

# ÉTAT DES LIEUX DE L'ACTIVITÉ DE COORDINATION D'INTIMITÉ DANS LA PRODUCTION AUDIOVISUELLE ET CINÉMA FRANÇAISE

Étude réalisée par  
Co&sens

Décembre 2023

### PRÉAMBULE : rappel du périmètre de l'étude, présentation de la méthodologie de travail

1

#### ORIGINES DE LA COORDINATION D'INTIMITÉ

- L'intimité à l'écran : une problématique historique
- « MeToo » : un changement de paradigme pour la place du consentement dans le secteur
- La sexualité et l'intimité à l'écran : entre tabou et progrès
- Intimité et consentement : des notions sociales et culturelles plurielles, le cadre juridique
- Qu'est-ce qu'une scène d'intimité dans l'audiovisuel ?

2

#### LA COORDINATION D'INTIMITÉ : UNE PRATIQUE EN DÉVELOPPEMENT

- Développement de l'activité de coordination d'intimité
- Des pratiques, des organisations et des mesures : l'exemple des USA et des pays anglophones ; l'influence des plateformes de streaming
- Etat des lieux des pratiques et des mesures en France en 2023

3

#### REGARDS CROISÉS DES PROFESSIONNELS SUR LA COORDINATION D'INTIMITÉ

- La coordination d'intimité selon.... : *les acteur.rices (France et International), les réalisateur.rices, les producteur.rices, les équipes techniques, les experts et représentants du secteur*
- Des professionnels en partie réfractaires ou prudents
- Une définition française de la coordination d'intimité à construire :
- Est-ce un métier ? Une activité ?

4

#### PÉRIMÈTRE, PROFIL ET CONDITIONS D'EXERCICE DE LA COORDINATION D'INTIMITÉ

- Les missions, la finalité de la coordination d'intimité
- Un premier référentiel de compétences
- Conditions d'exercice, relations hiérarchiques et fonctionnelles, responsabilité et autonomie

5

#### BESOINS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ET EN FORMATION SUR LE MÉTIER DE COORDINATEUR.RICE D'INTIMITÉ

- Profils recherchés
- Estimation quantitative des besoins en recrutement
- Pratiques et capacités de recrutement de coordination d'intimité
- Besoins exprimés par les coordinatrices d'intimité
- Pratiques des formations à l'étranger, en France, dans l'UE
- Besoins en formation exprimés par les professionnels interrogés, thématiques de formation proposées

6

#### PRÉCONISATIONS ET RECOMMANDATIONS OPÉRATIONNELLES

7

#### SOURCES UTILISÉES POUR L'ÉTUDE

## PERIMETRE DE L'ETUDE

### Rappel de la commande de la CPNEF de l'audiovisuel :

Réaliser un état des lieux de l'activité de coordination d'intimité dans la production audiovisuelle et le cinéma.

### Les objectifs de l'étude :

- Faire un état des lieux des pratiques et des usages en matière de coordination d'intimité dans la production audiovisuelle et le cinéma
- Interroger les contours de la coordination d'intimité (est-ce un métier ou une activité ?)
- Décrire l'activité et les compétences associées, conformément aux attendus et à la doctrine de France Compétences dans l'hypothèse où il serait décidé ultérieurement de créer une certification.
- Identifier des pistes d'action au regard des besoins identifiés

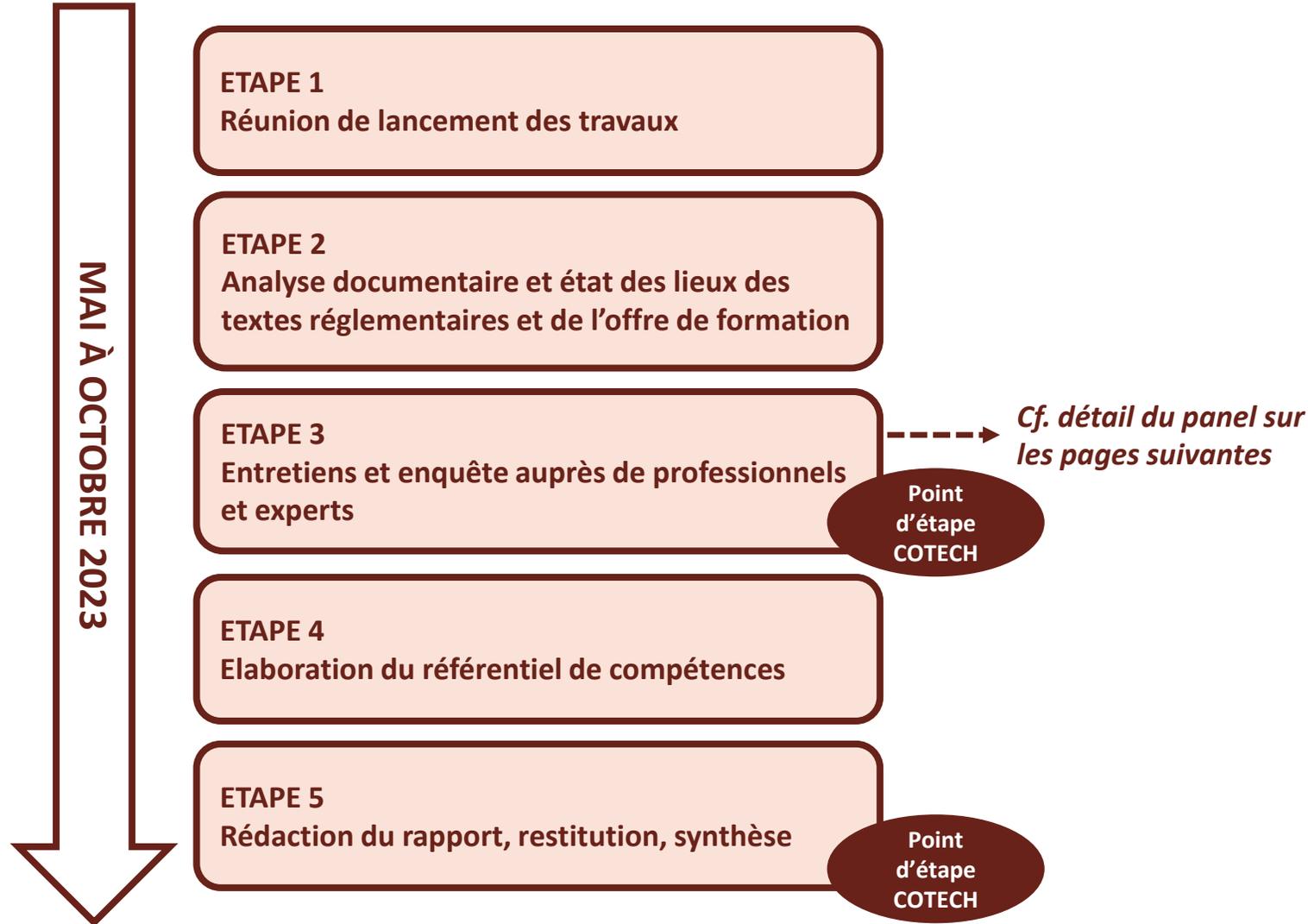


### Les éléments qui ne sont pas analysés au titre de la présente étude :

- La coordination – ou la direction – d'intimité dans d'autres secteurs ou branches, tels que le spectacle vivant. Les conclusions du présent état des lieux sont circonscrites aux activités relevant des seules branches de l'audiovisuel ; elles pourraient potentiellement nourrir les réflexions entreprises lors de travaux futurs d'autres branches, mais ne sauraient s'y substituer.
- La problématique de la coordination d'intimité dans l'industrie pornographique. Abordée lors de certains entretiens, elle n'a pas fait l'objet de retours suffisamment substantiels (faute de pratique effective ou connue) et / ou a été considérée comme relevant d'une industrie très éloignée du cœur de l'étude. Compte tenu des moyens contraints de l'étude (20 entretiens maximum), la priorité n'a pas été donnée à la conduite d'entretien(s) dédié(s) à ce thème. Si des travaux complémentaires venaient à être engagés en ce sens, nous disposons toutefois de pistes de contacts à solliciter (Erika Lust, Ovidie).

# RAPPEL DE LA METHODOLOGIE GLOBALE D'INTERVENTION

Synopsis et calendrier d'intervention



## PANEL DES PROFESSIONNELS INTERROGES

Profils des professionnels interrogés dans le cadre de l'étude « Coordination d'intimité »

Deux enquêtes ont été réalisées en parallèle afin de collecter les expériences, avis et opinions de professionnels du secteur de l'audiovisuel et du cinéma.

**Entretiens téléphoniques** : 20 entretiens d'une durée comprise entre 1h et 2h30 ont été réalisés sur la période du 25 mai au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

**Enquête par mail** : En complément, 8 professionnels ont été interrogés par mail et 5 ont répondu, afin de permettre une représentativité plus globale des métiers au sein de l'étude, du 13 juillet au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

25

personnes ont participé à cette étude.



76 % de femmes



24 % d'hommes



100 % des personnes connues à ce jour en France comme exerçant le métier/l'activité de coordination d'intimité



### TYPLOGIE DES INTERVIEWE.E.S

#### Profils exerçant l'activité/métier

4 Coordinateur.rices d'intimité

#### Prescripteurs

2 Producteur.rice.s

2 Agent.e.s

2 Responsables Santé et Sécurité (Netflix)

#### Collaborateurs directs

1 Actrice

2 Réalisateur.rices

2 Assistant.e.s réalisateur

#### Autres collaborateurs

2 Chefs opérateurs

1 Habilleuse

1 Assistant caméra

1 Ingénieur du son

#### Autres professionnels du secteur

1 Directrice de casting

2 Représentants d'organismes de formation

2 Représentants CCHSCT

## PANEL DES PROFESSIONNELS INTERROGES

Note d'ambiance des interviews et réception globale de l'étude



### La campagne d'entretiens en bref

- **Des entretiens très riches**, ayant permis de récolter beaucoup de matière
- **Des attendus satisfaits** du point de vue du calendrier et du volume escompté d'interrogés.es
- Un **bilan en demi-teinte** en matière de **diversité des regards** :
  - **Un recueil de points de vue variés**, en termes de métiers interrogés et d'expérience de la coordination d'intimité (même si une majorité des répondants n'a pas eu l'occasion de participer à un projet où un.e coordinateur.trice d'intimité était effectivement présent)
  - **Une parité qui n'est pas atteinte** : 76% des personnes interrogées sont des femmes.
  - **Des témoignages** exprimant des points de vue « **favorables** » à la coordination d'intimité ou « **nuancés** », mais **pas de retours d'éventuels professionnels « réfractaires »**.

De manière générale, la **réception est excellente**, avec **des professionnels disponibles et intéressés**, peu importe leur proximité avec le sujet.

### Sur l'étude en cours

- L'étude est très bien reçue par les professionnels interrogés, quels qu'ils soient.
- Ils en attendent des actions concrètes et apprécient que le sujet soit « pris en main » par le secteur. On note tout de même qu'une majorité d'entre eux est « acquis à la cause ».

### Sur la coordination d'intimité

- La coordination d'intimité est **globalement bien perçue**. Les personnes interrogées ayant eu un contact avec la coordination d'intimité évoquaient **des « a priori »** et des réticences (personnelles ou des équipes avec qui elles travaillent) qui ont été majoritairement levés après avoir vu en pratique en quoi cela consistait et le rôle que la personne avait sur le tournage.
- L'ensemble des personnes interrogées estime que c'est un **sujet important**, sur lequel la France a un **temps de retard**.

