

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



SYNTHÈSE et PRÉCONISATIONS

Étude conçue, réalisée et finalisée en février 2025 par



Association Française des
Assistants Réalisateur de fiction

Contact :

vhss@afar-fiction.com

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

SYNTHÈSE

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 semblent 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⁽¹⁾, 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**. 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.

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 familières*. Cela concerne **plus de 8 femmes sur 10 (85%)** et 1 homme sur 4 (25%).

⁽¹⁾ Commission supérieure technique de l'image et du son ~ <https://cst.fr>

- **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.

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.

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.

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.

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.

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 de la même année,
- **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

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.

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.

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.

 **Consulter l'étude complète en ligne :**
afar.cc/etudevhss