entraide», conditions de travail inappropriées.

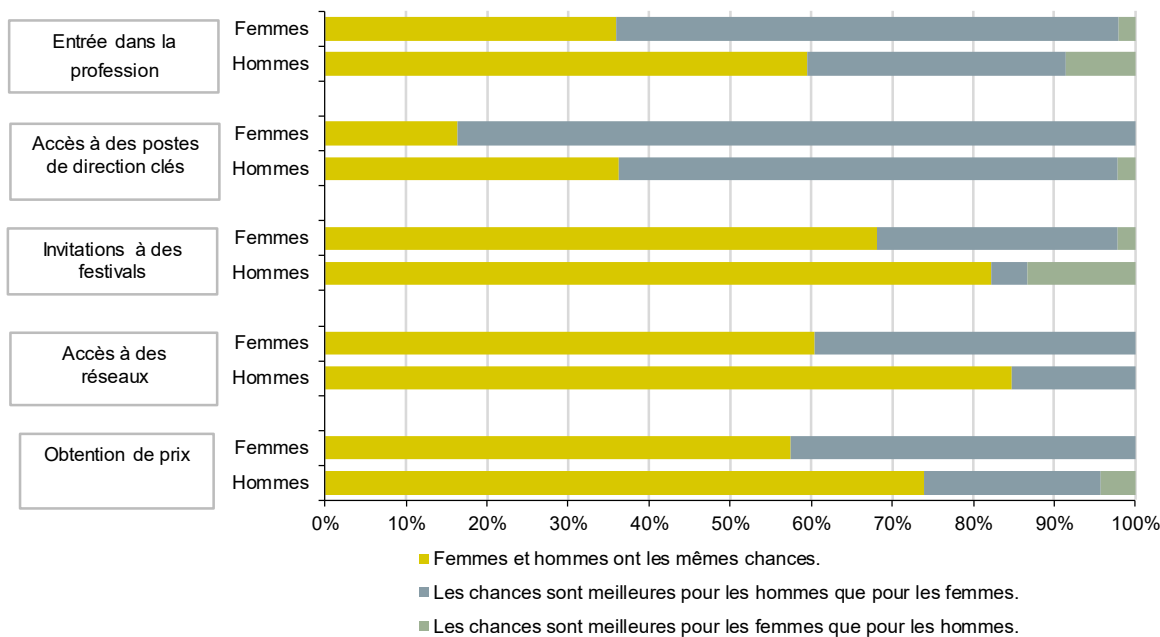
3.2.1 Perception de l'égalité des genres dans le cinéma suisse

I Résultats de l'enquête en ligne

Les diplômé·e·s interrogé·e·s étaient prié·e·s de juger une liste de différentes caractéristiques de l'égalité des genres. La majorité des personnes interrogées est d'avis qu'hommes et femmes ont les mêmes chances en matière d'invitation à des festivals de cinéma (75%), d'accès aux réseaux (72%) et d'obtention de distinctions (66%). Pour ce qui est de l'entrée dans le monde professionnel, la moitié des personnes interrogées (47%) est d'avis que les hommes ont de meilleures chances. L'inégalité perçue le plus nettement concerne l'accès aux postes de direction clés dans les projets de film. Sur ce point, 73% des personnes interrogées croient que les hommes ont de meilleures chances.

Comme il ressort du graphique D 3.4, toutes les caractéristiques énumérées présentent des différences liées au genre. Il appert que les hommes interrogés défendent plus souvent l'opinion selon laquelle les genres ont les mêmes chances, alors que les femmes estiment plus fréquemment que les hommes ont de meilleures chances.

D 3.4 Évaluation de l'égalité des genres dans le cinéma suisse

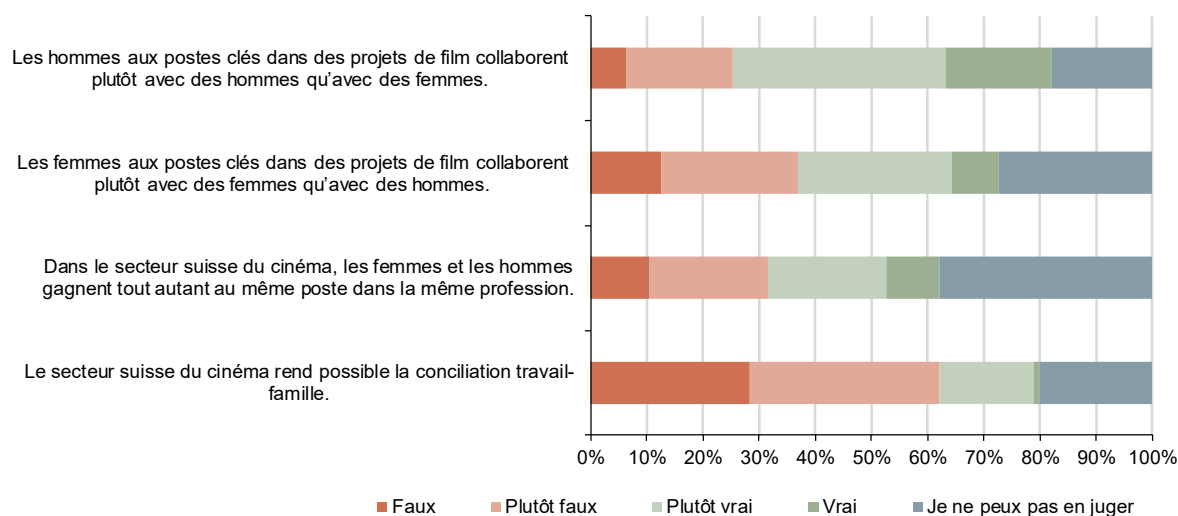


Source: enquête en ligne auprès des diplômé·e·s 2021; femmes (n = 47–50), hommes (n = 46–47).

Évaluation de la culture d'entreprise

Les diplômé·e·s étaient prié·e·s d'évaluer la *culture d'entreprise* dans le cinéma suisse en matière d'égalité des genres (voir graphique D 3.5). La majorité des personnes interrogées (57%) reconnaît (plutôt) que les hommes occupant des postes de direction clés dans les projets de film collaborent plutôt avec des hommes, 36% reconnaissent (plutôt) que les femmes occupant de tels postes collaborent plutôt avec des femmes, 31% sont (plutôt) d'avis que dans le cinéma suisse, hommes et femmes exerçant le même métier ou occupant le même poste gagnent le même montant. 18% reconnaissent (plutôt) que le cinéma suisse permet de concilier le métier et la famille. On notera qu'entre 18 et 38% des personnes interrogées n'ont pu répondre aux questions. On ne constate pas de différences évidentes liées au genre.

D 3.5 Évaluation de la culture d'entreprise dans le cinéma suisse



Source: enquête en ligne auprès des diplômé·e·s 2021, nombre total (n = 95).

I Réponses des cinéastes et spécialistes interviewé·e·s

Les cinéastes et spécialistes interviewé·e·s de haute écoles, d'associations professionnelles et d'institutions d'encouragement du cinéma dressent un tableau uniforme du cinéma suisse. Contrairement à de nombreux autres secteurs du marché suisse de l'emploi, celui-ci est d'une part ouvert, parce qu'y entrer ne dépend pas d'avoir fait des études. Les personnes interviewées relèvent d'autre part une forte concurrence en matière de commandes et de subsides. De l'avis des spécialistes, cette pression doit être attribuée avant tout au nombre élevé de diplômé·e·s chaque année, qui dépasse celui des commandes disponibles. L'on soupçonne cependant aussi les subsides disponibles de n'avoir pas augmenté proportionnellement au nombre de sociétés de production. Les conditions de travail du secteur sont décrites comme précaires, avec des contrats de durée déterminée, une forte insécurité financière, des horaires de travail irréguliers et une pression élevée au travail. Dans le cinéma, il est difficile de concilier le métier avec les obligations familiales. Ce problème de compatibilité dépend cependant du genre et du métier exercé, et concerne en particulier les métiers impliqués dans les tournages, d'après les cinéastes et spécialistes.

3.2.2 Principaux facteurs explicatifs de la moindre proportion de femmes du point de vue des cinéastes et spécialistes interrogé·e·s

D'après les personnes interrogées, le secteur du cinéma et la culture d'entreprise qui y règne présentent plusieurs gageures. Dans ce contexte extrêmement compétitif, il faut avoir beaucoup de volonté, de conviction et de motivation. Les échecs seront nombreux – tant pour les hommes que pour les femmes. Les personnes interviewées abordent toutefois différentes questions qui affectent plus négativement les carrières des femmes que celles des hommes. Ces questions sont résumées ci-dessous et illustrées de citations.

Détermination extrinsèque

D'après les déclarations faites dans les interviews, une explication de la moindre proportion de femmes dans certains métiers tient aux profils fortement typés de ces métiers, profils basés sur des préjugés de genre. Ce facteur constitue donc une *discrimination directe en raison du genre*. D'après les cinéastes et spécialistes interrogé·e·s, les métiers techniques, en particulier, sont toujours perçus comme des

«métiers d'hommes» et sont traditionnellement moins exercés par des femmes. De l'avis de quelques personnes interrogées, les cinéastes femmes ont de la peine à être acceptées par les sociétés de production à cause de préjugés; on leur fait par exemple moins confiance pour s'imposer sur les plateaux. Ces clichés aboutissent aussi à ce que les femmes sont plutôt sollicitées pour de petits films sur des sujets sensibles, alors que les gros budgets de films de fiction vont aux hommes. Il ressort d'ailleurs des données quantitatives relevées plus haut que les femmes réalisent proportionnellement nettement plus de courts métrages.

- *«Comme camérawoman, on ne me tient par exemple pas pour capable d'être à la hauteur physiquement et de résister à la pression de devoir diriger une équipe avec un délai et un budget donnés. J'ai déjà fait des expériences où j'ai vraiment pris conscience de ce phénomène.» (camérawoman)*
- *«Dans les films de commande, c'est encore pire que dans le cinéma libre. Je ne m'y sens parfois pas prise au sérieux. On voit ressurgir les vieux clichés concernant la responsabilité en matière de réalisation et de production, et la question de savoir si une jeune femme est capable de maîtriser un budget aussi conséquent.» (réalisatrice)*
- *«Pendant ma formation, des commandes étaient chaque fois passées aux étudiant-e-s. C'est là que je me suis vraiment rendu compte – et j'aurais pu en pleurer – que les hommes étaient fréquemment sollicités comme assistants de réalisation ou de photographie, alors qu'on me proposait la cantine ou le maquillage.» (réalisatrice)*

Intériorisation des doutes

Les clichés ou assignations correspondantes sont aussi le fait des cinéastes femmes elles-mêmes. Il en résulte des doutes que plusieurs cinéastes et spécialistes citent comme autre facteur explicatif de ce que les femmes sont moins visibles dans le secteur du cinéma et y percent moins. Comme on l'a vu plus haut (voir section 3.1.2), ce constat revient dans les interviews avec les cinéastes femmes. Ces dernières soulignent toutefois que ces doutes sont avant tout la conséquence de l'absence de modèles et d'égalité des chances. Le phénomène est décrit comme combinaison de détermination extrinsèque et de perception intériorisée. Les femmes auraient intériorisé qu'elles n'étaient pas dans la norme, mais quelque chose de particulier, de divergent, d'où la nécessité de devoir toujours justifier deux fois leurs actes.

- *«Dans le milieu culturel, les hommes se sont toujours placés au premier plan. Ils ont plus l'habitude de vendre leurs idées et leurs projets, de se mettre avantagement en scène. Au cours de l'histoire, les femmes ont toujours dû se défendre si elles voulaient faire quelque chose de personnel. Il existe cette force que l'on remarque aujourd'hui encore – assurance, aptitude au marketing, vendre son film à un producteur. Dans le business du cinéma, savoir dire "mon histoire est formidable" est important et là, les femmes ont peut-être plus de difficultés.» (scénariste homme)*
- *«Si le projet d'un homme est rejeté, il dira: "Ces idiots n'ont pas compris mon idée". Les femmes chercheront davantage la raison d'un refus en elles-mêmes, se sentant confirmées dans l'idée que le projet n'était pas encore assez bon.» (réalisatrice)*
- *«Il manque souvent la confiance externe selon laquelle une femme en est capable – et qu'on la soutiendra, par exemple financièrement. C'est un cercle vicieux qu'il faut rompre, parce que les femmes croient moins en elles et bénéficient à cause de cela de moins de confiance de la part d'autrui.» (réalisatrice)*
- *Les hommes peuvent souvent s'imposer avec plus d'assurance, ils ont plus confiance en eux. Dans la jeune génération, je remarque déjà un certain changement. Je constate parfois aussi qu'elle a plus d'assurance. Ces clichés intériorisés sont un problème, oui, mais avant tout chez les femmes elles-mêmes.» (réalisatrice)*

- *La réponse la plus évidente [à la sous-représentation des femmes] est que l'on n'accorde pas autant de confiance aux femmes qu'aux hommes. Les raisons en sont très complexes. [...] Les femmes sabotent elles-mêmes leur potentiel. Nombre d'entre elles ont en général plus de doutes ("pas assez beau, pas assez bon"). Cela se reporte parfois sur le travail.» (scénariste homme)*
- *«Dans mon travail à la haute école de cinéma, je remarque sans cesse que dans le domaine technique, les femmes ont besoin de beaucoup plus d'encouragement et de motivation de la part d'autrui. Il existe toujours ce cliché, chez les jeunes étudiantes, qu'elles sont moins douées en technique que leurs condisciples masculins, que le cerveau féminin est moins fait pour les choses techniques. Dans ce domaine, les hommes ont plus de confiance en eux. Les femmes ont certes un intérêt pour la technique, mais il leur manque la confiance en celle-ci. C'est un sentiment dont on ne s'est pas débarrassé ces dernières années.» (caméraroman)*
- *«Ce n'est un milieu simple ni pour les femmes, ni pour les hommes; la concurrence est gigantesque. Il faut avoir une confiance inébranlable en soi, dans ce milieu de requins. Tous et toutes se battent pour l'argent disponible. Il faut être dure et résistante. Ce n'était pas mon cas.» (femme ayant abandonné le cinéma)*

Accès difficile au «copinage»

A part les rôles assignés extrinsèquement ou intériorisés, les interviewé·e·s relèvent fréquemment un facteur structurel qui, dans le monde du cinéma et dans la culture dominante d'entreprise, affecte particulièrement négativement les chances des femmes: la culture dite «du copinage». Il règne en effet dans le cinéma une forte solidarité entre des personnes qui se connaissent parfois depuis longtemps déjà. Comme il s'agit encore, surtout dans les anciennes générations, beaucoup plus fréquemment d'hommes ayant déjà collaboré avec d'autres hommes à divers projets, les femmes ont tendance à en être exclues. Les personnes interviewées donnent aussi l'impression que les femmes ne se sentent pas particulièrement à l'aise dans les manifestations informelles de réseaux dominés par des hommes.

- *«Il existe certainement une tendance selon laquelle certains hommes ont davantage de réserves à l'égard des femmes à cause de préjugés sociaux bien établis et ont plutôt un sentiment de "copinage" vis-à-vis des hommes.» (réalisateur)*
- *«La pression est aussi un problème important. Etant donné la forte pression qui règne dans les projets, on aime travailler avec des personnes que l'on connaît déjà, parce que cela simplifie la vie. Si un réalisateur connaît surtout des hommes à qui il fait confiance, il ne recherchera pas de femme-alibi, mais sollicitera les personnes qu'il connaît déjà et à qui il fait confiance.» (réalisateur)*
- *«Je constate effectivement que dans les films dirigés par des hommes, on ne voit souvent presque que des hommes au générique. Dans les films de femmes, il y a plus de diversité.» (réalisatrice)*
- *«Il y a effectivement plusieurs anciennes générations d'hommes; au sommet, il y a encore moins de femmes, et ces vieux messieurs ont alors soutenu des hommes jeunes. Je n'ai encore jamais été soutenue par un homme, sincèrement.» (réalisatrice)*
- *«Je veille moi-même à avoir des équipes composites, cela m'importe beaucoup. Je n'ai pas besoin de cette charge de testostérone. Qui veut d'ailleurs travailler dans des groupes exclusivement masculins? Moi pas. Mais certes, il existe peut-être encore un tel club viril, des cordées de seniors, mais cela va changer.» (caméraman)*
- *«Je vois un problème par exemple en ce que le secteur du cinéma est d'une part très informel, très familier [...], très basé sur des relations personnelles amicales. De l'autre, il y a pourtant des hiérarchies bien nettes, par exemple sur les plateaux de tournage ou lors d'événements. [...] Il est difficile de tracer des frontières. Le sexisme et le harcèlement sexuel sont des problèmes, comme dans d'autres secteurs, il y a des*

plaisanteries sexistes, etc. Les femmes de la nouvelle génération n'acceptent plus cela à la légère. Autrement dit, elles ne s'adaptent pas, c'est plus désagréable pour elles, elles se sentent moins à l'aise. Dans ma génération, on acceptait et tolérait encore beaucoup de choses. J'ai déjà entendu souvent des cinéastes femmes dire qu'elles se sentaient mal à l'aise dans ces rencontres de réseautage.» (scénariste femme)

Conditions de travail inappropriées et culture d'entreprise

Dans de nombreuses interviews avec les cinéastes, hommes et femmes remettent en question la culture d'entreprise et les conditions de travail dans le secteur du cinéma. On y relève avant tout la difficulté de concilier travail et famille. Etant donné les rôles encore prédominants des genres, les cinéastes femmes ayant charge de famille sont plus absorbées par les tâches de garde que leurs confrères, même si l'exercice de ces obligations est de plus en plus un thème intéressant les hommes. C'est surtout pendant les tournages que cette conciliation est très difficile. On relève aussi qu'en matière d'activités de réseautage (participation à des festivals, etc.), la diminution subite des ressources en temps et le réalignement des priorités ont un effet négatif. Même s'il y a une volonté de partager les responsabilités familiales, le fait demeure que les femmes restent plus longtemps inactives après une naissance. La remise en question concerne cependant aussi des aspects liés à la culture d'entreprise, comme le refus d'un style de conduite excessivement autoritaire.