# ORIGINES DE LA COORDINATION D'INTIMITE

  
Partie 1

## PARTIE 1 - Origines de la coordination d'intimité

### L'intimité à l'écran : une problématique historique

La coordination d'intimité est un **sujet qui anime le secteur de l'audiovisuel** depuis des décennies. Si l'activité ne s'est formalisée que très récemment, elle trouve son origine dans la **prise de conscience et la médiatisation des problématiques liées au tournage de scènes intimes** pouvant jouer avec la notion de consentement des actrices généralement.



**Maria Schneider**  
**Last Tango In Paris (1972)**

En 2007, dans l'interview du Daily Mail « *I felt raped by Brando* », l'actrice se confie sur le sentiment d'humiliation et d'agression qu'elle a ressenti après une scène de viol non-prévue dans le scénario, ajoutée au dernier moment et qui a mal tourné.

Le réalisateur Bernardo Bertolucci réagit à ces propos en 2013 par « *I wanted Maria to feel, not to act* ».



**Kathleen Turner**  
**Body Heat**  
**(Lawrence Kasdan – 1981)**

L'actrice s'est exprimée 20 ans après le tournage, dans l'émission **Role Recall** sur une scène de nu tournée sans avoir été prévue et prévenue en amont.

Elle précise les conséquences que cela a eu sur elle : gêne, sentiment de devenir un objet, alcoolisme, etc.



**Sharon Stone**  
**Basic Instinct (Paul Verhoeven – 1992)**

Dans ses mémoires « *The Beauty of Living Twice* » (2021), l'actrice revient sur la scène de l'interrogatoire et sur le non-consentement sur le tournage :

*« Voilà comment j'ai vu pour la première fois mon vagin à l'écran, longtemps après qu'on m'a dit : 'On ne verra rien, j'ai juste besoin que tu enlèves ta culotte, car le blanc reflète la lumière, et donc on voit que tu portes des sous-vêtements.' Oui, il y a beaucoup de points de vue sur ce sujet, mais comme c'est mon vagin dont il est question, permettez-moi de dire que les autres points de vue sont des conneries. »*

Ces prises de parole réalisées des années après les faits dénoncent des **violences sexuelles dans le cadre de leur travail**, créant un **trauma**. La **médiatisation de ces anciennes affaires** vient mettre en lumière **une problématique sur la notion de consentement, de confusion entre l'artistique et le professionnel et de sexualité à l'écran** qui va se révéler au grand public avec « **MeToo** ».

## PARTIE 1 - Origines de la coordination d'intimité

### MeToo : un changement de paradigme pour la place du consentement dans le secteur



#### Octobre 2017 : le moment #MeToo



**5 & 10 octobre - l'affaire Harvey Weinstein** : les journalistes Jodi Kantor et Megan Twohey rapportent pour le New York Times et Ronan Farrow pour le New Yorker des accusations de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles commis par le producteur américain.

Rose McGowan publie un tweet avec le hashtag #BeBrave.



**13 octobre - #BalanceTonPorc** : la journaliste Sandra Muller lance le hashtag #BalanceTonPorc pour dénoncer les violences sexuelles afin « que la peur change de camp ». Le hashtag est repris par des militantes féministes, députés et personnalités médiatiques. Des rassemblements s'organisent dès le 29 octobre



**15 octobre - #MeToo** : l'actrice Alyssa Milano, suivant sa consœur de la série Charmed, lance le hashtag #MeToo, encourageant les femmes à partager leurs expériences. L'appel est massivement suivi avec 200 000 mentions en presque 24 heures. La formule s'inspire de la militante afro-américaine Tarana Burke en 2006 en soutien à des victimes d'agression sexuelle dans les quartiers défavorisés.



#### 2018 - ... : le moment se transforme en mouvement

##### « L'effet Weinstein »

L'affaire gagne en popularité et provoque « un point de basculement ». Fin octobre, 93 femmes accusent Weinstein dont 14 de viol.

Cela entraîne un mouvement social sans précédent :

- Une démultiplication des affaires dénonçant les agressions sexuelles avec une libération de la parole décisive ;
- Une extension à d'autres industries et domaines d'activité, notamment en politique ;
- Des appels au changement organisés par les médias, les réseaux sociaux et les organisations professionnelles.

**TIME'S UP** : fondé le 1<sup>er</sup> janvier 2018, ce mouvement vise à défendre juridiquement les victimes d'harcèlement sexuel au travail. Il est médiatiquement soutenu par de nombreuses célébrités féminines du monde de l'audiovisuel.

Rapidement, la société traduit le mouvement en actions concrètes.

**ADELE HAENEL**: Adèle Haenel accuse en 2019 le réalisateur Christophe Ruggia d'attouchements et harcèlement sexuel dans un article de Mediapart.

Le 28 février 2020, lors de la 45<sup>ème</sup> cérémonie des Césars, déjà boycottée par les associations féministes #NousToutes et Osez le féminisme, l'actrice quitte la salle en colère, protestant ouvertement contre la récompense donnée à Roman Polanski. Ce geste sera suivi d'une tribune dans Libération par Virginie Despentes, « On se lève et on se casse ».

## PARTIE 1 - Origines de la coordination d'intimité

### La sexualité et l'intimité à l'écran : entre tabou et progrès

La sexualité, d'autant plus la sexualité féminine, est historiquement sujette à la **controverse**, la rétrogradation à la **sphère privée** et à la **censure sur l'espace public**. **Tabous**, la sexualité et la nudité sont pourtant une partie de la réalité dont le secteur de l'audiovisuel et du cinéma s'est peu à peu emparé, jusqu'à en faire un **élément central de la conception artistique** mais également de son **modèle économique**.



La société américaine est fortement divisée sur ce sujet. Entre les grosses productions et les broadcasters souhaitant plaire au plus grand nombre et cinéma indépendant/télévision du câble explorant plus frontalement la nudité et la sexualité, le pays se divise entre « puritanisme » et « excès ».



La société britannique a connu plusieurs mouvements culturels et sociaux ayant ancré la représentation de la sexualité et de la nudité dans une dimension pédagogique et éducative. Si des débats persistent sur la question, ils se concentrent surtout sur la manière de représenter de manière responsable et respectueuse.

- **Années 30/50** : application du Code Hays qui a pour but de réguler le contenu de la production des films en donnant des recommandations sur ce qu'il est convenable ou pas de montrer à l'écran
- **Années 60/70** : le mouvement de libération sexuelle fait émerger des films indépendants montrant de la nudité ; apparition des premières cotes de la MPAA (Motion Picture Association of America) (*Macadam Cowboy*, 1969)
- **Années 80/90** : la MPAA crée la cote « NC-17 » pour les films jugés inappropriés aux moins de 17 ans. Mais peu de studios l'utilisent, de peur de limiter leur audience.
- **Années 2000** : la télévision du câble s'empare du sujet de la nudité et de la sexualité et devient plus explicite dans les mots et la représentation (*Sex And The City*, *Six Feet Under*, *Queer As Folk*)
- **Années 2010/2020** : controverses et débats sur la moralité et la classification des contenus dans une période où les plateformes prennent le leadership par rapport aux broadcasters.

- **Années 50/60** : le sujet est tabou et censuré à l'écran du à des contraintes légales (notamment une classification stricte) portées par une société encore très conservatrice.
- **Années 70/80** : la société britannique connaît également un mouvement de libération sexuelle, avec une plus grande ouverture à la nudité et la sexualité dans les médias (*The Benny Hill Show*, *Are You Being Served?*).
- **Années 90/2000** : la réglementation sur la nudité et la sexualité s'assouplit et des séries abordant la sexualité de manière explicite apparaissent (*Skins*, *Queer As Folk UK*). Le cinéma est toujours soumis à une classification stricte.
- **Années 2010/2020** : la représentation de la sexualité explose, avec une forte diversité et accessibilité aidée par la BBC et les chaînes hertziennes (*Fleabag*, *Normal People*) et les plateformes (*Sex Education*).

## PARTIE 1 - Origines de la coordination d'intimité

### La sexualité et l'intimité à l'écran : entre tabou et progrès



En France, la représentation de la sexualité s'est progressivement installée dans le cinéma d'auteur, vu comme « normal » et nécessaire au « réalisme » recherché à l'écran. Elle impose surtout des débats sur ses conditions de réalisation sur le tournage.

- **Avant les années 50** : la représentation de la nudité et de la sexualité est soumise à des restrictions et une censure stricte pour toute image explicite. Des films comme *Un chant d'amour* de Jean Genêt sont interdits de diffusion.
- **Années 50/60** : la Nouvelle Vague instaure une approche plus réaliste du cinéma, avec une représentation plus équivoque de la sexualité : *A bout de souffle* (J.L. Godard), *La Maman et la Putain* (J. Eustache), etc.
- **Années 70/80** : le mouvement de libération sexuelle amène des œuvres plus explicites (*Emmanuelle*, J. Jaeckin - 1974), même si la télévision réserve cela à une diffusion de troisième partie de soirée. Canal+ diffuse dès sa création (en 1984) des films pornographiques, c'est d'ailleurs un élément fort de sa communication.
- **Années 90/2000** : le cinéma français explore la sexualité de manière réaliste et non censurée (*Romance* de Catherine Breillat en 1999, *Baise-moi* de Virginie Despentes en 2000), suscitant débats et prises de position artistiques. La télévision française reste timide et traite peu le sujet, excepté Canal+ et son *Journal du Hard* en 1991.
- **Années 2010/2020** : Canal+ pousse une représentation plus importante, variée et accessible de la sexualité et la nudité à l'écran. Sur le grand écran, le cinéma d'auteur soulève de nombreuses polémiques sur la nécessité des scènes et sur les conditions de tournage (Abdellatif Kechiche). On observe également une réflexion sur la représentation de la diversité

### Y'A-T-IL UN EFFET METOO FRANCAIS ?

« *Me Too* reste en France une succession d'affaires plus qu'un problème systémique qu'on analyse de façon concertée, globale et dont on tire les conséquences »

(Laure Murat, historienne)

**L'info** : selon l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT), 95 % des femmes qui saisissent l'association perdent leur travail après avoir dénoncé des violences sexuelles.

Les professionnels s'accordent à constater que le mouvement peine à se traduire en actions concrètes et mesurables en France actuellement. Ils avancent plusieurs raisons pour cela :

- Le milieu et le marché du cinéma français est un petit marché, « **la grande famille du cinéma français** » avec une prépondérance du réseau comme moyen de fonctionnement ;
- Un éveil tardif des médias et acteurs nationaux à la question, avec « **des agresseurs qui peuvent encore être invités dans des journaux télévisés, des festivals ou des cérémonies de récompense** ».
- La difficulté de parler et d'être entendu, de nommer l'agresseur publiquement : « **il y a une culture du silence, pour protéger, pour ne pas froisser l'opinion** ». L'affaire Gérard Depardieu est citée en exemple, tout comme celle d'Adèle Haenel et sa lettre de démission adressée à la culture, dans un milieu considéré comme « **taïeux et petit** ».
- La peur de perdre son emploi en cas d'alerte ou dénonciation, notamment sur les postes les plus précaires et débutants (jeunes acteur.trice.s, technicien.ne.s). Ex : l'affaire Luc Besson et Sand Van Roy.
- Une succession d'affaires qui divisent l'opinion et polarisent le débat sur les mesures à prendre ou non-prises : affaires Polanski et Allen, affaire Gérard Depardieu, affaire Catherine Corsini, etc.

