



FÉVRIER 2025

# VIOLENCES ET HARCÈLEMENTS SEXISTES ET SEXUELS DANS LE CINÉMA ET L'AUDIOVISUEL

UNE ÉTUDE AUPRÈS DES TECHNICIENNES ET TECHNICIENS  
MEMBRES DE 17 ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES et 4 COLLECTIFS



## 17 associations professionnelles

de techniciennes et techniciens représentant une grande variété des professions du cinéma et de l'audiovisuel et

### 4 collectifs professionnels

ont participé à cette étude au travers d'un questionnaire commun et anonyme portant sur

### les violences et harcèlements sexistes et sexuels

subis par leurs membres durant toute leur carrière.

Le questionnaire a été envoyé à plus de **3000** personnes fin novembre 2024 et a été clôturé mi-décembre 2024.

Il a recueilli

**1698**  
réponses



Association des Chargés de Figuration et de Distribution Artistique (ACFDA)



Association des Décoratrices et Décorateurs de Cinéma (ADC)



Association Française des D.I.T. (ADIT)<sup>(1)</sup>



Association des Directrices et Directeurs de Production (ADP)



Association Française des Accessoiristes de Plateau (AFAP)



Association Française des Assistants Réalisateur·e·s de fiction (AFAR)



Association Française des directrices et directeurs de la photographie Cinématographique (AFC)



Association Française des Costumiers du Cinéma et de l'Audiovisuel (AFCCA)



Association Française des Régisseuses et Régisseurs du cinéma et de l'audiovisuel (AFR)



Association Française du Son à l'Image (AFSI) + *divers professionnels du son*



Association des Maquilleuses et Maquilleurs du Cinéma (AMC)



Assistants·es Opérateurs·trices Associés·es (AOA)



Association des Secrétaires, Assistants de Production & Coordinateurs (ASAP&CO)



Les Monteurs Associés (LMA)



Les Scriptes Associés (LSA)



L'Union des Chefs Opérateurs (L'UNION)



Métiers Associés du Décor (MAD) + Association des 1<sup>er.e</sup> Assistant.e.s Décorateur.ice.s de l'Audiovisuel et du Cinéma (AADAC)



Collectif Femmes à la caméra (FALC) Collectif des Ensemblières et Régisseurs des extérieurs Français (CERF) Cercle des Chefs Constructeurs (CCC) + *divers professionnels de la décoration*



# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b>	<b>2</b>
<b>SYNTHÈSE</b>	<b>4</b>
<b>PRÉCONISATIONS</b>	<b>11</b>
<b>DÉTAIL DES RÉPONSES SELON LE GENRE, L'ÂGE ET LE POSTE</b>	<b>14</b>
<b>DISCRIMINATION</b>	<b>18</b>
<b>AGISSEMENTS SEXISTES</b>	<b>23</b>
<b>HARCÈLEMENT SEXUEL</b>	<b>26</b>
<b>AGRESSIONS SEXUELLES</b>	<b>31</b>
<b>VIOLS OU TENTATIVES DE VIOL</b>	<b>34</b>
<b>LES VICTIMES ONT-ELLES PARLÉ ?</b>	<b>36</b>
<b>OMERTA / LOI DU SILENCE</b>	<b>39</b>
<b>PRÉSENCE D'UN RÉFÉRENT VHSS SUR LES TOURNAGES</b>	<b>41</b>
<b>EVOLUTION DE LA SITUATION</b>	<b>42</b>
<b>HARCÈLEMENT MORAL, VIOLENCES PSYCHOLOGIQUES ET MANAGEMENT TOXIQUE</b>	<b>44</b>
<b>RESSOURCES</b>	<b>46</b>



# SYNTHÈSE (1/7)

## PRÉAMBULE

Cette étude, inédite par l'ampleur des associations professionnelles consultées et le nombre de réponses reçues (1698), vise à dresser un état des lieux – nécessairement partiel – des violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) dans les secteurs du cinéma et de l'audiovisuel, principalement en fiction, sur les 40 dernières années. Les chiffres présentés sont édifiants et tendent à démontrer un caractère endémique et systémique des violences et harcèlements sexistes et sexuels dans ce milieu.

Le questionnaire utilisé s'appuie sur celui diffusé par l'AFAR auprès de ses membres en amont de son audition par la Commission d'enquête parlementaire sur les violences commises dans le secteur de la culture. Il a été adressé aux associations professionnelles membres de la CST<sup>(2)</sup>, afin de recueillir anonymement les témoignages de leurs membres sur les violences et harcèlements qu'ils ont subi au travail tout au long de leur carrière. 17 associations professionnelles ont accepté de participer à cette étude (auxquelles se sont ajoutés 4 collectifs). Nous les en remercions.

Toutefois, l'échantillon interrogé ne saurait être représentatif de l'ensemble (des métiers) du secteur. Il concerne en effet un groupe d'individus spécifique (biais d'échantillonnage) : des techniciennes et techniciens très majoritairement expérimentés et bien implantés, membres de leurs associations professionnelles, et disposant ainsi, en théorie, d'une sensibilisation aux VHSS et au droit du travail plus élevée que la moyenne (biais de sélection). Il peut également exister un biais de genre et un biais de non-réponse à l'échelle de chaque association. De plus, de nombreux faits rapportés étant anciens, il n'est pas possible de les analyser au regard des postes actuellement occupés par les victimes.

Bien que le questionnaire ait été spécifiquement consacré aux VHSS, de nombreux témoignages libres ont également mis en lumière des situations de harcèlement moral, de violences psychologiques et de management toxique (voir p.44). Par ailleurs, des conditions de travail dégradées, par manque de budget, de personnel et de temps (en préparation, tournage et post-production), ont plusieurs fois été citées dans les commentaires comme étant une forme de violence, terreau propice à l'émergence de violences plus graves.



# SYNTHÈSE (2/7)

## DÉTAIL DES VIOLENCES

- **Discrimination** : les réponses recueillies révèlent une forte prévalence des discriminations dans le secteur. Près de la moitié (47%) des personnes ayant répondu déclarent avoir personnellement subi une ou plusieurs formes de discrimination au cours de leur carrière, principalement en raison du sexe, de l'âge et de l'apparence physique. Cela concerne plus d'1 femme sur 2 (56%) et plus d'1 homme sur 3 (35%).
- **Agissements sexistes** : les résultats suggèrent l'existence d'un phénomène potentiellement systémique, favorisé par une familiarité omniprésente. Près de 3 personnes sur 5 (59%) ayant répondu déclarent avoir personnellement subi un ou plusieurs agissements sexistes au cours de leur carrière, principalement des *remarques et blagues sexistes* et des *interpellations familiales*. Cela concerne plus de 8 femmes sur 10 (85%) et 1 homme sur 4 (25%).
- **Harcèlement sexuel** : plus d'un tiers (37%) des personnes ayant répondu déclarent avoir personnellement subi une ou plusieurs situations de harcèlement sexuel au cours de leur carrière, principalement des *blagues grivoises* et des *rapprochements physiques non-consentis*. Cela concerne 1 femme sur 2 (50%) et 1 homme sur 5 (20%). Parmi les réponses reçues, un grand nombre de témoignages de harcèlement sexuel décrivent des faits qui, à la lecture des récits, relèveraient plutôt d'agressions sexuelles.
- **Agressions sexuelles** : plus d'1 personne sur 10 (11%) ayant répondu déclarent avoir personnellement été victimes d'agression(s) sexuelle(s) au cours de leur carrière, principalement des *baisers forcés* et des *mains aux fesses*. Cela concerne 15% des femmes et 5% des hommes.
- **Viols ou tentatives de viols** : 25 personnes ayant répondu déclarent avoir personnellement été victimes de viols ou tentatives de viols au cours de leur carrière. Cela concerne 23 femmes et 2 hommes.



# SYNTHÈSE (3/7)

## PROFIL DES VICTIMES

Quel que soit le type de violence, les femmes restent les principales victimes.

Plus les personnes ayant répondu sont âgées, plus les situations de VHSS rencontrées au cours de leur carrière sont nombreuses et graves. Cela pourrait s'expliquer à la fois par l'accumulation de ces situations sur un plus grand laps de temps et par la fréquence et la gravité accrues de faits graves à une époque où ces violences étaient encore plus répandues. La limite de cette explication réside dans la faible représentation des moins de 30 ans (15% des personnes ayant répondu), due aux conditions d'adhésion à la plupart des associations professionnelles requérant une certaine expérience pour y adhérer.

Si la discrimination et les comportements sexistes touchent majoritairement les femmes, à tout âge, ils concernent également des hommes.

Les victimes de harcèlement sexuel sont souvent jeunes, mais pas systématiquement, et occupent des postes variés. Les femmes sont particulièrement exposées lorsqu'elles exercent des fonctions techniques, occupent des postes à responsabilités ou se retrouvent de par leur métier en promiscuité ou contact physique avec les auteurs des violences.

S'agissant des agressions sexuelles, les victimes sont très majoritairement des femmes, bien que quelques hommes soient également concernés. Elles occupent souvent des postes subalternes par rapport à leur agresseur, que ce soit sur le plan hiérarchique ou artistique, ce qui les rend particulièrement vulnérables.

Enfin, pour les violences les plus graves, les tentatives de viol concernent essentiellement des femmes, plutôt jeunes et à tous les postes, alors que les viols touchent principalement des jeunes femmes en début de carrière et/ou occupant des postes à faible responsabilité.

Plus la gravité des violences augmente, plus les victimes sont exclusivement des femmes.

Plus la gravité des violences augmente, plus leurs auteurs sont exclusivement des hommes.



# SYNTHÈSE (4/7)

## PAROLE DES VICTIMES

Dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel, la libération de la parole est un processus lent et encore difficile.

Une **omerta** persiste depuis de nombreuses années, largement entretenue par la précarité inhérente au régime de l'intermittence du spectacle, où la peur de ne pas cumuler suffisamment d'heures de travail pour accéder à l'indemnisation chômage dissuade bien souvent de parler.

Oser parler était et est encore un véritable risque, souvent beaucoup trop gros. La peur de perdre son emploi ou de subir des représailles professionnelles, la honte, le déni, la culpabilité, la banalisation des agressions, ainsi qu'une méconnaissance du caractère délictuel ou criminel de certains faits... ont réduit et réduisent encore de nombreuses victimes au silence, renforçant par la même le sentiment d'impunité des auteurs de violences.

Aujourd'hui encore, une large majorité des personnes ayant répondu considère que cette loi du silence perdure : plus de 4 femmes sur 5 (82%) et près de 2 hommes sur 3 (65%) estiment qu'elle est toujours présente dans le milieu du cinéma et de l'audiovisuel.

Pour les faits les plus graves, les témoignages recueillis concernent majoritairement des faits anciens (voir la limite évoquée page précédente). Leur analyse révèle que plus la violence subie est grave, moins les victimes ont osé en parler.

La prise de conscience grandissante des VHSS par la société actuelle, alimentée par la multiplication des témoignages, qu'ils soient médiatisés ou non, ainsi que par leur représentation croissante dans les œuvres audiovisuelles et littéraires, joue un rôle clé dans la libération de la parole. Toutefois, cette libération ne peut s'opérer pleinement sans un climat d'écoute et de confiance, ainsi que des démarches adaptées pour l'accompagner.



# SYNTHÈSE (5/7)

## PROFILS DES AUTEURS

Les réponses recueillies concernent les faits de harcèlement sexuel, d'agressions sexuelles et de viols et tentatives de viol.

Les auteurs de **harcèlement sexuel** sont très majoritairement des hommes, issus de divers corps de métiers et de toutes générations. Qu'ils occupent ou non une position de pouvoir, leur comportement s'exerce souvent sur plusieurs victimes. Le harcèlement, encore très répandu, semble l'avoir été particulièrement à une époque où la misogynie était plus prégnante, perpétuant ainsi les stéréotypes de genre et les inégalités au sein des métiers du secteur. Lorsqu'il s'agit de femmes, elles occupent généralement des postes de pouvoir, tels que comédiennes, réalisatrices, cheffes de poste mais peuvent aussi être des techniciennes.

Les auteurs d'**agressions sexuelles** sont presque toujours des hommes. Ils détiennent systématiquement un pouvoir sur leur victime, que ce soit par leur statut professionnel, leur âge ou leur notoriété. Parmi eux, on retrouve principalement des comédiens, réalisateurs, producteurs, chefs de poste (directs ou indirects), supérieurs hiérarchiques ou collègues. Lorsqu'il s'agit de femmes, elles sont le plus souvent comédiennes.

Les auteurs de **viols ou tentatives de viol** sont exclusivement des hommes. Comme pour les agressions sexuelles, ils exercent une forme de domination sur leur victime, qu'elle soit liée à leur position hiérarchique, leur notoriété, leur âge ou l'emprise psychologique qu'ils exercent. Contrairement à ce que l'on pourrait attendre, leurs profils sont très variés : chefs de poste (directs ou indirects), collègues, techniciens renforts, producteurs, comédiens et réalisateurs.

La rareté des enquêtes, des sanctions et des condamnations à l'encontre des auteurs de ces violences renforce leur sentiment d'impunité ainsi que les sentiments d'impuissance et d'isolement des victimes, ce qui entretient l'omerta.



# SYNTHÈSE (6/7)

## CONTEXTE DES VIOLENCES

Les témoignages recueillis concernent les faits de harcèlement sexuel, d'agressions sexuelles et de viols et tentatives de viol.

Le **harcèlement sexuel** demeure malheureusement très répandu et peut survenir dans tous les espaces de travail : plateaux de tournage, loges, bureaux, ateliers et bien d'autres encore. La complicité et la familiarité propres aux équipes de ce milieu, souvent ancrées dans des rituels et des dynamiques de groupe, créent un terrain propice à l'émergence et à la banalisation de ces violences, favorisant ainsi leur répétition.

Les **agressions sexuelles** surviennent dans une grande diversité de lieux. Elles peuvent se produire dans des espaces clos et isolés (bureaux, loges, ascenseurs, véhicules de transport, intérieurs de camions...), mais aussi dans des environnements ouverts et fréquentés, comme les plateaux de tournage ou lors de soirées. Des témoins sont souvent présents.

Les principales circonstances citées lors de ces agressions sont :

- Le travail en déplacement (tournages en région ou à l'étranger),
- Les horaires tardifs,
- Les situations de promiscuité (trajets en voiture, essayages et maquillage en loge...),
- Les situations festives (pots, soirées) avec consommation de produits désinhibants ou psychoactifs.

Les **viols et tentatives de viol** se produisent toujours dans des lieux isolés, sans témoins : chambres d'hôtel, bureaux, parkings, loges... Les circonstances sont similaires à celles des agressions sexuelles, mais souvent cumulées, renforçant ainsi la vulnérabilité des victimes. Par exemple : lors d'un tournage en déplacement, tard le soir, après une soirée avec consommation d'alcool.



# SYNTHÈSE (7/7)

## PERSPECTIVES

Une très large majorité (83%) des personnes ayant répondu au questionnaire estime que la situation s'est améliorée depuis le début de leur carrière (81% des femmes, 86% des hommes).

De nombreux dispositifs relatifs aux VHSS ont progressivement été mis en place dans la production cinématographique :

- Cellule d'écoute psychologique AUDIENS depuis 2020,
- Conditionnalité des aides du CNC au respect d'obligations en matière de prévention des VHSS pour les entreprises depuis 2021,
- Clause spécifique ajoutée aux contrats d'assurance en cas d'arrêt de tournage causé par des violences sexistes et sexuelles depuis 2021,
- Modules de formations sur les VHSS prises en charge à 100% par l'AFDAS depuis 2021,
- Kit de prévention des VHSS édité par les CCHSCT cinéma et audiovisuel en collaboration avec le collectif 50/50 en 2022,
- Conditionnalité des aides du CNC au suivi d'une formation sur les VHSS par les employeurs depuis 2022,
- 2 Avenants à la Convention collective (VHSS et encadrant le travail des mineurs) signés à Cannes en mai 2024 et étendus en septembre,
- Conditionnalité des aides du CNC au suivi d'une formation sur les VHSS pour les équipes de tournage depuis le 1er janvier 2025...

Des discussions sont actuellement en cours entre partenaires sociaux afin de transposer les Avenants VHSS et encadrant le travail des mineurs dans la Convention collective de la production audiovisuelle, ainsi que l'obligation de formation des équipes dans ce secteur.

**Si ces avancées marquent un tournant essentiel, leur application rigoureuse sera déterminante pour transformer durablement les conditions de travail et garantir à chacun l'exercice de son métier dans un environnement sûr et respectueux.**

Ainsi, il serait intéressant de mener une nouvelle étude d'ici deux à trois ans afin d'évaluer l'évolution des violences sexistes et sexuelles dans le milieu du cinéma et de l'audiovisuel, en comparant les résultats aux données présentées dans ce document, et d'en mesurer, nous l'espérons, le net recul.

# PRÉCONISATIONS (1/3)

Pour lutter efficacement contre les violences sexistes, sexuelles, morales et psychologiques dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel, plusieurs axes d'action prioritaires pourraient être considérés :

## 1. Développer la formation sur les VHSS, le droit du travail et le management

- Former systématiquement les producteurs aux VHSS, au droit du travail et à leurs responsabilités légales en tant qu'employeurs. Cette formation devrait devenir obligatoire pour tous les producteurs au-delà des seuls dirigeants d'entreprise.
- Intégrer le harcèlement moral et les violences psychologiques dans toutes les formations destinées aux producteurs et aux salariés.
- Sensibiliser et former les équipes techniques et artistiques aux conventions collectives et au droit du travail, afin de mieux prévenir les abus.
- Former les chefs de poste au management d'équipe et à la prévention des risques, y compris les VHSS, afin de leur donner les outils nécessaires pour garantir un environnement de travail sain et respectueux au sein de leur département.
- Intégrer au cursus de la formation initiale des modules sur le droit du travail et la prévention de tous les risques professionnels.

## 2. Renforcer la prévention et l'accompagnement

- Mettre en place au moins deux référents VHSS, obligatoirement formés, à chaque étape de la production (préparation, tournage, post-production). Ces référents, issus de sexes, de fonctions hiérarchiques et de départements différents, devront être identifiés et officiellement présentés à l'équipe dès leur désignation. L'ajout d'un référent supplémentaire issu de l'équipe permanente pourrait également être envisagé.
- Proposer systématiquement une coordinatrice d'intimité aux comédiennes et comédiens lorsque le scénario le justifie ou lorsqu'ils en expriment le souhait, afin de garantir un cadre de travail respectueux et un consentement éclairé lors des scènes sensibles.

# PRÉCONISATIONS (2/3)

## 3. Garantir un cadre de travail plus sûr et respectueux

- Conduire une réflexion sur l'organisation du travail de façon à limiter l'amplitude horaire des journées et à adapter la charge de travail aux moyens financiers disponibles.
- Assurer une représentation des salariés effective, en procédant systématiquement à l'élection de délégués du personnel et à la désignation de référents VHSS.
- Redonner aux équipes le temps et les moyens nécessaires pour préparer et tourner les films dans de bonnes conditions, en trouvant un équilibre entre les exigences de production et le respect du bien-être au travail.
- Clarifier les responsabilités de l'encadrement et des chefs de poste, en définissant des objectifs précis pour favoriser un environnement de travail plus serein, en veillant aux comportements de leurs équipes et en rappelant les règles de vie au travail. Un cadre bienveillant et respectueux contribue à limiter le stress et l'épuisement, réduisant ainsi le risque de violences plus graves.
- Renforcer l'efficacité des clauses spécifiques d'assurance en cas d'arrêt de tournage causé par des violences sexistes et sexuelles en revoyant leurs modalités d'activation et en rendant la cotisation d'assurance éligible au crédit d'impôt.