- *«Il peut être très difficile de concilier le business du cinéma avec sa vie privée, en particulier pour les femmes, qui assument davantage de tâches familiales à cause des rôles traditionnels au sein du couple. Cela reste un fait. On s'absente déjà longtemps, c'est difficile à concilier, surtout avec des enfants en bas âge. Ou si l'on fait une pause, il peut être difficile de reprendre pied, surtout si l'on n'a pas encore pu se constituer un réseau suffisamment grand d'importants contacts professionnels.» (camérawoman)*
- *«Partager les tâches est difficile, parce qu'on est absent de chez soi. Le temps partiel n'est pas possible, parce qu'on gagnerait encore moins et que le rapport charges/rentées ne jouerait plus. Chez les hommes aussi, la non-conciliation aboutit à l'abandon du secteur. Mais pour les femmes, qui assument une plus grande part des tâches familiales, ce facteur est peut-être encore plus important.» (homme ayant abandonné le cinéma)*
- *«Quatorze semaines de congé-maternité ne sont pas réalistes. Après quatorze semaines, on ne peut aller tourner immédiatement. Les jours de tournage durent jusqu'à treize heures. Il faut au fond un an de pause. Y compris en ce qui concerne l'énergie et la créativité.» (réalisatrice)*

3.3 Mesures de promotion de l'égalité des genres du point de vue des personnes interrogées

Sont discutées ci-dessous les mesures possibles pour augmenter la proportion de femmes dans le cinéma suisse. Les conclusions se fondent sur l'enquête en ligne menée auprès des diplômé·e·s des hautes écoles de cinéma suisses ainsi que sur les interviews des diplômé·e·s, cinéastes et spécialistes.

Principaux constats concernant les mesures, du point de vue des personnes interrogées

- Les personnes interrogées issues du cinéma suisse reconnaissent l'existence d'un *besoin évident de promouvoir l'égalité des genres dans le secteur*. Bien que l'on observe une évolution positive, il est nécessaire de prendre des mesures pour l'accélérer. Les cinéastes femmes perçoivent une nécessité d'agir nettement plus grande que leurs confrères.
- Les mesures «douces» de promotion et d'incitation comme le coaching destiné aux femmes, la visibilité accrue des cinéastes femmes rencontrent généralement une

forte approbation. Pour les mesures «dures» d'équilibrage, comme les quotas, les diplômé·e·s interrogé·e·s expriment une forte approbation. Les avis divergent cependant fortement dans les interviews. Quelques-uns voient dans les quotas une mesure nécessaire, susceptible d'augmenter rapidement la proportion de femmes, d'autres une ingérence trop forte dans le travail créatif des cinéastes.

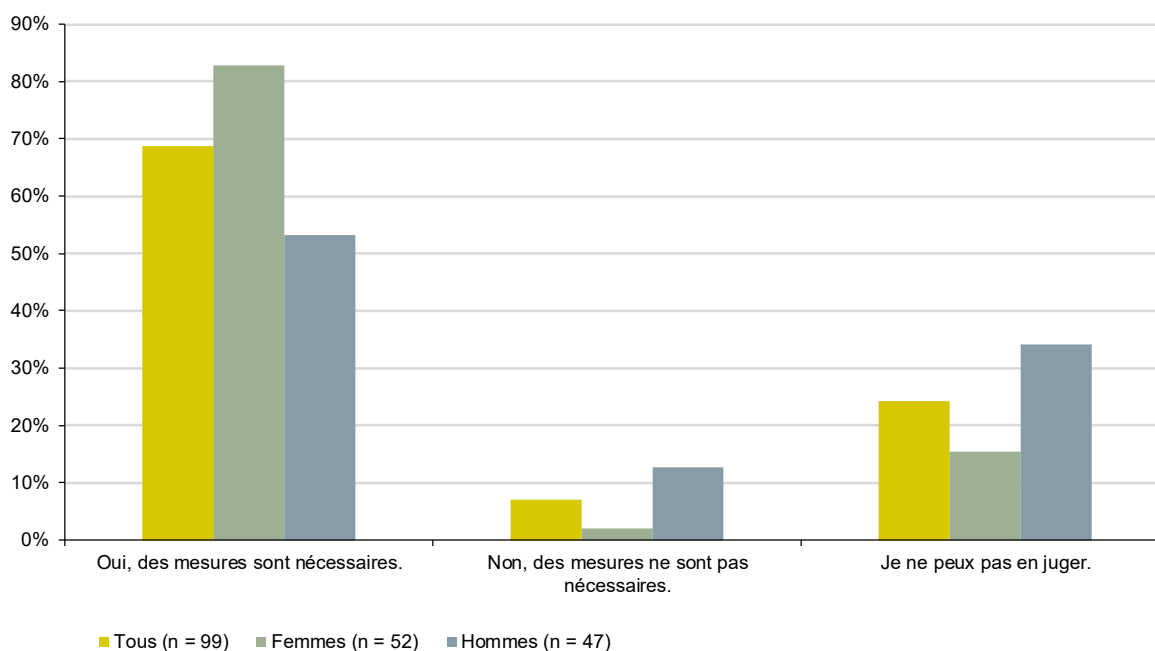
- La *combinaison de différentes mesures* est jugée efficace. Sont jugées particulièrement efficaces d'une part les mesures de promotion destinées à augmenter la visibilité des cinéastes femmes et à les soutenir, de l'autre les mesures incitatives et compensatoires en matière d'octroi des subsides.

3.3.1 Nécessité fondamentale de mesures

I Résultats de l'enquête en ligne

La grande majorité (69%) des diplômé·e·s interrogé·e·s juge nécessaires les mesures destinées à augmenter la proportion de femmes dans le cinéma suisse (voir graphique D 3.6). Seul·e·s 7% n'en voient pas la nécessité, alors que 24% n'expriment pas d'opinion.

D 3.6 Évaluation de la nécessité de mesures pour augmenter la proportion de femmes dans le cinéma suisse



Source: enquête en ligne auprès des diplômé·e·s 2021.

Les résultats de l'enquête montrent de nettes différences entre les genres. Alors que 83% des femmes interrogées reconnaissent une nécessité, les hommes interrogés ne sont que 53%. Le taux des ceux qui ne peuvent pas en juger est nettement supérieur chez les hommes (34%) que chez les femmes interrogées (15%).

I Réponses des cinéastes et spécialistes interviewé·e·s

Les cinéastes et spécialistes interviewé·e·s considèrent majoritairement la moindre proportion de femmes dans le cinéma suisse comme une question de génération. Le thème de l'égalité occupe aujourd'hui plus de place qu'autrefois dans le secteur et les cinéastes femmes sont devenues plus visibles. L'on suppose que la répartition des genres déjà

équilibrée depuis longtemps dans la formation finira par se répercuter dans le cinéma professionnel. De l'avis de nombreuses personnes interviewées, l'égalité des genres ne progresse cependant que très lentement. Il faut donc prendre des mesures pour accélérer cette évolution.

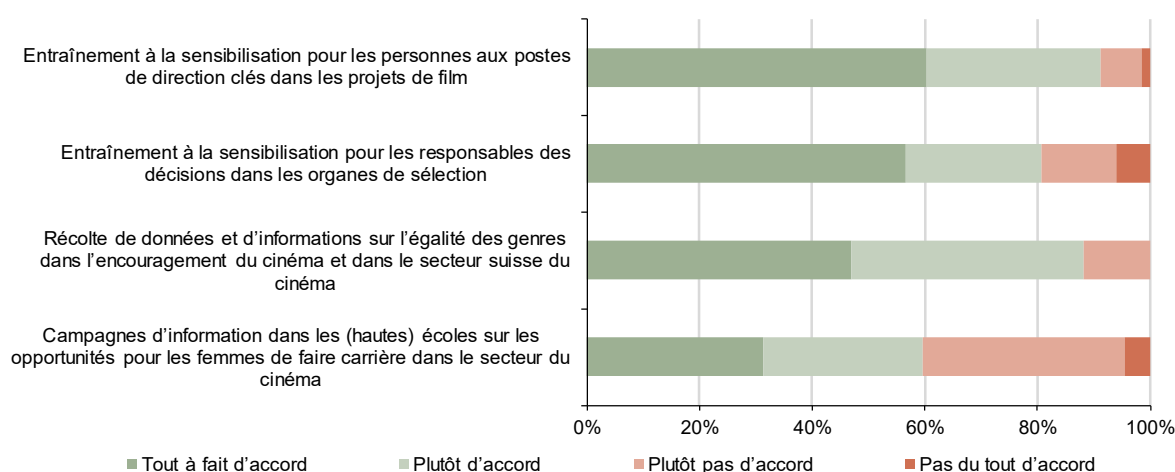
3.3.2 Mesures d'information et de sensibilisation

Un premier groupe de mesures possibles vise à informer sur l'état de l'égalité des genres et à renforcer la sensibilisation. Il comprend la récolte et la publication de données concernant l'égalité des genres dans le cinéma, des campagnes pour augmenter la visibilité des cinéastes femmes ainsi que la sensibilisation des responsables de décisions dans les commissions de sélection et celle des personnes occupant des postes de direction clés dans les projets de film.

■ Résultats de l'enquête en ligne

Les 69% de personnes interrogées qui reconnaissent dans l'ensemble la nécessité de prendre des mesures étaient priées de dire à quel point elles étaient d'accord avec les différentes mesures d'information et de sensibilisation. Leurs réponses montrent un taux d'approbation élevé (voir graphique D 3.7). Sur les personnes interrogées, 91% sont plutôt ou tout à fait d'accord avec les entraînements de sensibilité de personnes occupant des postes de direction clés dans les projets de film. Ces mêmes entraînements de responsables de décisions dans les commissions de sélection connaissent également un taux d'approbation élevé (81% de plutôt ou tout à fait d'accord). La publication de données concernant l'égalité des genres dans le cinéma est (plutôt) approuvée par 88% des diplômé·e·s. Les campagnes d'information dans les hautes écoles sur les possibilités des femmes de faire carrière dans le cinéma rencontrent le taux d'approbation le plus faible (60% de plutôt ou tout à fait d'accord). Les taux d'approbation élevés sont le fait aussi bien des femmes que des hommes interrogés, encore que ceux des femmes interrogées le soient particulièrement.

D 3.7 Mesures d'information et de sensibilisation



Source: enquête en ligne auprès des diplômé·e·s 2021 (n = 65–68).

■ Réponses des cinéastes et spécialistes interviewé·e·s

Récolte et publication de données

Les cinéastes et spécialistes interviewé·e·s voient dans les données concernant l'égalité des genres une mesure importante pour augmenter la proportion de femmes dans le

cinéma. De l'avis des spécialistes, toutefois, les seules informations ne suffisent pas pour augmenter la proportion de femmes dans le secteur. Récolter des données pourrait contribuer à identifier les zones à problèmes, ce qui permettrait un recours ciblé à des mesures. La publication des résultats pourrait en outre renforcer la prise de conscience du thème de l'égalité et améliorer l'acceptation des mesures. D'après les spécialistes, il importe que les données soient récoltées et publiées par un acteur «neutre» – l'OFC, par exemple – pour être acceptées par le milieu.

Visibilisation de la diversité

Les cinéastes et spécialistes estiment que visibiliser la multiplicité des modèles est une mesure essentielle pour sensibiliser à la diversité du secteur du cinéma. Les modèles sont très importants pour renforcer la confiance en soi des étudiant·e·s et des cinéastes. C'est surtout dans les métiers techniques qu'il importe d'avoir des modèles féminins. La visibilité accrue des cinéastes femmes pourrait aussi améliorer leur accès aux réseaux et aux commandes. Etant donné les gageures bien connues de la conciliation du métier et de la famille, il est important de visibiliser les cinéastes des deux genres qui ont une famille. Plusieurs cinéastes et spécialistes sont d'avis que la diversité doit être définie largement et inclure par exemple *en plus du genre* l'orientation sexuelle, l'expérience de la migration et la religion. Quelques spécialistes mettent cependant en garde contre un mélange excessif des éléments et recommandent d'étudier d'autres aspects de la diversité *au sein même des genres*.

Du point de vue des cinéastes et spécialistes, cette visibilisation peut se faire de différentes façons. La visibilité des cinéastes femmes pourrait être renforcée par des inventaires. Sont cités comme exemples suisses l'inventaire de SWAN (*Swiss Women's Audiovisual Network*) et le *Stage Pool* de Focal (Fondation de formation continue pour le cinéma et l'audiovisuel), et comme exemple étranger le site *Internet Nordic Women in Film*. Les prix pour des projets de film remettant en question les représentations traditionnelles des genres peuvent favoriser la visibilité de la diversité, estiment les spécialistes. A titre d'exemple, ils citent le concours de scénarios *If she can see it, she can be it* organisé par l'Institut autrichien du cinéma (ÖFI) et le *Drehbuchforum Wien*, qui promeut la création de personnages féminins différenciés et complexes. Enfin les hautes écoles de cinéma ont un rôle important à jouer pour visibiliser la diversité, car la sensibilisation de la relève cinématographique peut avoir à long terme un effet durable sur l'égalité des genres. De l'avis de plusieurs cinéastes et spécialistes, les hautes écoles de cinéma devraient veiller à la diversité et au rôle de modèle du corps enseignant et du matériel pédagogique utilisé. Les clichés, les préjugés inconscients et la discrimination devraient aussi être abordés dans les cours.

Entraînement de la sensibilité

Les obstacles à l'égalité des genres dans le cinéma – comme les clichés (inconscients) concernant les genres et les métiers, le copinage et la difficulté de concilier la famille et le travail – peuvent elles aussi être visibilisées. Cela pourrait résulter d'entraînements de la sensibilité. Un tel entraînement des responsables des décisions dans les commissions de sélection de l'encouragement du cinéma et des festivals de cinéma est considéré comme une mesure importante par la majorité des cinéastes et spécialistes. Les entraînements de la sensibilité destinés aux personnes occupant des postes de direction clés dans des projets de film sont également considérés comme foncièrement utiles. De l'avis des spécialistes, ils pourraient être proposés par les associations professionnelles ou par la Fondation de formation continue pour le cinéma et l'audiovisuel (Focal). La question se pose toutefois de savoir comment les cinéastes pourraient être motivés à participer. Certains craignent que ne participent que des personnes déjà sensibilisées au sujet. De l'avis de quelques spécialistes, on pourrait faire dépendre les subsides de la participation à des entraînements

de la sensibilité, mais pareille exigence pourrait provoquer des réactions négatives et un réflexe défensif. Il est jugé important que ces entraînements de la sensibilité se rapportent aux deux genres et abordent aussi d'autres aspects de la discrimination (âge, orientation sexuelle, etc.).

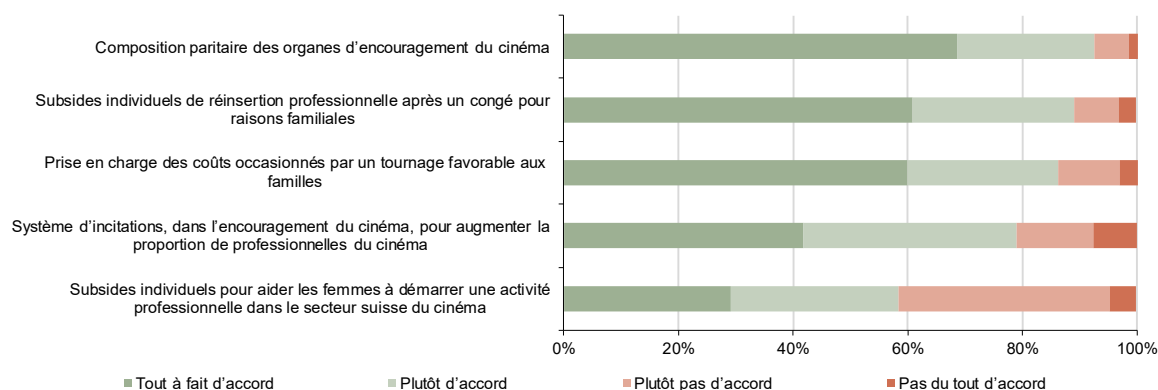
3.3.3 Mesures à prendre dans le cadre de l'encouragement du cinéma

Le deuxième groupe de mesures possibles concerne l'encouragement du cinéma. En font partie les mesures dites de «discrimination positive» (soit celles au profit des groupes défavorisés), que l'on peut subdiviser en deux catégories: 1° mesures incitatives et de soutien, 2° mesures compensatoires.

I Résultats de l'enquête en ligne

Les mesures incitatives et de soutien suscitent un taux élevé d'approbation de la part tant des hommes que des femmes (voir graphique D 3.8). Sur les personnes interrogées, 93% sont plutôt ou tout à fait d'accord avec une composition paritaire des organes d'encouragement du cinéma. Promouvoir la conciliation de la famille et du travail par des subsides individuels de réinsertion professionnelle après un congé pour raisons familiales (89% de plutôt ou tout à fait d'accord) ou par la prise en charge des coûts occasionnés par un tournage favorable aux familles (86% de plutôt ou tout à fait d'accord) est également bien reçu. 79% des personnes interrogées sont plutôt ou tout à fait d'accord avec des systèmes incitatifs en matière de subsides (subsides additionnels pour les projets de film employant une proportion significative de femmes aux postes-clés). Les subsides individuels pour aider les femmes à démarrer une activité professionnelle dans le cinéma font eux un score nettement inférieur (59% de plutôt ou tout à fait d'accord).

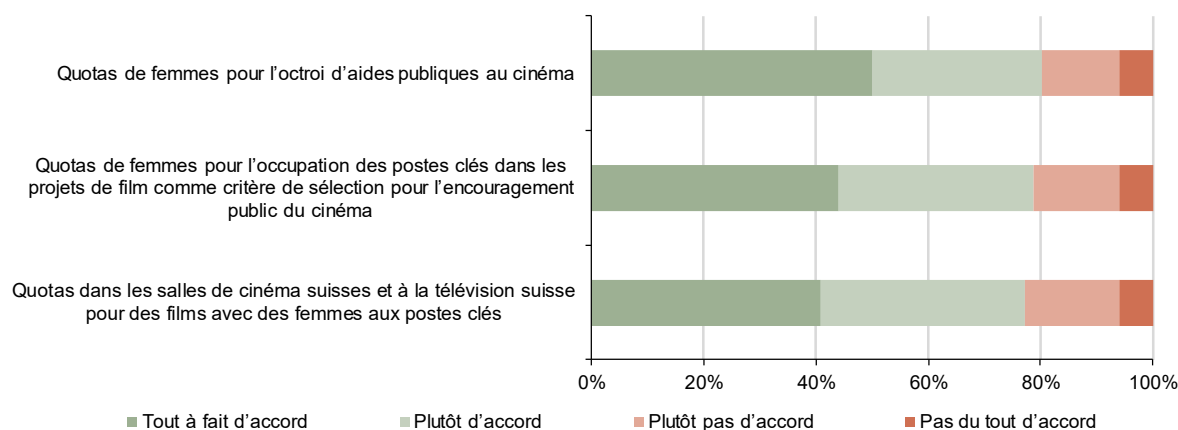
D 3.8 Mesures incitatives et de soutien



Source: enquête en ligne auprès des diplômé·e·s 2021 (n = 64–67).