## PARTIE 1 - Origines de la coordination d'intimité

Intimité et consentement : des notions sociales et culturelles plurielles.

Le mouvement « MeToo » a amené la société à s'interroger sur les notions de consentement, de ses limites et de sa place dans la sphère publique (au travail, dans l'image et les médias) et dans la sphère privée (famille, couple, cercle amical). Dans les secteurs de l'audiovisuel et du cinéma, les rapports de pouvoir et la « matière artistique » sont un terrain propice aux Violences et harcèlement sexuelles et sexistes (VHSS).

### CONSENTEMENT, substantif masculin

*Action de consentir, résultat de cette action.*

- Domaine juridique, financier, politique et administratif : autorisation, accord donnée à un acte légal.
- Domaine intellectuel : acceptation totale et réfléchie d'une valeur reconnue comme vraie ou existant
- Domaine moral : acte libre de la pensée par laquelle on s'engage entièrement à accepter ou à accomplir quelque chose

### INTIMITE, substantif féminin

*Vie intérieure profonde, nature essentielle (de quelqu'un) ; ce qui reste généralement caché sous les apparences*

- Domaine artistique : qualité de ce/celui qui a la/sa vie intérieure profonde pour objet d'étude, pour inspiration
- Domaine social : vie privée propre à tel individu ou tel couple, ce qui est strictement personnel et généralement préservé des curiosités indiscretes ;
- Domaine anatomique : partie généralement cachée de l'anatomie d'un individu, notamment les parties génitales ;
- Domaine émotionnel/sexuel : relations sentimentales, mêlées ou non de sensualité, marquées par une communion profonde, des échanges sans réserve (...) ; ce qui appartient à la vie érotique secrète, contact charnel étroit, rapports sexuels

20 %

des cas recensés et dénoncés de violences à caractère sexuel, du harcèlement sexuel et les propos ou comportements sexistes (VHSS) harcèlement ont lieu dans le cadre du travail, selon le ministère du Travail.

### LES VHSS dans l'audiovisuel et le cinéma

C'est encore un **tabou** : la libération de la parole n'a pas lieu dans toutes les professions de la même manière ni avec le même enjeu. Elle est plus complexe pour les techniciens ou les jeunes actrices, dû à la précarité dans laquelle ils pourraient être en perdant leur emploi.

**« Ce n'est pas un incident isolé mais un schéma reproductible, une question de pouvoir »**

*verbatim recueilli au cours des entretiens réalisés pour cette étude*

L'industrie audiovisuel et cinéma est également sujette aux VHSS, majoritairement dirigée par des hommes, mis en lumière par MeToo. Des actions (assises pour la parité, plan de prévention) ont été menées pour les prévenir, sans régler l'entièreté du problème.

C'est un **encadrement à consolider** et de **nouvelles pratiques à implanter** : le référent VHSS, le kit de prévention du CCHSCT de la production cinématographique et du CCHSCT de la production audiovisuelle en collaboration avec le collectif 50/50 ainsi que le code du Travail permettent d'apporter une base juridique et pratique mais le secteur audiovisuel et cinéma manque encore de moyens, d'outils pour changer en profondeur les mauvaises pratiques.

## PARTIE 1 - Origines de la coordination d'intimité

### Intimité et consentement : le cadre juridique

**Il n'existe ni réglementation dédiée encadrant l'activité ou le métier de Coordinateur d'Intimité (C.I.) en France, ni texte à caractère non normatif (procédure, guide, etc.) organisant formellement la C.I. et qui ferait autorité.**

En l'absence de réglementation spécifique, **c'est donc le code du travail qui s'applique et notamment les obligations de l'employeur (a priori le.la producteur.trice)**, dont celle de veiller à la santé physique et mentale et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation (articles L 4121-1 à 5 du code du travail).

**Le cadre légal de prévention des violences à caractère sexuel, du harcèlement sexuel et les propos ou comportements sexistes (VHSS) dans l'audiovisuel et le cinéma fait quant à lui l'objet d'informations, de communications (et d'une offre de service) dédiées. Le kit de préventions des VHSS\* dans l'audiovisuel rappelle ainsi notamment qu'aucun salarié ne doit subir de faits de :**

- **Propos et comportements sexistes** : articles 621-1 du code pénal et L. 1142-2-1 du code du travail\*\*
- **Harcèlement sexuel** : articles 222-33 du code pénal et L. 1153-1 du code du travail\*\*\*
- **Agressions sexuelles** : article 222-22 du code pénal\*\*\*\*



[\\*Violences, harcèlement, sexisme : lancement d'un kit de prévention dans le cinéma et l'audiovisuel | CCHSCT production cinéma CCHSCT production audiovisuelle et collectif 50/50](#)

\*\*Article L. 1142-2-1 du code du travail : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout 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. » et Article 621-1 du code pénal « I. - Constitue un outrage sexiste le fait (...) d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (...) »

\*\*\*qui définissent le harcèlement sexuel comme suit : «I.- Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.

« II. — Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

\*\*\*\* « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur. » La contrainte peut être physique ou morale.

## PARTIE 1 - Origines de la coordination d'intimité

### Qu'est-ce qu'une scène d'intimité dans l'audiovisuel ?

L'audiovisuel et le cinéma sont des domaines artistiques où les limites entre la narration (devant l'écran) et la réalité (derrière l'écran) sont poreuses, demandant une performance où le jeu de l'acteur peut se confondre pour certains avec ce que le personnage expérimente. Ce flou entre les deux « versions », les deux visages du travail entraîne une problématique sur ce qui est acceptable ou non pour le salarié dans le cadre de son travail d'acteur.

#### QU'EST-CE QU'UNE SCÈNE D'INTIMITÉ DANS L'AUDIOVISUEL ?

- ▶ **Devant l'écran** : ce sont l'ensemble des scènes pouvant entraîner un contact physique intime entre deux personnages, allant de la scène de baiser à la scène de sexe non simulée, dans toute œuvre (fiction ou documentaire).
- ▶ **Derrière l'écran** : c'est la préparation, la réalisation et le montage d'une scène impliquant deux acteur.rice.s dans un contact physique demandé par le scénario et coordonné par le/la réalisateur.rice, pouvant faire intervenir de la nudité et des techniques de simulation de rapport sexuel (frottements, mimétisme, etc.).

**« C'est une mise en jeu du corps et de l'intime dans le cadre du travail (l'acteur.rice est salarié.e) à destination d'une œuvre »**

**« Arrêter le mythe de l'acteur à qui l'on vole une émotion, une intimité au nom de l'art »**

- L'acteur.rice, devant se mettre « au service de la caméra », le/la placerait dans une position susceptible d'être plus touchée par des VHSS.
- Le flou des limites entre le consentement donné pour tourner une scène et le geste déplacé par un collaborateur (partenaire ou supérieur) entraînerait « des rapports de pouvoir complexes et variables » selon les personnes avec qu'il/elle travaille.
- Les limites seraient également fluctuantes entre l'émotion/le corps du personnage (personne publique, le travail) et l'émotion/le corps de l'acteur.rice (personne privée, l'intime).

#### « Echelle de l'intimité »

Cette échelle non exhaustive détaille les principaux types de scène susceptibles d'être nommées comme « scène d'intimité » dans une œuvre audiovisuelle. Elle a été réalisée grâce à la synthèse d'entretiens et données recueillies.

- 1 Scène de baiser
- 2 Scène de tension sexuelle et/ou comportant des caresses/contacts avec une partie sexuée du corps
- 3 Scène de violence physique ou psychologique
- 4 Scène dénudée
- 5 Scène de nu intégral
- 6 Scène de sexe simulée
- 7 Scène de sexe non simulée dans une œuvre pornographique

## PARTIE 1 : Origines de la coordination d'intimité

L'origine de la coordination d'intimité dans l'audiovisuel se trouve donc au carrefour de plusieurs **questions propres au secteur**. MeToo et les différentes cultures de la représentation de la sexualité à l'écran ont fait émerger des **problématiques spécifiques à chaque pays/industrie**. Les notions de consentement dans un métier artistique ne se limite pas au seul secteur audiovisuel et cinéma mais concerne également **tous les secteurs ayant le corps pour « matière »** : théâtre, danse, pornographie, opéra, etc.

### ... une question de justice sociale

- Fin de l'impunité pour les violences sexuelles dans le milieu
- Reconnaissance de rapports de pouvoir au sein de l'industrie, sur les actrices mais également sur l'ensemble des professionnels féminines.
- Débat sur la parité dans les structures décisionnelles.

### ... une question de sécurité au travail

- Reconsidération du harcèlement comme une problématique de santé et de sécurité au travail ;
- Nécessité d'accompagner et de prévenir les VHSS par des actions concrètes ;
- Protéger les personnes les plus vulnérables aux VHSS par un accompagnement approprié ;
- Modifier les perceptions dans un secteur où le rapport employé/salarié n'est pas le plus évident.

### ... une question artistique

- Questionnement sur le regard porté sur la représentation de la sexualité à l'écran, majoritairement construit par le « male gaze\* » jusqu'à aujourd'hui ;
- Redéfinition de la sexualité et des normes de représentation (inclusion, diversité, etc.) ;
- Repositionnement de la sexualité comme nécessaire ou non-nécessaire à l'œuvre audiovisuelle et cinéma.

\*On parle de « male gaze », regard masculin lorsque les personnages féminins sont sexualisés et que la caméra s'attarde, par exemple, sur les formes d'un corps féminin. (Source wikipedia)

### DES REPONSES DIFFERENTES EN FONCTION DES CULTURES ET DES PAYS

En fonction des pays et des cultures, les réponses vont s'appuyer et se développer sur plusieurs axes.



En réponse à une **vision controversée de la représentation de la sexualité à l'écran**, à une culture importante de la **procédure judiciaire** et à une **médiatisation catalyseur de changement**, l'industrie a développé de nombreuses **obligations règlementaires** et **outils de contrôle** sur l'intimité devant et derrière l'écran.



L'industrie française valorise la valeur artistique de la représentation des sexualités à l'écran, et donc la vision des artistes (acteur.rice, réalisateur.rice). **La question des dérives liées au consentement est encore d'actualité**, en débat principalement sur le cinéma d'auteur. Les réponses sont pour le moment principalement formulées par des collectifs en faveur de l'égalité, des syndicats et des instances représentatives.

# LA COORDINATION D'INTIMITÉ : UNE PRATIQUE EN DEVELOPPEMENT

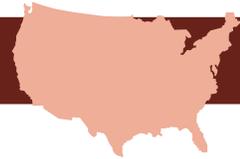
---

Partie 2

## PARTIE 2 – La coordination d’intimité : une pratique en développement

### Développement de l’activité de coordination d’intimité

Le mouvement MeToo a été **mondialement suivi** et repris différemment par les différents gouvernements et organisations professionnelles pour apporter de **premières réponses à la question du harcèlement sexuel et des violences faites aux femmes**. Par sa médiatisation, **le secteur de l’audiovisuel et du cinéma** a une nouvelle fois fait office de **pionnier** et de **prescripteur** sur ces questions sociales.