## 4. Renforcer les moyens des acteurs de la prévention et de la santé au travail

- Soutenir et élargir les missions de la cellule d'écoute AUDIENS afin de lui permettre d'offrir un accompagnement renforcé, tant sur le plan juridique que dans le suivi des victimes, en incluant également la prise en charge du harcèlement moral et des violences psychologiques.
- Renforcer les moyens et étendre les prérogatives des CCHSCT du cinéma et de l'audiovisuel pour mieux prévenir et traiter les VHSS.
- Augmenter les ressources de la médecine du travail (Thalie Santé) afin de garantir une prévention et un accompagnement adaptés aux enjeux du secteur, et intégrer la prévention des VHSS dans l'exercice du tiers temps des médecins du travail.

# PRÉCONISATIONS (3/3)

## 5. Renforcer les moyens de contrôle et de régulation

- Renforcer les moyens de contrôle du CNC sur les conditions d'attribution des aides et le suivi des formations obligatoires.
- Renforcer les moyens et l'action de l'Inspection du travail, notamment en facilitant l'accès des inspecteurs aux informations relatives aux lieux de tournage.

## 6. Garantir une réelle égalité entre les femmes et les hommes

- Favoriser et encourager l'intégration des femmes dès la formation initiale afin d'améliorer naturellement la parité, qui contribue à des conditions de travail plus apaisées et une réduction des risques de VHSS.
- Repenser le mécanisme du bonus parité, en dépassant l'approche uniquement chiffrée, afin de prendre en compte plus largement les conditions de travail des femmes, notamment les inégalités salariales auxquelles elles font le plus souvent face lors de négociations de gré à gré, à expériences et compétences égales aux hommes.
- Renforcer les sanctions contre les discriminations, notamment liées à l'âge, à la grossesse et à la maternité, qui demeurent des freins à la progression des carrières des femmes.

## Conclusion

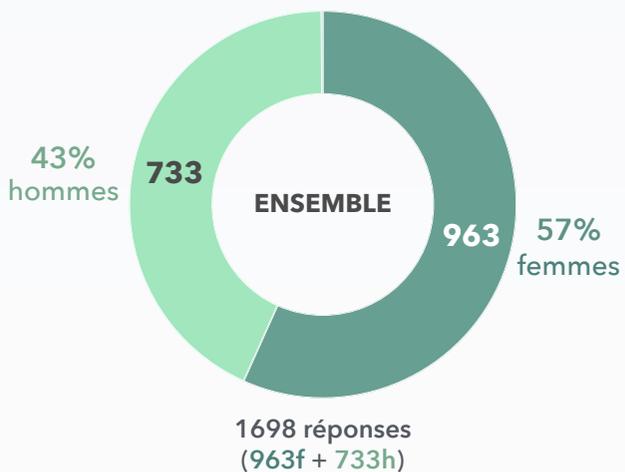
La prévention de toutes les formes de violences – sexistes, sexuelles, morales et psychologiques – dont la formation des employeurs et salariés, apparaît comme essentielle pour garantir un environnement de travail plus sûr, respectueux et bienveillant.

Mettre en place ces mesures constituerait un levier indispensable pour faire évoluer durablement les mentalités et les pratiques dans le milieu du cinéma et de l'audiovisuel.

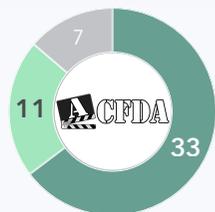
## RÉPONSES SELON LE GENRE

Les réponses de **1698 personnes** ont été traitées dont :

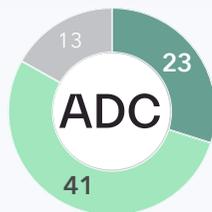
- **963 femmes** (57% des réponses)
- **733 hommes** (43% des réponses)



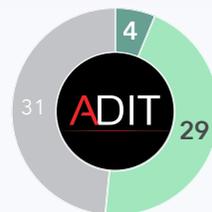
Nombre de réponses : ● Femmes ● Hommes ● Membres n'ayant pas répondu



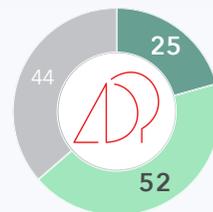
51 membres  
44 réponses (86%)  
(33f + 11h)



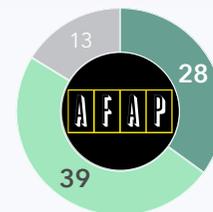
77 membres  
64 réponses (83%)  
(23f + 41h)



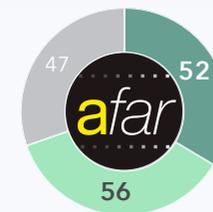
64 membres  
33 réponses (52%)  
(4f + 29h)



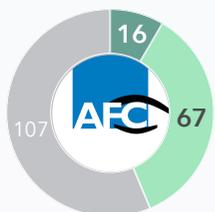
121 membres  
77 réponses (64%)  
(25f + 52h)



80 membres  
67 réponses (84%)  
(28f + 39h)



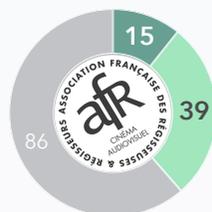
155 membres  
108 réponses (70%)  
(52f + 56h)



190 membres  
83 réponses (44%)  
(16f + 67h)



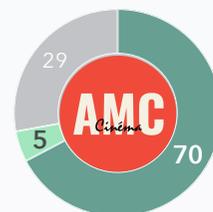
145 membres  
105 réponses (72%)  
(95f + 9h)



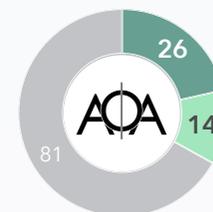
140 membres  
54 réponses (39%)  
(15f + 39h)



248 membres + divers  
211 réponses (85%)  
(52f + 159h)



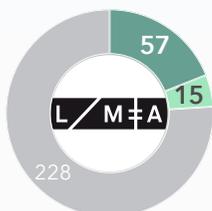
104 membres  
75 réponses (72%)  
(70f + 5h)



121 membres  
40 réponses (33%)  
(26f + 14h)



112 membres  
73 réponses (65%)  
(73f + 0h)



300 membres  
72 réponses (24%)  
(57f + 15h)



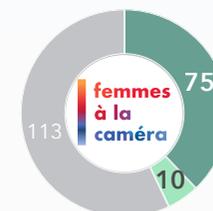
113 membres  
84 réponses (74%)  
(82f + 2h)



111 membres  
56 réponses (50%)  
(11f + 45h)



332 membres + divers  
367 réponses (110%)  
(226f + 140h)



198 membres  
85 réponses (43%)  
(75f + 10h)

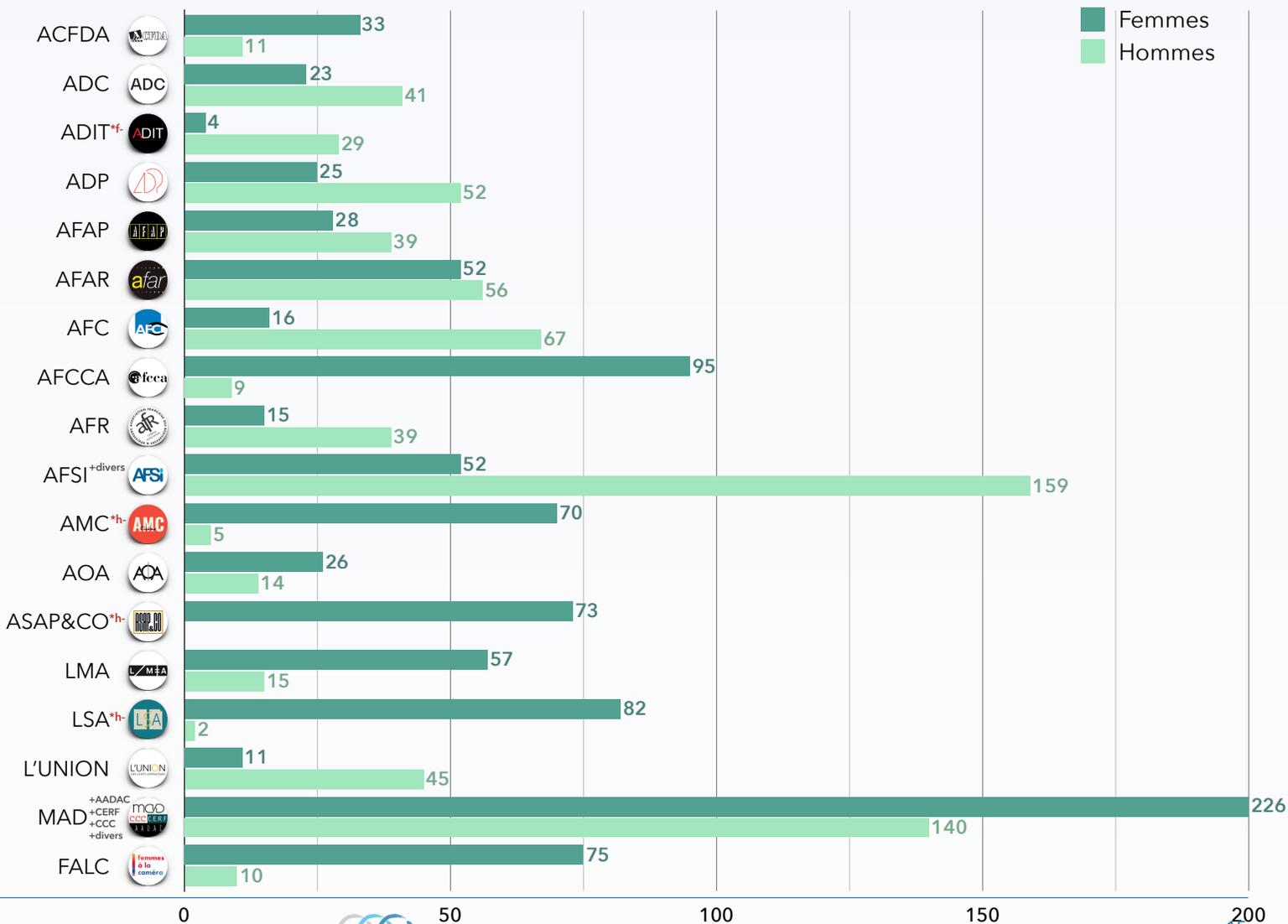
## RÉPONSES SELON LE GENRE

Le nombre de personnes ayant répondu par association et par genre sera à garder en tête à la lecture des pourcentages dans les analyses à suivre.

En effet, certaines associations ont très peu de réponses de femmes (DIT) et certaines ont très peu de réponses d'hommes (scriptes, maquilleurs), voire aucune (secrétaires/assistants/coordonateurs de production) (*biais de genre*).

Un sigle **\*f-** (moins de 5 femmes) ou **\*h-** (moins de 5 hommes) accompagnera ainsi le nom de ces associations pour s'en souvenir.

- Associations avec plus de réponses de femmes : ACFDA, AFCCA, AMC, AOA, ASAP&CO, LMA, LSA, MAD+collectifs.
- Associations avec plus de réponses d'hommes : ADC, ADIT, ADP, AFAP, AFC, AFR, AFSI+divers, L'UNION.
- Associations avec une part quasi identique de réponses de femmes et d'hommes : AFAR



## RÉPONSES SELON L'ÂGE

Les moins de 30 ans ne représentent que 15% des personnes ayant répondu (252 personnes sur 1698).

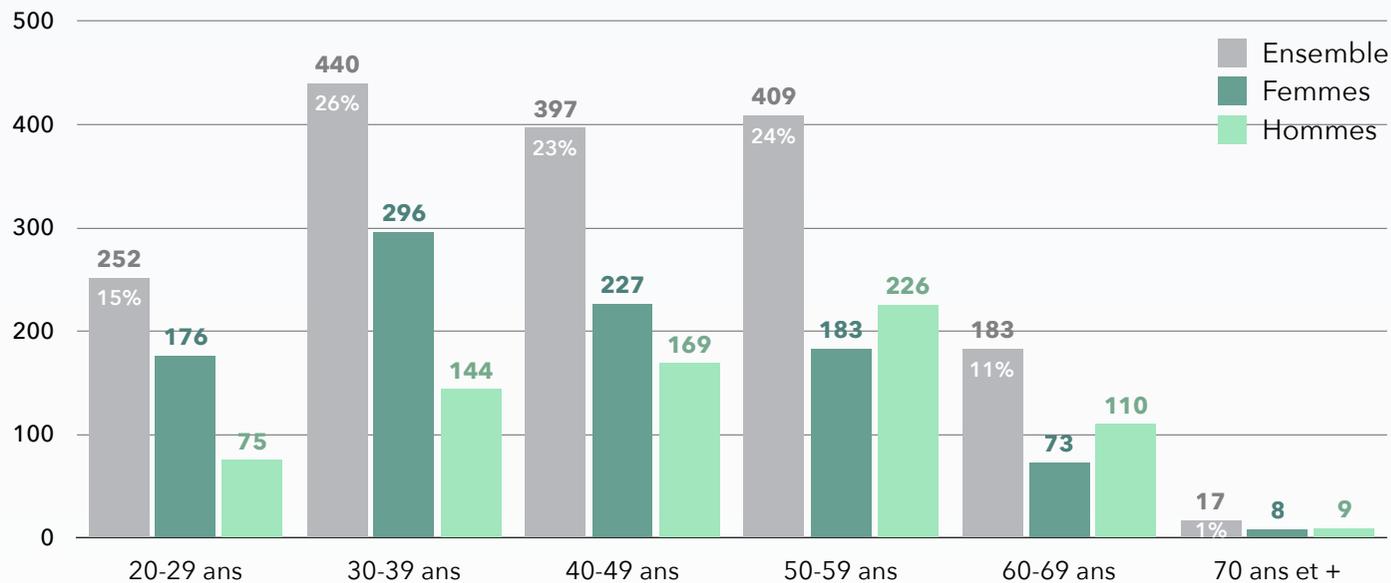
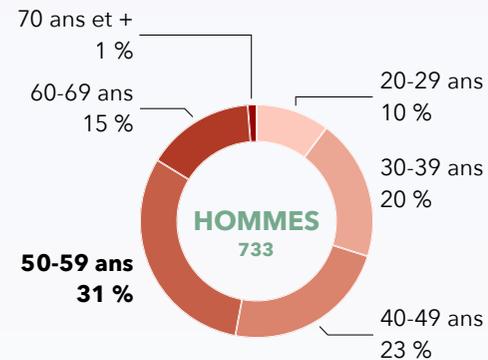
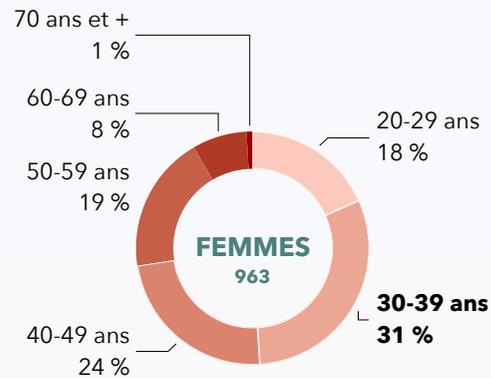
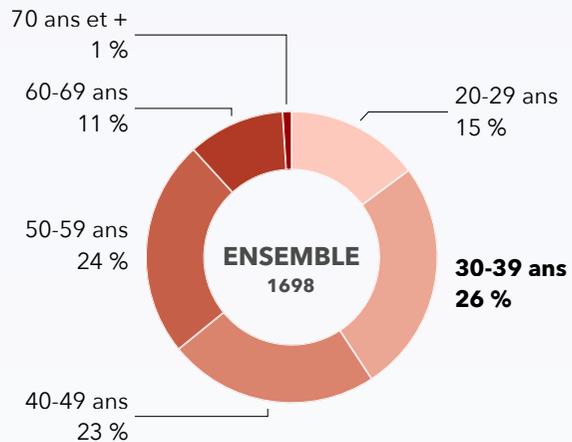
Cela est en grande partie dû aux conditions d'adhésion à la plupart des associations professionnelles qui demandent **une certaine expérience** avant de pouvoir adhérer.

La majorité des **femmes** ayant répondu est âgée de **30 à 39 ans (31% - 296f)**.

Les femmes ayant répondu sont plus nombreuses que les hommes dans les tranches d'âges 20-29 ans, 30-39 ans et 40-49 ans.

La majorité des **hommes** ayant répondu est âgée de **50 à 59 ans (31% - 226h)**.

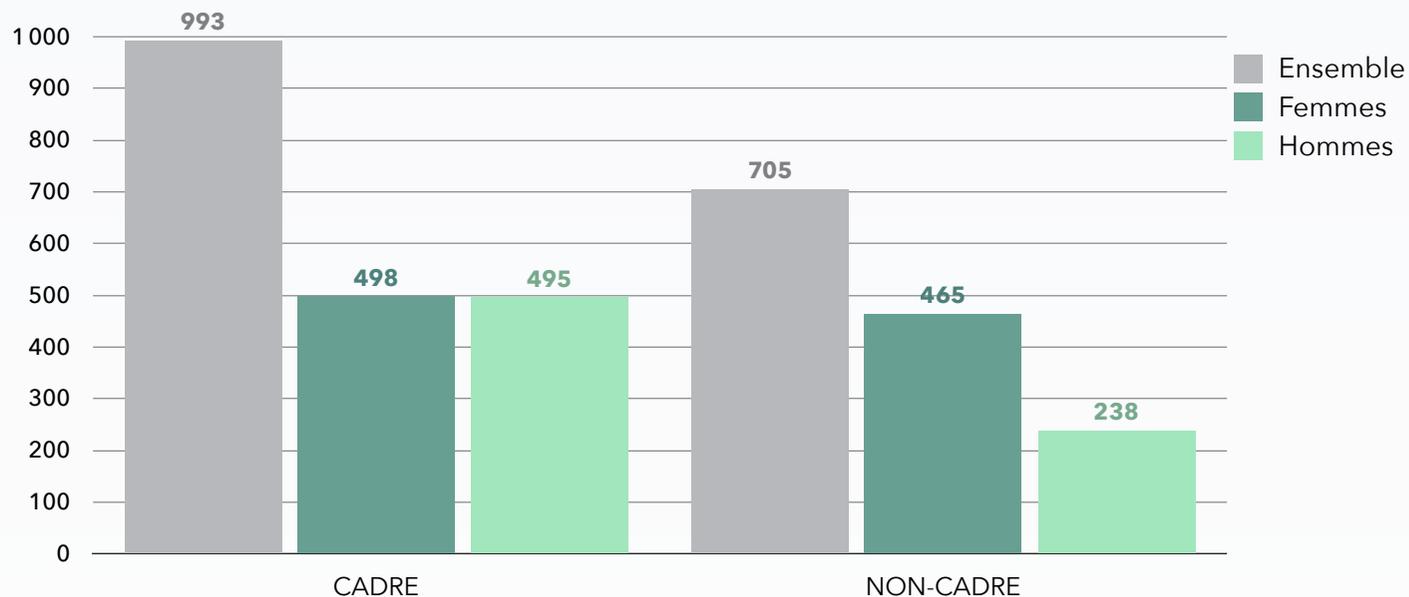
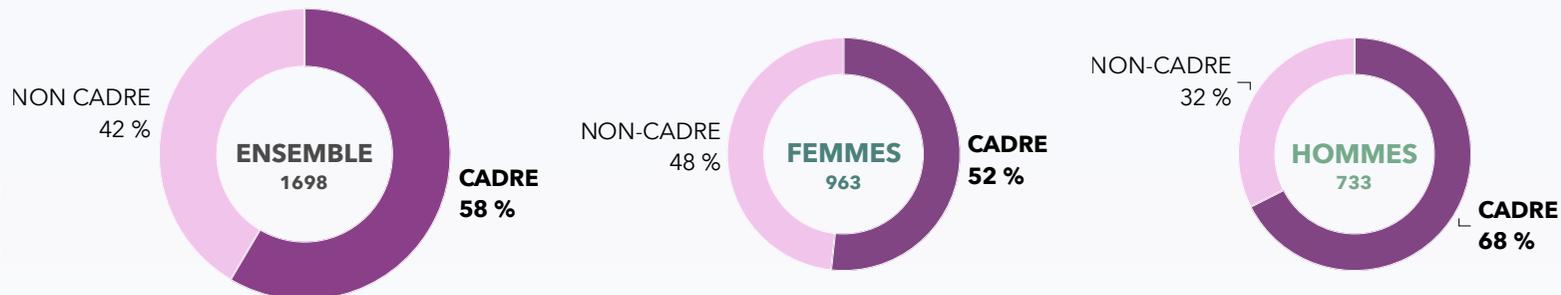
Les hommes ayant répondu sont plus nombreux que les femmes dans les tranches d'âges 50-59 ans, 60-69 ans et + de 70ans.