Les mesures compensatoires obtiennent également un taux élevé d'approbation de la part des diplômé·e·s interrogé·e·s (voir graphique D 3.9). Sur les personnes interrogées, 80% sont plutôt ou tout à fait d'accord avec les quotas genrés en matière d'octroi d'aides publiques au cinéma (par exemple 40% de commandes de projets de film employant des femmes aux postes-clés). Un taux d'approbation presque aussi élevé va aux quotas genrés pour l'occupation des postes-clés dans les projets de film (79% de plutôt ou tout à fait d'accord). 77% des personnes interrogées sont plutôt ou tout à fait d'accord avec les quotas dans les salles de cinéma suisses et à la télévision pour des films avec des femmes aux postes-clés.

D 3.9: Mesures compensatoires



Source: enquête en ligne auprès des diplômé·e·s 2021 (n = 66).

Les mesures incitatives obtiennent un taux généralement élevé d'approbation tant de la part des femmes que des hommes interrogés. Les réponses montrent que ce taux est particulièrement élevé du côté des femmes.

! Réponses des cinéastes et spécialistes interviewé·e·s

Composition paritaire des commissions de sélection des institutions d'encouragement

Les cinéastes et spécialistes considèrent la composition paritaire des commissions de sélection de l'encouragement du cinéma et des festivals comme une mesure importante. Aux dires des spécialistes, cette mesure est déjà mise largement en œuvre par les différentes institutions d'encouragement suisses. C'est aussi ce que montre le dépouillement des données disponibles (voir section 2.3.3). Quelques-un·e·s des cinéastes interviewé·e·s perçoivent une forte prise de conscience en faveur de la composition paritaire, notamment à l'OFC. Les cinéastes et spécialistes soulignent qu'il ne faudrait pas veiller seulement au genre et que d'autres aspects de la diversité devraient être représentés dans les organes. Quelques-unes des personnes interrogées considèrent que l'égalité des genres est partiellement une question de génération (voir à ce sujet les classes d'âge dans les commissions spécialisées de l'OFC, graphique D 2.27). De l'avis de quelques personnes interrogées, une pyramide équilibrée des âges pourrait augmenter l'égalité des genres dans les commissions. Quelques spécialistes estiment que cette mesure devrait être combinée avec les entraînements de la sensibilité, car les femmes ont été socialisées dans le même milieu que les hommes et portent souvent en elles les mêmes clichés et préjugés inconscients. A part la diversité de la composition, il est jugé important de renouveler régulièrement les commissions.

Mesures de soutien en faveur de la conciliation de la famille et du travail

Il ressort des interviews que les cinéastes tant hommes que femmes souhaitent un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Une mesure possible de soutien en faveur de la conciliation de la famille et du travail est la prise en charge des coûts occasionnés par un tournage favorable aux familles. Depuis début 2016, il est possible d'inscrire jusqu'à 30 000 euros pour la garde des enfants dans les demandes de soutien adressées à la *Filmförderungsanstalt Deutschland* (FFA). En Suisse aussi, il est possible d'imputer des coûts maximaux de 50 000 francs par projet pour la garde d'enfants et proches nécessitant des soins pour les longs métrages bénéficiant d'une aide sélective à la réalisation de l'OFC. Etant donné que les femmes assument plus fréquemment que les hommes la charge supplémentaire des tâches de garde, les cinéastes et spécialistes

interviewé·e·s estiment que la prise en charge de ces coûts est une mesure importante. Quelques cinéastes jugent en outre que les femmes profiteraient de ce que leurs partenaires, qui travaillent aussi souvent dans le secteur du cinéma, bénéficient d'une meilleure conciliation de la famille et du métier. Il est souligné que la faisabilité de cette mesure dépend de l'accès à des formes souples de garde des enfants, vu que les tournages sont liés à des horaires de travail irréguliers. Comme autre mesure de soutien en faveur de la conciliation de la famille et du travail, il est proposé de réglementer le nombre d'heures quotidiennes de travail pendant les tournages.

Incitations financières pour une composition paritaire dans les projets de film

En 2017, l'ÖFI a introduit un système de points intitulé *Gender Incentive* par lequel les projets de film peuvent bénéficier d'un soutien additionnel de 30 000 euros au plus s'il est prouvé que les femmes sont représentées aux postes-clés comme la production, la réalisation, le scénario, la photographie, le montage, le décor ou les costumes. Ces fonds additionnels peuvent être utilisés pour le développement de nouveaux projets prévoyant une proportion correspondante de femmes. Une évaluation de la mesure a montré que la proportion de femmes a augmenté dans presque tous les postes de direction donnant lieu à des points.⁶⁵ Plusieurs des cinéastes et spécialistes interviewé·e·s s'expriment positivement sur cette mesure. Quelques cinéastes la considèrent comme une ingérence excessive dans la composition des équipes de film. Les spécialistes interviewé·e·s soulignent que de tels systèmes incitatifs ne fonctionnent que s'ils concernent la répartition des genres aux postes de direction clés. Quelques-un·e·s considèrent cette mesure comme nécessaire pour permettre aux cinéastes femmes d'accéder à des projets de film. L'on souligne cependant que cette mesure pourrait certes augmenter le nombre de femmes aux postes-clés, mais qu'elle ne modifierait pas les clichés sexistes (du moins à court terme).

Subsides individuels

Une autre mesure possible pour augmenter la proportion de femmes serait de verser des subsides individuels aux cinéastes femmes pour leur entrée dans le monde professionnel ou leur réinsertion après un congé pour raisons familiales. Les spécialistes estiment ce type de soutien foncièrement judicieux, mais soulignent que les subsides devraient être répartis également entre les genres, sans quoi les mesures seront perçues comme discriminatoires à l'égard des hommes. D'après les cinéastes et les spécialistes, les femmes peuvent aussi ressentir de telles mesures comme discriminatoires, puisqu'elles impliquent que les femmes ont besoin de soutiens particuliers.

Quotas

Un premier système possible de quotas concerne l'octroi de subsides. Une institution d'encouragement du cinéma pourrait décider par exemple d'accorder 50% de ses subsides aux projets de film avec des femmes aux postes de direction clés (scénario, réalisation, production, photographie, etc.). Un autre système possible concerne la pourvue des postes de direction clés dans les projets de film. Il pourrait être décidé par exemple que 30% des postes-clés d'un projet de film doivent être occupés par des femmes.

Contrairement à l'enquête en ligne auprès des diplômé·e·s, les opinions des cinéastes et spécialistes interviewé·e·s concernant les mesures compensatoires comme les quotas divergent fortement. Il est possible qu'on ait affaire ici à un certain effet générationnel. Près de la moitié des personnes interviewées est d'avis que les quotas seraient une bonne solution transitoire pour accélérer l'évolution. Il continuerait d'importer qu'en matière d'octroi, la qualité reste le critère décisif. À qualité égale, il y serait cependant loisible de privilégier les femmes. Quelques cinéastes sont d'avis que les quotas devraient se

⁶⁵ Voir <https://equality.filminstitut.at/de/gender-incentive-2019/>, consulté le 11.5.2021.

concentrer sur les métiers techniques (photographie, son, etc.), vu que la proportion de femmes y est particulièrement faible. À ce propos, on souligne que le montant des quotas devrait être adapté à la répartition des genres dans le métier respectif (exemple: 20% de femmes dans tel métier donnerait droit à 20% de subsides pour les femmes).

L'autre moitié des cinéastes et spécialistes porte un jugement généralement critique sur les quotas. Elle souligne que de telles mesures affecteraient trop le contenu du septième art. De l'avis de plusieurs personnes interviewées, les quotas pour les postes de direction clés d'un projet de film, en particulier, constitueraient une ingérence excessive dans le travail créatif. Ils pourraient en outre être ressentis comme discriminatoires tant par les hommes que par les femmes. D'après ce groupe, la qualité des projets de film devrait figurer au premier plan, et non le genre des cinéastes.

Les spécialistes soulignent que les quotas ne changeront pas forcément la culture ou les attitudes dans le secteur du cinéma. Pour cette raison, il est jugé important de compléter les directives, quotas et systèmes incitatifs nationaux par des mesures susceptibles de modifier la culture, comme la sensibilisation et la visibilité. Divers pays, comme récemment l'Autriche, ont émis des directives nationales de *gender budgeting* pour atteindre une égalité parfaite des genres lors de l'octroi de subsides. Les cibles ne sont pas liées à des quotas, la plupart du temps, mais dépendent de directives nationales et doivent être atteintes par des mesures d'information et de sensibilisation ainsi que des systèmes incitatifs.

Dépôt anonyme des demandes de soutien

Les cinéastes et spécialistes interviewé·e·s proposent le dépôt anonyme de requêtes comme mesure possible dans le cadre de l'encouragement du cinéma. À la première phase de la demande, par exemple lors du développement d'exposés ou de scénarios, il serait tout à fait possible de déposer des requêtes anonymes, estiment les spécialistes. Mais comme le secteur du cinéma suisse est relativement petit, l'anonymat ne serait pas garanti dans tous les cas, disent-ils. Dans quelques domaines comme l'animation, le style permet en effet de déduire qui est le responsable d'un projet cinématographique. En outre, pour les requêtes d'une certaine ampleur, les anciens projets de film d'une personne sont un critère d'évaluation important pour la faisabilité du projet. On note enfin de façon critique que les dépôts anonymes pourraient doper fortement le nombre de requêtes.

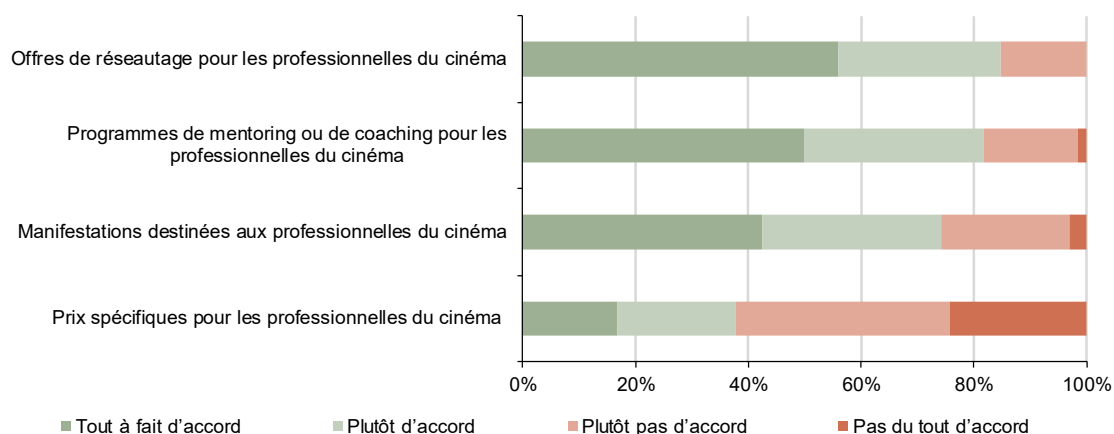
3.3.4 Mesures dans le secteur du cinéma

Pour le troisième groupe de mesures, il s'agit de discrimination positive, ou plus exactement de mesures de soutien pour les professionnelles travaillant dans le cinéma suisse.

I Résultats de l'enquête en ligne

Les mesures de soutien destinées spécifiquement aux professionnelles du cinéma obtiennent un taux foncièrement élevé d'approbation de la part des diplômé·e·s interrogé·e·s (voir graphique D 3.10). Sur les personnes interrogées, 85% approuvent (plutôt) les offres de réseautage pour les professionnelles du cinéma, alors que 74% sont plutôt ou tout à fait d'accord avec les manifestations destinées à celles-ci. Les programmes de mentoring ou de coaching obtiennent également un taux élevé d'approbation (82% de plutôt ou tout à fait d'accord). Toutes ces mesures obtiennent un taux élevé d'approbation tant de la part des femmes que des hommes, avec une approbation particulièrement élevée du côté des femmes interrogées. Les distinctions spécifiques décernées aux professionnelles font un score nettement inférieur (38% de plutôt ou tout à fait d'accord).

D 3.10 Mesures dans le secteur du cinéma



Source: enquête en ligne auprès des diplômé·e·s 2021 (n = 66).

■ Réponses des cinéastes et spécialistes interviewé·e·s

Offres de réseautage, de coaching et de mentoring

Les cinéastes et spécialistes interviewé·e·s considèrent les réseaux comme un facteur de succès important pour réussir son entrée dans le secteur du cinéma. Les spécialistes sont d'avis que le réseau SWAN fournit une contribution importante en la matière. Ils citent en exemple les manifestations de réseautage rassemblant de nouvelles recrues et des personnalités établies dans le cinéma suisse. Au niveau international, on relève que des réseaux comme *Women in Film* et *Alliance of Women Directors* donnent des impulsions importantes. Quelques cinéastes soulignent que les cinéastes hommes devraient être aussi inclus dans le dialogue des réseaux. L'égalité des genres n'est pas un thème féminin, mais concerne aussi les hommes (par exemple en matière de conciliation de la famille et du travail).

Les cinéastes et spécialistes considèrent à une large majorité le coaching et le mentoring comme des mesures judicieuses pour faciliter l'entrée dans le secteur du cinéma. Aux États-Unis, on offre des *shadowings* (stages) où les cinéastes frais émoulu·e·s des écoles peuvent observer l'activité de cinéastes professionnel·le·s établi·e·s et élargir leurs réseaux. Les cinéastes interviewé·e·s voient comme mesure possible le coaching de réalisateurs/trices en herbe par des producteurs/trices expérimenté·e·s pendant leur formation ainsi qu'à l'occasion de leur première collaboration avec une société de production. Certaines personnes interviewé·e·s attirent l'attention sur le fait que les coachings pourraient être compris comme une démarche paternaliste, comme si les cinéastes femmes avaient besoin de plus de soutien que leurs confrères.

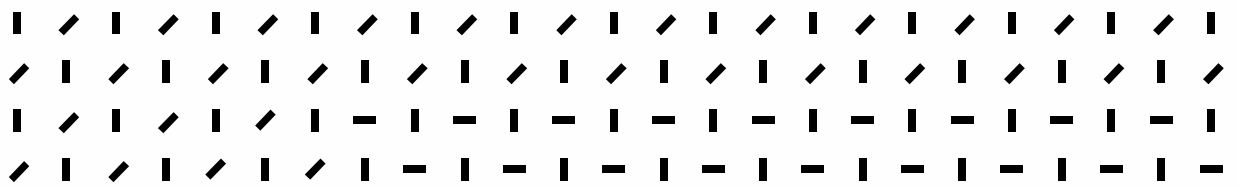
Distinctions destinées spécifiquement aux cinéastes femmes

Une mesure possible pour visibiliser les cinéastes femmes est de leur décerner des distinctions spécifiques, par exemple un prix pour les autrices de scénario. La majorité des cinéastes et spécialistes se montre sceptique. Ces distinctions spécifiques excluraient les femmes de la compétition avec les hommes, ce qui accentuerait l'aspect genré plutôt que de le minimiser.

Réduction du nombre de diplômé·e·s des hautes écoles de cinéma suisses

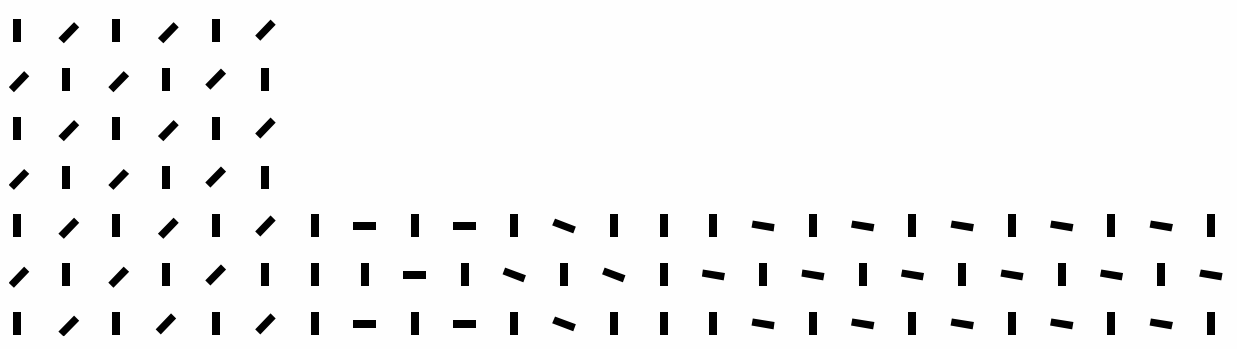
Les cinéastes et spécialistes interviewé·e·s soulignent à mainte reprise que le nombre des diplômé·e·s des hautes écoles de cinéma suisses excède les besoins. Il serait donc

nécessaire de réduire le nombre de places d'études et d'adopter des critères d'admission plus sévères.



4. Conclusions et recommandations

Suivent ci-dessous les constats concernant la situation de l'égalité des genres dans le cinéma suisse et les facteurs explicatifs observés par l'étude. En sont déduites les mesures censées augmenter la proportion de femmes.



4.1 Constats concernant la situation de l'égalité des genres dans le cinéma suisse

Le chapitre ci-dessous expose les principaux constats concernant de notre point de vue la situation de l'égalité des genres dans le cinéma suisse.

#Inégalité des genres dans le cinéma professionnel malgré l'équilibre au niveau de la formation. Bien qu'autant de femmes que d'hommes terminent leurs études dans une haute école suisse de cinéma, les femmes sont sous-représentées dans le cinéma professionnel.

Il y a presque autant de femmes que d'hommes qui terminent des études dans les hautes écoles suisses de cinéma (48% de diplômées en 2008–2019). Or on constate ensuite un déséquilibre, puisque seul environ un tiers de femmes travaillent dans plusieurs domaines du cinéma professionnel – par exemple dans les associations professionnelles, aux postes de direction clés en photographie, dans les premiers rôles, ainsi qu'en matière de redevances de droits d'auteur versées. Ces différences dans la proportion de femmes concernent:

- *certaines métiers.* Aux postes directeurs de longs métrages suisses financés publiquement (2017–2019), la proportion de femmes varie selon le poste occupé: montage 53%; scénario et production 35%; réalisation 29%; photographie 13%. Pour les premiers rôles, la proportion de femmes est nettement plus faible dans les documentaires (34%) que dans les films de fiction (47%);
- *la longueur des films.* Dans les courts métrages, les femmes sont mieux représentées à la réalisation (37%, 2012–2018). Elles déposent aussi plus de demandes de soutien pour des courts métrages et sont en conséquence plus fréquemment soutenues que les longs métrages. L'Association suisse du court métrage *Pro Short* affiche d'ailleurs la plus forte proportion de femmes (45%);
- *l'âge.* Le tableau est plus équilibré chez les jeunes cinéastes (à partir de la volée 1980), à l'exception des photographes: 37% de réalisatrices et 50% de productrices. Il en va de même de la répartition des genres parmi les jeunes membres des associations professionnelles. Dans les premiers rôles de longs métrages, la proportion de femmes diminue nettement à partir de 40 ans.