#### L’APPARITION D’UNE NOUVELLE ACTIVITE SUR LE PLATEAU DE TOURNAGE



#### UNE PREMIERE COORDINATION D’INTIMITE

- **HBO**, chaîne câblée réputée pour ses séries télévisées utilisant la nudité et la sexualité de manière régulière, lance en 2017 la série **The Deuce**, sur le milieu de la pornographie.
- L’actrice **Emily Meade**, devant tourner des scènes de nu et de sexe simulé, écrit à la **SAG-AFTRA** et demande pour la seconde saison une coordinatrice d’intimité pour l’aider à préparer ces scènes.
- La production accepte et engage **Alicia Rodis** pour aider l’actrice à préparer et tourner ses scènes de sexe et de nudité. Rodis était auparavant coordinatrice de cascades.

#### A L’ORIGINE



La **coordination d’intimité existait auparavant dans le théâtre**, notamment sur des grosses productions. La première « directrice d’intimité » est Yarit Dor, à Londres West End.

*« Jouer chaque semaine une prostituée, une star du porno, en étant très peu préparée, étant très anxiogène pour moi. J’avais besoin d’être protégée »  
Emily Meade, Rolling Stones*

#### ITA O’BRIEN

En réaction à l’affaire Harvey Weinstein, Ita O’Brien développe sa société Intimacy On Set, en 2017. Elle travaillait depuis 2014 autour de la sexualité et la nudité à l’écran.

Rapidement engagée par la BBC et par Netflix, elle accompagne ainsi la production de nombreuses séries ayant notoirement été plébiscitées pour leur approche de la représentation de la sexualité.

- **Normal People** (2020), Lenny Abrahamson et Hettie Macdonald
- **I May Destroy You** (2020), Michaela Coel
- **Sex Education** (2019-2023), Laurie Nunn

## PARTIE 2 : La coordination d'intimité : une pratique en développement

Des pratiques, des organisations et des mesures : l'exemple des Etats-Unis et des pays anglosaxons.

Avec une réputation de **pays procédurier**, notamment sur le travail, les États-Unis ont très rapidement **cadre la représentation de l'intimité à l'écran** suite à « MeToo ». L'industrie audiovisuelle et cinéma américaine s'est alors appuyée sur l'un des principaux syndicats du milieu pour mieux comprendre et prendre en compte le **consentement des acteurs** et construire en deux ans (2018-2020) un **réseau spécialisé sur la coordination d'intimité**, impliquant une **organisation du travail règlementée**.

La **Screen Actors Guild – American Federation of Television and Radio Arts** est un des syndicats professionnels les plus influents du secteur, représentant plus de 165 000 acteurs et professionnels des médias, présidé par l'actrice Fran Drescher.



### La création de protocoles, de standards et de documents communs et adaptés à tous les professionnels du secteur :

lignes directrices, normes de conduites et guides à la planification et la mise en œuvre de scènes d'intimité et l'accueil d'une coordination d'intimité ( [Intimacy Coordinators Standards & Protocols / Casting Director's Guide – Casting Roles for Intimate Scenes](#), etc.)



### La sécurisation des contrats et des négociations pour les acteur.rice.s en amont de la ou les scènes d'intimité :

l'organisation syndicale a inclus des **dispositions spécifiques** concernant la coordination d'intimité (nudity clause, inclusion clause) dans les contrats de travail que ses adhérents pouvant nouer avec les studios et sociétés. Elles spécifient notamment **les recours possibles** pour l'employé en cas de non-respect des protocoles établis.



### Un panel d'actions de sensibilisation auprès des professionnels et de formations certifiantes pour le poste de C.I. :

de nombreuses actions ont été menées depuis 2018 pour structurer le métier et diffuser les informations nécessaires à son implantation dans le secteur : vidéoconférences (411 for Intimacy Coordination), programmes de formation encadrés par une certification ( [Recommended Standards for Qualifications, Training & Vetting of Intimacy Coordinators](#)). Cette certification est encadrée par la SAG-AFTRA et mène à une habilitation reconnue mondialement permettant d'intégrer le réseau professionnel, attestant des compétences requises.



## PARTIE 2 : La coordination d'intimité : une pratique en développement

### Des pratiques, des organisations et des mesures : l'influence des plateformes de streaming (le cas Netflix)

Avec la mondialisation de la production audiovisuelle et cinéma, les **services de vidéo à la demande par abonnement payant** contribuent largement au **développement de nouvelles pratiques et de nouvelles organisations du travail**, tout en facilitant la mise en production et la diffusion d'œuvres pouvant aborder de manière plus actuelle les questions de sexualité, de nudité et de diversité.



#### La locomotive Netflix

L'expansion de Netflix, acteur incontournable et mondial présent dans 190 pays, et de ses capacités de financement et de production audiovisuelles contribue à diffuser et façonner le traitement des scènes de nudité et de sexe dans les contenus.

Son modèle économique et artistique favorise le développement de contenus pouvant intégrer de la nudité et des scènes de sexe simulée :

- La diffusion et la production d'un **large choix de contenus** originaux et de titres sous licence ;
- La création de **contenus adaptés à tous les publics** (localisation, tranche d'âge, appétence pour un genre), travaillés notamment à partir d'un algorithme ;
- Le déploiement d'une **politique artistique** abordant ouvertement de nombreuses thématiques sensibles : sexualité, diversité, genre, etc



#### Netflix, employeur local

Netflix finance et/ou produit des contenus à l'international à partir de ses implantations locales (120 personnes à Paris), pour coordonner tous les métiers pour les sociétés de production.

**52** projets de production françaises depuis 2020 / **20** projets en cours de production (en date du 30 juillet 2023)

Environ 10 % des productions françaises financées et aidées par Netflix expriment un besoin.

**Monia Aït El Hadj** : première et seule coordinatrice d'intimité à travailler avec la plateforme.



#### Organisation du travail

En interne chez Netflix France, les questions de coordination d'intimité sont supervisées par la responsable Santé et sécurité.

Le recrutement et les relations hiérarchiques sont à la discrétion de l'employeur (Netflix pour les contenus originaux)

Lorsqu'elles tournent en France, les productions étrangères expriment le « **besoin d'un local qui parle la langue des acteurs, qui parle leur culture du travail** ». Les équipes de Netflix fournissent des contacts.



#### Pratiques et procédures de la coordination d'intimité

En interne, utilisation des protocoles de la SAG-AFTRA mais laisse le professionnel libre de ses pratiques.

Questionnaire préalable au financement envoyé à chaque demande pour identifier le besoin de coordination d'intimité et finaliser l'intégration des productions ;

Echange de suivi avec la personne pour explorer les raisons du refus et notamment si les équipes (dont les acteurs) ont été concertées.



#### Perception et soft power

L'objectif de la plateforme est « **d'être un outil d'influence pour le milieu** », sans se substituer aux droits et obligations de l'employeur et à la législation nationale.

Netflix observe que « **le besoin s'accélère : on pensait en avoir pour une journée et on rappelle la coordinatrice d'intimité pour un accompagnement plus long** ».

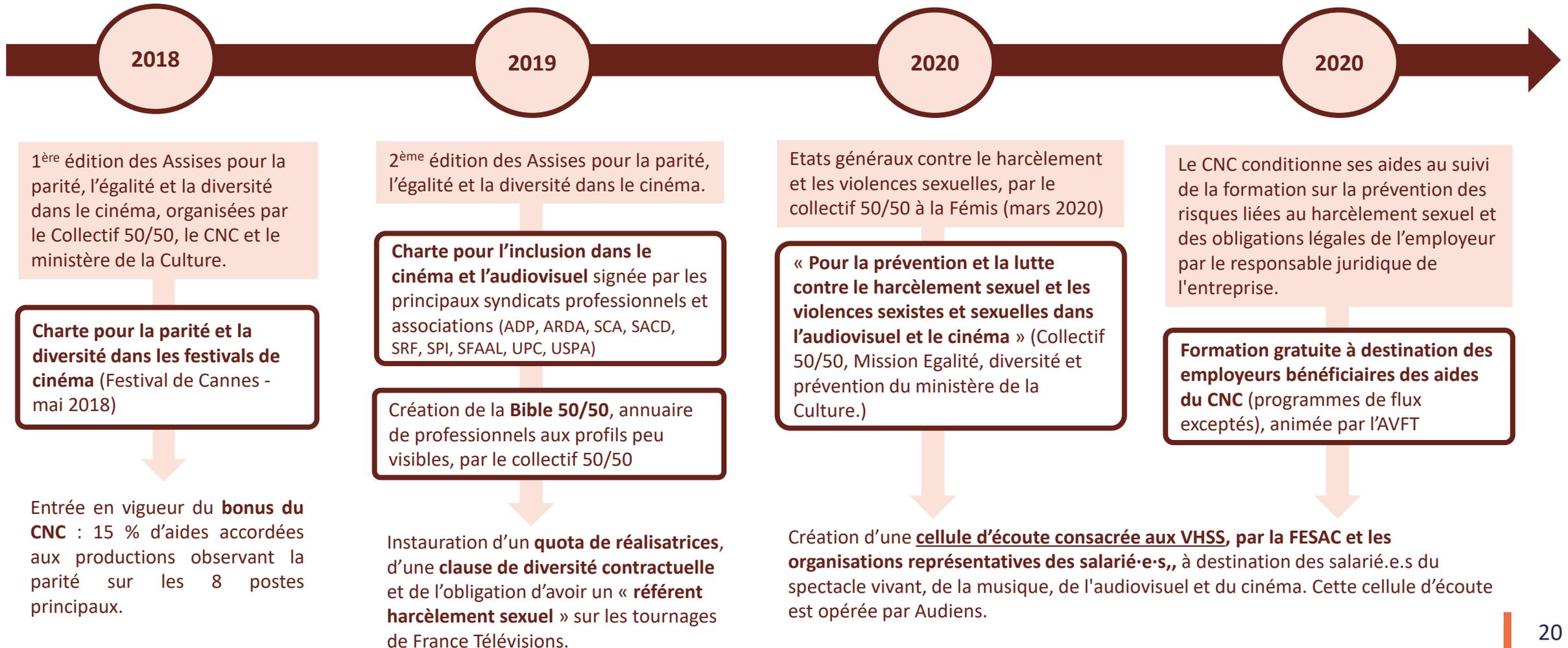
## PARTIE 2 : La coordination d'intimité : une pratique en développement

Etat des lieux des pratiques et des mesures en France en 2023



« Dans l'attente d'un temps judiciaire souvent trop long, agissons maintenant sur le terrain politique »

Société des Réalisateur Français, Assises pour la parité, l'égalité et la diversité dans le cinéma et l'audiovisuel, 15 novembre 2019.