## RÉPONSES SELON LE STATUT

58% des personnes ayant répondu sont actuellement **cadres** (52% des femmes, 68% des hommes).

Malgré cette différence en pourcentages pour chaque genre, il y a autant de femmes que d'hommes cadres parmi les personnes ayant répondu au questionnaire (498~495).



# DISCRIMINATION

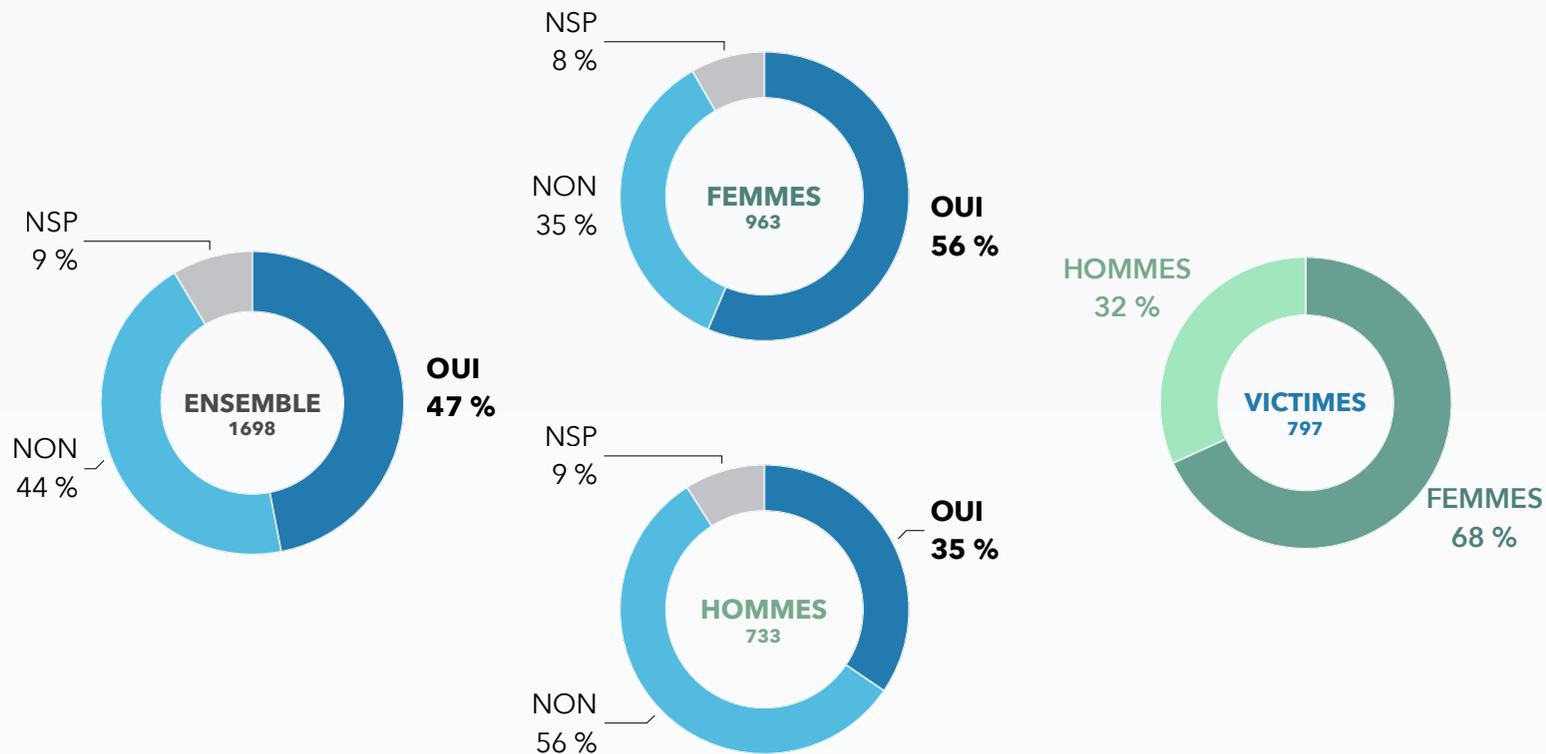
En droit, une **discrimination** est un traitement défavorable qui doit généralement remplir **deux conditions cumulatives** : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) **ET** relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

Il existe 26 critères de discrimination interdits :

- L'apparence physique
- L'âge
- L'état de santé
- L'appartenance ou non à une prétendue race
- L'appartenance ou non à une nation
- Le sexe
- L'identité de genre
- L'orientation sexuelle
- La grossesse
- Le handicap
- L'origine
- La religion
- La domiciliation bancaire
- Les opinions politiques
- Les opinions philosophiques
- La situation de famille
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- Le patronyme
- Les activités syndicales
- Le lieu de résidence
- L'appartenance ou non à une ethnie
- La perte d'autonomie
- La capacité à s'exprimer dans une langue étrangère
- La vulnérabilité résultant de sa situation économique
- La qualité de lanceur d'alerte, qualité de facilitateur d'une alerte ou lien avec un lanceur d'alerte

## ÉTAT DES LIEUX

**47%** des personnes ayant répondu déclarent avoir personnellement subi une ou plusieurs situations de discrimination au cours de leur carrière. Cela concerne **56%** des femmes et **35%** des hommes.



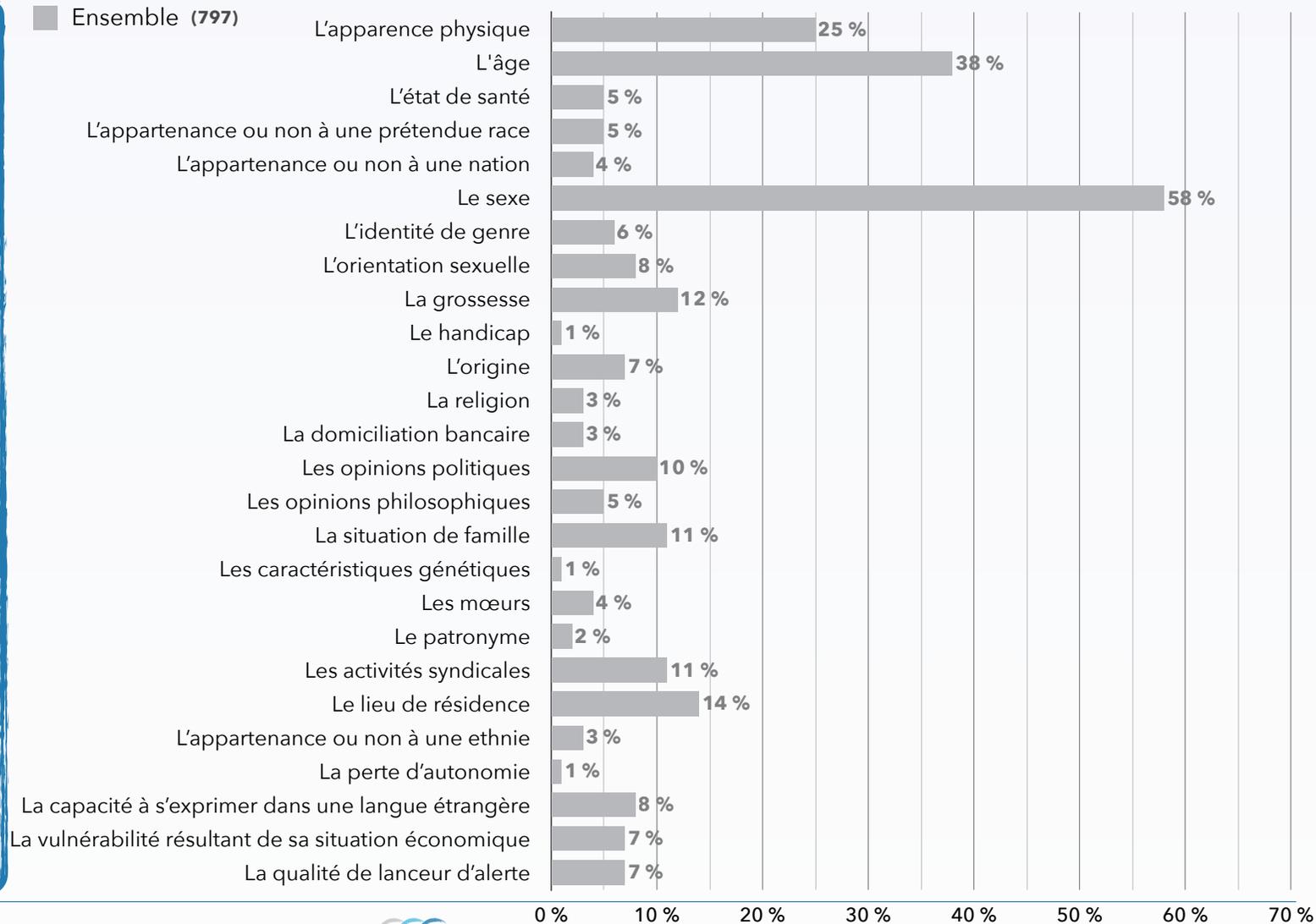
## CRITÈRES (ENSEMBLE)

Les causes principales de discrimination pour l'**ensemble des personnes** ayant déclaré en avoir été victimes (797p) sont (plusieurs réponses étaient possibles) :

- le sexe
- l'âge
- l'apparence physique

Le **sexe** et l'**âge** sont les 2 critères de discrimination les plus retrouvés pour les femmes et pour les hommes, mais pas dans les mêmes proportions.

Néanmoins, des différences existent pour les critères suivants.



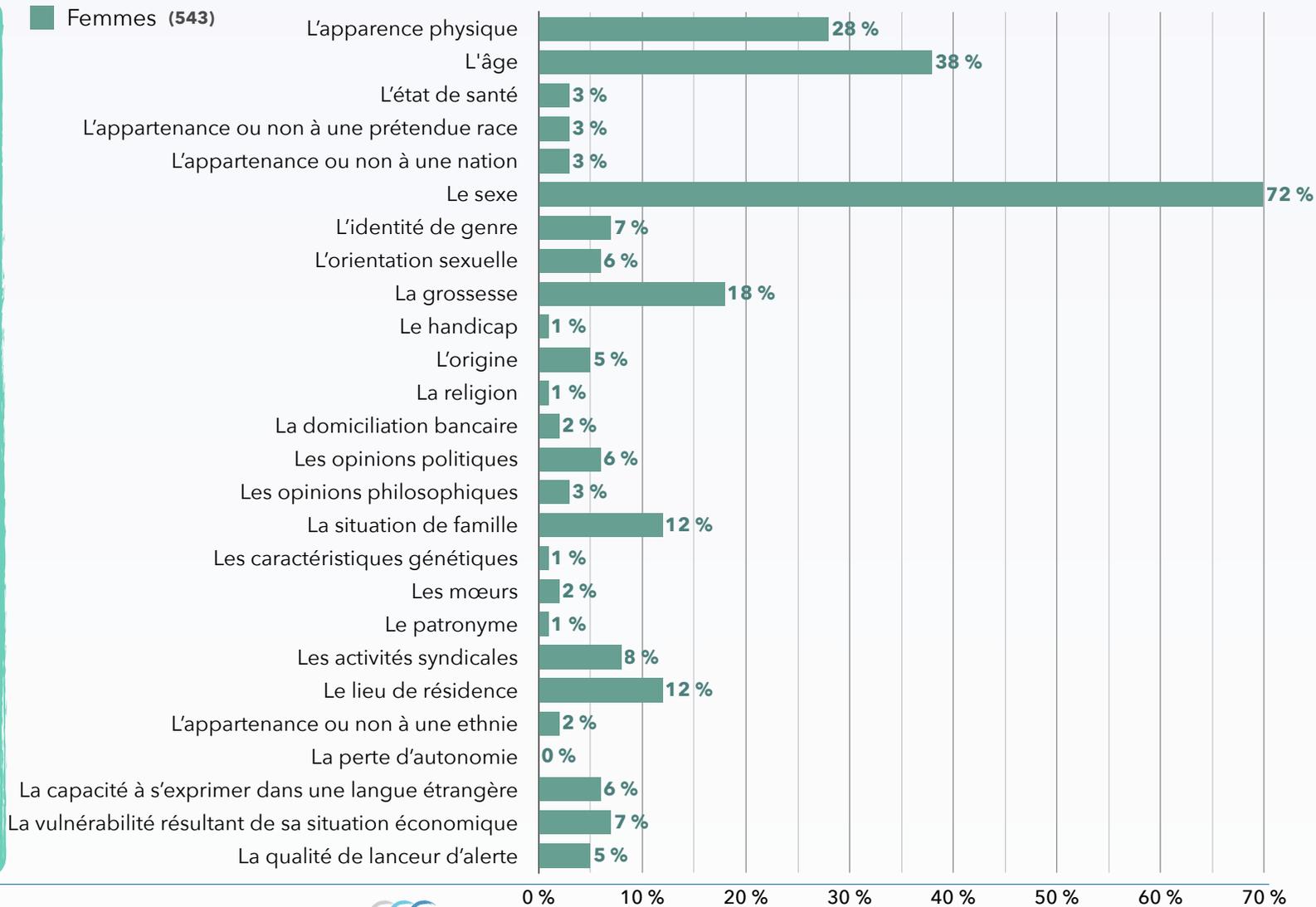
## CRITÈRES (FEMMES)

Les causes principales de discrimination pour les **femmes** ayant déclaré en avoir été victimes (543f) sont (plusieurs réponses étaient possibles) :

- le sexe
- l'âge
- l'apparence physique
- la grossesse
- la situation de famille
- le lieu de résidence

Près des 3/4 (72% - 390f) des femmes ayant subi une ou plusieurs situations de discrimination au cours de leur carrière l'ont été **parce qu'elles étaient des femmes**.

On retrouve également des critères liés à la **famille** et à la **maternité**.

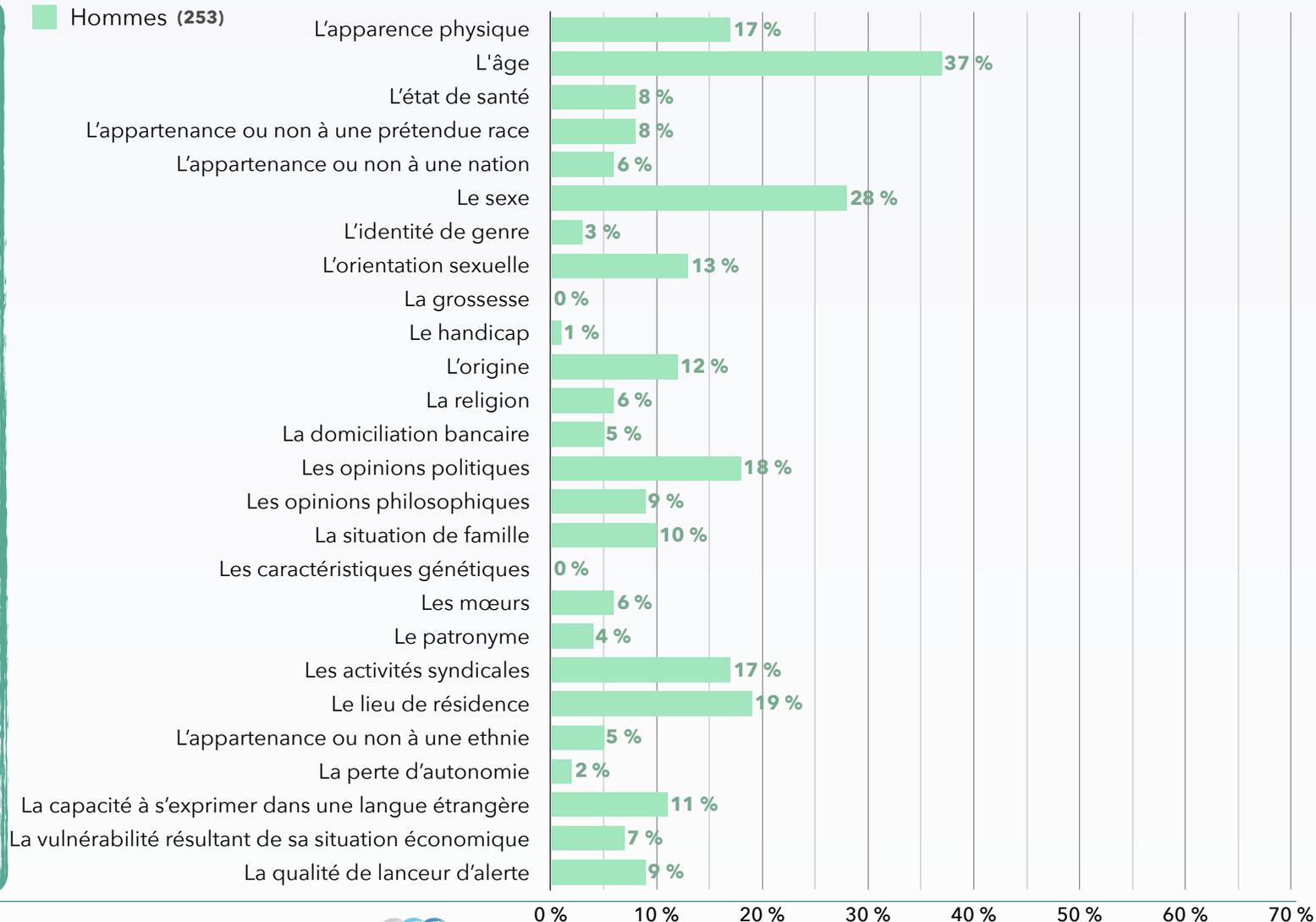


## CRITÈRES (HOMMES)

Les causes principales de discrimination pour les **hommes** ayant déclaré en avoir été victimes (253h) sont (plusieurs réponses étaient possibles) :

- l'âge
- le sexe
- le lieu de résidence
- les activités syndicales
- les opinions politiques
- l'apparence physique
- l'orientation sexuelle
- l'origine

Outre les **critères physiques**, les hommes semblent être plus souvent discriminés que les femmes en raison de leurs **opinions ou activités politiques et syndicales**, de leur **orientation sexuelle** et de leur **origine**.