Les femmes sont relativement bien représentées dans les commissions de sélection des institutions d'encouragement et des festivals de cinéma, ainsi qu'aux postes directeurs des institutions et entreprises relevant du secteur (à l'exception des salles de cinéma et des sociétés de distribution).

Notre étude indique aussi des *différences de salaire entre les genres* dans le cinéma suisse. Comme le montre le dépouillement des données salariales de Suissimage (2016–2019), les femmes gagnent en moyenne moins d'argent par film que les hommes (salaire moyen inférieur de 17% pour le scénario, de 8% pour la réalisation).

#Entrée difficile dans le cinéma professionnel. Entrer dans le monde professionnel, c'est-à-dire passer de la formation à l'exercice du métier, est une gageure autant pour les femmes que pour les hommes, encore que celles-ci perçoivent l'entrée dans le monde professionnel comme plus difficile et mettent une fin précoce à leur carrière plus fréquemment que les hommes.

Pour les deux genres, l'entrée dans le secteur du cinéma représente une gageure. Le nombre annuel élevé de diplômé·e·s des hautes écoles de cinéma semble excéder nettement la demande du marché. La proportion de cinéastes qui réalisent un second film après le premier baisse nettement – et encore plus fortement chez les femmes que chez les hommes. Sur les cinéastes ayant réalisé cinq films ou plus, la proportion de femmes n'est plus que de 21%. L'enquête en ligne auprès des diplômé·e·s d'écoles de cinéma et les interviews avec des cinéastes indiquent là encore que les femmes jugent la phase d'entrée comme plus difficile que les hommes.

#Ni discrimination ni favoritisme à l'égard des femmes dans l'encouragement du cinéma. La proportion de requêtes déposées par des femmes équivaut dans l'ensemble à celles des demandes acceptées et des subsides accordés pour le développement de projets et la réalisation.

Les réalisatrices et autrices déposent moins de requêtes que leurs confrères (31% de réalisatrices, 33% d'autrices de scénario/développement de projet) et reçoivent à peu près un tiers des demandes acceptées. Pour les subsides accordés, la proportion de femmes équivaut à peu près à celle des requêtes déposées. Pour ce qui est du scénario/développement de projet, la proportion de femmes est chaque fois un peu plus élevée pour les requêtes déposées et les demandes acceptées que dans l'aide à la réalisation.

#Succès des femmes dans les festivals. Les réalisatrices sont plus souvent primées dans les festivals que leur proportion ne l'exigerait. Pour le succès commercial en salle (billets d'entrée), elles sont sous-représentées.

Les films de réalisatrices font un bon score lors de l'exploitation en festival et, par rapport à ceux de leurs confrères, sont primés plus souvent que ne l'exigerait leur proportion (45% de films primés à réalisation paritaire ou féminine). L'exploitation commerciale en salle se présente différemment: les films suisses de réalisatrices ne réalisent que 20% environ des billets d'entrée, bien qu'ils constituent 30% des films projetés.

4.2 Facteurs explicatifs de l'inégalité des genres dans le cinéma suisse

Comment expliquer l'inégalité des genres dans le cinéma suisse? Sur la base des résultats de l'étude, il a été possible d'identifier quatre facteurs, que l'on peut classer en deux grandes catégories.

Rôles stéréotypés – le regard d'autrui

Les rôles stéréotypés attribués à tel ou tel genre entraînent directement une surestimation ou une dévalorisation, et donc une discrimination liée au genre. Ces rôles stéréotypés marquent durablement notre image, celle que nous nous faisons de nous-mêmes et celle qui est le fait d'autrui. Les assignations extrinsèques sont fréquemment inconscientes, mais peuvent aussi aboutir tout à fait explicitement à des comportements sexistes et à un exercice discriminatoire du pouvoir. Les cinéastes interviewé·e·s rapportent eux/elles aussi de telles expériences. Qu'ils soient conscients ou inconscients, il est indéniable que les rôles stéréotypés restreignent le cadre de vie des femmes et des hommes. Les résultats de la présente étude, mais aussi d'autres études sur l'égalité des genres dans la vie active, révèlent que les femmes se voient plus fréquemment attribuer des caractéristiques plutôt susceptibles d'entraver leur carrière (manque d'intérêt pour la technique, moindre goût de la prise de décision, moindre force à s'imposer, etc.), alors que les hommes se voient plutôt

attribuer des qualités positives.⁶⁶ Il en résulte que l'on fait moins confiance aux femmes pour «vendre» leur idée de film avec obstination et succès, s'imposer sur le plateau de tournage et réaliser enfin un (grand) projet cinématographique.

Rôles stéréotypés – intériorisation du doute de soi

Les assignations stéréotypées extrinsèques ne marquent pas seulement le regard externe, mais encore la perception de soi. Elles influencent les décisions, que ce soit pendant l'enfance, lors du choix d'une profession ou dans la répartition entre métier et tâches familiales. «Les femmes se font elles-mêmes obstacle», disent parfois les cinéastes interviewé·e·s en tentant d'expliquer ces inégalités. Il ressort aussi clairement des interviews comment les cinéastes femmes voient leur carrière en comparaison avec leurs confrères. Il y est plus fréquemment question que chez les hommes de doute de soi et de justifications après un refus, de manque de courage et d'assurance quand il s'agit de louer sa propre idée de film et de la vendre avec succès, et de l'importance de modèles féminins ayant réussi dans le business. L'interaction entre le regard d'autrui et la perception de soi peut être décrite comme un cercle vicieux: le manque de confiance de la part d'autrui attise le doute de soi, ce qui renforce ce manque de confiance.

Obstacles structurels – accès plus difficile au «système d'entraide»

Dans le secteur du cinéma, les contacts professionnels informels jouent un rôle extrêmement important pour y prendre solidement pied. Il s'agit d'une part d'un vaste réseau personnel de pairs, que l'on connaît fréquemment depuis les études. De l'autre, ce sont les contacts avec des personnes occupant des postes-clés qui vous procurent une chance de faire vos preuves ou d'être recommandé. Le business du cinéma peut être décrit comme un «système d'entraide» dans lequel on se fie aux personnes que l'on connaît bien, ne serait-ce souvent qu'à cause de la forte pression du temps et de l'argent. Il se forme ainsi des équipes qui réalisent ensemble des films en continu pendant des années. Ces relations dépassent souvent le cadre professionnel. Si l'on réussit à s'introduire dans ce système et que l'on y fasse ses preuves, il en résultera toujours de nouveaux projets.

L'accès à ce système de copinage est plus difficile pour les femmes que pour les hommes, ce que prouvent aussi les chiffres. Les hommes aux postes-clés (réalisation ou production) emploient plus fréquemment et dans une plus grande proportion des hommes que des femmes aux postes directeurs clés des autres domaines créatifs (scénario, photographie, montage). Si la réalisation ou la production sont en mains majoritairement féminines, les autres postes-clés (scénario, par exemple) seront plus fréquemment occupés par des femmes. Dans l'enquête en ligne auprès des diplômé·e·s des hautes écoles suisses de cinéma comme dans les interviews de cinéastes, l'accès plus difficile au système pour les femmes est souligné comme facteur explicatif crucial de l'inégalité des genres. Cela pourrait être lié premièrement aux assignations genrées stéréotypées qui ont été décrites plus haut et qui aboutissent à ce que les responsables de décisions donnent plus fréquemment à des hommes qu'à des femmes la chance de faire leurs preuves dans un projet cinématographique. Deuxièmement les relations personnelles jouent un rôle important (clubs d'hommes). Troisièmement ce sont toujours les femmes qui, après la fondation d'une famille, assument davantage de tâches de garde et ont de ce fait plus de peine à entretenir régulièrement leurs réseaux professionnels.

⁶⁶ Voir Prommer, Elizabeth; Schoeller Bouju, Bettina (2020), *Sechster Regie-Diversitätsbericht des Bundesverbandes Regie e.V. (BVR) für das Jahr 2018*, mandat du *Bundesverband Regie e.V.*, Berlin. Y sont examinés 103 films de fiction à budget majoritairement allemand.

Obstacles structurels – conditions de travail inappropriées et culture d'entreprise

Dans le secteur du cinéma, réussissent ceux et celles qui sont prêt·e·s à tout miser sur une seule carte, inconditionnellement. Le souhait de concilier famille et travail constitue donc toujours une entrave considérable à la carrière, dans ce milieu où il faut souvent travailler irrégulièrement et où le revenu n'est guère assuré au-delà des prochains mois. Une difficulté supplémentaire vient de ce que s'établir dans le secteur du cinéma semble prendre plus de temps qu'ailleurs. Cela signifie que la question de fonder une famille se pose fréquemment à un moment où les cinéastes sont encore au début de leur carrière et n'ont pas encore pu se faire de nom ni se constituer de réseau.

La difficulté de concilier métier et famille pourrait toujours être la raison principale pour laquelle les cinéastes n'ont pas d'enfants – ce que l'on observe en particulier dans les interviews avec l'ancienne génération – ou ont de la peine à prendre pied après la fondation d'une famille. Les jeunes femmes, en particulier, mais aussi les jeunes hommes, semblent cependant remettre de plus en plus en question les conditions de travail typiques du secteur. Ils et elles ne sont pas prêt·e·s à réussir à tout prix dans le business du cinéma et refusent de devoir trancher entre carrière et famille. Comme dans d'autres secteurs et postes directeurs, les modèles sociaux prédominants aboutissent à ce que les femmes assument toujours un surcroît de tâches familiales et doivent donc se battre davantage que les hommes contre des conditions de travail exigeantes. Il n'est donc pas surprenant que les femmes constituent plus de la moyenne (53%) au montage, travail qui, selon les interviews menées, est plus simple à planifier que celui sur le plateau.

Une autre entrave à la carrière semble encore être le refus d'une culture d'entreprise empreinte de paternalisme. Là aussi, on remarque un certain effet générationnel: les jeunes femmes, en particulier, mais aussi les jeunes hommes, sont moins disposé·e·s à adopter les mêmes comportements et usages masculins pour réussir. Il semble se dessiner ici un certain changement dans le secteur du cinéma, où prédominera le travail en équipe, d'égal à égal, et moins la dépendance hiérarchique à l'égard d'une seule personne.

4.3 Mesures recommandées pour augmenter à l'avenir la proportion de femmes dans le cinéma suisse

Comme nous l'avons vu, les résultats de notre étude ont permis d'identifier deux catégories de facteurs affectant l'inégalité des genres dans le cinéma suisse: 1° les rôles stéréotypés et 2° les obstacles structurels. Ces facteurs n'agissent pas indépendamment l'un de l'autre, mais se renforcent mutuellement. Les mesures pour améliorer l'égalité des genres doivent donc viser à la fois les rôles stéréotypés et les obstacles structurels. Pour déconstruire les rôles stéréotypés, il est nécessaire de renforcer la prise de conscience des assignations arbitraires et de remettre en question les stéréotypes prédominants. Les obstacles structurels peuvent être démantelées en facilitant l'accès au système de copinage et en modifiant (resp. améliorant) les conditions de travail.

Dans l'analyse approfondie, il a été identifié toute une série de mesures possibles pour promouvoir l'égalité des genres dans le secteur du cinéma. Se fondant sur les résultats de l'étude, l'équipe d'évaluation a sélectionné quelques groupes de mesures susceptibles d'aider à déconstruire les rôles stéréotypés et les obstacles structurels. Il s'agit ici de groupes de mesures qui, sur la base des interviews de représentant·e·s du secteur, ont une efficacité potentielle élevée et sont en même temps acceptés par le milieu. Comme on le verra ci-dessous, nous ne recommandons pas d'introduire des quotas pour l'octroi de subsides. Bien que des mesures compensatoires comme les quotas aient obtenu majoritairement des taux élevés d'approbation dans l'enquête auprès des diplômé·e·s, elles ont été considérées de façon parfois très critique par les cinéastes et spécialistes interviewé·e·s. Il faudrait donc s'attendre à ce que les quotas se heurtent à un manque

d'acceptation de la part du secteur. De l'avis de l'équipe d'évaluation, une telle mesure ne devrait être envisagée que si les mesures proposées n'avaient pas l'effet désiré.

Les groupes de mesures se situent à différents niveaux et vont de l'information/sensibilisation aux incitations/obligations en passant par l'autonomisation. Les cinéastes femmes profitent explicitement de certains groupes de mesures, alors que d'autres s'adressent aux deux genres. Il est décisif que ces groupes de mesures soient employés en combinaison. Tout comme les facteurs aboutissant à l'inégalité des genres, les groupes de mesures peuvent en effet se renforcer mutuellement.

Nous abordons ci-dessous les cinq groupes de mesures et exposons par quelles activités concrètes ils peuvent être mis en œuvre.

<i>Facteurs explicatifs de l'inégalité des genres dans le cinéma suisse</i>	<i>Groupes de mesures</i>
Rôles stéréotypés Assignations extrinsèques / Intériorisation du doute de soi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mettre en lumière l'état de l'égalité des genres 2. Visibiliser la diversité 3. Vivre la diversité
Obstacles structurels Accès difficile au système de copinage / Conditions inappropriées de travail et culture d'entreprise	<ol style="list-style-type: none"> 4. Faciliter l'accès au système de copinage 5. Améliorer les conditions de travail

Avant de présenter chaque type de mesure, il faut signaler que quelques-unes sont déjà mises en œuvre par différents acteurs. Ce sont par exemple l'intégration (par l'OFC et des institutions régionales d'encouragement) des coûts de garde des enfants dans les budgets de production, la *Gender Charta du Swiss Women's Audiovisual Network (SWAN)*, signée par presque tous les festivals suisses de cinéma, ainsi que les relevés (par l'OFC, des institutions d'encouragement régionales, la SRG SSR) de données concernant l'égalité des genres. Malgré ces efforts en cours, il importe d'inscrire encore mieux dans le cinéma suisse la visibilité et l'importance du thème de l'égalité des genres et de la diversité.

Groupe de mesures 1: mettre en lumière l'état de l'égalité des genres

Le premier groupe de mesures a pour but de mettre en lumière l'égalité des genres dans le secteur du cinéma. Diffuser des informations sur l'état de l'égalité des genres est un premier pas pour identifier des domaines d'inégalité dans le secteur. Ces informations peuvent être ensuite utilisées pour informer le grand public en matière d'égalité des genres et démontrer la nécessité de mesures. Nous recommandons d'y procéder par les activités suivantes:

Relever les données concernant l'égalité des genres

La *Gender Map* de l'OFC et les relevés de données d'autres institutions d'encouragement comme Cinéforum fournissent des chiffres-clés sur l'égalité des genres dans le cinéma suisse. Pour uniformiser la saisie de données et en garantir la continuité, nous recommandons de la systématiser. Les informations concernant l'égalité des genres dans le cinéma suisse devraient être récoltées, traitées et publiées dans le cadre de relevés périodiques (annuels, par exemple). Nous recommandons en outre de compléter les relevés de données par d'autres indicateurs professionnels (formation, activité professionnelle, encouragement du cinéma, succès des films, etc.) et personnels (âge, origine sociale, origine ethnique, handicaps, etc.). La compétence générale de ces saisies peut être confiée à l'OFC. Elles doivent cependant être effectuées avec le concours des

autres institutions d'encouragement, des associations professionnelles et d'autres institutions du secteur du cinéma. Toutes les institutions d'encouragement régionales et privées devraient respecter les recommandations et directives concernant la saisie standardisée des données.⁶⁷ Pour permettre des connexions entre les différentes sources de données, il faudrait en outre que toutes les institutions d'encouragement qui saisissent des données utilisent rigoureusement le numéro ISAN d'identification des œuvres audiovisuelles.⁶⁸

Organiser des rencontres d'information et de discussion

Pour faire connaître les constatations obtenues à partir des données relevées, nous recommandons d'organiser des rencontres régulières sur le thème de l'égalité des genres. Elles peuvent être organisées par l'OFC avec le concours des associations professionnelles ou d'autres communautés d'intérêts comme le SWAN. Les destinataires peuvent être les associations professionnelles, les salles de cinéma, les sociétés de distribution, les festivals, les commissions de sélection de toutes les institutions d'encouragement, etc. Ces rencontres peuvent se dérouler par exemple dans le cadre des festivals de cinéma. On pourra y discuter les constats établis et les mesures possibles avec des acteurs du secteur du cinéma.

Groupe de mesures 2: visibiliser la diversité

Le deuxième groupe de mesures a pour but de visibiliser la diversité dans le secteur du cinéma. En plus du genre, on peut encore songer à d'autres aspects comme l'orientation sexuelle, l'origine, la religion et l'âge. La visibilisation de la diversité dans les différents métiers du cinéma permet de remettre en question les stéréotypes intériorisés ou imposés de l'extérieur et de les remplacer par de nouvelles images. Nous recommandons d'y procéder par les activités suivantes:

Gérer un site Internet sur l'égalité des genres et la diversité dans le secteur du cinéma

Il existe déjà différents sites Internet (par exemple de l'OFC, des associations professionnelles ou de SWAN) sur lesquels sont publiées régulièrement des informations sur l'égalité des genres et la diversité dans le secteur du cinéma. Un site *commun* permettrait de rassembler ces différentes informations et de les mettre à disposition d'un groupe cible plus vaste. Ce site pourrait comprendre par exemple des informations sur les politiques et les mesures nationales, des statistiques, études et inventaires de femmes, et les concours en cours. Les contenus peuvent en être élaborés par la collaboration de l'OFC avec des institutions d'encouragement, des associations professionnelles et communautés d'intérêts.

Sensibiliser pendant la formation

La sensibilisation au thème de l'égalité dans le secteur du cinéma devrait déjà commencer au cours des études. Nous recommandons que les hautes écoles suisses de cinéma élaborent pour leurs filières (individuellement ou en commun) des contenus qui visibilisent la diversité. Il faudrait en outre y faire de la place pour des modèles variés (en particulier féminins), notamment dans les métiers techniques. Cela peut être entre autres le fait des exemples présentés dans les cours et de l'engagement des enseignant·e·s externes. Les hautes écoles de cinéma peuvent aussi aborder les stéréotypes prédominants (à l'écran et hors écran) avec les étudiant·e·s et lors de l'élaboration de projets de film.

⁶⁷ Voir OFC (2017), *Saisie des données concernant le genre*.

⁶⁸ Le numéro ISAN (*International Standard Audiovisual Number* ou «numéro international normalisé des œuvres audiovisuelles») est un numéro de référence international permettant d'identifier une production audiovisuelle dans le monde entier, indépendamment de sa version linguistique, de son adaptation ou de son mode de distribution.