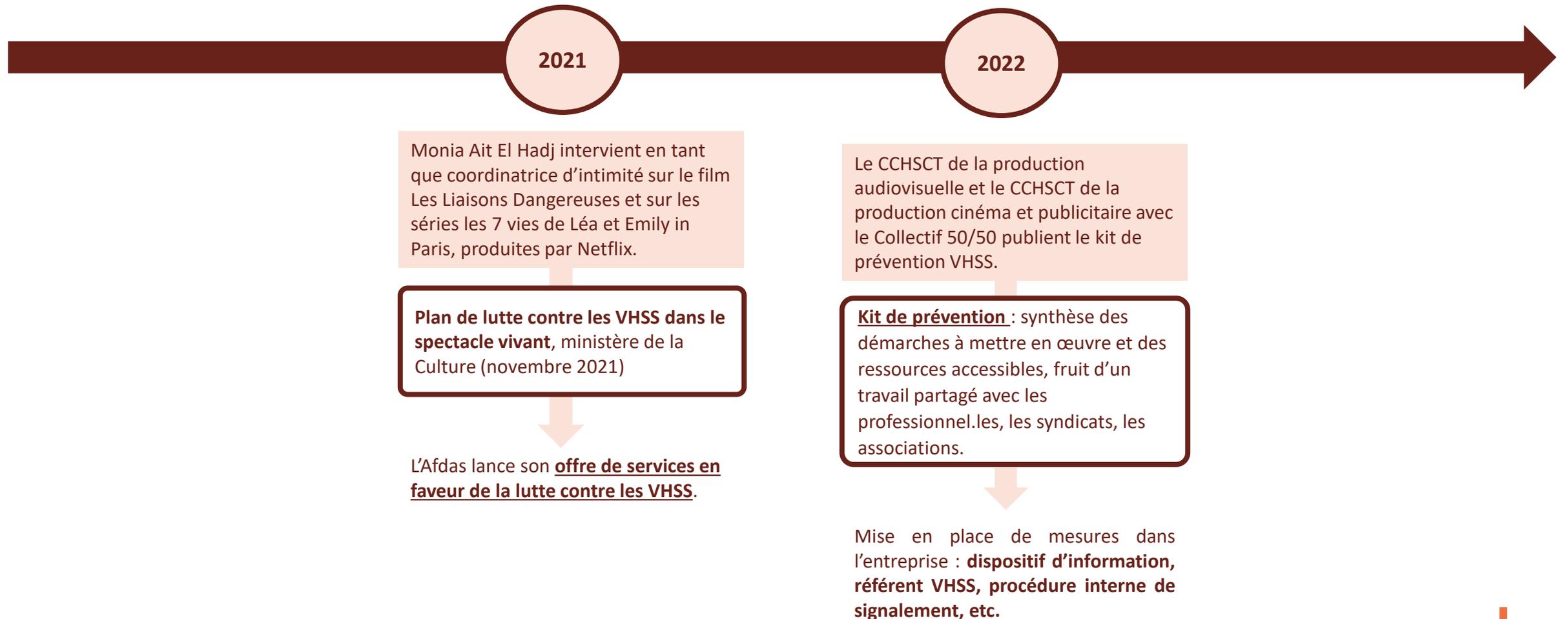


## PARTIE 2 : La coordination d'intimité : une pratique en développement

### Etat des lieux des pratiques et des mesures en France en 2023



Si la coordination d'intimité n'en est encore qu'à ses premiers pas en France, les **associations et organisations professionnelles** ont également pris un certain nombre d'**initiatives** et de **mesures** pour créer un **terrain de dialogue** dans le secteur de l'audiovisuel.



## PARTIE 2 : La coordination d'intimité : une pratique en développement

### Etat des lieux des pratiques et des mesures en France en 2023



Si la coordination d'intimité n'en est encore qu'à ses premiers pas en France, les **associations et organisations professionnelles** ont également pris un certain nombre d'**initiatives** et de **mesures** pour créer un **terrain de dialogue** dans le secteur de l'audiovisuel.

2023

- ▶ 4 coordinatrices d'intimité recensées comme telles avant cette étude et ayant travaillé pour une production française.
- ▶ Création de **l'Association des Acteurices (ADA)**, créée par Ariane Labed, Zita Hanrot, Daphné Patakia et Suzy Bemba. Elle vise à :
  - ▶ Rassembler la profession autour de thématiques propres au métier et particulièrement les VHSS ;
  - ▶ Influencer sur les décisions des partenaires du secteur sur le métier d'acteur.rice, notamment par des pétitions et des tribunes ;
  - ▶ Créer des groupes de discussion sur le métier et notamment les scènes d'intimité (avec des coordinatrices d'intimité invitées).
- ▶ Commande d'une étude par la Commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) de l'audiovisuel, avec le soutien de l'Afdas, sur la coordination d'intimité en vue de réaliser un **état des lieux des compétences et le développement de l'activité en France ainsi que des perspectives futures**.
- ▶ **Négociation en cours au sein des conventions collectives** pour des obligations supra légales.

#### Œuvres ayant eu recours à la coordination d'intimité en France jusqu'en 2023 :

- *Les Liaisons Dangereuses* (Autopilot Entertainment Productions)
- *Les 7 vies de Lea* (Netflix)
- *Emily in Paris* (Netflix, MTV Studios, Darren Star Productions)
- *Sous Emprise* (Netflix, Nolita Cinema)
- *Marie-Antoinette* (CAPA, Banijay Studios)
- *Transatlantic* (Netflix)
- *Split* (Cinétévé, France Télévisions)
- *Sex is Comedy* (Edith Chapin)
- *Icon of French Cinema* (Arte, A24, CPB Films)
- *Skam France* (France Télévisions)
- *Une zone à défendre* (Chi Fou Mi Productions)
- *The New Look* (Bloom Production)
- *SUPERSEX* (Banijay Studios France, Groenlandia)
- *Maria* (Fin août Productions, Orange Studio)
- *Nudes* (Amazon Prime)

# **REGARDS CROISES DES PROFESSIONNELS SUR LA COORDINATION D'INTIMITE**

  
Partie 3

## PARTIE 3 – Regards croisés des professionnels sur la coordination d'intimité

La coordination d'intimité selon ...



### UN DEBAT QUI ANIME LE SECTEUR DE L'AUDIOVISUEL ET DU CINEMA

#### POUR OU CONTRE LA COORDINATION D'INTIMITÉ ? UNE PLURALITÉ DE PERCEPTIONS

Le débat autour de la coordination d'intimité s'est récemment intensifié, à la fois par l'implantation progressive de l'activité en France et par la succession d'affaires de VHSS sur un tournage (*Le Retour* de Catherine Corsini, *Mektoub My Love : Intermezzo* d'Abdellatif Kechiche).

Les entretiens ont mis en évidence des avis principalement positifs mais nuancés et parfois divergents sur la présence de ce poste sur un plateau de tournage. Ces perceptions se basent sur la connaissance et l'expérience de ce métier pour une majorité de professionnels interrogés. Cela a permis de mesurer les effets avant/après à propos de la coordination d'intimité.



Une nécessité de s'engager sur ce sujet et de le définir collectivement, avec tous les postes qui peuvent avoir des échanges professionnels avec la coordination d'intimité.

« *De nombreux.se.s professionnel.le.s se mobilisent actuellement pour promouvoir le poste de coordinateur.rice d'intimité (...) Nous nous associons à cette démarche, elle constitue une mesure supplémentaire pour prévenir toute forme de violence* » - Collectif 50/50, communiqué du 25 avril 2023



Une divergence de points de vue sur la nécessité, le rôle et le périmètre de la coordination d'intimité, notamment dû au caractère artistique de ses missions.

« *Si j'arrive à un moment de l'histoire du cinéma où je suis légalement obligée d'avoir une sorte de police sur mon plateau qui me dise ce que j'ai le droit de faire, je préfère arrêter complètement de filmer des scènes de sexe* » - Mia Hansen-Love, The Telegraph, 8 avril 2023



La coordination d'intimité est un sujet délicat et nécessite de prendre en compte tous les publics accompagnés : travailleurs, mineurs, diversité (de genre, sexuelle, de couleur, etc.).

« *Le cinéma est l'un des seuls métiers où l'on fait travailler des mineurs. Or, les réalisateurs et les metteurs en scène ont un pouvoir non négligeable sur les comédiens. Donc le minimum serait d'exiger la présence d'un professionnel référent pour les scènes impliquant des personnes ayant moins de 18 ans* » - Sophie Lainé Diodovic, Libération



Le débat porte à la fois sur la liberté de création et sur la sécurité au travail.

« *On s'est focalisé sur le rêve, mais on en a oublié l'usine. Pourtant, au même titre que tous les espaces de travail, au cinéma, sur les plateaux, les corps peuvent être abîmés, abusés, piégés (...) Je pense que les scènes de sexe peuvent être encore plus libres et plus belles* » - Rebecca Zlotowski, Libération

## PARTIE 3 – Regards croisés des professionnels sur la coordination d'intimité

### La coordination d'intimité selon : les acteur.rices

Propos issus des entretiens et enquête réalisés auprès des professionnels interrogés



#### PERIMETRE DE LA COLLABORATION

L'acteur.rice peut demander ou se voir proposer l'intervention d'une coordinatrice d'intimité pour l'accompagner sur le cadrage de son consentement, de son image et la chorégraphie sur des scènes d'intimité avec et devant ses collaborateurs.

**Les acteur.trices** ont des besoins partagés en coordination d'intimité, besoins différents selon les profils :

- ▶ Avoir le choix de travailler avec la coordination d'intimité sur de nouveaux projets (acteur.rices avec de l'expérience) ;
- ▶ Connaître ses droits en tant que salarié, mettre en place des pratiques saines (jeunes acteur.rices) ;
- ▶ Désacraliser la scène d'intimité ;
- ▶ Se sentir en sécurité sur le lieu de travail.

#### AVANT L'INTERVENTION D'UNE C.I.

Les actrices sont globalement réceptives au poste, généralement celles qui sont le plus informées sur son existence. Elles peuvent réagir différemment en fonction de l'expérience, « **parce qu'il existe une fracture générationnelle** » :

- Pour les personnes avec de l'expérience : elles ont « **plus de pouvoir aujourd'hui, plus de liberté de parole et de confiance avec qui elles travaillent et peuvent se sentir plus à l'aise** » mais apprécient avoir le choix ponctuellement.
- Pour les jeunes : la peur de « **briser la confiance du réalisateur** ».

Les acteurs « **peuvent être frileux, moins enclins à demander de l'aide sur des scènes compliquées** » et se révèlent souvent « **comme ceux appréciant le plus le changement, parfois dans la peur d'un MeToo** » du fait de pouvoir se retrouver dans des postures et positions ambiguës dans le cadre du travail.

#### APRES L'INTERVENTION

- ▶ « **Ce n'est pas que l'on ne veut pas faire de scènes de sexe, c'est que l'on veut mieux les faire** » : cela n'entrave pas la liberté artistique ni le travail, cela encadre sa mise en œuvre sur un plateau et répond à « **un danger sécuritaire, sanitaire** ».
- ▶ « **Sur le plateau, avoir le choix change tout : on contractualise ce que je veux et ne veux pas faire, on instaure une confiance** » : demander le consentement à chaque étape est une première preuve de sécurité et de facilitation de la collaboration entre les différentes parties prenantes.
- ▶ « **On a l'impression de moins se sentir sous le désir du réalisateur, qu'il y a une vraie relation de travail entre nous** »

## PARTIE 3 – Regards croisés des professionnels sur la coordination d'intimité

### La coordination d'intimité selon les acteur.rice.s à l'international



« Merci d'exister dans notre milieu, de faire en sorte que nous soyons en sécurité, de poser des limites physiques, émotionnelles et professionnelles afin que nous puissions créer des œuvres parlant d'exploitation, d'irrespect, d'abus de pouvoir sans être nous-mêmes exploitées ou abusées ». **Michaela Coel**, *I May Destroy You* (BBC), aux BAFTA, le 5 juillet 2021 : à propos d'Ita O'Brien

« Cela a permis de me rassurer que Lenny (Abrahamson, la réalisatrice) ne serait pas didactique ou ne me forcerait pas à faire quoi que ce soit. »

**Paul Mescal** à propos d'Ita O'Brien sur le tournage de *Normal People* (2020), *Los Angeles Times* (mai 2020)



« Cela ne devrait être que technique. C'est comme une cascade. Notre travail en tant qu'acteurs est de faire que cela n'ait pas l'air technique. » **Jameela Jamil**, *The Good Place* (NBC), Twitter, 8 août 2022