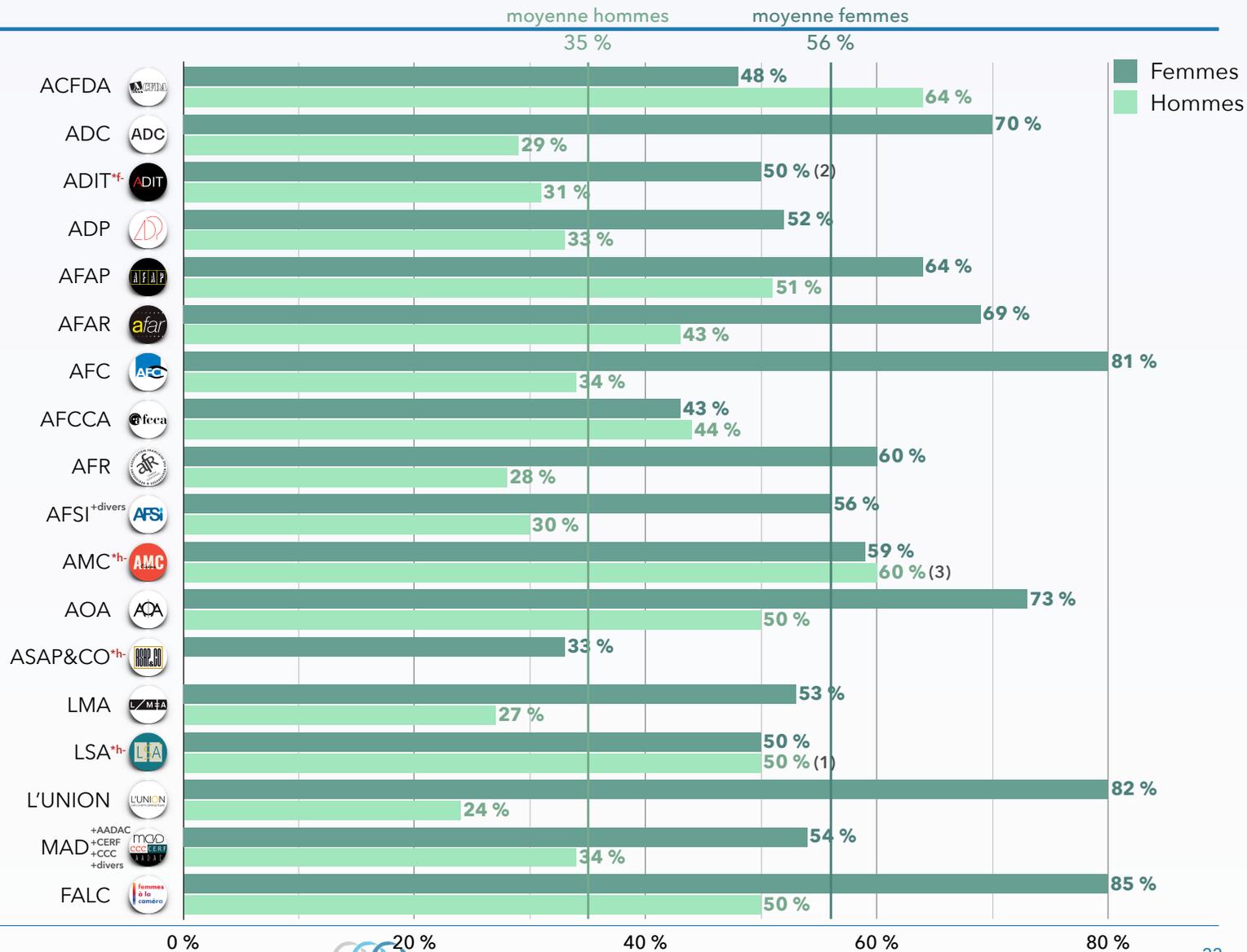
## « OUI » PAR ASSOCIATION

Au cours de leur carrière, les **femmes** ont principalement été victimes de discrimination dans des branches de métiers qui étaient traditionnellement surtout occupées par des hommes : **l'image** (81% des directrices de la photographie, 73% des assistantes opératrices), **la décoration** (70% des cheffes décoratrices, 64% des accessoiristes), **l'assistantat réalisation** (69% des assistantes à la réalisation).

Les femmes semblent moins concernées par les discriminations dans des métiers plus féminisés ou qui étaient traditionnellement surtout occupés par des femmes (33% des **secrétaires/assistantes/coordinatrices de production**, 43% des **femmes du dépt costumes**, 48% des **chargées de figuration**, 50% des **scriptes**) à l'exception des **maquilleuses**, victimes à 59%.

Les **hommes** semblent avoir été le plus discriminés dans des métiers actuellement plus féminisés (**chargés de figuration**) ou qui étaient traditionnellement surtout occupés par des femmes (**maquilleurs\*<sup>h</sup>**, **scriptes\*<sup>h</sup>**, **hommes du dépt costumes**), mais également dans des métiers comme **accessoiristes**, **assistants opérateurs** et **assistants à la réalisation**.

N.B. : Les postes actuels des personnes ayant répondu ne correspondent pas forcément aux postes qu'elles occupaient lors de la survenue des faits.



# AGISSEMENTS SEXISTES

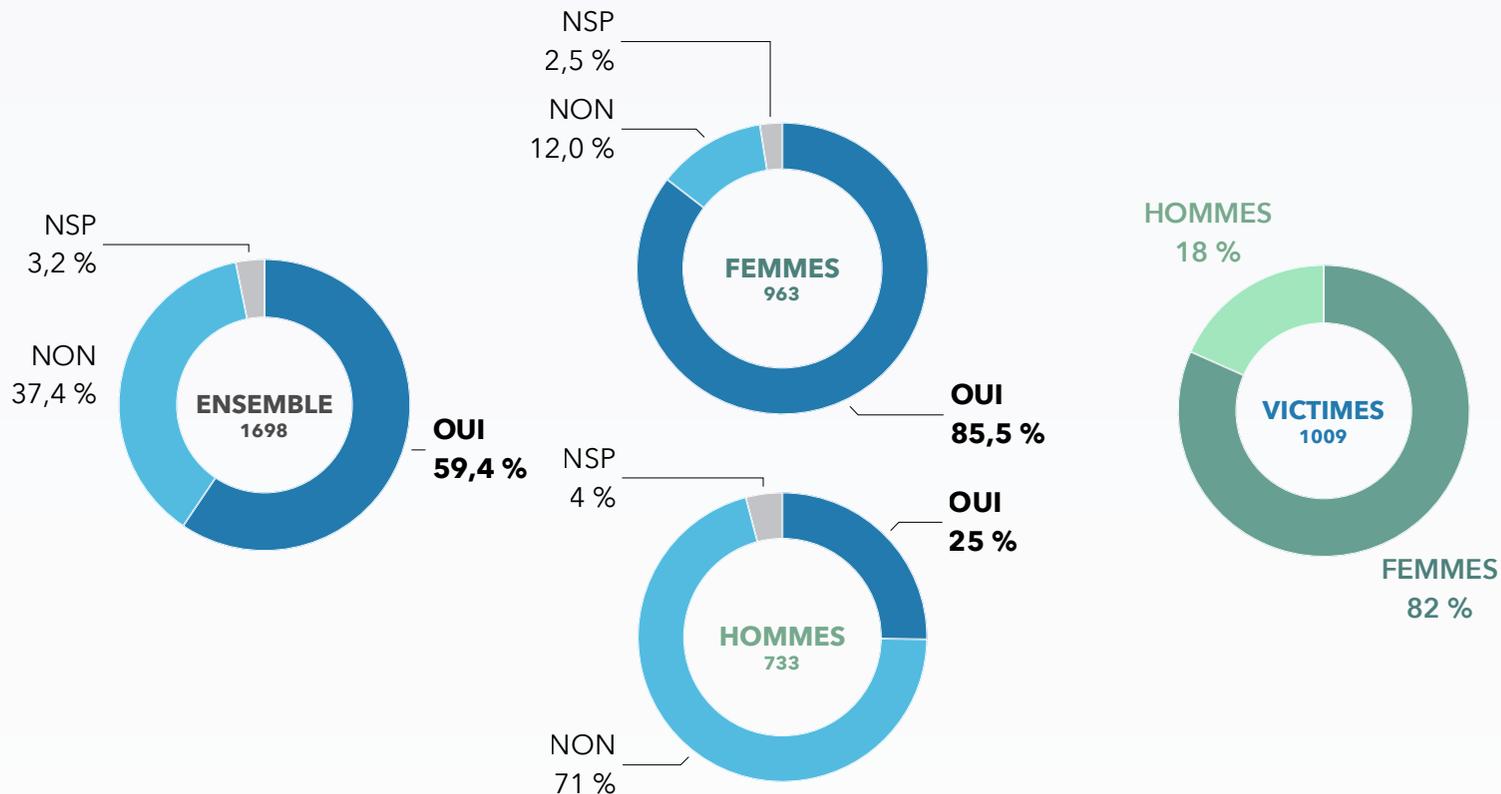
## ÉTAT DES LIEUX

**59%** des personnes ayant répondu déclarent avoir personnellement subi un ou plusieurs agissements sexistes au cours de leur carrière. Cela concerne **85%** des femmes et **25%** des hommes.

Est qualifié d'**agissement sexiste**, un « agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Quelques exemples :

- Les remarques et blagues sexistes (raconter régulièrement des blagues sexistes à un-e de ses collègues de travail qui la mettent mal à l'aise) ;
- Les incivilités à raison du genre (avoir recours à un langage avilissant, ignorer les demandes légitimes d'un-e collègue, ne pas donner ou couper la parole d'un-e collègue, mettre en doute sans raison le jugement d'un-e salarié-e sur un sujet qui relève de sa compétence ou encore s'adresser à lui-elle en des termes non professionnels) ;
- La police des codes sociaux du genre (critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine » ou un homme parce qu'il n'est pas « viril ») ;
- Les interpellations familières (s'adresser à une femme en employant des termes tels que « ma petite », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie ») ;
- La fausse séduction (faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure) ;
- Le sexisme bienveillant (valoriser une responsable en vantant uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de genre telles que son sens de l'écoute, sa sensibilité, sa minutie...) ;
- Les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales (souligner la non-disponibilité d'une salariée en soirée car elle doit s'occuper de ses enfants)



## DÉTAIL des AGISSEMENTS

Les principaux agissements sexistes rapportés par les personnes ayant déclaré en avoir été victimes (1009p) sont (plusieurs réponses étaient possibles) :

- les remarques et blagues sexistes
- les interpellations familiales
- le sexisme bienveillant
- la fausse séduction

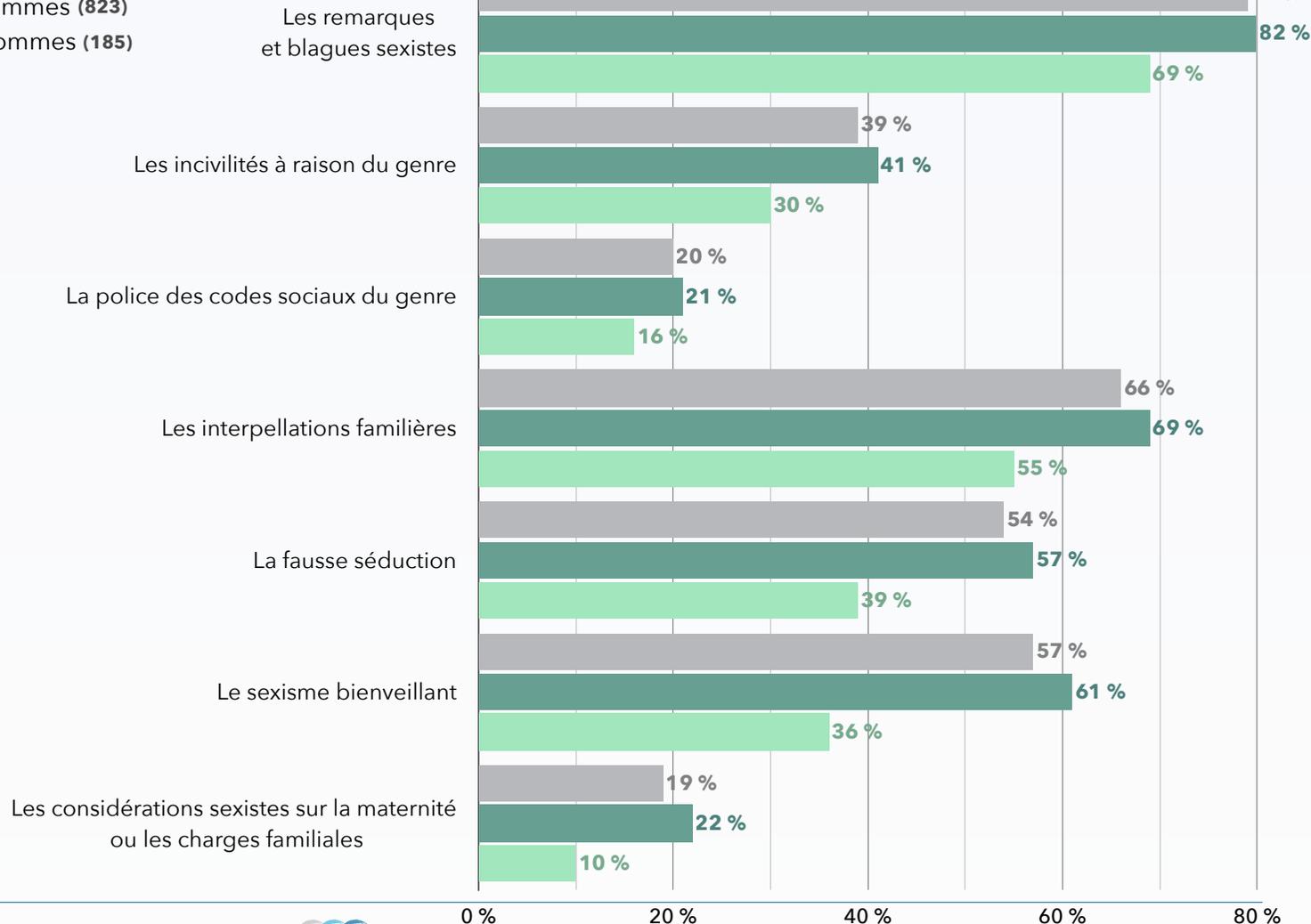
## VICTIMES

La très grande majorité des **femmes** ayant répondu ont été victimes d'agissements sexistes au cours de leur carrière (**85,5%** soit 823f sur 963 !).

Sur ces 823 femmes, **82%** d'entre elles (674f) ont subi **des remarques ou des blagues sexistes**, **69%** (564f) des **interpellations familiales** et **61%** (506f) du **sexisme bienveillant**.

**25%** des **hommes** (185h) ont indiqué avoir été victimes d'agissements sexistes au cours de leur carrière, majoritairement des **remarques ou blagues sexistes** également, pour **69%** (127h) d'entre eux.

■ Ensemble (1009)  
■ Femmes (823)  
■ Hommes (185)

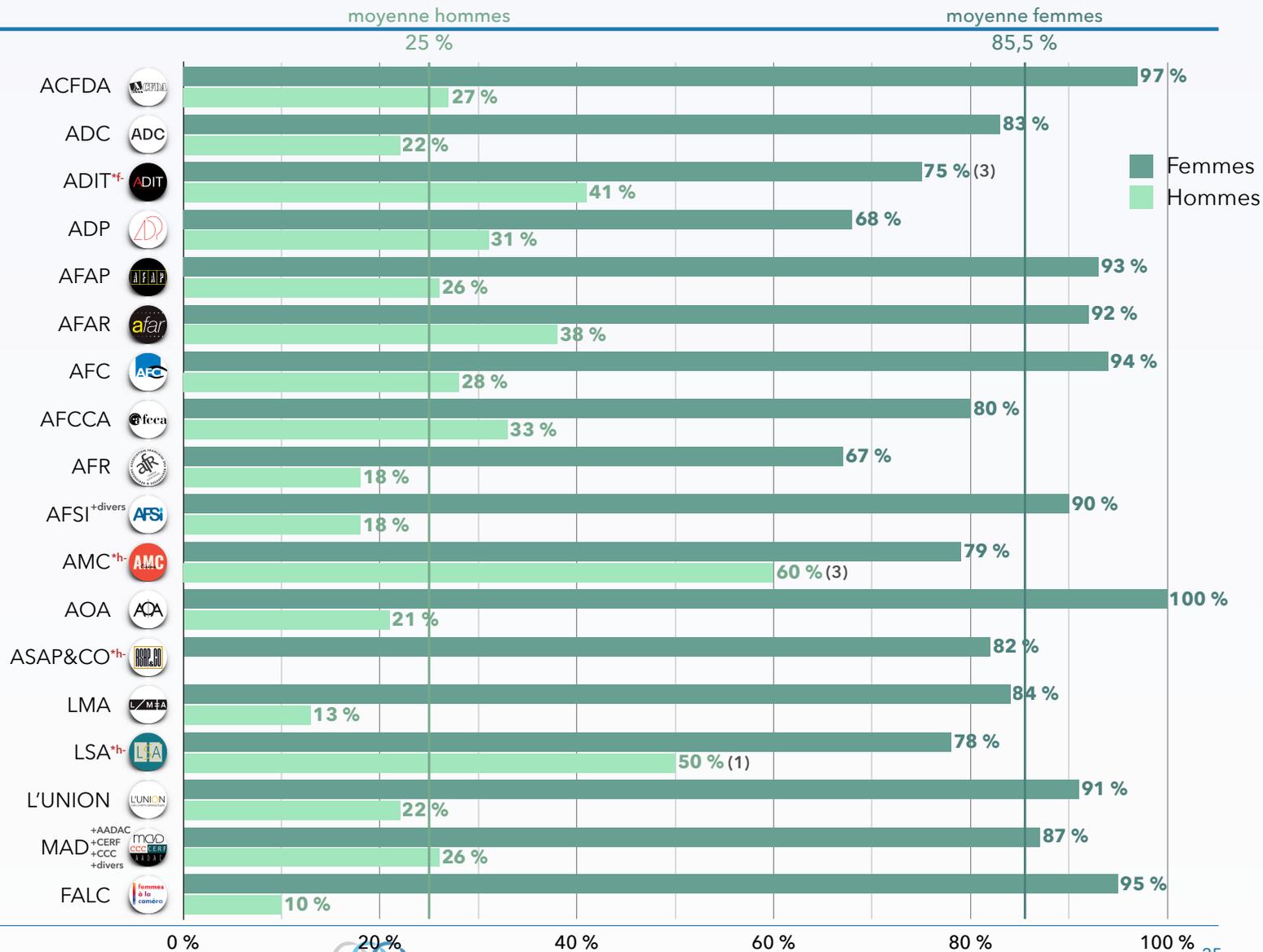


## « OUI » PAR ASSOCIATION

Au cours de leur carrière, les **femmes** qui ont le plus été victimes d'agissements sexistes exercent actuellement des métiers se pratiquant sur le plateau de tournage, au contact de l'ensemble de l'équipe : 100% des **assistantes opératrices**, 97% des **chargées de figuration**, 94% des **directrices de la photographie**, 93% des **accessoiristes**, 92% des **assistantes à la réalisation...**, 90% des **cheffes opératrices du son...**

Les **hommes** qui ont le plus été victimes d'agissements sexistes exercent actuellement les métiers de **maquilleurs\*<sup>h</sup>**, **scriptes\*<sup>h</sup>**, **DIT**, **assistants à la réalisation**, **hommes du dépt costumes**, **directeurs de production**, **directeurs de la photographie (AFC)**...

N.B. : Les postes actuels des personnes ayant répondu ne correspondent pas forcément aux postes qu'elles occupaient lors de la survenue des faits.