Les contenus destinés aux filières peuvent être élaborés avec le concours des associations professionnelles et des communautés d'intérêts.

Lancer des concours promouvant la variété des contenus

Pour promouvoir la diversité dans les films suisses, nous recommandons que l'OFC et les autres institutions d'encouragement, ainsi que les festivals de cinéma, lancent des concours de projets de film dont les contenus remettent en question les rôles sociaux traditionnels.

Groupe de mesures 3: vivre la diversité

Le troisième groupe de mesures met l'accent sur la diversité vécue. Améliorer l'égalité des genres postule que les acteurs qui donnent le ton dans le secteur du cinéma reflètent la diversité souhaitée. Nous recommandons entre autres les activités suivantes:

Plan d'action égalité des genres et diversité

L'acceptation de mesures peut être améliorée si l'on fixe des objectifs nationaux clairs pour l'égalité des genres dans le secteur du cinéma. Nous recommandons que le groupe de travail *Gender Equality & Diversity* de Cinésuisse reçoive le mandat d'élaborer un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité des genres et de la diversité dans le secteur du cinéma. Les buts de ce plan pourraient être l'égalité salariale, une répartition équilibrée des genres aux postes de direction clés de projets de film, une visibilité accrue de la diversité ou une meilleure connaissance de l'égalité des genres dans le secteur.

Charte de la diversité destinée au secteur du cinéma

Les acteurs du secteur du cinéma peuvent s'engager à promouvoir l'égalité des genres en signant des chartes. Un exemple en est la charte 5050x2020 sur la parité lancée en 2018 par l'organisation française 5050 et signée entretemps par de nombreux festivals suisses de cinéma. Nous recommandons que le groupe de travail *Gender Equality & Diversity* de Cinésuisse élabore dans le cadre de son plan d'action une charte générale de l'égalité des genres et de la diversité destinée au secteur cinématographique suisse. Elle peut comprendre des principes concernant l'égalité des genres et la diversité ainsi que des engagements des acteurs (par exemple en matière d'égalité des genres à l'écran et hors écran, de discrimination, de conditions de travail, etc.). Il est concevable de faire de la signature de la charte une condition pour l'obtention d'un soutien.

Égalité des genres et diversité comme parties intégrantes de l'encouragement du cinéma

Nous recommandons que l'égalité des genres et la diversité soient institutionnalisées comme parties intégrantes de l'encouragement du cinéma de l'OFC et des autres institutions d'encouragement. Cela peut résulter d'une part d'une composition hétérogène des commissions de sélection (genre, origine, âge, orientation sexuelle, etc.). De l'autre, les institutions d'encouragement peuvent élaborer des normes et des critères pour l'évaluation matérielle de l'égalité des genres et de la diversité dans les requêtes déposées. Ces normes et critères peuvent être mis à disposition des membres des commissions à titre d'aide. En outre les directives de l'OFC concernant l'équilibre des genres dans l'encouragement sélectif du cinéma peuvent être reprises par les autres institutions d'encouragement.

Groupe de mesures 4: faciliter l'accès au système de jumelage

Le quatrième groupe de mesures est censé faciliter l'accès des cinéastes femmes au système de jumelage du secteur. Le but est de donner davantage de possibilités aux femmes de collaborer à des projets de film et de consolider durablement leur position dans le milieu et dans les réseaux. Nous recommandons de mettre en œuvre les activités suivantes:

Créer dans l'encouragement du cinéma des incitations favorisant les équipes de tournage paritaires

Les incitations en faveur d'une composition paritaire des équipes de tournage bénéficient tendanciellement d'une meilleure acceptation que les sanctions en cas de déséquilibre. Nous recommandons qu'à l'instar de l'ÖFI, l'OFC et d'autres institutions d'encouragement introduisent un *gender incentive* pour la pourvue des postes-clés dans les projets de film. Dans le système autrichien, les sociétés de production dont il est prouvé qu'elles emploient une proportion élevée de femmes aux postes directeurs d'un projet bénéficient d'un financement additionnel, qu'elles peuvent utiliser pour le développement de nouveaux projets, à condition que ceux-ci présentent également une proportion élevée de femmes. Pour ce qui est de l'aménagement de l'incitation, différentes variantes sont possibles. L'octroi du *gender incentive* peut se fonder sur un système de points par poste du projet, comme en Autriche. Est aussi concevable un score moyen calculé sur plusieurs projets. Dans le cinéma suisse, pour promouvoir les femmes de façon ciblée, les postes présentant une proportion moindre de femmes peuvent être surpondérés. Par cette mesure, il est possible d'atteindre des personnes occupant des postes importants du secteur qui ne sont pas encore sensibilisées au thème de l'égalité des genres. Ce faisant, il importe de communiquer que la mesure n'est pas conçue comme une sanction, mais comme une incitation positive.

Offrir du coaching lors du passage des études à la vie professionnelle

Pour faciliter l'accès des diplômé·e·s aux réseaux, nous recommandons qu'avec le concours d'associations professionnelles et de Focal, les hautes écoles suisses de cinéma élaborent des offres de coaching pour les étudiant·e·s qui passent des études à la vie professionnelle. Les étudiant·e·s peuvent par exemple être mis en contact avec des sociétés de production et, en plus du coaching dispensé par des cinéastes expérimenté·e·s, avoir la possibilité de participer à des projets de ces sociétés dans le cadre de stages. Grâce au coaching, des relations peuvent s'établir qui favoriseront la suite de la carrière. Le coaching peut encore contribuer à déconstruire les rôles stéréotypés (tant du côté des mentors que des stagiaires).

Groupe de mesures 5: améliorer les conditions de travail

Le cinquième et dernier groupe de mesures a pour but d'améliorer les conditions de travail dans le secteur du cinéma, y compris l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Nous recommandons d'y procéder avec les activités concrètes suivantes:

Faire respecter les conditions de travail

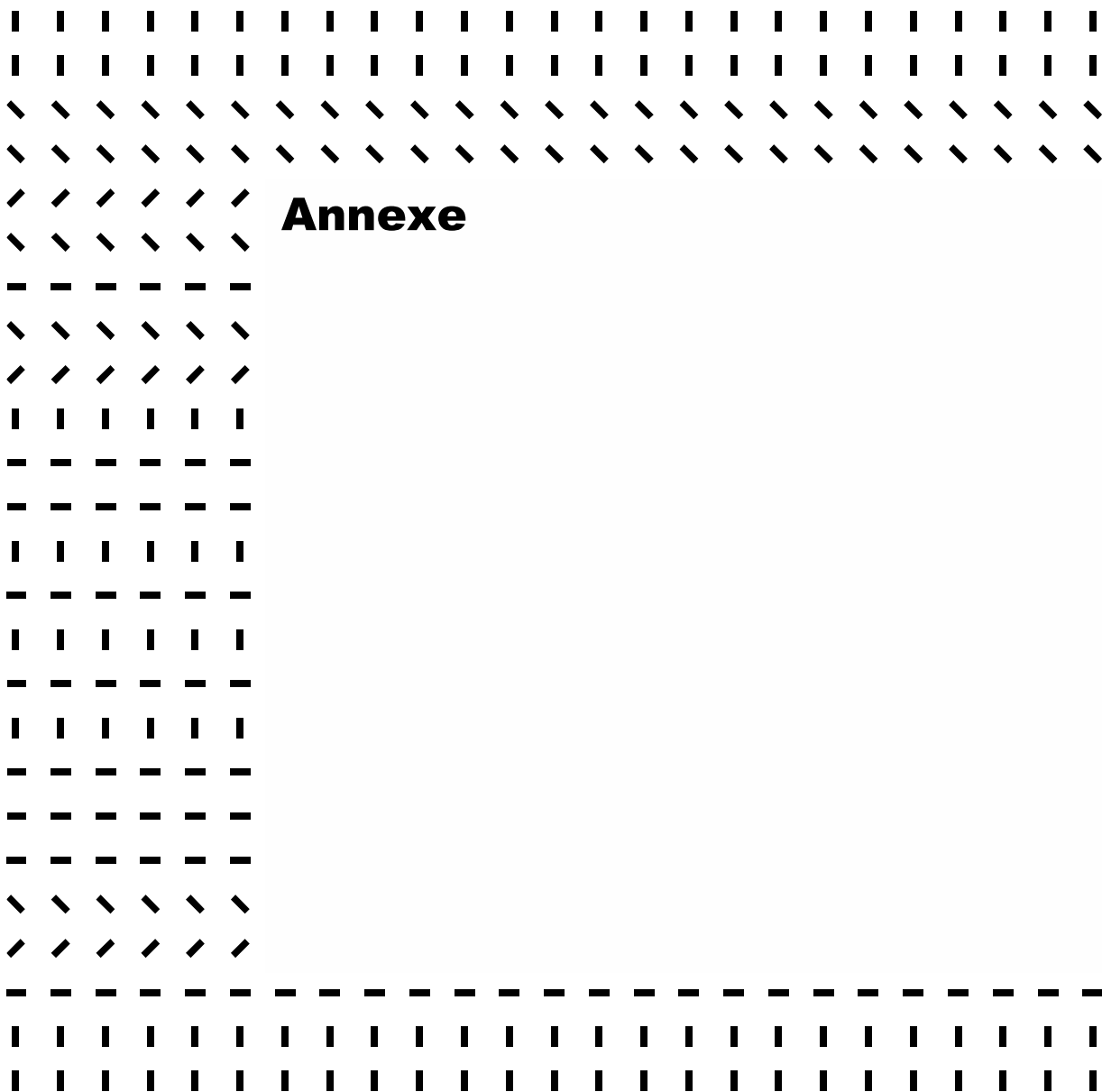
Des acteurs importants comme l'OFC, d'autres institutions d'encouragement et les associations professionnelles peuvent contribuer à améliorer les conditions de travail dans le secteur du cinéma (protection des travailleurs, égalité salariale, égalité de traitement, etc.). Nous recommandons d'intégrer le respect des conditions de travail en vigueur comme critère d'encouragement du cinéma et d'effectuer des contrôles par sondage. Les dispositions comme celles de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes ou les conditions générales d'engagement des collaborateurs/trices techniques et artistiques des productions cinématographiques et audiovisuelles peuvent y servir de base.

Prendre en charge les coûts occasionnés par un tournage favorable aux familles

Pour les longs métrages soutenus sélectivement par une aide à la réalisation, l'OFC assume dès aujourd'hui les coûts de la garde d'enfants et de proches nécessitant des soins (50 000 francs au plus par projet). La prise en charge de ces coûts fait aussi partie intégrante du budget modèle de l'OFC qu'utilisent les institutions d'encouragement régionales. Nous recommandons que cette prise en charge soit élargie à d'autres domaines d'encouragement.

Offrir des subsides individuels de réinsertion professionnelle après un congé pour raisons familiales

Pour faciliter la réinsertion des femmes et des hommes dans le cinéma après un congé pour raisons familiales, nous recommandons que l'OFC et d'autres institutions d'encouragement offrent des subsides individuels de réinsertion professionnelle. Ces fonds peuvent être utilisés par exemple pour le développement de projets.



A 1 Statistiques complémentaires

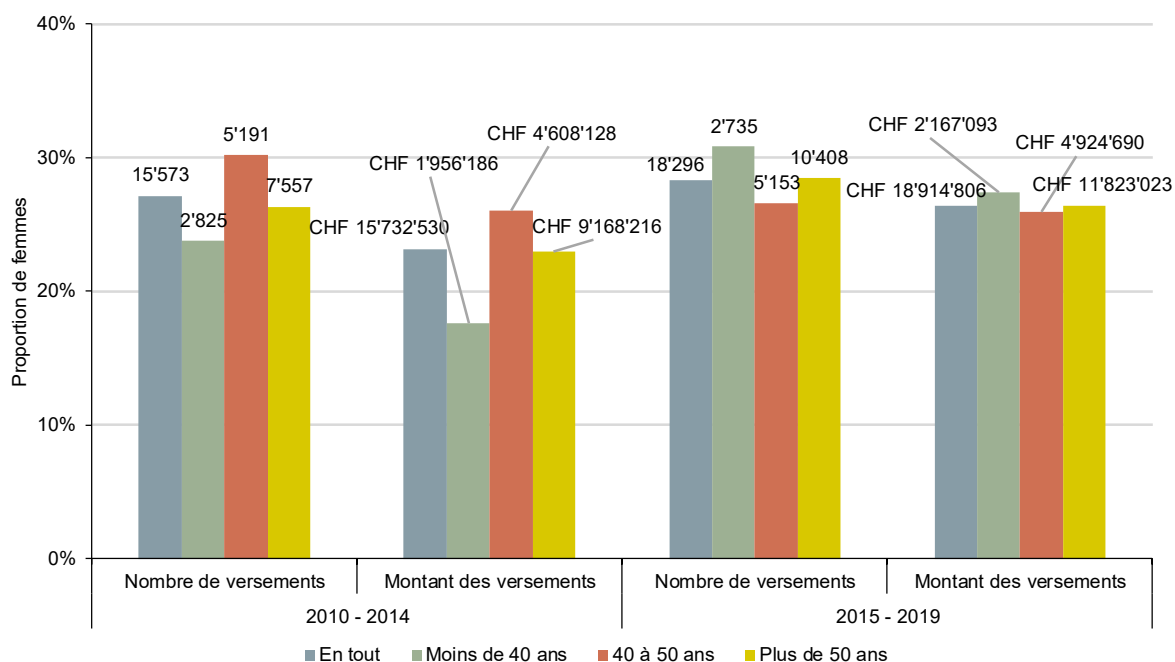
Ci-dessous des statistiques complétant la partie principale du rapport (chap. 2), où elles sont signalées au passage correspondant.

A 1.1 Statistiques complémentaires dans le domaine du cinéma professionnel

Redevances de droits d'auteur par genre et classe d'âge

Le graphique ci-dessous montre la répartition des genres et la structure des âges en matière de redevances de droits d'auteur de 2010 à 2014 et de 2015 à 2019.

DA 1 Répartition des genres et structure des âges en matières de redevances de droits d'auteur (scénario et réalisation), 2010–2019

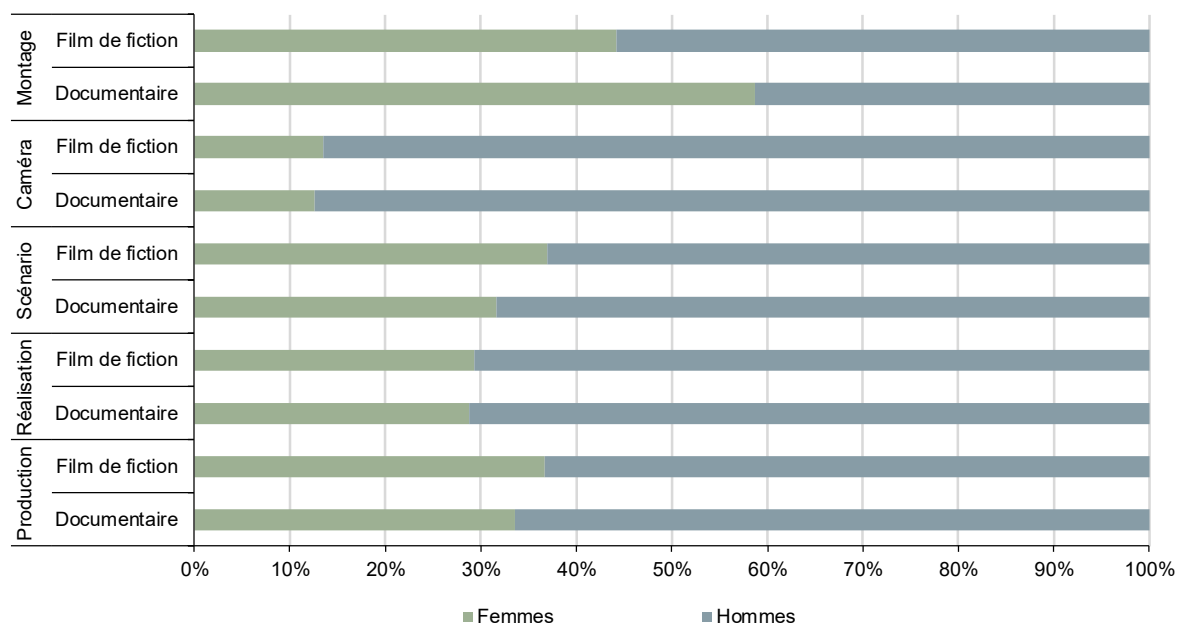


Source: SUISSIMAGE (2020), statistique du nombre de versements 2010–2019 pour le scénario et la réalisation par classe d'âge.

Proportion de femmes aux postes directeurs par type de film

Le graphique ci-dessous montre la proportion de femmes aux postes de direction clés par type de film (documentaires/films de fiction).

DA 2 Proportion de femmes aux postes directeurs par type de film (longs métrages), 2017–2019



Source: OFC (2020), *Gender Map 2017–2019*, Berne.

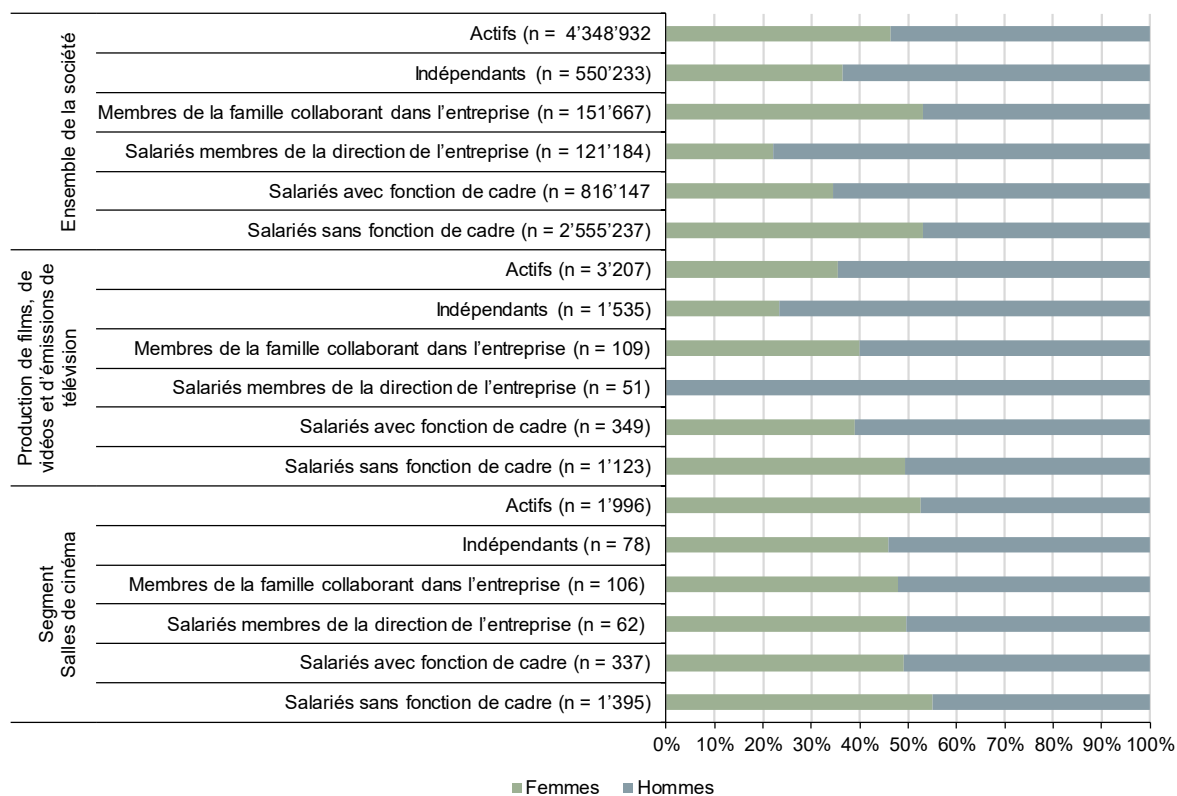
Nombre de films de fiction 2017–2019 = 73; nombre de documentaires = 130.