« C'est un environnement incroyablement sain (...) et la coordinatrice d'intimité ajoute un autre niveau : je me sens bien, je me sens en sécurité et tout cela est pour mon personnage. »

**Sydney Sweeney**, *Euphoria* (HBO), à *Elle* en 2022



« A l'époque, j'étais super jeune et j'ai été projeté dans un monde où tout le monde voulait parler de mon corps, ça m'a vraiment dérangé (...) La coordinatrice d'intimité est du genre à demander sans arrêt : vous êtes à l'aise ? A tel point qu'au bout d'un moment, oui, vous vous sentez bien? »

**Jacob Elordi**, *Euphoria* (HBO) à *GQ Australia* en 2022



« Non, vous ne pouvez pas « laisser couler ». Il y a une caméra et une équipe. Vous n'êtes pas dans votre chambre d'hôtel, vous entourez d'une bande de mâles, principalement. Ce n'est pas une situation confortable, point final. »

**Emma Thompson**, à propos de la coordination d'intimité sur le film « *Good Luck To You, Leo Grande* », à la radio australienne en 2022

## PARTIE 3 – Regards croisés des professionnels sur la coordination d'intimité

### La coordination d'intimité selon : les réalisateur.rices

Propos issus des entretiens et enquête réalisés auprès des professionnels interrogés



Les réalisateur.trice.s ont des besoins qui se situent sur plusieurs niveaux :

- ▮ Avoir un premier niveau d'acculturation au métier, pour débloquer les réticences sur l'artistique ;
- ▮ Comprendre le gain, l'intérêt d'intégrer des compétences de coordination d'intimité au projet ;
- ▮ Moduler l'accompagnement en fonction des besoins réels, sans créer de l'activité là où elle n'est pas nécessaire.

#### PERIMETRE DE LA COLLABORATION

La coordinatrice d'intimité assiste l'équipe de réalisation (réalisateur, assistant réalisateur, chef opérateur, etc.) et les équipes techniques lors du tournage d'une scène. Elle s'entretient au préalable avec le réalisateur pour définir ses besoins artistiques et s'assure sur le plateau que les protocoles sont appliqués et que le consentement de l'acteur.rice est toujours d'actualité. Elle peut chorégraphier la scène en collaboration avec le réalisateur si ce dernier le souhaite/l'accepte.

#### AVANT L'INTERVENTION D'UNE C.I.

- ▮ La crainte que la coordination d'intimité soit « **un intermédiaire supplémentaire, un avocat** », quelqu'un de « **trop procédural qui briderait l'artiste et l'artistique** ».
- ▮ La peur « **d'une police des mœurs et de la censure** » sur le plateau de tournage, entravant une organisation complexe.
- ▮ La « **certitude que l'on sait faire, qu'il n'y en a pas besoin** », d'avoir les compétences nécessaires pour gérer les scènes d'intimité
- ▮ « **Cela bride l'artiste et l'artistique** » : la coordination d'intimité est perçue uniquement dans sa dimension sécuritaire, il y a une méconnaissance des compétences artistiques et de l'expérience professionnelle que cela peut demander.

#### APRES L'INTERVENTION D'UNE C.I.

- ▮ « **Personne ne devrait être en droit de refuser la coordination d'intimité, surtout aujourd'hui** » : la profession serait moins réfractaire soit par crainte de voir des VHSS se passer sur son plateau de tournage, soit parce que peu à peu dans une culture du changement.
- ▮ « **Tout dépend de la relation entre le réalisateur.trice et ses acteurs** » : une complicité totale entre les parties prenantes pourrait faire que l'on n'a pas besoin d'une coordination d'intimité, qui « **freinerait alors la dynamique de confiance que l'on a pu créer avec eux** ».
- ▮ « **Il faut que cela soit une décision commune** » : le producteur.trice doit faire appel à la réalisation et aux acteur.rices en préparation du projet pour engager une coordination d'intimité, tout comme cela se fait pour les cascades.

## PARTIE 3 – Regards croisés des professionnels sur la coordination d'intimité

### La coordination d'intimité selon : les producteur.rices

Propos issus des entretiens et enquête réalisés auprès des professionnels interrogés



#### PERIMETRE DE LA COLLABORATION

La production est en charge de recruter, d'organiser et de suivre le travail de la coordination d'intimité. Si ces interactions sont moindres sur le plateau de tournage, il est décisionnaire du besoin, notamment en lien avec ses obligations réglementaires concernant les VHSS.

#### AVANT L'INTERVENTION D'UNE C.I.

Les VHSS sont « *tellement un sujet dans le secteur que parfois, on se censure pour ne pas avoir de problème* » mais « *le métier a du sens dans cette période* » : les producteur.trices seraient ainsi positifs au métier mais cela leur demande d'anticiper en tant qu'employeur des questions pouvant freiner le besoin :

- ▶ « *On ne sait pas à quel niveau cela va intervenir, qui peut le faire* » : il y aurait un manque de clarté sur les missions et le rôle de la coordination d'intimité.
- ▶ « *Il faudrait que cela soit une décision évidente bien qu'elle ne le soit pas encore* » : employeur et décisionnaire, il/elle a des engagements à tenir vis-à-vis de ce sujet.
- ▶ « *On se demande comment les comédiens vont réagir, le réalisateur aussi* » : la nature artistique du métier est évidente pour les producteur.trices mais la pédagogie à avoir est complexe avec les collaborateurs.

#### APRES L'INTERVENTION D'UNE C.I.

- ▶ « *Il y a tout de même moins de besoins qu'aux Etats-Unis* » : les producteur.trices estiment qu'il ne faut pas systématiser la pratique, parce que les projets ne sont pas aussi dimensionnés qu'aux Etats-Unis, au risque de « *créer un appel d'air qu'on ne pourra pas suivre* ».
- ▶ « *Il y a plus de besoin en télévision qu'au cinéma* » : l'industrie permet plus de choses, de sécuriser le métier alors que son intégration au cinéma se fera de manière plus progressive.
- ▶ « *Il faut le faire pour la qualité du projet* » : avec (et sans) intervention de la C.I., il faut que tout soit pensé pour le film, dans son intérêt.
- ▶ Sans contraindre son application, le producteur.trice doit rester décisionnaire parce que « *c'est légal, le réalisateur n'a pas le choix* ». Il faudrait un cadre contractuel clair.
- ▶ « *Mais il y a toujours une question de coût, c'est une démultiplication des postes à nourrir, à loger en province* » : l'impact budgétaire d'un poste supplémentaire serait toujours le principal frein.

**Les producteur.rices** sont globalement réceptifs à l'intégration de la coordination d'intimité, à condition de :

- ▶ Ne pas « créer du besoin inutile », en imposant systématiquement la coordination d'intimité sur un projet.
- ▶ D'accompagnement sur les mesures à mettre en œuvre, de guides clairs ;
- ▶ D'aides supplémentaires, notamment à destination des productions à faible budget.

## PARTIE 3 – Regards croisés des professionnels sur la coordination d'intimité

### La coordination d'intimité selon : les équipes techniques

Propos issus des entretiens et enquête réalisés auprès des professionnels interrogés

#### PERIMETRE DE LA COLLABORATION

Directeur.trice de la photographie, assistant.e opérateur, caméraman, ingénieur.e du son, habilleur.euses, costumier.ères, autant de professions pouvant être en interaction et en collaboration sur la manière de tourner une scène d'intimité (utilisation des modesty garments par la HMC, assistanat à la mise en scène ou à la lumière, cadrage de la caméra, etc.).



#### AVANT L'INTERVENTION D'UNE C.I.

- ▶ Une **problématique connue mais une culture du silence** : « *On est souvent témoin de personnes qui ne savent pas gérer, c'est l'éléphant en plein milieu de la pièce* », « *Ne pas choisir entre intervenir et compromettre sa carrière* » et une **peur de parler en tant que témoin** dans les équipes : « *perdre son réseau professionnel, parce qu'on est dans la précarité financière mais aussi du travail* ».
- ▶ Une **méconnaissance du rôle et des limites de l'intervention du C.I.** sur le plateau « *On ne connaît pas les limites de son intervention, à quel endroit on se situe quand elle est là* » et qui entraîne un « **problème de territoire** » avec les équipes techniques.
- ▶ « *Certaines problématiques ne sont pas résolues, comme le combo* » : de **mauvaises pratiques ont encore cours** malgré les procédures mises en place, notamment celle du combo lors d'un closed-set, où des personnes non essentielles à la scène peuvent y assister quand même, à l'encontre du consentement de l'acteur.rice.



#### APRES L'INTERVENTION D'UNE C.I.

- ▶ Un **rôle et des missions clarifiées sur le plateau**, une compréhension de l'intérêt, de l'apport du métier : « *On est averti, il y a une personne vers qui se tourner pour ce type de scènes, comme pour les cascades, avoir les mêmes garde-fous* »
- ▶ Un **besoin de formation des décideurs et d'information à tous sur le métier** : « *Il faut être vraiment informé et formé si on veut avoir un Code du travail correctement respecté sur un plateau sécurisé* »
- ▶ La **nécessité de collaborer avec quelqu'un qui connaît le plateau**, ses problématiques (« *Apprendre le langage d'un plateau est primordial* »), avec une expérience professionnelle antérieure avec des équipes techniques, qui sait gérer les aléas.
- ▶ Une **prise de conscience qu'il s'agit aussi de conditions de travail pour tous** : « *Ne pas en avoir aujourd'hui peut coûter cher* » : démotivation de la personne mise en difficulté, frustration et colère reportée notamment sur les équipes, etc. La coordination d'intimité permet d'avoir un **environnement sain** et moins de problèmes lors du tournage, que les équipes techniques gèrent en conséquence.



#### Focus sur les technicien.nes HMC.

- **Directement concernés, présents sur les tournages de scènes d'intimité** pour les raccords, peuvent avoir **parfois certaines « fonctions » de C.I.** : « *en tant qu'habilleuse, tu établis un contact privilégié avec le comédien (...) tu peux dépasser ton rôle, trouver des solutions pour éviter les contacts physiques* ».
- Un **travail non valorisé** pour ces personnes et pour ce que **cela apporte aux comédiens** : « *les équipes de mise en scène doivent comprendre qu'il y a un corps à gérer à chaque étape (habillage, pose de micros). Or sur un plateau, le travail du corps est encore déconsidéré par certains, assujetti à une hiérarchie* ».

## PARTIE 3 – Regards croisés des professionnels sur la coordination d'intimité

La coordination d'intimité selon le secteur (experts, représentants, etc.)

*Propos issus des entretiens et enquête réalisés auprès des professionnels interrogés*

### PERIMETRE DE LA COLLABORATION

En amont du tournage ou hors du plateau et de l'intervention, l'ensemble des professionnels\* du secteur interrogé exprime des attentes sur le poste de coordination d'intimité, s'inscrivant dans un contexte social et professionnel particulier.

(\*Agents, directrice de casting, chargé.e de la prévention des risques professionnels, etc.)