# HARCÈLEMENT SEXUEL

## ÉTAT DES LIEUX

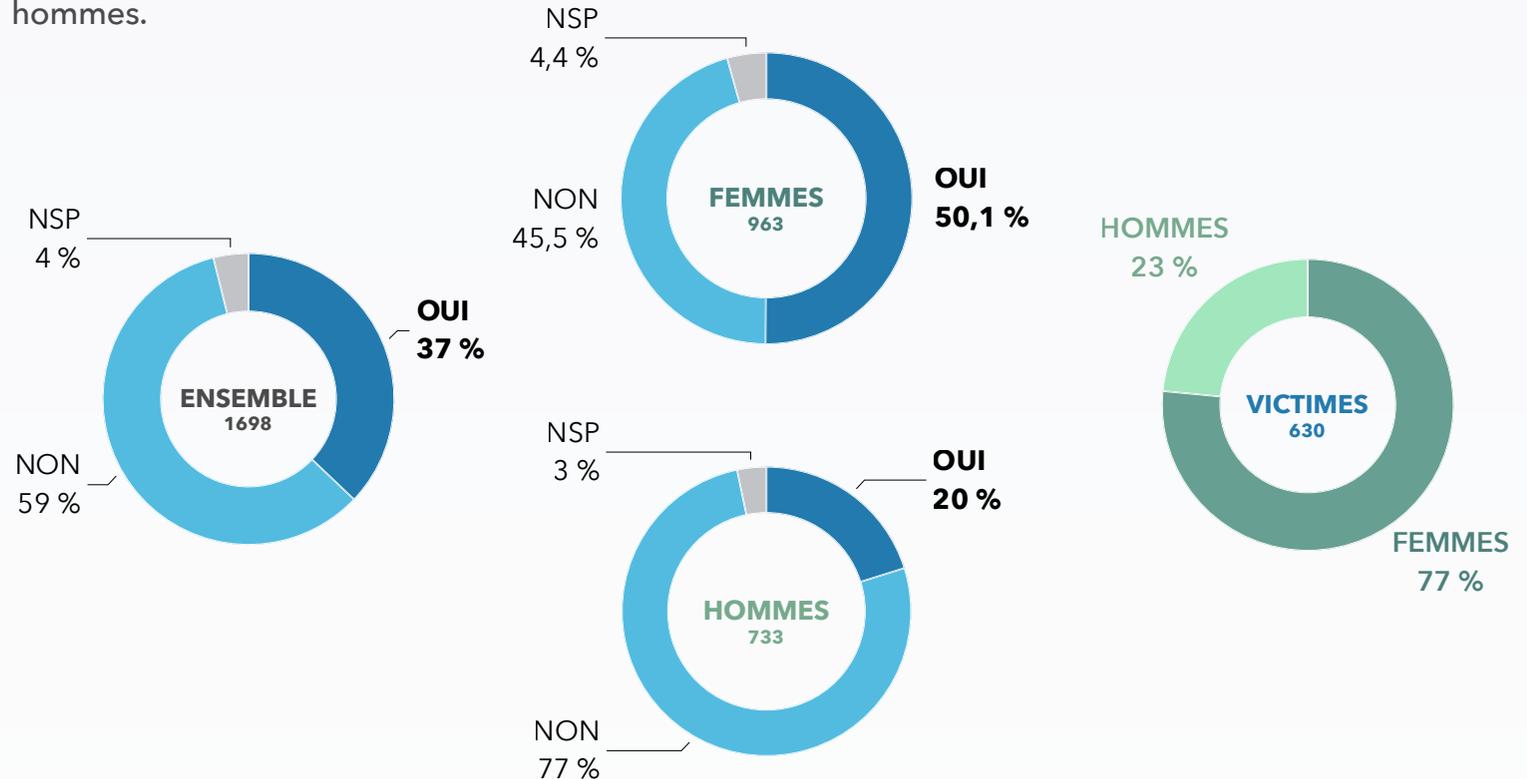
**37%** des personnes ayant répondu déclarent avoir personnellement subi une ou plusieurs situations de harcèlement sexuel au cours de leur carrière. Cela concerne **50%** des femmes et **20%** des hommes.

Est qualifié de **harcèlement sexuel**, le fait « d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

Pour qu'une situation soit considérée comme du harcèlement sexuel, il est nécessaire que **3 conditions** soient réunies **simultanément** :

- L'existence d'**agissements à connotation sexuelle ou sexiste** (propos, attitudes, écrits, ou gestes) **imposés** à une personne.
- La **répétition** (au moins deux actes) peu importe le délai entre les actes. La période sur laquelle la répétition est évaluée peut être brève (quelques jours) ou plus longue (plusieurs années).
- Des conséquences pour la victime :
  - une **atteinte à sa dignité** en raison du caractère dégradant ou humiliant des propos ou comportements.
  - une **situation intimidante, hostile, offensante** à son encontre

Le harcèlement sexuel peut se traduire à travers des **comportements verbaux** (insultes ou injures à connotation sexuelle, blagues grivoises, propos de nature sexuelle, plaisanteries ou commentaires sur la physique d'une personne, ses vêtements, chantage, lancement de rumeurs...) mais aussi des **comportements non-verbaux** (rapprochements physiques non-consentis, attouchements, gestes ou mouvements à connotation sexuelle, partage d'images à connotation sexuelle, remise d'objets à connotation sexuelle, être suivi...).



## TYPES DE HARCÈLEMENT

Les principales formes de **harcèlement sexuel** rapportées par les personnes ayant déclaré en avoir été victimes (630p) sont (plusieurs réponses possibles) :

- les **blagues grivoises**
- les **rapprochements physiques non-consentis**
- les **plaisanteries ou commentaires sur le physique ou les vêtements**

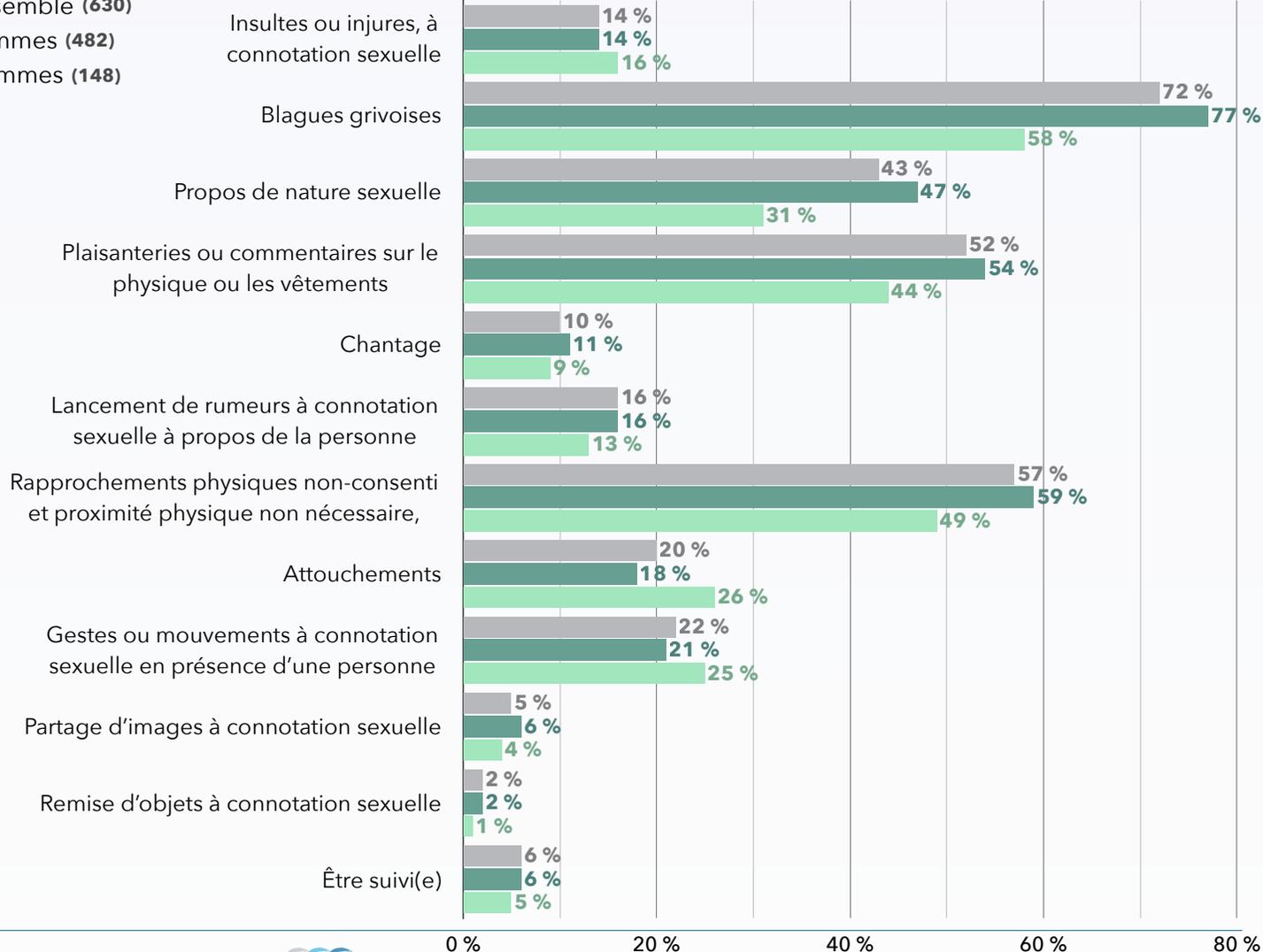
## VICTIMES

La moitié des **femmes** ayant répondu ont été victimes de harcèlement sexuel au cours de leur carrière (**50,1%** - 482f).

Sur ces 482 femmes, plus des 3/4 d'entre elles (**77%** - 369f) ont subi des **blagues grivoises répétées** et près de 3 femmes sur 5 (**59%** - 286f) des **rapprochements physiques non-consentis**.

**20%** des **hommes** (148h) ont indiqué avoir été victimes de harcèlement sexuel au cours de leur carrière, majoritairement des **blagues grivoises** (**58%** - 86h) et **rapprochements physiques non-consentis** (**49%** - 72h).

■ Ensemble (630)  
■ Femmes (482)  
■ Hommes (148)



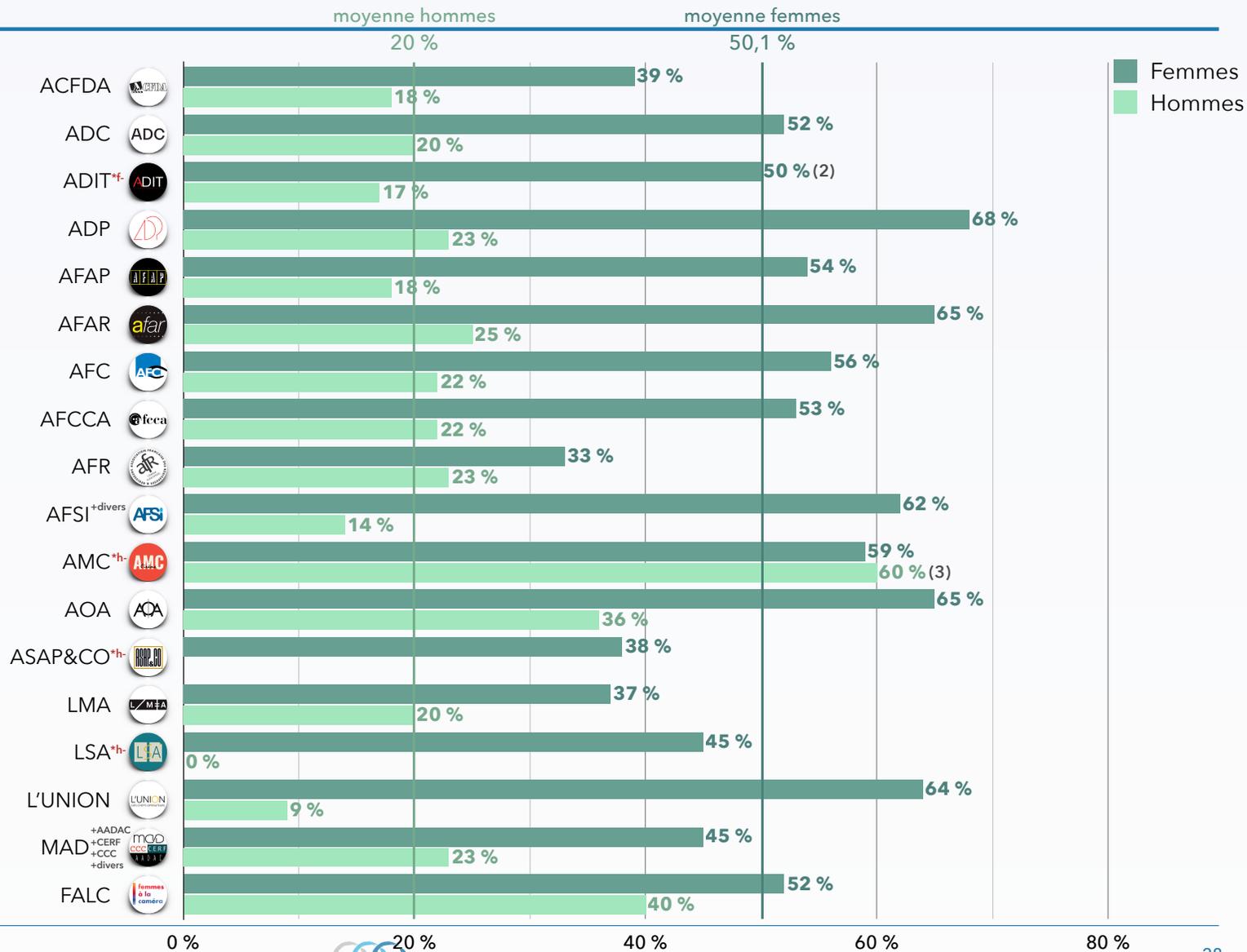
# HARCÈLEMENT SEXUEL

## « OUI » PAR ASSOCIATION

Au cours de leur carrière, les **femmes** qui ont le plus été victimes de harcèlement sexuel exercent actuellement les métiers de : **directrices de production** (à 68%), **assistantes à la réalisation** (à 65%), **assistantes opératrices** (à 65%), **directrices de la photographie** (L'UNION) (à 64%), **chefes opératrices du son** (à 62%), **maquilleuses** (à 59%)...

Les **hommes** qui ont le plus été victimes de harcèlement sexuel exercent actuellement les métiers de **maquilleurs\*<sup>h</sup>**, **assistants opérateurs** et **assistants à la réalisation**.

N.B. : Les postes actuels des personnes ayant répondu ne correspondent pas forcément aux postes qu'elles occupaient lors de la survenue des faits.



## BLAGUES GRIVOISES et PROPOS DE NATURE SEXUELLE...

Ces maux semblent **endémiques** dans nos professions. Ils sont décrits comme réguliers et quotidiens.

Ces propos déplacés dans le cadre du travail touchent tous les corps de métiers quelque soient les positions hiérarchiques.

Ils concernent **en majorité les femmes** mais les hommes sont également touchés.

## CADEAUX & IMAGES À CONNOTATIONS SEXUELLES

## RAPPROCHEMENTS PHYSIQUES NON CONSENTIS

Les victimes sont **essentiellement des femmes** mais les hommes sont également touchés.

Blagues grivoises répétées à cause de l'orientation sexuelle

Récits de relations sexuelles à l'oreille pendant le tournage

Godemichet offert comme remerciement pour un film

Tentatives de baisers sur la bouche

Caresses des cheveux et des épaules, compliments sur la beauté

« Tu veux pas me sucer en attendant ? »

Un comédien à une jeune technicienne

Plaisanteries et propos à caractère sexuel au quotidien

Envoi de photos de parties intimes dans un groupe de discussion

Installation de photos de pénis sur le fond d'écran d'ordinateur d'autrui

Blagues grivoises et plaisanteries sur le physique

Avances sexuelles devant tout le monde

Frottages directs ou indirects

Tentatives d'embrasser sur la bouche en faisant la bise

Dégrafage par surprise du soutien-gorge au bureau, devant des témoins... hilares

« Il m'attrape par la taille et se colle contre moi, à plusieurs reprises, sur le plateau de tournage, devant tout le monde. »

Une technicienne au sujet d'un comédien

## COMMENTAIRES sur le PHYSIQUE, les VETEMENTS ou L'ORIENTATION SEXUELLE

## PROPOSITIONS SEXUELLES

Les dragues lourdes et insistantes ou propositions sexuelles déplacées dans un contexte professionnel sont souvent citées en exemple de harcèlement vécu.

Ces faits concernent **majoritairement les femmes**.

## CHANTAGE

Les **victimes sont essentiellement des femmes** et occupent tous les postes.

D'après les témoignages, les **auteurs sont toujours des hommes**, qui ont le **pouvoir de recruter ou de licencier** : producteurs, réalisateurs, directeurs de production, chefs de poste du métier convoité...

« Il m'a fait des avances de façon insistante à plusieurs reprises, me demandant de venir dans sa loge. »

Un technicien au sujet d'un comédien

Commentaires déplacés sur les tenues et le physique, devant le reste de son équipe

Harcèlements moral et physique, menaces et insultes répétées devant l'équipe

« Allez, pousse la porte avec tes gros seins ! »

Un technicien à une jeune technicienne

Entendre parler de son corps et de ce qu'on pourrait lui faire, devant tout le plateau

Lors d'une soirée, en déplacement, propositions par un supérieur de monter dans sa chambre lui faire une fellation

Séduction appuyée et propos de nature sexuelle

« Si vous couchez avec mon scénariste, je vous embauche ! »

Un producteur à une technicienne

Drague insistante avec frôlements

Questionnement de ses propres pratiques sexuelles et propositions de rapports sexuels

Demande de montrer sa motivation (par un acte sexuel) pour être embauchée

Demande d'accepter de coucher contre une promesse de retravailler par la suite

Se faire indiquer une chambre comme endroit à visiter en premier si on veut travailler

Être convoquée et se voir proposer de passer sous le bureau pour faire une grande carrière

Refuser plusieurs fois de coucher et s'entendre promettre qu'on ne fera jamais carrière

# AGRESSIONS SEXUELLES

## ÉTAT DES LIEUX

**11%** des personnes ayant répondu déclarent avoir personnellement été victimes d'agression sexuelle au cours de leur carrière. Cela concerne **15%** des femmes et **5%** des hommes.

Constitue une **agression sexuelle** toute atteinte sexuelle commise avec **violence, contrainte** (physique ou psychologique), **menace** ou **surprise**.

Une agression sexuelle se caractérise par tout contact physique imposé à une personne (sur une des zones dites « sexuelles ») par n'importe quelle partie du corps d'une autre personne (ou avec un objet).