I Statut professionnel et activité lucrative avec enfants (données OFS)

L’Office fédéral de la statistique (OFS) dispose pour la période 2015–2019 de données de 5707 personnes travaillant dans le secteur du cinéma (segments «réalisation de films, vidéos et programmes de télévision» et «salles de cinéma»). Ces données peuvent être analysées en termes de genre, de statut professionnel et de situation parentale.

Le dépouillement des données OFS concernant le *statut professionnel par genre* se présente comme suit: dans le sous-secteur «réalisation de films, vidéos et programmes de télévision» travaillent dans l’ensemble nettement moins de femmes (35%) que d’hommes (65%); sur ces dernières, 23% sont indépendantes, 39% occupent des postes de cadres et 0% figurent dans la direction d’entreprise. Sur l’ensemble de la population résidente de Suisse, la proportion de femmes qui travaillent (46%) est presque égale à celles des hommes (54%), encore que celle des femmes occupant des postes directeurs reste toujours faible (35% de cadres, 22% dans une direction d’entreprise). Dans le segment des salles de cinémas, la représentation des genres est en revanche très équilibrée à tous les postes, y compris les postes directeurs (53% de femmes et 47% d’hommes, avec 49% de femmes cadres, 50% à la direction d’entreprise et 46% d’indépendantes).

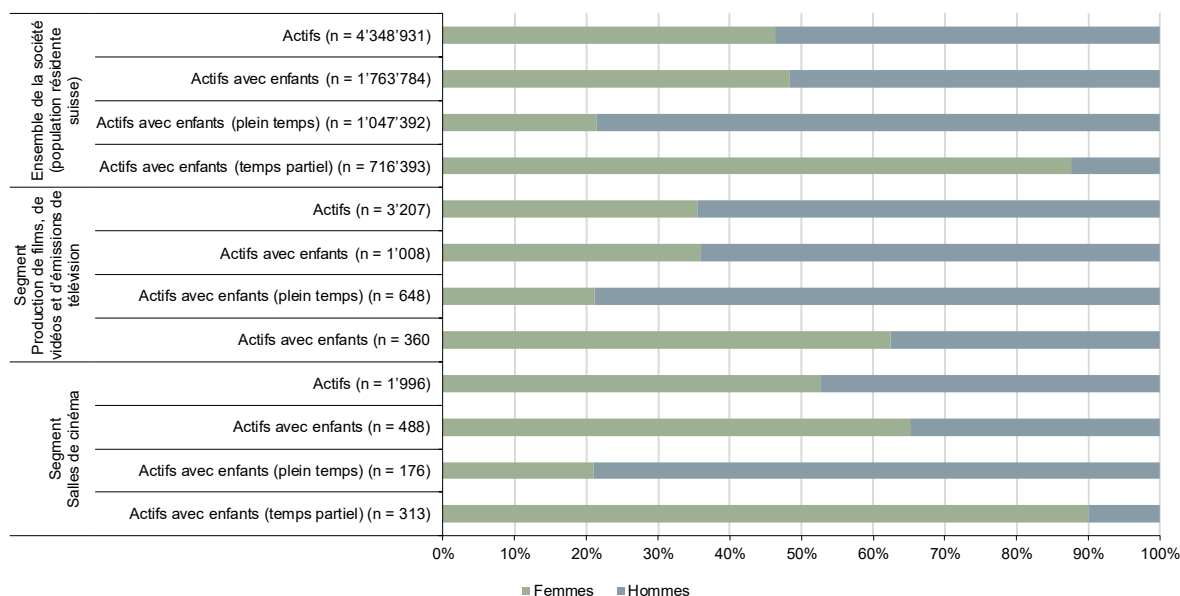
DA 3 Statut professionnel par genre, 2015–2019



Source: OFS (2020), statut professionnel dans le secteur du cinéma par genre, données cumulées 2015–2019, Neuchâtel. Les résultats se fondent sur cinq relevés annuels consécutifs. Le statut professionnel d'«apprenti-e» n'a pas été représenté faute d'observations suffisantes. Les segments «post-production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision» et «distribution de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision» ne l'ont pas non plus été faute d'observations suffisantes. Ils sont cependant inclus dans le graphique au titre «ensemble du secteur».

Le graphique ci-dessous montre le *taux d'activité en fonction du genre et de la situation parentale* d'après les données OFS 2015-2019. Si l'on considère la proportion des genres parmi les parents actifs, celle des femmes avec enfants dans le segment réalisation (36%, contre 64% d'hommes) est de nouveau inférieure à celle dans l'ensemble de la société (48% de femmes contre 52% d'hommes). Dans le segment des salles de cinéma, la proportion des femmes actives avec enfants (65%) est de nouveau nettement supérieure par rapport à celle des hommes. La répartition des genres de parents travaillant à plein-temps se présente de façon aussi déséquilibrée dans les segments cinéma/salles de cinémas que dans l'ensemble de la société (21% de femmes contre 79% d'hommes).

DA 4 Taux d'activité en fonction du genre et de la situation parentale, 2015–2019



Source: OFS (2020), statut professionnel dans le secteur du cinéma par genre, données cumulées 2015–2019, Neuchâtel.

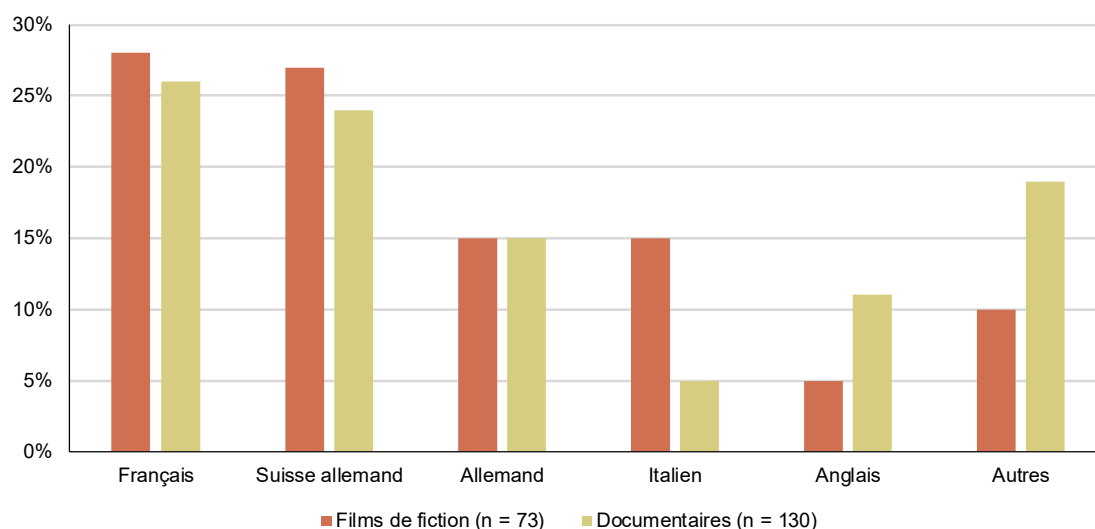
Les résultats se fondent sur cinq relevés annuels consécutifs. Les segments «post-production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision» et «distribution de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision» n'ont pas été représentés faute d'observations suffisantes.

I Diversité linguistique à l'écran

Les premiers rôles de 203 longs métrages tournés pendant la période 2017–2019 ont été dépouillés en outre d'après la langue des protagonistes. Le graphique ci-dessous donne une vue d'ensemble des fréquences relatives des langues. D'après les statistiques de l'OFS, la proportion de Suisses germanophones était en 2017–2019 de 63%, celle des francophones de 23% et celle des italophones de 8%.⁶⁹ D'après cette répartition des langues de la population suisse, les protagonistes germanophones sont donc plutôt sous-représentés dans les longs métrages.

⁶⁹ Voir <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/langues-religions/langues.html>, consulté le 12.4.2021. Depuis 2010, il est possible d'indiquer plusieurs langues (le total des pour-cent dépasse donc 100%).

D 4.1 Langues des protagonistes dans les films de fiction et les documentaires, 2017–2019

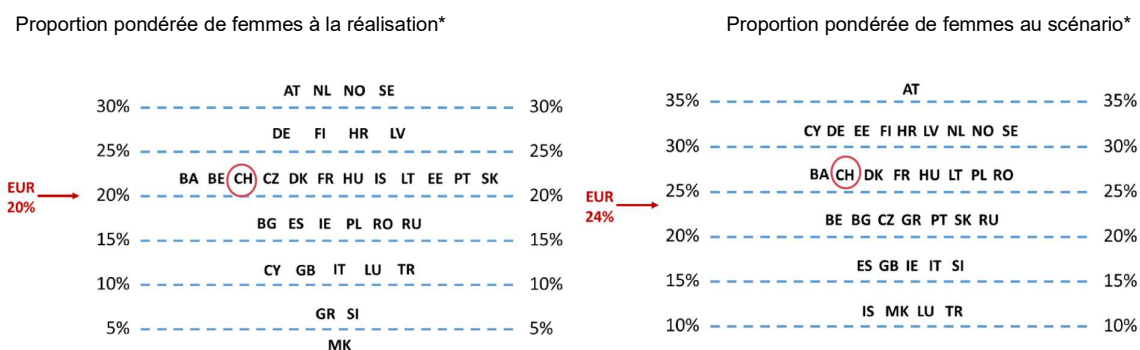


Source: OFC (2020), *Gender Map 2017–2019*, Berne.

I Valeur européenne de référence

Le tableau ci-dessous provient d’une étude de l’Observatoire européen de l’audiovisuel et montre la proportion de femmes dans les domaines réalisation et scénario de pays européens, par pays de production.

DA 5 Proportion pondérée de femmes à la réalisation/scénario de films européens (Observatoire européen de l’audiovisuel), 2015–2018*



Source: Fontaine, Gilles; Simone, Patrizia (2020), *Female Directors and screenwriters in European film and audiovisual fiction production*, Observatoire européen de l’audiovisuel. Y sont analysés les films européens produits entre 2015 et 2018 et sortis en salle entre 2018 et 2019 (base de données LUMIERE).

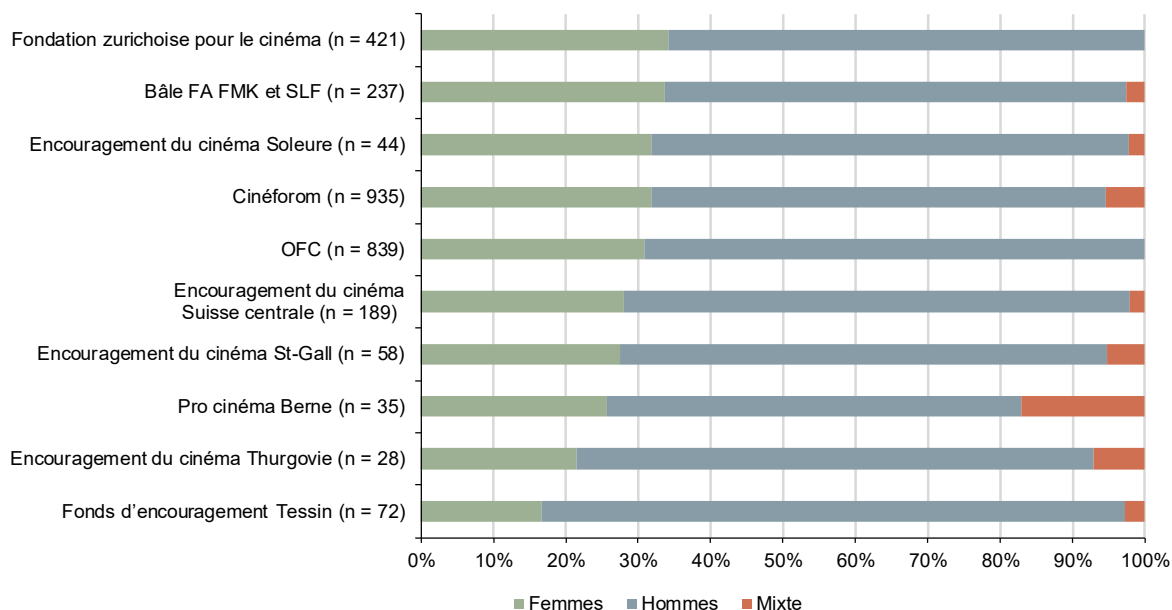
* = La proportion de réalisatrices est pondérée du nombre respectif de films de fiction.

A 1.2 Statistiques complémentaires dans le domaine de l’encouragement du cinéma

I Statistiques par institution d’encouragement au stade de la réalisation (genre de la réalisation)

Les trois graphiques ci-dessous présentent la répartition des genres des réalisateurs/trices dans l’aide à la réalisation des institutions d’encouragement étudiées, et ce en matière de requêtes déposées, de demandes acceptées et de subsides accordés.

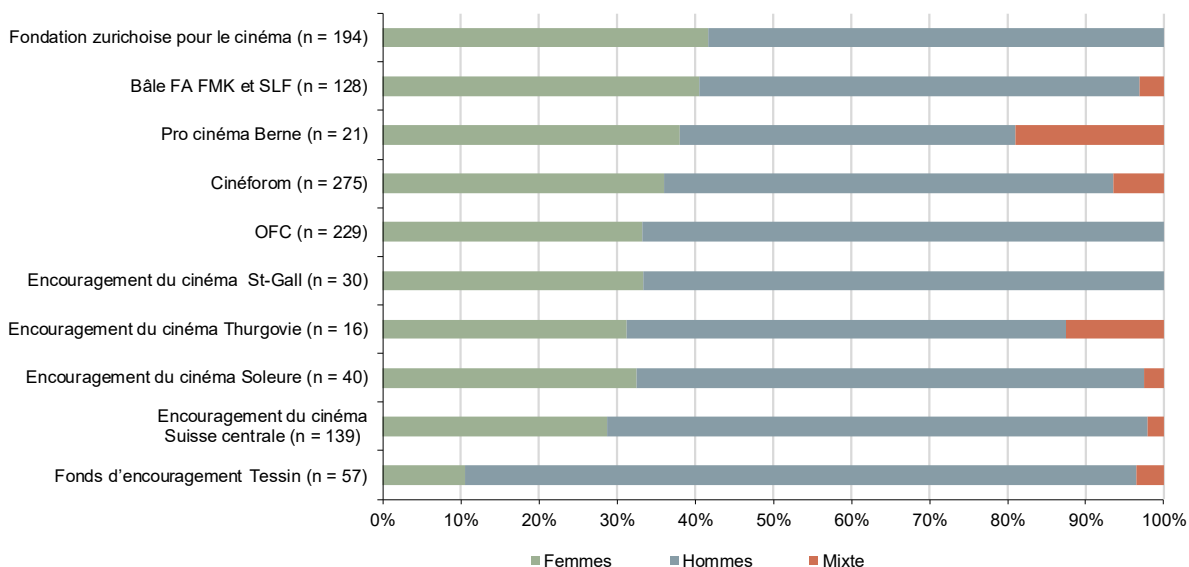
DA 6 Répartition des genres de la réalisation dans les requêtes en matière de réalisation, 2015–2019



Sources: OFC (2020), requêtes de différentes institutions suisses d'encouragement; OFC (2020), le genre dans l'encouragement sélectif du cinéma 2013–2019.

N = 2858 requêtes. Ont été pris en compte tous les instruments de soutien susceptibles d'être attribués à la réalisation (voir la liste de ces instruments au tableau DA 20 à l'annexe).

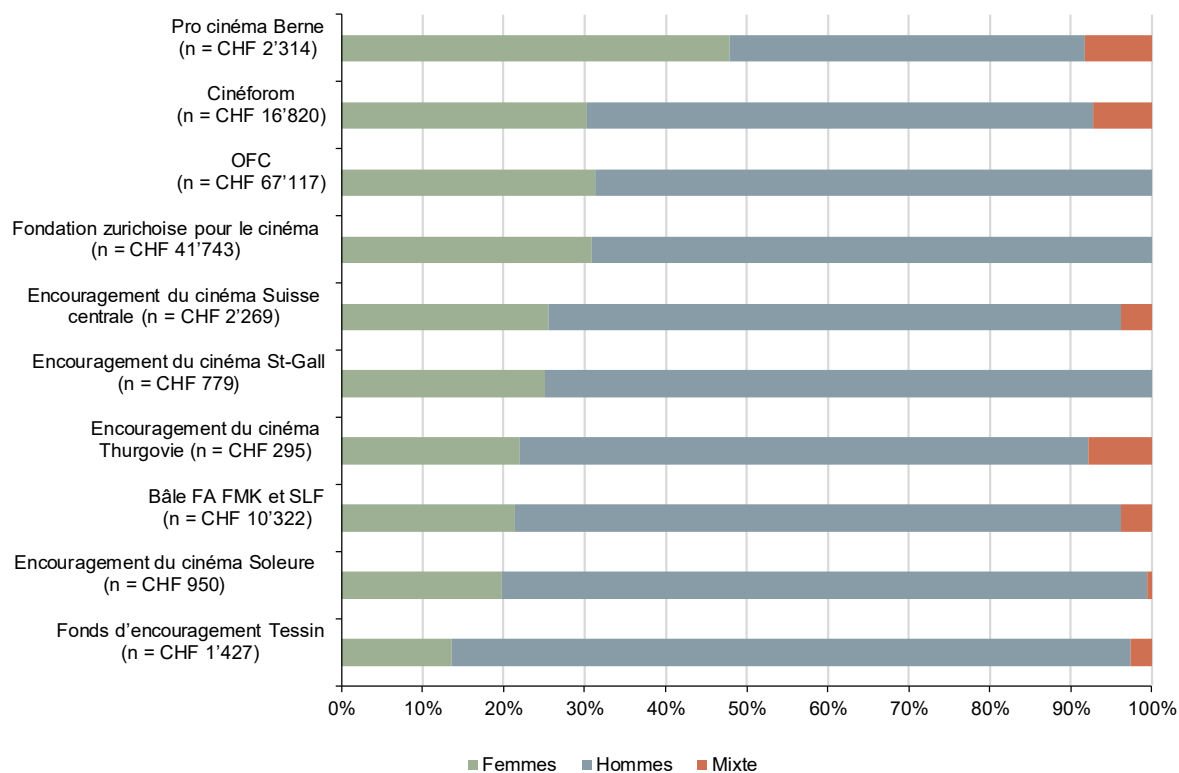
DA 7 Répartition des genres de la réalisation en matière de demandes acceptées de réalisation, 2015–2019



Sources: OFC (2020), requêtes de différentes institutions suisses d'encouragement; OFC (2020), le genre dans l'encouragement sélectif du cinéma 2013–2019.