#### LES ATTENTES DES PROFESSIONNELS DU SECTEUR

- » « *Briser l'omerta* », « *Sortir de la culture du réalisateur monarque* » : le changement de culture autour du harcèlement sexuel, de la représentation des corps et de la sexualité et des rapports de pouvoir est nécessaire pour toutes les personnes interrogées.
- » « *Protéger ceux qui en ont besoin, les rôles secondaires, tertiaires, les figurants mais aussi les techniciens et techniciennes* » : la précarité de l'emploi et le statut hiérarchique constituent un frein majeur pour le témoignage de VHSS sur le lieu de travail. Le référent VHSS est concerné, dans la mesure où c'est un rôle supplémentaire et « mal outillé » sur place.
- » « *On apprend sur le métier en faisant* » : les professionnels du secteur attendent les effets concrets, les signaux forts et les mesures adaptées pour comprendre le métier, comment il peut s'intégrer ou non à une organisation du travail. S'ils n'interviennent pas en premier lieu, ils ont la volonté d'être des relais.



#### LES BESOINS DES PROFESSIONNELS DU SECTEUR

- » Mieux communiquer sur les risques et les possibilités : « *il est nécessaire de dire pourquoi c'est risqué de ne pas avoir de coordination d'intimité, à quoi cela sert* » de la part des acteurs du secteur et des décideurs, notamment aux équipes. Il faut « *instaurer une communication entre tous, avant, pendant et après l'intervention* ».
- » Prendre en compte le rôle des parties prenantes : du producteur (« *le producteur finance, façonne le film, il doit prendre la coordination d'intimité en compte quand le projet demande* »), à l'agent (« il transmet la demande, cela permet de se poser moins de questions pour la sécurité de son acteur.rice ») au réalisateur et équipes techniques (« *c'est un allié, pas un opposant du réalisateur, un poste artistique et de sécurité nécessaire* »).
- » Préciser les missions et responsabilités de chacun : « *la coordination d'intimité n'est pas le référent VHSS, elle n'intervient que ponctuellement* », « *ce sont des techniciens conseils qui sont en intermédiation avec les équipes* ».
- » Avoir des profils qualifiés, sécurisés, ouverts d'esprit : « *ils doivent avoir un sens de la mise en scène* », « *elle doit avoir une idée de la représentation du corps en fonction des genres, des sexualités, des discriminations* ». Les professionnels interrogés estiment « *qu'il faut créer les conditions pour que cela se passe bien, un réseau pour que cela fonctionne* ».

## PARTIE 3 – Regards croisés des professionnels sur la coordination d'intimité

### Des professionnels en partie réfractaires ou prudents sur la coordination d'intimité sur un plateau



La question du consentement sur un plateau de tournage et de la présence de la coordination d'intimité sur celui-ci **divise le secteur**, et ce de manière publique. Les entretiens, à défaut de pouvoir interroger de manière représentatives les personnes « **réfractaires** » ou plus nuancées, ont permis d'avoir des **premiers retours**, soutenus par des prises de position dans les médias.

#### Une méconnaissance du métier et de son existence

- ▶ Un métier peu visible dans le secteur, ce qui ne permet pas « **de le légitimer, de montrer qu'il sert et de quelle manière** ».
- ▶ Un bouche-à-oreille existant surtout « **dans les mêmes cercles de convaincus** ».
- ▶ Une méconnaissance des limites acceptables, du droit du travail et des obligations ne favorisant pas l'intégration de la C.I. (par exemple « **les jeunes ne savent pas ce qu'est la norme sur un plateau** »).

#### « La police du téton »\* : une vision erronée des missions de la coordination d'intimité

- ▶ Activité/métier présenté comme une autorité de censure, point de vue partagé par certains réalisateur.rices : « **il y a une peur de la censure, de ne plus pouvoir utiliser le sexe à l'écran** », que ce soit « **la police des mœurs sur le plateau de tournage** », allant même jusqu'à s'auto-censurer « **pour ne pas avoir de problème** ».
- ▶ Les professionnels insistent cependant sur une « **vision complètement erronée du métier** », « **par méconnaissance totale que la coordinatrice aurait aider le réalisateur à savoir jusqu'où l'actrice est prête à aller** », qu'elle était présente « **pour l'aider à travailler avec le corps de l'actrice dans le cadre d'une production artistique** ».

\* Propos tiré de *The Idol, Episode 1, Sam Levinson (HBO)*

#### Une question de « territorialité »

- ▶ Peur « **que l'on bride leur liberté artistique** », parce que la vision et la direction artistique est le métier du réalisateur.
- ▶ « **C'est mon territoire, ce n'est pas le tien** » : la présence d'une coordination d'intimité viendrait bousculer l'équilibre du plateau de tournage et des missions de chacun, même pour certains techniciens (chef opérateur, assistant réalisateur, etc). « **C'est une fausse idée** » selon une productrice, « **on ne se pose pas la question pour des cascades en moto** » rajoute une directrice de casting.

#### La peur d'un « mauvais accompagnement »

- ▶ Que ce soit à cause de « **profils mal formés, mal recrutés** » ou d'une mauvaise communication en amont du projet, certains (acteur.rice, réalisateur.rice, producteur.rice) craignent un accompagnement qui ne serait pas approprié et pourrait « **casser la confiance créée entre nous** ».

#### Un coût financier compliqué à intégrer

- ▶ Les productions audiovisuelles à petit ou moyen budget ne sont pas nécessairement réfractaires à l'intégration de coordination d'intimité mais « **ne peuvent pas se permettre un coût de production supplémentaire** ».

## PARTIE 3 – Regards croisés des professionnels sur la coordination d'intimité

Une définition française de la coordination d'intimité à construire



### Est-ce une activité ...

**Définition d'une activité \*** : C'est un ensemble cohérent de tâches ou séquences de travail finalisées, identifiées, organisé selon un processus logique, observable en tant que tel. L'activité concourt à la réalisation des finalités d'un poste de travail et/ou d'un emploi / métier.

### Est-ce un métier ...

**Définition d'un emploi / métier \*** : L'emploi correspond à un ensemble de postes de travail très proches les uns des autres, du fait de finalités et d'activités communes, mettant en œuvre des compétences proches ou similaires. Le métier correspond à un ensemble d'emplois-types (emplois-repères) liés entre eux par une même technicité, présentant un noyau dur d'activités communes et requérant des compétences proches ou similaires.

On peut aussi parler de « **métier** » \* dès lors qu'un travail de structuration émerge (définition de prérequis, formation pour accéder au métier, reconnaissance par ses pairs/secteur, organisation autour d'une communauté, un syndicat, une branche professionnelle, etc.)

**Un métier est, de fait, composé de plusieurs activités professionnelles, visant une même finalité.**

### D'après les professionnels interrogés :

Une minorité de personnes interrogées considèrent que :

- La coordination d'intimité peut « être une autre corde à l'arc du référent VHSS ».
- Certains professionnels identifient d'autres métiers pouvant ajouter cette activité à leurs missions (HMC, coordinateur de cascades, coach d'acteurs)

Pour une **majorité des professionnels interrogés, la coordination d'intimité représente un métier à part entière, pour plusieurs raisons :**

- La coordination d'intimité regroupe plusieurs types d'actions, **plusieurs activités**, à différents moments du projet, en interaction avec différentes parties prenantes.
- La coordination d'intimité revêt un **caractère pluridisciplinaire** et couvre un large périmètre d'intervention. Elle requiert des **connaissances et compétences variées**, sur des disciplines et thématiques différentes (compétences techniques, connaissances de base en psychologie, connaissances juridiques, sens de la diplomatie, etc).
- La coordination d'intimité, pour être réalisée de manière professionnelle et sécurisée, nécessite des **pré-requis**, voire d'avoir suivi une **formation** spécifique.
- La plupart des professionnels interrogés identifient la coordination d'intimité comme un **métier à part entière** et mettent également en lumière **l'enjeu de reconnaissance par ses pairs**, par le secteur, par le biais d'un métier clairement **défini et formalisé**.
- Enfin, ils soulignent qu'il **ne faut pas confondre référent VHSS et coordinateur d'intimité**, le second n'étant là que sur les projets qui le demandent.

**La grande majorité des professionnels interrogés tend à dire que la coordination d'intimité représente un métier à part entière.**



#### L'analyse de Co&Sens : les questions à se poser

De fait, il est nécessaire de se demander : **en quoi est-ce important de savoir si la coordination d'intimité est une activité ou un métier ?** Quels sont les enjeux ?



Enjeux **techniques** : si des parcours de formation ou des certifications professionnelles devaient être élaborés dans le futur, les travaux d'ingénierie nécessaires ne seraient pas tout à fait les mêmes, selon que l'on traite d'une activité ou d'un métier.



Enjeux **politiques** : reconnaissance du métier par les branches professionnelles, par les syndicats, par les institutionnels (ex : intégration éventuelle dans les conventions collectives, éléments de rémunération, etc.)



Enjeux **juridiques** : organisation et encadrement du métier, réglementation éventuelle de l'exercice de ce métier, obligations, etc.



Enjeux de **communication** : la communication sera différente suivant que l'on parle d'une activité ou d'un métier. Communiquer sur un « métier » à part entière, clairement identifié, permet d'avoir plus de poids et d'impacts et faciliter les messages à transmettre.

Au regard de ces différents enjeux et des éléments d'analyse précédemment cités, les branches de l'audiovisuel seront à même de décider de considérer la coordination d'intimité comme une activité ou un métier.



#### L'analyse de Co&Sens : un métier ou une activité ?

● D'un point de vue purement « technique », les deux sont entendables et défendables : la coordination d'intimité peut être vue comme une nouvelle activité tout comme un métier à part entière.

● Néanmoins, au vu du **large périmètre** que revêt la coordination d'intimité (champ d'intervention large, pluridisciplinaire, plusieurs types activités à réaliser à différents moments du projet, etc.), elle nous apparaît davantage comme un « **métier** ».

Cela permet de le rendre visible, d'éviter les confusions et de le **différencier** d'autres fonctions (ex : référent VHSS), d'autres métiers proches (ex : coach d'acteurs, accessoiriste, etc.) et de l'identifier comme le professionnel adapté, **d'asseoir sa crédibilité et légitimité comme intervenant**.

Au vu du **volume des missions** et activités assurés par le coordinateur d'intimité et de **l'organisation du travail particulier à un plateau** de tournage, il paraît compliqué de pouvoir exercer ce poste et un autre dans un même projet audiovisuel, étant construit autour de **plusieurs activités professionnelles**.

● **A noter :**

- Le fait que peu de personnes (à ce jour) exerce ce métier n'est pas un obstacle en soi : **il s'agira d'un métier dit « de niche »**
- Le fait que ce métier n'occupe pas la personne à plein temps n'est pas un problème non plus : **on peut exercer un « métier » sur une partie de son temps**. Dans la loi, la définition d'un « métier » n'est pas conditionnée au fait qu'on puisse l'exercer à temps plein.