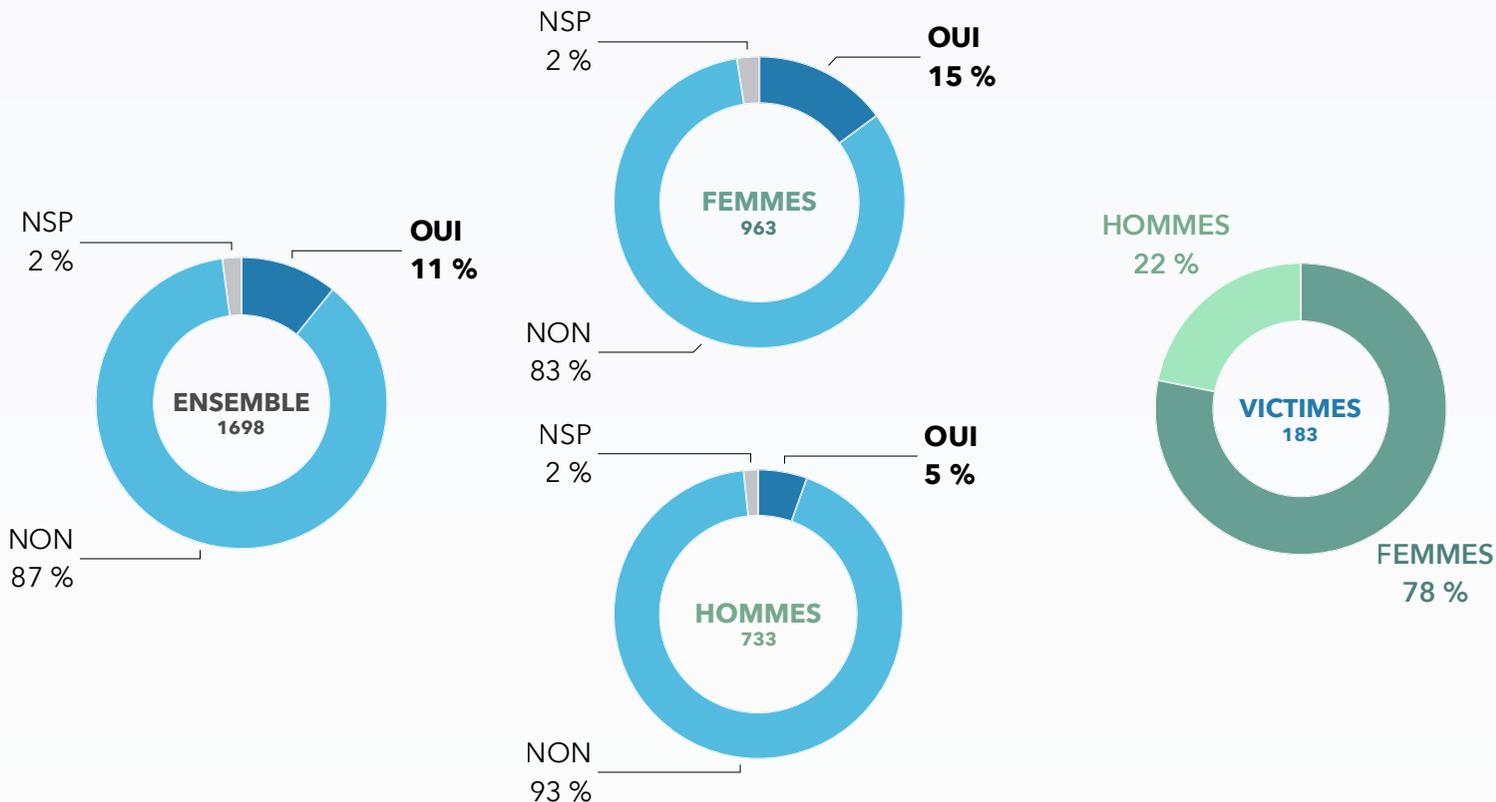
Ces zones « sexuelles » ne sont pas définies par la loi. C'est la jurisprudence qui caractérise souvent l'agression sexuelle lorsqu'une de ces 5 zones est atteinte : sexe, fesses, seins, bouche et les cuisses (si connotation sexuelle).

L'agression sexuelle est également caractérisée s'il y a attouchement commis sur toutes les autres parties du corps par le sexe de l'auteur (exemple : les frotteurs...).

## VICTIMES

**183 personnes** déclarent avoir été victimes d'agressions sexuelles au cours de leur carrière : **143 femmes** et **40 hommes**.

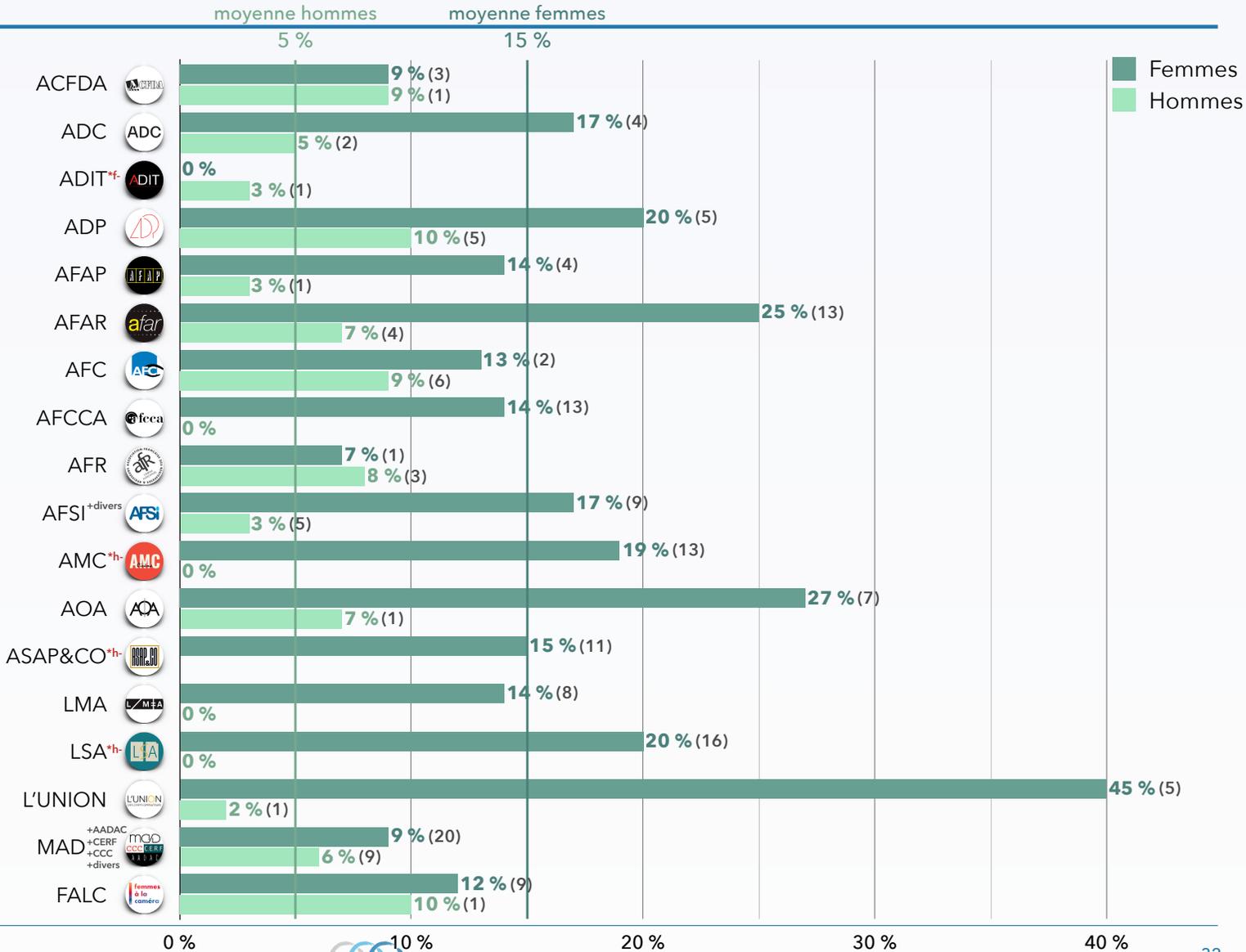
La majorité des victimes étaient **jeunes** (moins de 30 ans) au moment des faits et occupaient des **postes subalternes**. Toutefois, des victimes plus âgées et exerçant des postes à responsabilités sont également concernées.



## « OUI » PAR ASSOCIATION

Les **femmes** qui ont le plus été victimes d'agressions sexuelles au cours de leur carrière exercent actuellement les métiers de : **directrices de la photographie (L'UNION)** (à 45% - 5f), **assistantes opératrices** (à 27% - 7f), **assistantes à la réalisation** (à 25% - 13f), **scriptes** (à 20% - 16f), **directrices de production** (à 20% - 5f)...

Les **hommes** qui ont le plus été victimes d'agressions sexuelles exercent actuellement les métiers de **directeurs de production** (à 10% - 5h), **directeurs de la photographie (AFC)** (à 9% - 6h), **régisseurs** (à 8% - 3h), **assistants à la réalisation** (à 7% - 4h).



N.B. : Les postes actuels des personnes ayant répondu ne correspondent pas forcément aux postes qu'elles occupaient lors de la survenue des faits.

### CIRCONSTANCES

Les **principales circonstances** citées dans les cas d'agressions sexuelles sont :

- **tournages en déplacement** (région ou étranger, équipe logée par la production),
- **horaires tardifs**,
- **moments de promiscuité** (trajets en voiture, essayages en loge...),
- **situations festives** (pots, soirées...) avec consommation de produits désinhibants ou psychoactifs.

### LIEUX

Les **lieux** où ces agressions sont commises sont à la fois :

- des **lieux clos et isolés** (bureau, loge, ascenseur, voiture...),
- des **lieux ouverts et fréquentés** (plateau de tournage, cantine, soirées...).

### AUTEURS

D'après les témoignages, les **auteurs** sont presque toujours des **hommes de pouvoirs** (réalisateurs, producteurs, comédiens, chefs de poste ou supérieurs hiérarchiques).

Se faire  
**TOUCHER  
LES SEINS**

*cité 24 fois !*

Se faire  
toucher les  
seins sur le plateau  
par une *comédienne*

Se faire  
plaquer au mur et  
embrasser de  
force dans sa  
chambre par le  
*producteur*

Se prendre des  
**MAINS AUX  
FESSES**

*cité 49 fois !*

Se faire  
tripoter pendant  
une prise par un  
*comédien*

Se faire  
embrasser de  
force, dans sa chambre,  
par le *réalisateur* venu  
sous prétexte de vouloir  
travailler

Avoir  
son sexe palpé  
au travers du  
pantalons par une  
*comédienne*

Premier tournage.  
Être bloquée de force, face  
contre un mur, par le  
*réalisateur* qui se colle.

Subir des  
attouchements  
par son *chef de poste*  
dans un ascenseur

Subir des  
**BAISERS  
FORCÉS**

*cité 35 fois !*

Esquiver des  
**BAISERS  
FORCÉS**

*cité 30 fois !*

Lors d'une  
soirée, se faire  
sauter dessus par le  
*producteur* avec  
tentatives de  
baisers

Sentir son sexe lorsqu'il  
simule de me prendre par  
derrière en riant

Se faire prendre la  
main par son *supérieur  
hiérarchique* qui la place  
sur ses parties  
génitales, pour faire  
une blague

Se faire  
embrasser sur  
la bouche par le  
*réalisateur*, par  
surprise, sur le  
plateau

Se faire  
coincer par son  
*supérieur hiérarchique*,  
tentatives de **baisers** et  
**mains baladeuses**  
parcourant le corps

### RÔLE DES TÉMOINS

Les réponses comportent un certain nombre de témoignages d'agressions sexuelles sur des tiers.

Les **témoins** sont essentiels dans la prise en charge et la reconnaissance de ces violences.

# VIOLS ou TENTATIVES DE VIOL

## ÉTAT DES LIEUX

**25** personnes ayant répondu déclarent avoir personnellement été victimes de viols ou tentatives de viols au cours de leur carrière. Cela concerne **23** femmes et **2** hommes.

Tout acte de **pénétration sexuelle**, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par **violence, contrainte, menace** ou **surprise** est **un viol**.

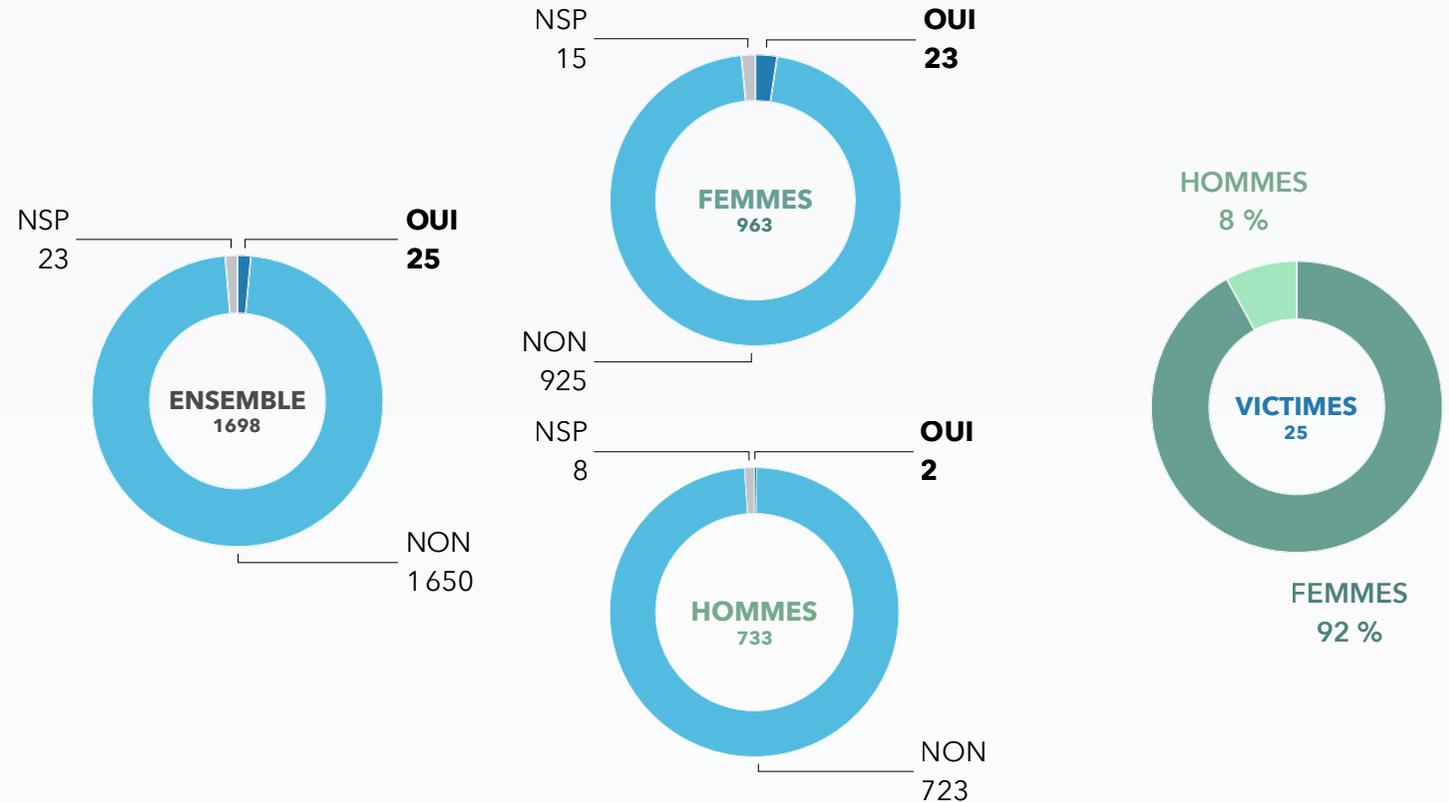
Cela signifie que la pénétration sexuelle non consentie peut être :

- vaginale, anale ou buccale,
- commise par le sexe, la main ou un objet,
- imposée à celui ou celle qui la pratique (une fellation forcée est un viol).

## VICTIMES

**25 personnes** déclarent avoir été victimes de viols ou tentatives de viol au cours de leur carrière : **23 femmes** (sur 963) et **2 hommes** (sur 733).

Les victimes, **très majoritairement jeunes** (moins de 30 ans) et **débutantes** au moment des faits, sont réparties dans de nombreux corps de métiers : **décoration, image, production, costumes, mise en scène, maquillage...**



## CIRCONSTANCES

On retrouve les mêmes **circonstances** que pour les agressions sexuelles, ici souvent **cumulées** :

- **tournages en déplacement** (région ou étranger, équipe logée par la production)
- **horaires tardifs**,
- après un **événement festif** (pots, soirées...),
- consommation de **produits désinhibants ou psychoactifs**.

## LIEUX

Les **lieux** sont toujours des lieux **isolés**, le plus souvent **sans témoins**.

## AUTEURS

D'après les témoignages, les **auteurs** sont **exclusivement des hommes**. Comme pour les agressions sexuelles, il s'agit majoritairement d'**hommes de pouvoir** : réalisateurs, producteurs, comédiens, chefs de poste ou supérieurs hiérarchiques. Toutefois, d'**autres techniciens** du tournage peuvent également être impliqués.

En  
déplacement,  
suite au  
pot de fin de  
tournage

Sous **emprise  
psychologique**  
aggravée par la prise de  
psychotropes

Lors d'un tournage à  
l'étranger,  
dans un **bureau**  
de la production

Tentative en fin de  
journée, sur le  
**parking**  
des studios

En  
déplacement,  
après une **soirée**  
organisée par la  
production

Dans les  
**toilettes**  
des studios

Lors d'un tournage à  
l'étranger,  
dans la **maison** mise à  
disposition pour son  
équipe

Une nuit,  
dans sa **chambre**,  
suite à une  
intrusion

Tentative après  
avoir été  
raccompagnée  
à sa **chambre**,  
parce qu'alcoolisée

Une nuit, dans sa  
**chambre d'hôtel**,  
suite à une intrusion  
pendant le sommeil

# LES VICTIMES ONT-ELLES PARLÉ ?

## « OUI »

**869** personnes déclarent avoir parlé des faits qu'elles ont subis. Parmi elles, **629** femmes et **238** hommes.

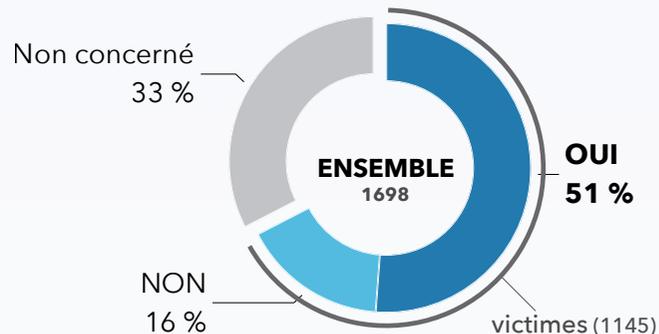
## SI « OUI », À QUI ?

Principales personnes vers qui les victimes se sont tournées :

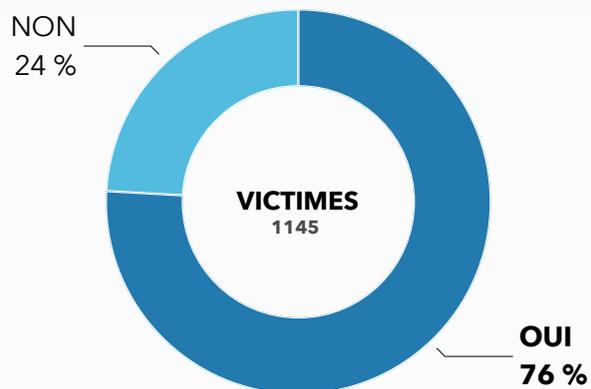
- collègue(s)
- amie(s) / ami(s)
- conjoint(e)
- membre de la famille

N.B. : Seuls 6 choix de réponses étaient proposés pour cette question :  
- un(e) collègue  
- un(e) membre de la production (assistant.e de production, secrétaire de production, directeur.rice de production, producteur.rice...)  
- un(e) ami(e)  
- un(e) membre de votre famille  
- votre conjoint(e)  
- autre...