N = 1137 demandes acceptées. Ont été pris en compte tous les instruments de soutien susceptibles d'être attribués à la réalisation (voir la liste de ces instruments au tableau DA 20 à l'annexe).

DA 8 Répartition des genres de la réalisation en matière de subsides de réalisation, 2015–2019



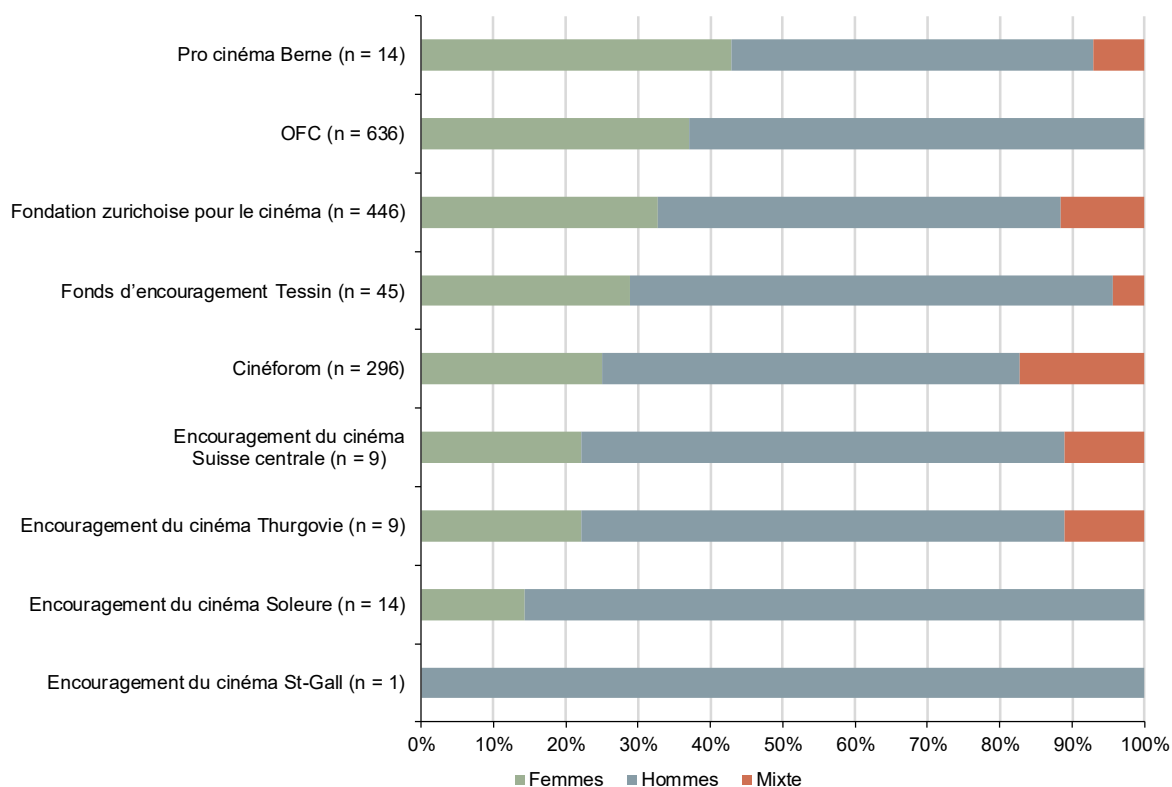
Sources: OFC (2020), requêtes de différentes institutions suisses d'encouragement; OFC (2020), le genre dans l'encouragement sélectif du cinéma 2013–2019.

Montant total des soutiens = 144 037 788 francs. Ont été pris en compte tous les instruments de soutien susceptibles d'être attribués à la réalisation (voir la liste de ces instruments au tableau DA 20 à l'annexe).

I Statistiques par institution d'encouragement au stade du développement de projet/scénario (genre des auteurs/aatrices)

Les trois graphiques ci-dessous la répartition des genres des auteurs/aatrices dans l'aide au développement de projet/scénario des institutions d'encouragement étudiées, et ce en matière de requêtes déposées, de demandes acceptées et de subsides accordés.

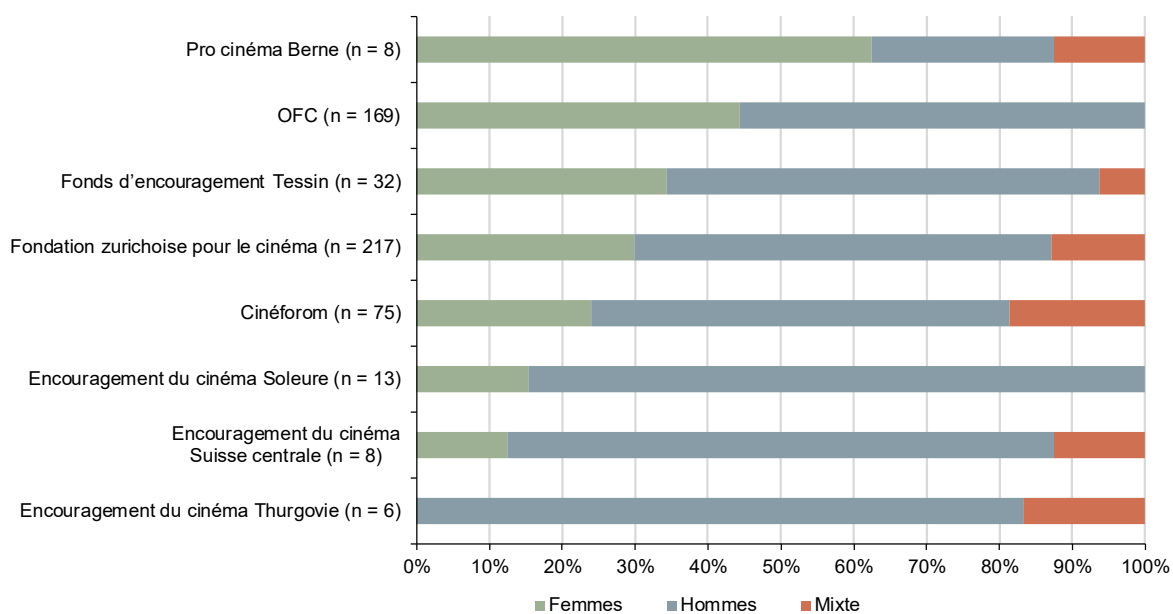
DA 9 Répartition des genres des auteurs/autrices dans les requêtes en matière de développement de projet/scénario, 2015–2019



Sources: OFC (2020), requêtes de différentes institutions suisses d'encouragement; OFC (2020), le genre dans l'encouragement sélectif du cinéma 2013–2019.

N = 1470 requêtes. Ont été pris en compte tous les instruments de soutien susceptibles d'être attribués à la réalisation (voir la liste de ces instruments au tableau DA 20 à l'annexe).

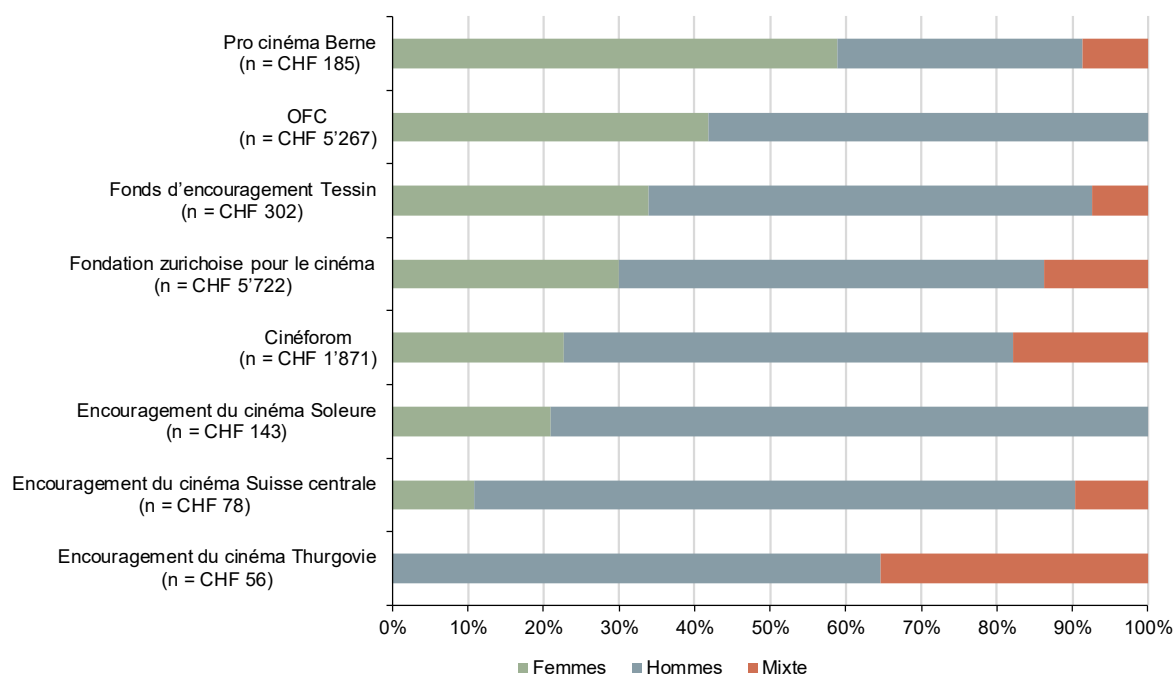
DA 10 Répartition des genres des auteurs/autrices en matière de demandes acceptées pour le développement de projet/scénario, 2015–2019



Sources: OFC (2020), requêtes de différentes institutions suisses d'encouragement; OFC (2020), le genre dans l'encouragement sélectif du cinéma 2013–2019.

N = 1317 demandes acceptées. Ont été pris en compte tous les instruments de soutien susceptibles d'être attribués à la réalisation (voir la liste de ces instruments au tableau DA 20 à l'annexe).

DA 11 Répartition des genres des auteurs/autrices en matière de subsides pour le développement de projet/scénario, 2015–2019



Sources: OFC (2020), requêtes de différentes institutions suisses d'encouragement; OFC (2020), le genre dans l'encouragement sélectif du cinéma 2013–2019.

Montant total des soutiens = 13 625 055 francs. Ont été pris en compte tous les instruments de soutien susceptibles d'être attribués à la réalisation (voir la liste de ces instruments au tableau DA 20 à l'annexe).

I Corrélation entre les coûts de production, le genre de la réalisation et le type de film
 Dans le tableau ci-dessous, nous avons séparé les montants indiqués du budget, du subside demandé et du subside accordé dans les requêtes traitées par les institutions d'encouragement (sans OFC) d'après le type de film et le genre de la réalisation.⁷⁰ Ce faisant, nous nous sommes concentré·e·s sur les contributions à la réalisation.

DA 12 Contributions au budget et subsides dans l'aide à la réalisation (par genre de la réalisation et type de film), 2015–2019

Catégorie		Réalisatrices	Réalisateurs	Différence entre les films de réalisatrices et de réalisateurs
Tous films confondus	Budget	638 000 (n = 407)	1 002 000 (n = 789)	-36%
	Subside demandé	74 000 (n = 616)	110 000 (n = 1'244)	-33%
	Subside accordé	57 000 (n = 404)	67 000 (n = 800)	-15%

⁷⁰ Contrairement aux données de la *Gender Map*, le genre de la réalisation n'est pas traité en plus. «Réalisatrice» signifie donc que seules des femmes participaient en tant que réalisatrices.

<i>Catégorie</i>		<i>Réalisatrices</i>	<i>Réalisateurs</i>	<i>Différence entre les films de réalisatrices et de réalisateurs</i>
Films de fiction	Budget	1 020 000 (n = 175)	1 695 000 (n = 321)	-40%
	Subside demandé	110 000 (n = 244)	167 000 (n = 544)	-34%
	Subside accordé	105 000 (n = 139)	119 000 (n = 295)	-11%
Documentaires	Budget	390 000 (n = 170)	551 000 (n = 376)	-29%
	Subside demandé	59 000 (n = 263)	72 000 (n = 539)	-17%
	Subside accordé	41 000 (n = 164)	41 000 (n = 384)	0%
Longs métrages	Budget	1 063 000 (n = 214)	1 364 000 (n = 537)	-22%
	Subside demandé	123 000 (n = 293)	158 000 (n = 766)	-22%
	Subside accordé	99 000 (n = 195)	95 000 (n = 506)	+4%
Courts métrages	Budget	150 000 (n = 178)	178 000 (n = 225)	-16%
	Subside demandé	30 000 (n = 307)	31 000 (n = 446)	-4%
	Subside accordé	18 000 (n = 190)	16 000 (n = 227)	+11%

Source: OFC (2020), requêtes des différentes institutions suisses d'encouragement.

Nombre de requêtes = 2019. Ont été pris en compte tous les instruments de soutien susceptibles d'être attribués à la réalisation (voir la liste de ces instruments au tableau DA 20 à l'annexe).

A 1.3 Statistiques complémentaires dans le domaine de l'exploitation des films

■ Invitations et distinctions à des festivals de cinéma reçues par réalisateur/trice

Le tableau ci-dessous donne une vue d'ensemble des invitations à des festivals de cinéma reçues par réalisateur/trice.

DA 13 Invitations à des festivals de cinéma reçues par réalisateur/trice, 2012–2019

<i>Lieu</i>	<i>Genre</i>	<i>Nombre de personnes</i>	<i>Nombre moyen d'invitations reçues par réalisateur/trice</i>
Tous festivals confondus	Réalisateurs	1428 (63%)	5.8
	Réalisatrices	832 (37%)	5.5
Festivals suisses	Réalisateurs	712 (63%)	2.8
	Réalisatrices	418 (37%)	2.6
Festivals étrangers	Réalisateurs	716 (64%)	8.9
	Réalisatrices	414 (36%)	8.4

Source: Swiss Films 2012–2019, invitations à des festivals.

Le graphique ci-dessous donne une vue d'ensemble des distinctions reçues à des festivals de cinéma par réalisateur/trice.

DA 14 Distinctions à des festivals de cinéma reçues par réalisateur/trice, 2012–2019

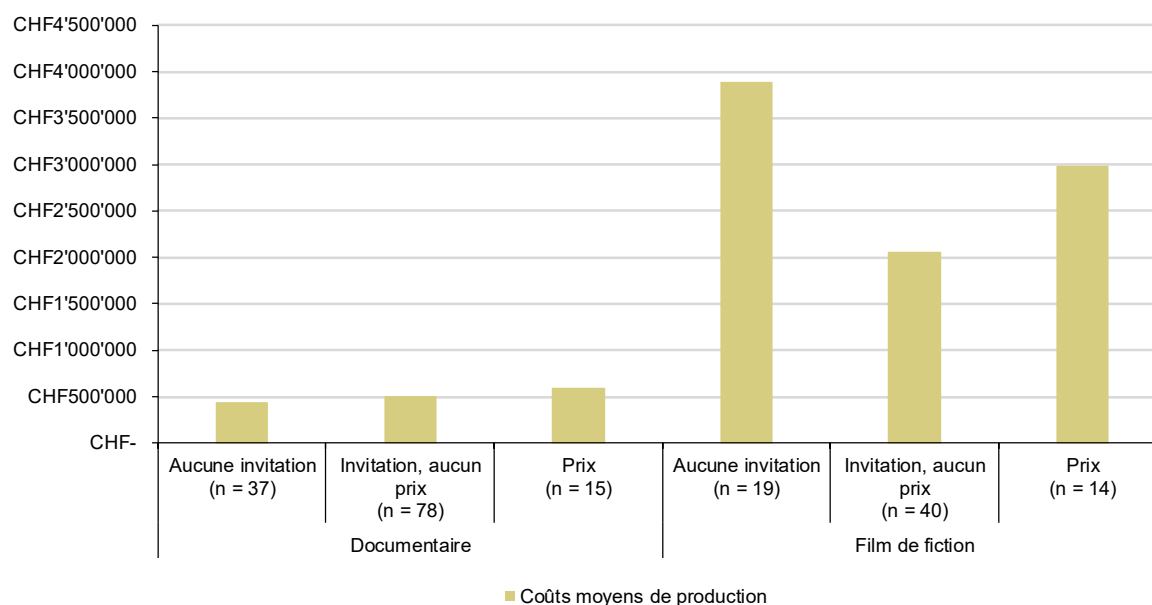
Lieu	Genre	Nombre de personnes	Nombre moyen de distinctions reçues par réalisateur/trice
Tous festivals confondus	Réalisateurs	159 (63%)	1.4
	Réalisatrices	95 (37%)	1.4
Festivals suisses	Réalisateurs	59 (56%)	1.2
	Réalisatrices	46 (44%)	1.2
Festivals étrangers	Réalisateurs	99 (67%)	1.5
	Réalisatrices	49 (33%)	1.6

Source: Swiss Films 2012–2019, invitations à des festivals.

I Corrélation entre l'exploitation en festival et le type de film ainsi que les coûts de réalisation

Le graphique ci-dessous montre les coûts moyens de production pour les types de films documentaire et film de fiction. On y distingue entre films non invités, films invités mais non primés, et films à la fois invités et primés. Il ne ressort pas de lien évident entre les coûts de production et le succès en festival, qu'il s'agisse de documentaires longs ou de films de fiction.

DA 15 Lien entre le succès en festival, les coûts moyens de production et le type de film, 2017–2019

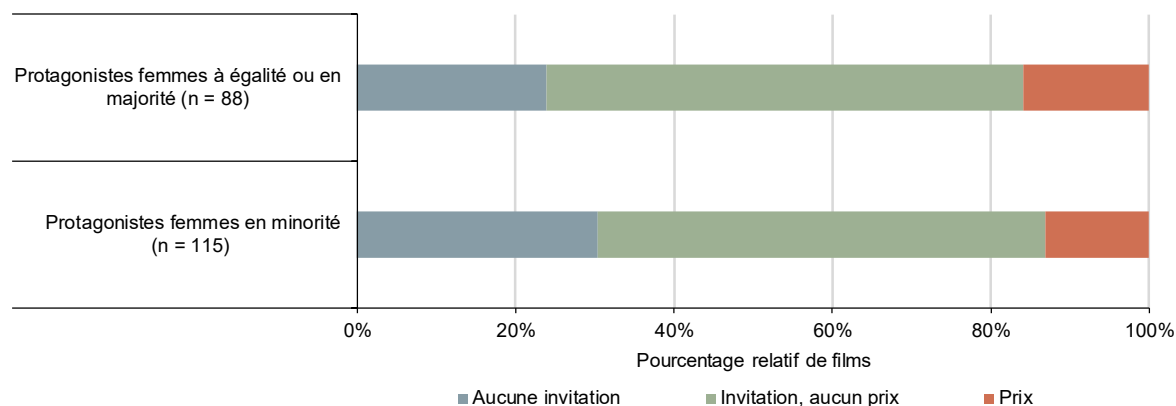


Sources: Swiss Films 2017–2019; OFC, Gender Map 2017–2019.

I Corrélation entre le genre des protagonistes et le succès en festival

Le graphique ci-dessous montre le lien entre le genre des protagonistes et le succès en festival (invitations, distinctions) des films étudiés.

DA 16 Lien entre le genre des protagonistes et le succès en festival d'un film, 2017–2019



Sources: OFC, *Gender Map* 2017–2019; *Swiss Films* 2017–2019.

I Exploitation télévisuelle: taux d'audience d'après le genre de la réalisation
 Le tableau ci-dessous montre le taux d'audience moyen des films étudiés par type de film.

DA 17 Cases de diffusion/taux d'audience des films de la banque de données Swiss Films, 2017–2019

	<i>Proportion de réalisatrices</i>	<i>Taux d'audience moyen</i>
Tous films confondus	minoritaire (n = 399)	28 000
	paritaire ou majoritaire (n = 169)	17 000
Documentaires	minoritaire (n = 192)	13 000
	paritaire ou majoritaire (n = 89)	14 000
Films de fiction	minoritaire (n = 187)	45 000
	paritaire ou majoritaire (n = 59)	26 000
Courts métrages	minoritaire (n = 65)	6 000
	paritaire ou majoritaire (n = 57)	13 000
Longs métrages	minoritaire (n = 334)	32 000
	paritaire ou majoritaire (n = 155)	20 000

Sources: *Swiss Films* (2020), participations à des festivals 2012–2019; Suissimage (2020), cases de diffusion; SRG SSR (2021), taux d'audience et parts de marché par case de diffusion.

I Répartition des genres dans les nominations/distinctions du Prix suisse du cinéma
 Le tableau ci-dessous dresse la liste des nominations au Prix du cinéma suisse par genre de la personne nominée pendant la période 1998–2019.

vendus à l'étranger DA 18 Nominations au Prix suisse du cinéma, 1998–2019

<i>Catégorie</i>	<i>Nombre de nominations</i>	<i>Femmes nominées</i>	<i>Hommes nominés</i>	<i>Équipes mixtes ou absence d'indications</i>
Court métrage	102	32 (31%)	66 (65%)	2
Film de fiction	75	18 (24%)	56(75%)	1
Documentaire	76	20 (26%)	54 (71%)	2
Meilleur second rôle masculin/féminin	29	17 (59%)	12 (41%)	0
Prix spécial de l'Académie du cinéma	17	5 (29%)	10 (59%)	2
Jeune espoir	3	1 (33%)	2 (67%)	0
Film d'animation	39	7 (18%)	28 (72%)	4
Scénario	27	10 (37%)	14 (52%)	3
Musique	26	2 (8%)	23 (88%)	1
Photographie	20	1 (5%)	19 (95%)	0
Montage	18	5 (28%)	12 (67%)	1
Film de diplôme	10	3 (30%)	5 (50%)	2
Total 1998–2019	442	121 (27%)	301 (68%)	20 (2%)
Total 2015–2019	242	70 (29%)	162 (67%)	10 (3%)

Source: OFC, Prix suisse du cinéma, 1998–2019.

Ont été exclues les 40 nominations pour la meilleure interprétation masculine et 36 nominations pour la meilleure interprétation féminine.

Le tableau ci-dessous dresse la liste des lauréat·e·s du Prix du cinéma suisse par genre pendant la période 1998–2019.

DA 19 Lauréat·e·s du Prix suisse du cinéma, 1998–2019

<i>Catégorie</i>	<i>Nombre de prix</i>	<i>Lauréates</i>	<i>Lauréats</i>	<i>Équipes mixtes ou absence d'indications</i>
Court métrage	23	7 (30%)	16 (70%)	0 (0%)
Film de fiction	23	9 (39%)	14 (61%)	0 (0%)
Documentaire	22	6 (27%)	15 (68%)	1 (5%)
Meilleur second rôle masculin/féminin	13	7 (54%)	6 (46%)	0 (0%)
Prix spécial de l'Académie du cinéma	17	5 (29%)	10 (59%)	2 (12%)
Jeune espoir	3	1 (33%)	2 (67%)	0 (0%)
Film d'animation	11	4 (36%)	7 (64%)	0 (0%)
Scénario	15	7 (47%)	7 (47%)	1 (7%)
Musique	12	2 (17%)	9 (75%)	1 (8%)
Photographie	7	1 (14%)	6 (86%)	0 (0%)
Montage	5	2 (40%)	3 (60%)	0 (0%)
Film de diplôme	3	1 (33%)	2 (67%)	0 (0%)
Prix d'honneur*	11	2 (18%)	9 (82%)	0 (0%)
Total 1998–2019	165	54 (33%)	106 (64%)	5 (3%)
Total 2015–2019	53	20 (38%)	32 (60%)	1 (2%)

Source: OFC, Prix suisse du cinéma, 1998–2019.

* = Le prix d'honneur est décerné depuis 2005, il l'est annuellement depuis 2010.

Ont été exclus les 19 prix pour la meilleure interprétation masculine et les 18 prix pour la meilleure interprétation féminine.

A 1.4 Instruments de soutien pris en compte dans le domaine de l'encouragement du cinéma

Le tableau ci-dessous énumère les instruments de soutien pris en compte ou non dans l'analyse du domaine de l'encouragement du cinéma.

DA 20 Liste des instruments de soutien pris ou non en compte

<i>Institution d'encouragement</i>	<i>Instrument d'encouragement de l'institution</i>	<i>Prise en compte dans le rapport</i>
Encouragement du cinéma Bâle FMK	Contribution pour le scénario	Non pris en compte
Encouragement du cinéma Bâle FMK	Contribution pour le scénario (déclaration d'intention)	Non pris en compte
Encouragement du cinéma Bâle FMK	Exploitation en festival	Non pris en compte
Encouragement du cinéma Bâle FMK	Prix du cinéma	Non pris en compte
Encouragement du cinéma Bâle FMK	Mentoring	Non pris en compte
Encouragement du cinéma Bâle FMK	Post-financement	Réalisation

<i>Institution d'encouragement</i>	<i>Instrument d'encouragement de l'institution</i>	<i>Prise en compte dans le rapport</i>
Encouragement du cinéma Bâle FMK	Post-production	Non pris en compte
Encouragement du cinéma Bâle FMK	Post-production de film	Non pris en compte
Encouragement du cinéma Bâle FMK	Contribution pour la production	Réalisation
Encouragement du cinéma Bâle FMK	Contribution pour la production (film de diplôme)	Réalisation
Encouragement du cinéma Bâle FMK	Contribution pour la production (déclaration d'intention)	Réalisation
Encouragement du cinéma Bâle FMK	Contribution pour la production (Post-financement)	Réalisation
Encouragement du cinéma Bâle FMK	Contribution pour un projet	Réalisation
Encouragement du cinéma Bâle FMK	Contribution pour un projet (déclaration d'intention)	Réalisation
Encouragement du cinéma Bâle FMK	Contribution pour le développement d'un projet	Non pris en compte
Encouragement du cinéma Bâle FMK	Contribution pour le développement d'un projet (déclaration d'intention)	Non pris en compte
Encouragement du cinéma Bâle FMK	Contribution pour la promotion	Non pris en compte
Encouragement du cinéma Bâle FMK	Aide à la distribution	Non pris en compte
Encouragement du cinéma Bâle FMK	Contribution pour la projection (mesures d'accompagnement)	Non pris en compte
Encouragement du cinéma Bâle FMK	Contribution pour une œuvre	Réalisation
Encouragement du cinéma Bâle SLF	Réalisation (sélectif)	Réalisation
Encouragement du cinéma Berne	Film de diplôme	Non pris en compte
Encouragement du cinéma Berne	Développement	Non pris en compte
Encouragement du cinéma Berne	Réalisation	Réalisation
Fonds d'encouragement Tessin	Scénario	Développement de projet/scénario
Fonds d'encouragement Tessin	Développement	Développement de projet/scénario
Fonds d'encouragement Tessin	Réalisation	Réalisation
Fonds d'encouragement Tessin	Traitement	Développement de projet/scénario
Cinéforum	Complecture	Non pris en compte
Cinéforum	Complémentaire	Non pris en compte
Cinéforum	Écriture	Développement de projet
Cinéforum	Film scolaire (complémentaire)	Non pris en compte
Cinéforum	Film scolaire (écriture)	Développement de projet/scénario
Cinéforum	Film scolaire (sélectif)	Réalisation
Cinéforum	Sélectif	Réalisation

<i>Institution d'encouragement</i>	<i>Instrument d'encouragement de l'institution</i>	<i>Prise en compte dans le rapport</i>
Pour-cent culturel Migros	Post-production (sélectif)	Non pris en compte
Pour-cent culturel Migros	développement de projet (sélectif)	Non pris en compte
Pour-cent culturel Migros	Prix du cinéma	Non pris en compte
Pour-cent culturel Migros	Post-production	Non pris en compte
Pour-cent culturel Migros	Soutien à une idée	Non pris en compte
Pour-cent culturel Migros	Concours documentaire-CH	Non pris en compte
Encouragement du cinéma Soleure	Développement de scénario	Développement de projet/scénario
Encouragement du cinéma Soleure	Réalisation	Réalisation
Encouragement du cinéma Soleure	Post-production	Non pris en compte
Encouragement du cinéma Soleure	Développement de projet	Développement de projet/scénario
Encouragement du cinéma Thurgovie	Scénario (sélectif)	Développement de projet/scénario
Encouragement du cinéma Thurgovie	Réalisation (sélectif)	Réalisation
Encouragement du cinéma Thurgovie	Post-production	Non pris en compte
Encouragement du cinéma Saint-Gall	Réalisation	Réalisation
Encouragement du cinéma Saint-Gall	Réalisation (sélectif)	Réalisation
Encouragement du cinéma Saint-Gall	Post-production	Non pris en compte
Encouragement du cinéma Saint-Gall	Post-production (sélectif)	Non pris en compte
Encouragement du cinéma Suisse centrale	Scénario (sélectif)	Développement de projet/scénario
Encouragement du cinéma Suisse centrale	Réalisation (sélectif)	Réalisation
Encouragement du cinéma Suisse centrale	Post-production (sélectif)	Non pris en compte
Encouragement du cinéma Suisse centrale	Restauration et numérisation	Non pris en compte
Fondation zurichoise pour le cinéma	Exploitation	Non pris en compte
Fondation zurichoise pour le cinéma	Développement	Développement de projet/scénario
Fondation zurichoise pour le cinéma	Production	Réalisation
Fondation zurichoise pour le cinéma	Post-financement production	Réalisation
Fondation zurichoise pour le cinéma	Développement ultérieur	Réalisation

Source: OFC (2020).

A 2 Informations complémentaires sur l'enquête en ligne

Envoi et retours

Étant donné les directives sur la protection des données en vigueur dans les hautes écoles de cinéma, l'envoi de l'enquête a été réalisé par ces hautes écoles mêmes. Pour obtenir une vue d'ensemble de l'univers de base des diplômé·e·s, les quatre hautes écoles ont été priées d'indiquer le nombre des diplômé·e·s des filières citées ainsi que celui des adresses figurant dans les listes de distribution de courriels entre 2014 et 2017 (voir le dépouillement ci-dessous au tableau DA 21). Étant donné les doublons au sein des hautes écoles et entre ces dernières, il n'est pas possible de déduire des données le nombre exact de diplômé·e·s et d'adresses, mais on peut postuler que les listes de distribution comptent un total de plus de 300 adresses.

DA 21 Caractéristiques de l'univers de base

<i>Filière</i>	<i>Nombre de diplômé·e·s 2014–2017</i>	<i>Nombre de diplômé·e·s 2014–2017 dans les listes de distribution de courriels</i>
ECAL Bachelor Cinéma	35	35
ECAL-HEAD Master Cinéma	23	23
HEAD Bachelor Cinéma	51	51
HSLU Bachelor Animation	84	81
HSLU Bachelor Vidéo	50	50
HSLU Master Film	28	27
ZHdK Bachelor Film	55	55
ZHdK Master Film	35	35
<i>Total</i>	<i>361</i>	<i>357</i>

Sources: indications des hautes écoles.

L'envoi par les hautes écoles de l'invitation à participer a eu lieu le 16 mars 2021. Pour augmenter les retours, un rappel a été renvoyé le 25 mars. L'enquête a été close le 6 avril 2021. À cette date, y avaient participé (en tout ou en partie) un total de 139 diplômé·e·s. Comme le nombre des adresses n'est pas connu, il n'est pas possible de calculer le taux de retour. Une estimation grossière permet de supposer que quelque 40% des diplômé·e·s contacté·e·s ont participé à l'enquête. La comparaison des caractéristiques de l'échantillon avec celles de l'univers de base indique que l'échantillon est très largement représentatif de l'univers de base (voir graphique DA 23).

Caractéristiques de l'échantillon

On trouvera une vue d'ensemble des caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon au tableau DA 22, des filières au tableau DA 23 et de l'activité professionnelle au tableau DA 24.

DA 22 Caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon et de l'univers de base

<i>Caractéristique</i>	<i>Taille de l'échantillon¹</i>	<i>Pourcentage échantillon¹</i>	<i>Pourcentage univers de base²</i>
Genre			
Féminin	71	51,1	46,0
Masculin	66	47,5	54,0
Divers	2	1,4	-
Âge			
29 ans ou moins	52	37,4	-
30 à 39 ans	80	57,6	-
40 à 49 ans	7	5,0	-

Sources: 1) enquête en ligne 2021; 2) indications des hautes écoles.

DA 23 Caractéristiques des filières de formation de l'échantillon et de l'univers de base

<i>Caractéristique</i>	<i>Taille de l'échantillon¹</i>	<i>Pourcentage échantillon¹</i>	<i>Pourcentage univers de base²</i>
Haute école			
ECAL	26	18,7	16,1
<i>Bachelor Cinéma</i>	15	10,8	9,7
<i>Master Cinéma</i>	11	7,9	6,4
HEAD	18	12,9	14,1
<i>Bachelor Cinéma</i>	18	12,9	14,1
HSLU	58	41,7	44,9
<i>Bachelor Animation</i>	34	24,5	23,3
<i>Bachelor Vidéo</i>	16	11,5	13,9
<i>Master Film</i>	8	5,8	7,8
ZHdK	37	26,6	24,9
<i>Bachelor Film</i>	14	10,1	15,2
<i>Master Film</i>	23	16,5	9,7

<i>Caractéristique</i>	<i>Taille de l'échantillon¹</i>	<i>Pourcentage échantillon¹</i>	<i>Pourcentage univers de base²</i>
Année de diplôme			
2014	32	23,0	26,3
2015	21	15,1	21,6
2016	32	23,0	25,5
2017	43	30,9	26,6
2018 ou au-delà [*]	11	7,9	-

Sources: 1) enquête en ligne 2021; 2) indications des hautes écoles.

* L'invitation à participer à l'enquête avait été envoyée aux diplômé·e·s ayant conclu leurs études entre 2014 et 2017. Or onze des personnes interrogées indiquent avoir conclu leurs études en 2018 ou au-delà. Une explication possible est que ces personnes figurant dans la liste de distribution d'une haute école auront conclu un autre cycle d'études après leur diplôme.

DA 24 Caractéristiques de l'activité professionnelle de l'échantillon

<i>Caractéristique</i>	<i>Taille de l'échantillon</i>	<i>Pourcentage échantillon</i>
Activité professionnelle actuelle¹		
Actif actuellement dans le cinéma suisse	99	71,2
Actif dans le cinéma suisse après la conclusion des études, mais pas actuellement	16	11,5
Jamais actif dans le cinéma suisse après la conclusion des études	24	17,3
Activité actuelle (hors du cinéma suisse)²		
Dans le cinéma étranger	10	25,0
Dans un autre secteur (Suisse/étranger)	23	57,5
Actuellement professionnellement inactif	7	17,5
Domaine cinématographique³		
Essentiellement le domaine du cinéma libre, indépendant	75	68,2
Essentiellement le domaine des commandes de film	35	31,8

<i>Caractéristique</i>	<i>Taille de l'échantillon</i>	<i>Pourcentage échantillon</i>
Région linguistique³		
Suisse alémanique	74	67,3
Suisse romande	36	32,7
Suisse italienne	0	0,0
Pourcentage d'emploi³		
Activité principale (en moyenne 50% ou plus de la charge de travail)	79	71,8
Activité accessoire (en moyenne moins de 50% de la charge de travail)	31	28,2
Postes occupés depuis la conclusion des études^{3,4}		
Scénario, assistantat	5	4,5
Scénario, poste directeur	26	23,6
Photographie, assistantat	14	12,7
Photographie, poste directeur	16	14,5
Production, assistantat	20	18,2
Production, poste directeur	22	20,0
Réalisation, assistantat	16	14,5
Réalisation, poste directeur	59	53,6
Montage, assistantat	14	12,7
Montage, poste directeur	28	25,5
Scénographie, assistantat	1	0,9
Scénographie, poste directeur	2	1,8
Son, assistantat	8	7,3
Son, poste directeur	7	6,4
Autre	27	24,5

Source: enquête en ligne 2021 (N = 139).

¹ Tous les diplômé·e·s (N = 139); ² diplômé·e·s ne travaillant actuellement pas dans le cinéma suisse (n = 40); ³ diplômé·e·s travaillant ou ayant travaillé dans le cinéma suisse (n = 110); ⁴ pourcentage des cas, réponses multiples possibles.