**553** personnes déclarent ne pas être concernées (183f, 370h).



Sur les **1145** victimes (780 femmes, 363 hommes) ayant subi un ou plusieurs des faits précités, plus des 3/4 ont parlé.



## « NON »

**276** personnes déclarent ne pas avoir parlé des faits qu'elles ont subis. Parmi elles, **151** femmes et **125** hommes.

## SI « NON », POURQUOI ?

- Peur de perdre son poste
- Peur des répercussions professionnelles
- Honte, déni ou sentiment de culpabilité
- Solitude ou sentiment de solitude face à ces situations
- Méconnaissance des VHSS et du caractère délictuel ou criminel des agissements
- Banalité de ces agissements dans le passé
- Minimisation des faits par le supérieur hiérarchique ou la production
- Pouvoirs de l'auteur (âge, hiérarchie, notoriété, reconnaissance, réseaux...)
- Tournage terminé, page tournée !

## VICTIMES

Sur les **1145** victimes (**780** femmes, **363** hommes) ayant subi un ou plusieurs faits décrits plus haut, plus des 3/4 en ont parlé à quelqu'un (plusieurs réponses étaient possibles).

**81%** des **femmes** (629f sur 780) ayant subi un ou plusieurs faits en ont parlé à quelqu'un.

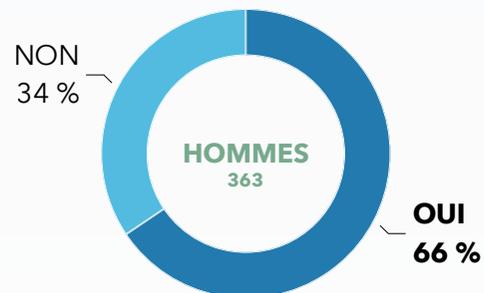
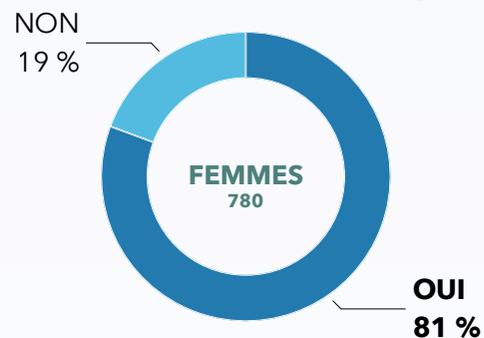
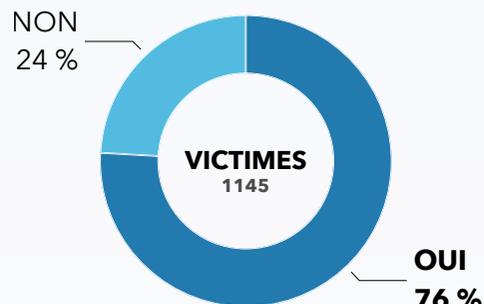
Elles se sont principalement confiées à un(e) ami(e), un(e) collègue ou leur conjoint(e).

**66%** des **hommes** (238h sur 363) ayant subi un ou plusieurs faits en ont parlé à quelqu'un.

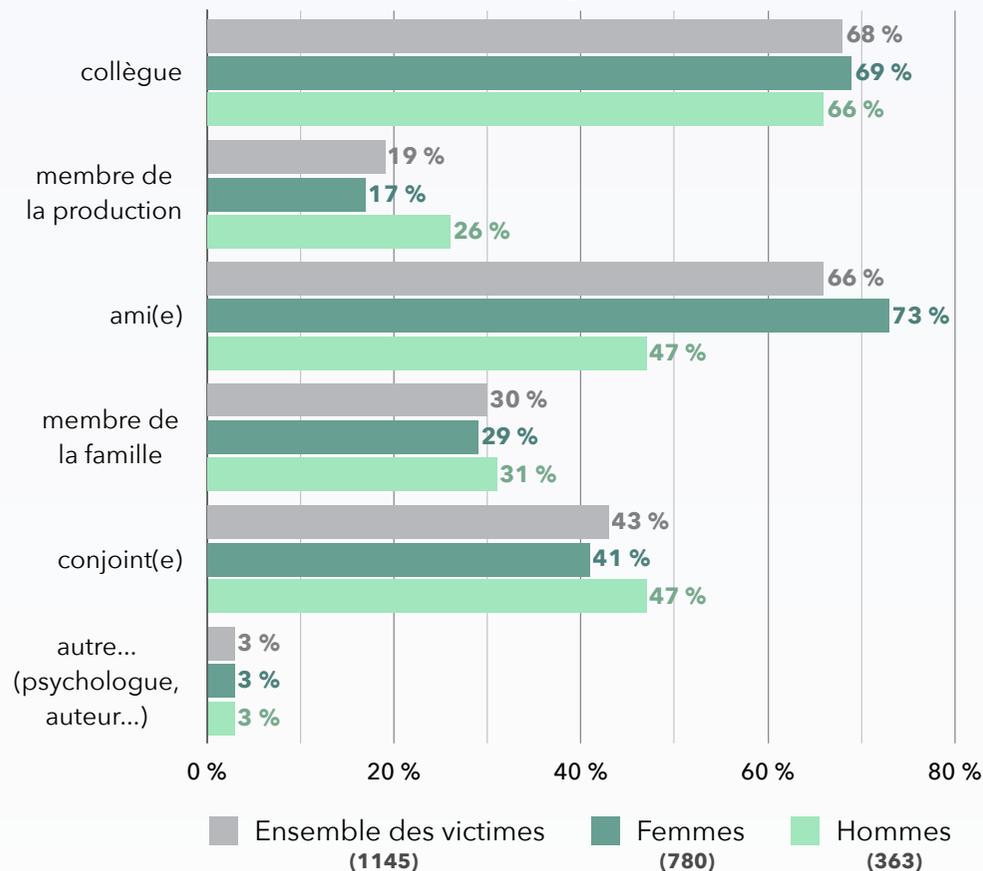
Ils se sont principalement confiés à un(e) collègue, un(e) ami(e) ou leur conjoint(e).

→ Plus les faits sont graves, moins les personnes osent parler.

# LES VICTIMES ONT-ELLES PARLÉ ?



## À QUI ?



# LES VICTIMES ONT-ELLES PARLÉ ?

## « OUI » PAR ASSOCIATION

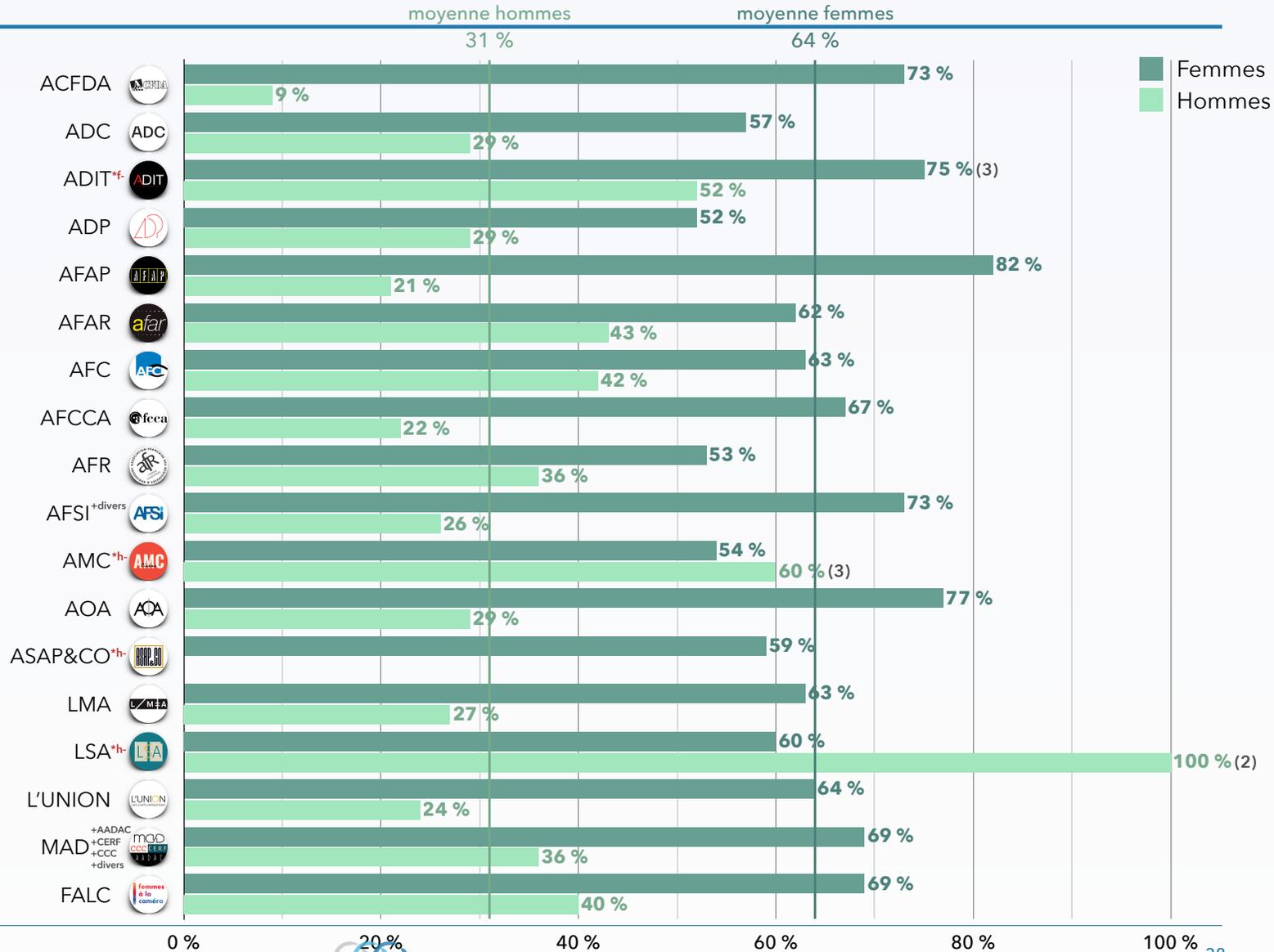
Selon les corps de métiers, **entre 52% et 82%** des **femmes** ayant subi un ou plusieurs faits en ont parlé à quelqu'un.

Les femmes occupant aujourd'hui des postes à hautes responsabilités et celles évoluant dans des métiers proches de la production ont généralement moins témoigné de ces faits (directrices de production, cheffes décoratrices, cheffes opératrices, scriptes / assistantes à la réalisation, régisseuses, assistantes de production...).

Selon les corps de métiers, **entre 9% et 52%** des **hommes** ayant subi un ou plusieurs faits en ont parlé à quelqu'un.

Dans les corps de métiers où peu d'hommes sont actuellement représentés, ces chiffres sont bien supérieurs : 100% des hommes scriptes (2h) et 60% des maquilleurs (3h).

N.B. : Les postes actuels des personnes ayant répondu ne correspondent pas forcément aux postes qu'elles occupaient lors de la survenue des faits.



## DÉTAILS

Plus de **4 femmes sur 5** (787f sur 963, soit 82%) estiment qu'il existe une omerta / loi du silence.

Elles sont moins de 5% à penser qu'elle n'existe pas.

Seuls **2 hommes sur 3** (474h sur 733, soit 65%) pensent que cette omerta / loi du silence existe.

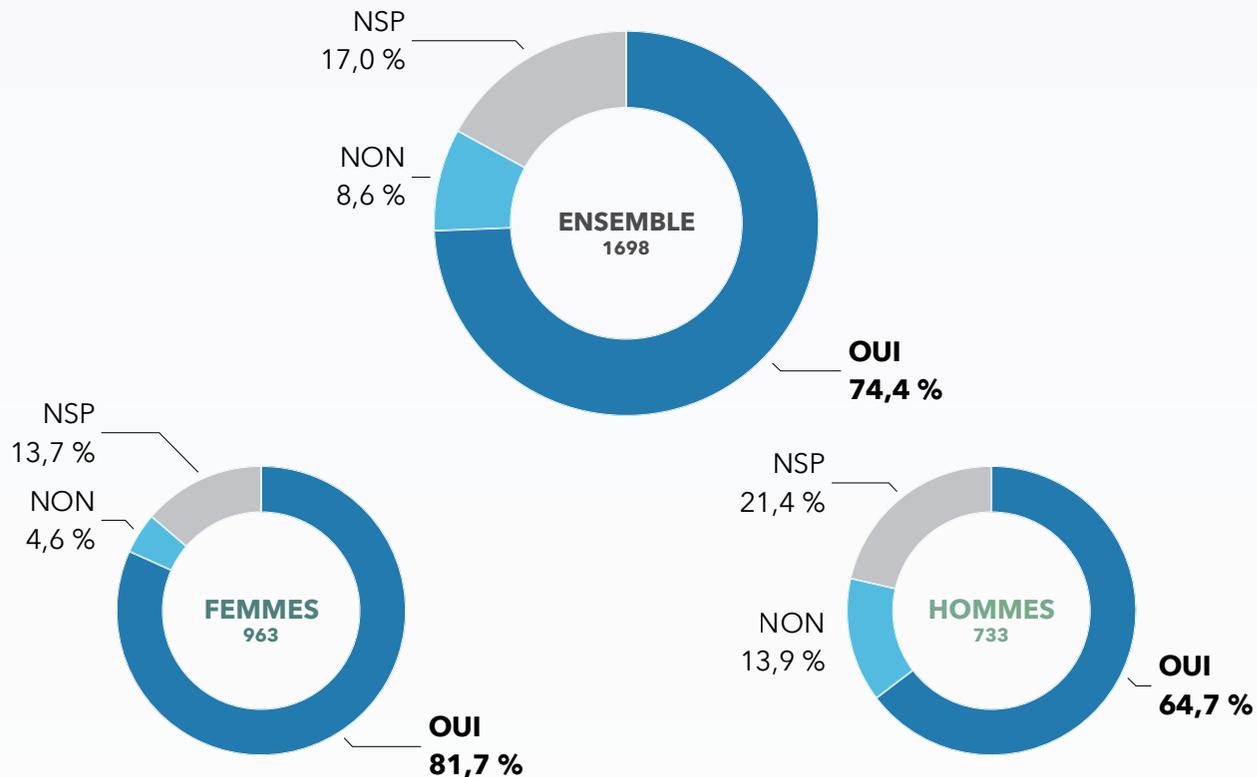
Plus d'1 homme sur 5 ne sait pas ou ne se prononce pas.

→ Les femmes sont bien plus nombreuses que les hommes à estimer qu'il existe une omerta.

# OMERTA / LOI DU SILENCE

## ÉTAT DES LIEUX

**74%** des personnes ayant répondu estiment qu'il existe une omerta / loi du silence dans la production cinématographique et audiovisuelle. Les femmes sont **82%** à le penser, les hommes **65%**.



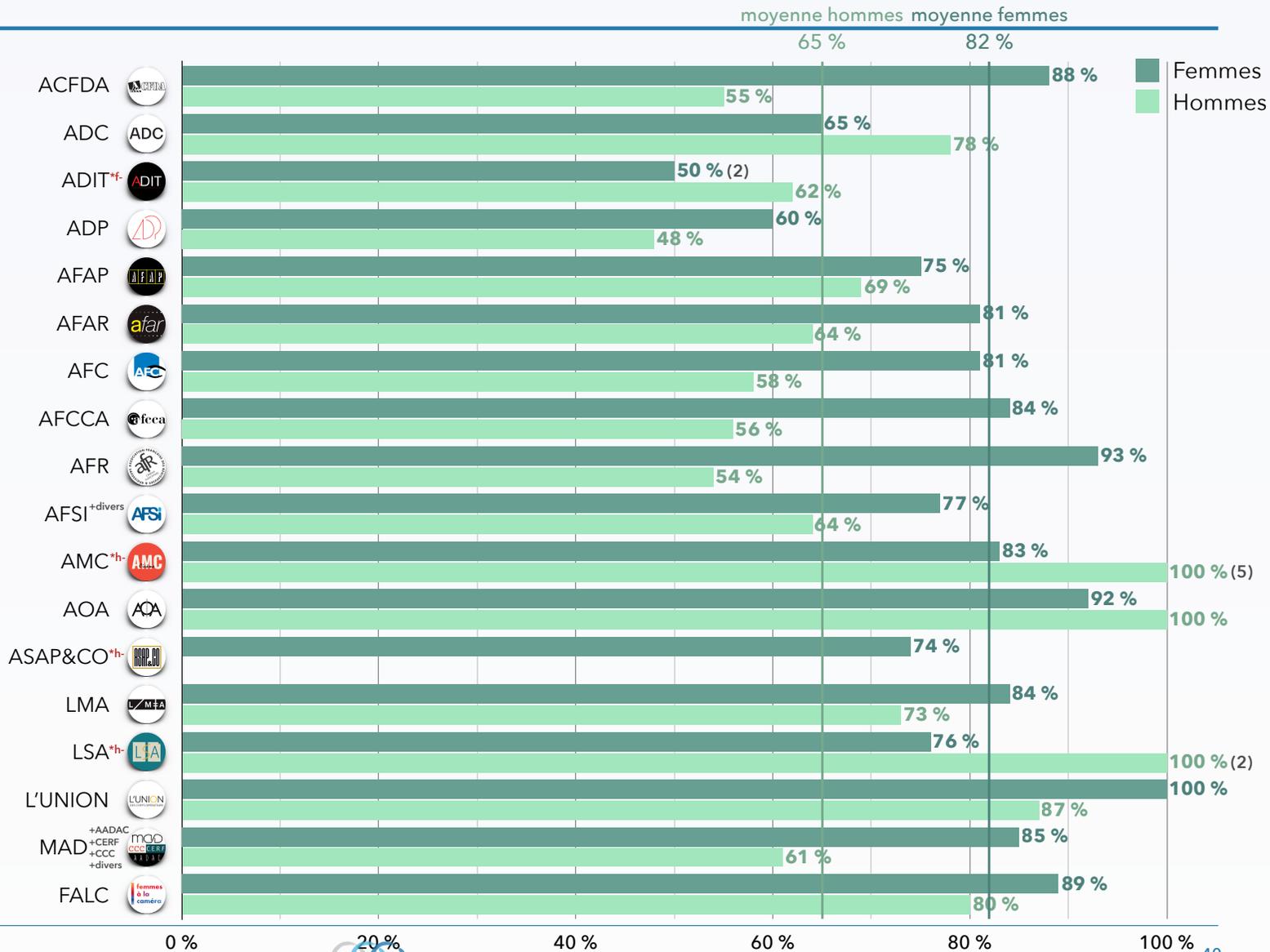
## « OUI » PAR ASSOCIATION

Selon les corps de métiers, **entre 60% et 100%** des **femmes** pensent qu'il existe une omerta / loi du silence.

Selon les corps de métiers, **entre 48% et 100%** des **hommes** pensent qu'il existe une omerta / loi du silence.

Dans la majorité des corps de métiers, **les femmes sont plus nombreuses que les hommes à estimer qu'il existe une omerta**, sans doute car elles sont plus concernées par les différents types de violences évoqués ainsi que par les risques et difficultés à en parler.

5 associations se distinguent avec un pourcentage d'hommes estimant qu'il existe une omerta plus important que celui des femmes : ADC (chefs décorateurs), ADIT\*<sup>f</sup> (DIT), AMC\*<sup>h</sup> (maquilleurs), AOA (assistants opérateurs), LSA\*<sup>h</sup> (scriptes).



# PRÉSENCE D'UN RÉFÉRENT VHSS

Dans la convention collective de la production cinématographique, les partenaires sociaux ont décidé de l'institution d'un « **référént VHSS du film** », en sus des référents prévus par le code du travail. Son rôle et ses attributions n'ont pas la même nature et viennent donc les compléter.

La **désignation** par l'employeur d'un ou de plusieurs salarié (s) en tant que référent (s) VHSS du film ne peut se faire que sur la base de son (leur) **volontariat**.

Tout salarié volontaire désigné référent VHSS doit obligatoirement justifier avoir suivi une **formation spécifique aux référents VHSS**.

Le **rôle** de ce référent est :

- d'informer et orienter les salariés vers les ressources utiles ;
- de participer aux actions de sensibilisation et de prévention des VHSS, en lien avec l'employeur ;
- de communiquer sur la procédure de signalement interne à l'entreprise, en lien avec l'employeur ;
- de recueillir les signalements des salariés ;
- de transmettre par écrit les signalements recueillis à l'employeur et ses représentants ;
- d'être informé du suivi et de la clôture de la procédure de traitement des signalements, le cas échéant.

Le référent VHSS veille à ce que son intervention respecte le principe d'impartialité.

## ÉTAT DES LIEUX

NON, il n'y en avait aucun

11,2 %

Majoritairement NON  
et ça ne change pas

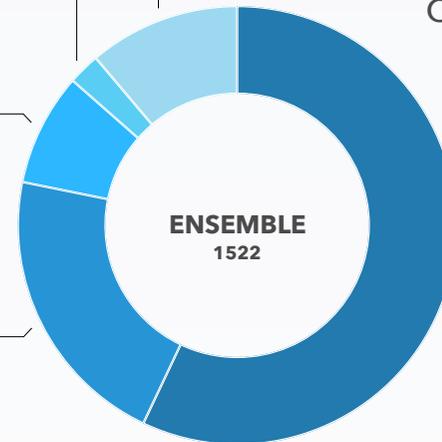
2,3 %

Majoritairement NON,  
mais il y en a de plus  
en plus fréquemment

8,3 %

Majoritairement OUI,  
mais pas sur tous

21,1 %

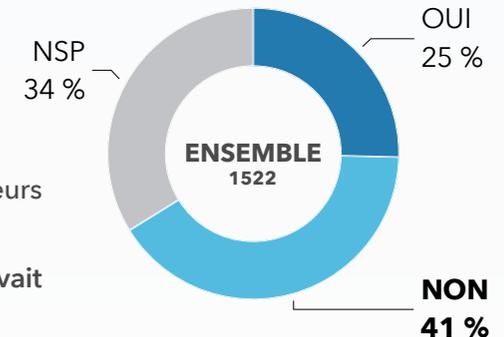


**57%** des personnes ayant répondu déclarent qu'un *Référént VHSS du film* était présent lors de leurs derniers tournages.

Ce chiffre monte à **78%** si l'on considère également les réponses indiquant qu'il y en avait un dans la majorité des cas.

OUI  
57,0 %

## RÉFÉRENT FORMÉ ?



Seuls **25%** des personnes ayant répondu déclarent (savaient) que sur leurs derniers tournages, le *Référént VHSS du film* avait suivi une formation.

**41%** déclarent que sur leurs derniers tournages, le *Référént VHSS du film* n'avait pas suivi de formation.

## DÉTAILS

Plus de **4 femmes sur 5** (781f sur 963, soit 81%) estiment que la situation s'est globalement améliorée depuis le début de leur carrière.

Près d'1 femme sur 5 estime tout de même que les choses n'ont pas évolué.

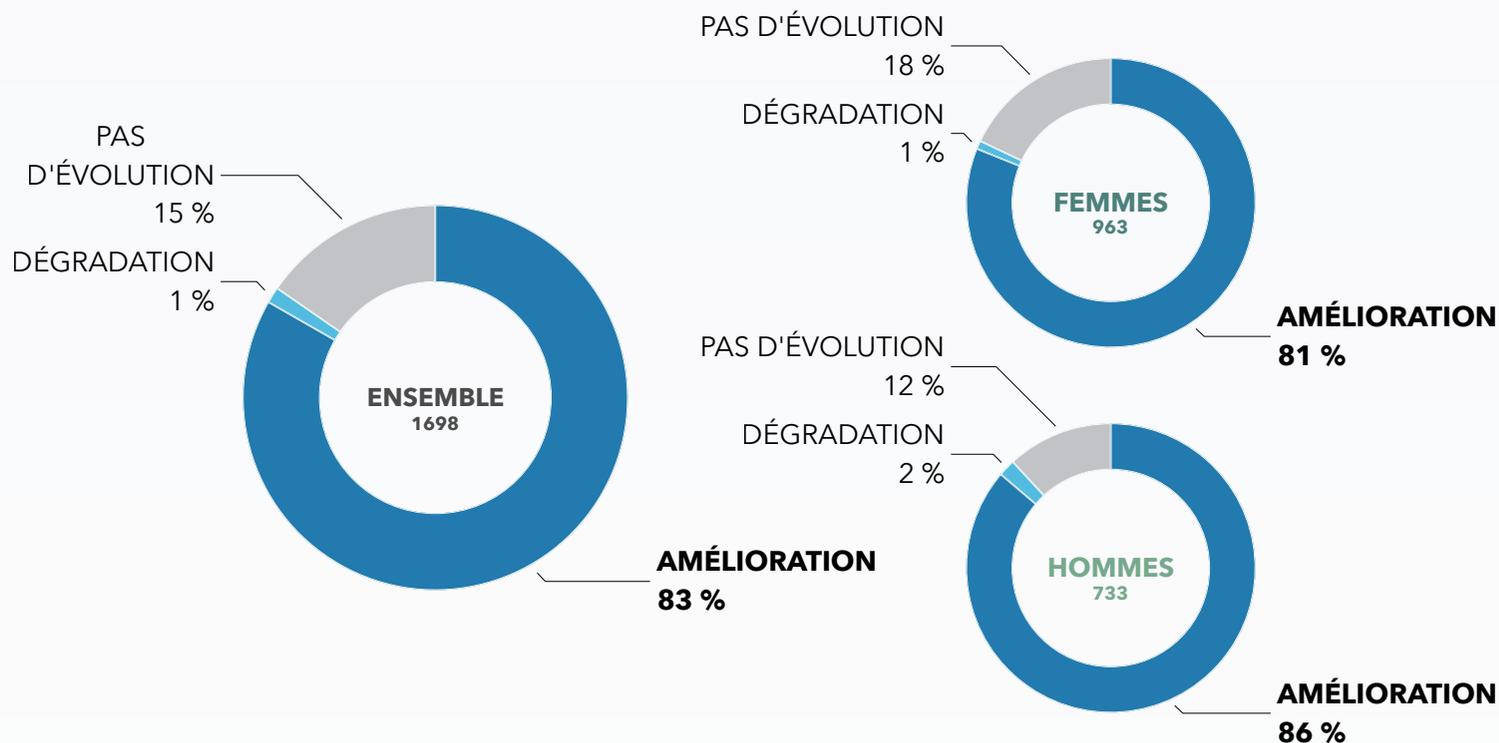
Plus de **4 hommes sur 5** (632h sur 733, soit 86%) estiment que la situation s'est globalement améliorée depuis le début de leur carrière.

→ Les hommes sont moins nombreux que les femmes à estimer qu'il existe une omerta mais **plus nombreux à estimer que la situation s'est améliorée...**

# ÉVOLUTION DANS LE TEMPS

## ÉTAT DES LIEUX

**83%** des personnes ayant répondu estiment que la situation s'est améliorée depuis le début de leur carrière. Les femmes sont **81%** à le penser, les hommes **86%**.

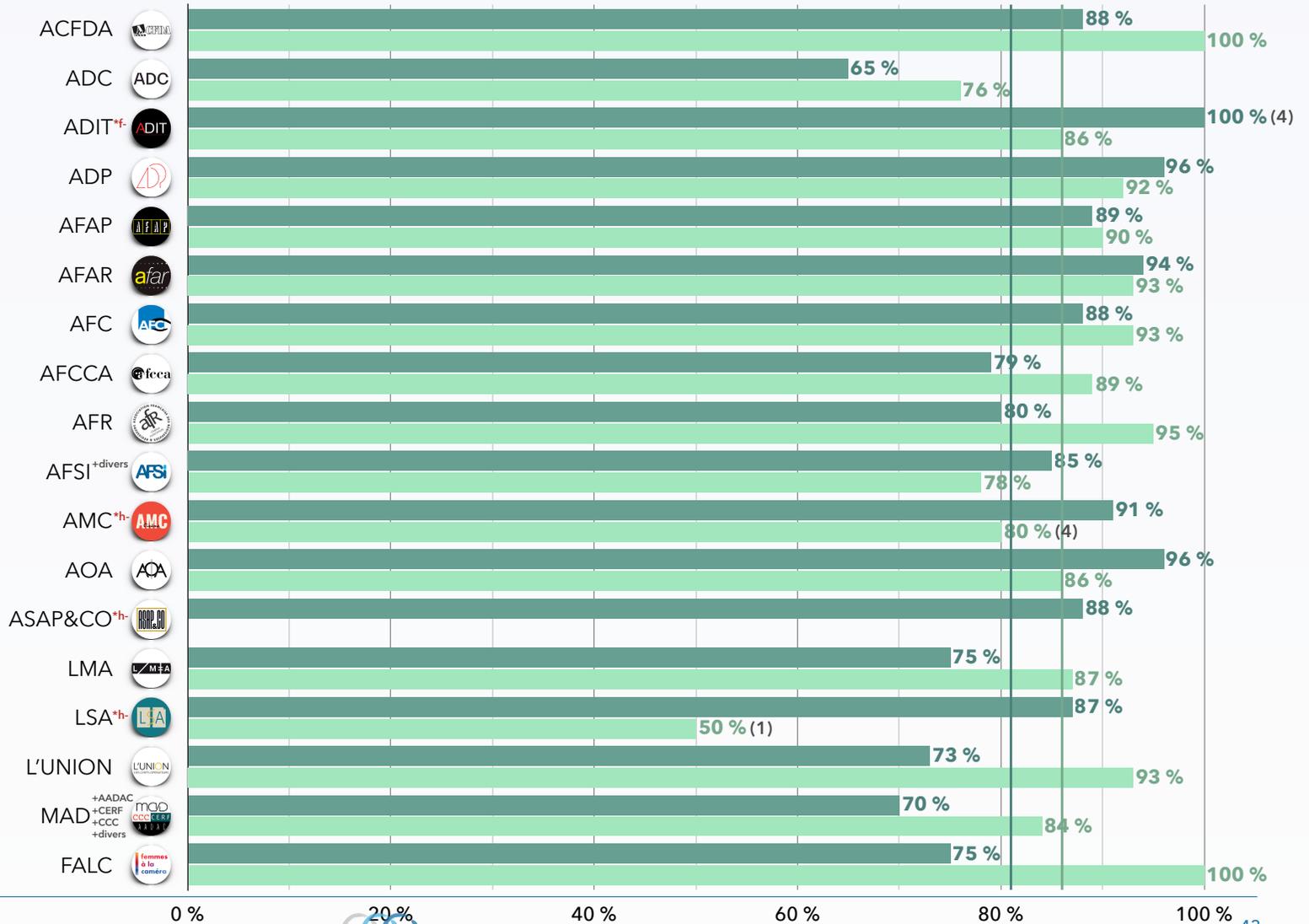


## « ÉVOLUTION POSITIVE » PAR ASSOCIATION

Selon les corps de métiers :

- entre 65% et 96% des **femmes** estiment que la situation s'est globalement améliorée depuis le début de leur carrière.
- entre 76% et 100% des **hommes** estiment que la situation s'est globalement améliorée depuis le début de leur carrière.

C'est dans les métiers du département **décoration** (cheffes décoratrices ADC et dans les métiers du décor MAD+collectifs) **que les femmes sont le moins nombreuses à estimer que la situation s'est améliorée** : elles sont près d'**1 femme sur 3** à penser que **les choses n'ont pas évolué**.



# HARCÈLEMENT MORAL, VIOLENCES PSYCHOLOGIQUES ET MANAGEMENT TOXIQUE

## ÉTAT DES LIEUX

Le **harcèlement moral** se manifeste par des **agissements répétés** qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Les **violences psychologiques** sont toutes formes de violence qui nuisent à l'intégrité psychique d'une personne ou d'un groupe de personnes. Elles comprennent tous gestes, actes, paroles, écrits, dessins,... qui ont pour effet d'affaiblir, de fragiliser et de blesser psychologiquement.

Le **management toxique** se traduit par des critiques récurrentes et non appropriées, par une absence de reconnaissance, par une surcharge de travail ou même par des remontrances, une agressivité latente, des discours non adaptés et autres piques quotidiennes injustifiées.

Bien que le questionnaire portait spécifiquement sur les situations de VHSS rencontrées par les techniciennes et techniciens au cours de leur carrière, de nombreux témoignages libres émanant de tous les corps de métiers ont mis en lumière des situations de harcèlement moral, de violences psychologiques et de management toxique. Ce mal-être au travail semble particulièrement prononcé au sein du département Décoration.

Des conditions de travail dégradées, par manque de budget, de personnel et de temps (en préparation, tournage et post-production), ont plusieurs fois été citées dans les commentaires comme étant une forme de violence, terreau propice à l'émergence de violences plus graves.

Cadences infernales

Paroles blessantes, infantilissantes et rabaissantes de façon récurrente

Horaires à rallonge

Insomnies chroniques

Surmenage

BURN OUT

Reproches d'avoir une vie de famille au point de se sentir coupable d'avoir des enfants

Manque de reconnaissance

Travail non rémunéré la nuit ou le week-end pour rattraper le retard ou palier aux changements

Crises d'eczéma

Sentiment d'être corvéable à merci au nom de la création artistique

Manque de considération

« Se plaindre, c'est devenir un problème, une personne qu'on ne réembauchera pas »

Troubles musculo-squelettiques

Pression constante par des productions qui ne connaissent pas notre travail

## VICTIMES

Le harcèlement moral, les violences psychologiques et le management toxique concernent **aussi bien les femmes que les hommes**, quel que soit leur âge ou leur poste.

## AUTEURS

Selon les témoignages, les **auteurs** de harcèlement moral, violences psychologiques et management toxique sont des **personnes qui disposent d'un pouvoir hiérarchique** (petit ou grand) ou d'une certaine **notoriété** (réalisateurs, comédiens, chefs de poste ou supérieurs hiérarchiques, producteurs).

Plus le pouvoir de l'auteur est élevé, plus le nombre de personnes touchées semble important.

« J'ai été victime d'humiliations publiques et d'insultes »

Remise en cause systématique de son travail par un chef de poste

« Le harcèlement moral est omniprésent, mais on en parle beaucoup moins que des violences sexistes et sexuelles »

« On m'a refusé un poste en disant que je n'étais "pas assez féminine" »

« On m'a hurlé dessus devant toute l'équipe, comme si c'était normal »

« Il y a une impunité totale pour certains comédiens et réalisateurs malgré des années de comportements abusifs »

« Si tu ne te conformes pas aux exigences du milieu, on te met de côté sans explication »

Subir des menaces de la part de son employeur pour ne pas rendre public des violences dont on a été témoin

**« Aujourd'hui je n'accepte plus ! »**

« Des chefs de poste tyranniques sont protégés parce qu'ils sont "doués dans leur travail" »

« On m'a licencié sans raison valable, simplement parce qu'il était plus facile de se séparer de moi que de l'auteur du harcèlement »

« Certains réalisateurs et techniciens sont connus pour maltraiter leurs équipes, mais ils continuent à être embauchés »

« On nous impose des horaires impossibles sans considération pour notre vie personnelle »

« Dans le secteur de la décoration, la charge de travail est écrasante et sous-évaluée »

« Les cadences infernales et la pression constante créent un climat de stress permanent »

« Les chefs de poste n'ont aucune formation en management, cela explique certaines dérives »

« Certains chefs de poste font régner la terreur sur les tournages »

« La peur d'être blacklisté(e) empêche beaucoup de victimes de parler »

Phrase d'un auteur :  
*« J'en ai bavé à mes débuts alors tu vas en baver aussi ! »*

« J'ai été écartée de plusieurs projets parce que j'étais enceinte »

« Les discriminations touchent aussi ceux qui réclament le paiement de leurs heures supplémentaires »

« Beaucoup de chefs de poste humilient et rabaisent leurs équipes »

« J'ai dénoncé des comportements dangereux, les sanctions ont été minimales »

« Les productions préfèrent fermer les yeux plutôt que de perdre un réalisateur ou un comédien "bankable" »

« Un réalisateur a voulu me remplacer car il ne voulait pas travailler avec une femme enceinte »

# RESSOURCES

*Le secteur culturel mobilisé*  
**contre les violences  
sexistes et sexuelles.**

**#LaCultureDitStop**

Cellule d'écoute psychologique et juridique [www.violences-sexuelles-culture.org](http://www.violences-sexuelles-culture.org)

Du lundi au vendredi - 9h à 13h et 14h à 18h ou par mail : [violences-sexuelles-culture@audiens.org](mailto:violences-sexuelles-culture@audiens.org)

VIOLENCES  
SEXISTES  
SEXUELLES  
**STOP**  
01 87 20 30 90

Ministère de la Culture

- Cellule d'écoute psychologique et juridique AUDIENS : 01 87 20 30 90 ~ [www.violences-sexuelles-culture.org](http://www.violences-sexuelles-culture.org)
- Site d'orientation du gouvernement : [arretonslesviolences.gouv.fr](http://arretonslesviolences.gouv.fr)
- Défenseur des droits : 3928 ~ [www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr)
- Violences Femmes Info : 3919 ~ [solidaritefemmes.org](http://solidaritefemmes.org)
- Collectif Féministe Contre le Viol (CFCV) : 0800 05 95 95 ~ [cfcv.asso.fr](http://cfcv.asso.fr)
- Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) : 01 45 84 24 24 ~ [www.avft.org](http://www.avft.org)
- CCHSCT Cinéma : Didier Carton ~ 06 35 30 71 00 ~ [didier.carton@cchscinema.org](mailto:didier.carton@cchscinema.org) ~ [www.cchscinema.org](http://www.cchscinema.org)
- CCHSCT Audiovisuel : Ghania Tabourga ~ 06 16 61 29 97 ~ [ghania.tabourga@chsctaudiovisuel.org](mailto:ghania.tabourga@chsctaudiovisuel.org) ~ [chsctaudiovisuel.org](http://chsctaudiovisuel.org)
- Syndicats de salariés : F3C-CFDT [vhss.cine-tele@f3c.cfdt.fr](mailto:vhss.cine-tele@f3c.cfdt.fr) ~ 01 56 41 54 00 | SNAJ-CFTC [syndicatcftc@tf1.fr](mailto:syndicatcftc@tf1.fr) ~ 01 41 41 12 42 | SFA-CGT [contact@sfa-cgt.fr](mailto:contact@sfa-cgt.fr) ~ 01 53 25 09 09 | SNTPCT : [sntpct@wanadoo.fr](mailto:sntpct@wanadoo.fr) ~ 01 42 55 82 66 | SPIAC-CGT [dg@spiac-cgt.org](mailto:dg@spiac-cgt.org) ~ 01 42 00 48 49 ~ 07 69 06 04 28

---

Étude conçue, réalisée et finalisée en février 2025 par



Association Française des  
Assistants Réalisateur de fiction

Contact :

[vhss@afar-fiction.com](mailto:vhss@afar-fiction.com)

 **Consulter l'étude en ligne :**  
**<http://afar.cc/etudevhs>**



AFAR - % CST 9 rue Baudoin 75013 Paris  
<https://www.afar-fiction.com> - [contact@afar-fiction.com](mailto:contact@afar-fiction.com)

---