● **Points de vigilance** à prendre en compte :

- Le volume d'activité actuel, faible, limite le nombre de personnes exerçant la coordination d'intimité. Seulement un petit nombre de professionnels ont une densité de travail suffisante pour en vivre. Ces aspects peuvent être pris en compte par certaines instances pour lesquelles la reconnaissance de ce « métier » peut être moins évidente.
- **En tout état de cause, nous prenons le parti de parler de « métier » dans la suite des développements, notamment pour fluidifier la lecture du rapport.**

# PERIMETRE, PROFIL ET CONDITIONS D'EXERCICE DE LA COORDINATION D'INTIMITE

---

Partie 4

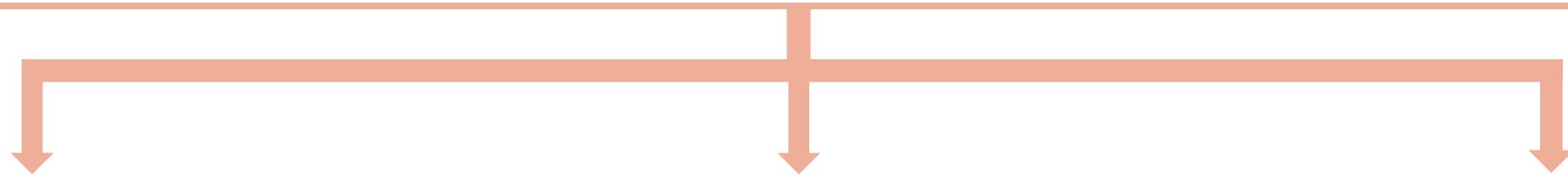
### LA FINALITÉ DU MÉTIER DE « COORDINATEUR.TRICE D'INTIMITÉ » :



Le.la coordinateur.trice d'intimité **coordonne l'ensemble des équipes parties prenantes** lors de la **préparation et du tournage de scènes d'intimité**, entendues notamment comme scènes impliquant de la nudité, des actes sexuels simulés, des violences sexuelles, des baisers ou des caresses des parties intimes\*.

Le.la coordinateur.trice d'intimité assure un **rôle de liaison**. Il.elle a pour mission d'établir et **faire respecter le cadre** dans lequel sont préparées et tournées les scènes d'intimité, en apportant de la transparence, et en parvenant à des **accords** conciliant consentement et besoins de la narration, pour anticiper et éviter la survenue de problème lors du tournage de ces scènes.

### LES ACTIVITÉS DE LA COORDINATION D'INTIMITÉ



**La préparation** consiste à identifier, analyser et organiser les scènes d'intimité figurant dans le scénario, en collaboration étroite avec les comédien.ne.s, réalisateur.trice, producteur.trice et technicien.ne.s concernés, et à l'appui de processus et documents précis cadrant ces scènes, qu'il.elle établit en totalité ou en partie (protocole de tournage, clauses de nudités).

**Pendant le tournage**, le. la coordinateur.trice d'intimité veille à ce que le cadre dans lequel sont tournées les scènes d'intimité soit conforme à ce qui a été préalablement établi (respect du consentement des parties prenantes et des besoins de la narration, installation des décors, utilisation effective des costumes et accessoires prévus à cet effet, etc.) et alerte les responsables en cas de manquement constaté sur le tournage de ces scènes.

**Après le tournage**, l'activité de coordination d'intimité consiste à vérifier la conformité des rushes des scènes d'intimité et à établir en conséquence des rapports à destination de la production. Il.elle peut aussi éventuellement accompagner les comédien.ne.s qui le souhaitent, après le tournage et en post-production.

## PARTIE 4 - Périmètre, profil et conditions d'exercice de la coordination d'intimité

### LES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES

- Effectuer un dépouillement de scénario pour identifier toutes les scènes d'intimité.
- Réaliser une analyse des risques pour chaque scène d'intimité identifiée, en faisant préciser et expliciter ce que recouvre concrètement chaque scène d'intimité. (par exemple, quand dans le scénario est écrit scène de passion, qu'est-ce que cela implique? quelle chorégraphie?)
- Réaliser un travail de médiation pour parvenir à des accords conciliant consentement et besoins de la narration, grâce à des échanges individuels et collectifs avec le.la comédien.ne concerné.e puis avec le.la réalisateur.trice et éventuellement le.la producteur.trice.
- Effectuer des séances de répétition des chorégraphies des scènes d'intimité, en présence du.de réalisateur.trice, des comédien.ne.s et éventuellement du.de la chef.fe opérateur, pour clarifier les rôles de chacun et évacuer les incertitudes éventuelles liées à la mise en image et aux chorégraphies.
- Organiser un temps d'échange et de travail avec les technicien.ne.s concerné.e.s par le projet (les responsables effets spéciaux, accessoiristes, technicien.ne.s HMC, ingénieur.e.s son, assistant.e.s réalisateur.rice, etc.), pour vérifier la faisabilité des chorégraphies telles que définies (acteur.trice.s supposé.e.s se déshabiller rapidement alors qu'ils.elles portent des costumes d'époque peu maniables, par exemple)
- Identifier les besoins liés au tournage des scènes d'intimité (utilisation de modesty garments /vêtements de pudeurs, etc.) et mettre en œuvre les chorégraphies.
- Repérer les limites de chacun, les signaux faibles, les situations de malaise et/ou les faits susceptibles de contrevenir au consentement des artistes et/ou technicien.nes tout au long du projet, pour faciliter le tournage tout en assurant la protection des parties prenantes (santé physique et mentale).
- Rédiger le protocole de tournage (dûment annexé à la feuille de service quotidienne) déterminant notamment la liste des personnes dont la présence est requise sur le plateau lors du tournage de scènes d'intimité.
- Participer à la rédaction des clauses de nudité, déterminant le niveau de nudité et la nature des actes intimes demandés pour les scènes d'intimité.

### LES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES (suite)

- Participer aux tournages des scènes d'intimité pour s'assurer du respect du protocole de tournage et des clauses de nudité (respect du consentement, installation des éléments de décors, costumes et accessoires conformes aux attendus, etc.). Le cas échéant, alerter les responsables techniques (ex : 1<sup>er</sup> assistant) et juridiques (directeur de production) en cas de manquement constaté au protocole de tournage et/ou aux clauses de nudité.
- Analyser le cas échéant les rushes des scènes d'intimité pour vérifier leur conformité par rapport aux attendus établis en amont du tournage.
- Etablir des rapports à destination de la production pour rendre compte du déroulement et de la conformité des scènes d'intimité par rapport aux attendus établis en amont du tournage
- En cas de sollicitation, accompagner des comédien.ne.s après le tournage, en post-production et en période de promotion du film.

### LES COMPÉTENCES TRANSVERSES

- Animer et coordonner les interactions sur un projet, notamment en veillant à la qualité de vie au travail
- Créer et entretenir des relations avec un réseau de professionnel·le·s

## PARTIE 4 - Périmètre, profil et conditions d'exercice de la coordination d'intimité



### PRÉREQUIS

A ce jour, aucun pré-requis légal ou réglementaire n'existe pour exercer ce métier.

Une connaissance et une expérience avérée sur le fonctionnement d'un plateau de tournage sont néanmoins essentielles.

*Dans le futur, une formation pourrait être requise ou recommandée et/ou un réseau de coordinateur.trices habilités pourrait être établi (cf. préconisations en dernière partie).*



### CONDITIONS D'EXERCICE

Le métier s'exerce en lien avec l'ensemble des équipes hors et sur le plateau de tournage :

- En amont du tournage : préparation avec les acteurs, le réalisateur, les équipes techniques, le.la producteur.trice
- Durant le tournage : il.elle est présent.e sur le plateau de tournage et s'assure du respect des protocoles et accords établis.

Cela nécessite donc des déplacements réguliers sur les lieux de tournage et des horaires décalés de travail (travail de nuit, le week-end).

Majoritairement salariés en CDDU le temps de la durée de production du projet



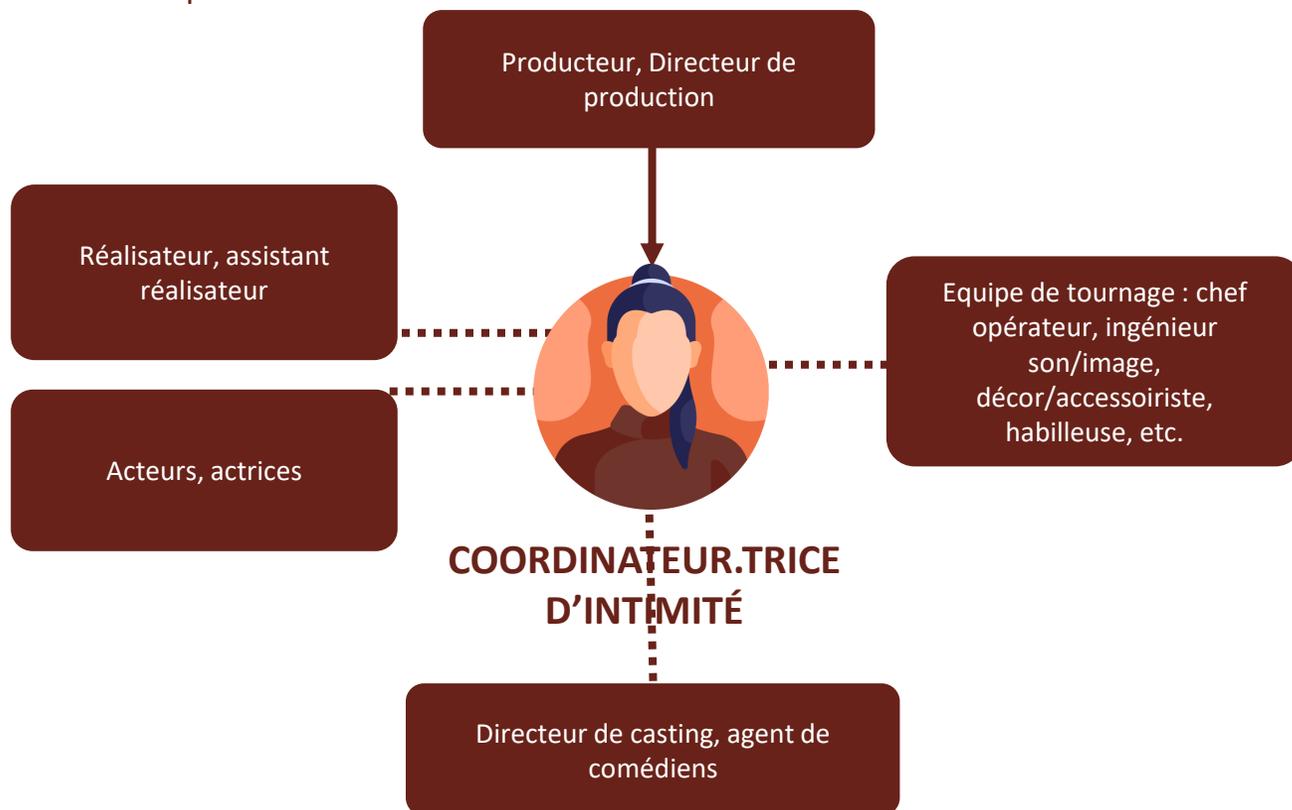
### DOMAINES D'ACTIVITÉS

- Secteurs d'activité : Télédiffusion, production cinéma, production audiovisuelle
- Types de production audiovisuelle : essentiellement fiction et programmes de flux

## PARTIE 4 - Périmètre, profil et conditions d'exercice de la coordination d'intimité

### Niveau de responsabilité :

Le/la coordinateur.trice a pour mission d'anticiper et éviter la survenue de problème lors du tournage des scènes d'intimité. Il/elle a un impératif de moyens, mais ne saurait avoir un impératif de résultat. En cas d'irrégularité et en fonction du degré de gravité, il/elle a essentiellement un rôle d'alerte auprès des responsables (ex : 1er assistant.e réal, réalisateur.trice, directeur.trice de production, producteur.trice). La décision d'arrêter le tournage revient au producteur\*.



► **Relations fonctionnelles** avec l'ensemble des équipes de tournage et de production : acteur.trice.s, réalisateur.trice, équipe technique (ex : accessoiriste, habilleur.se, chef.fe opérateur, etc.), équipe de production, agents de comédiens, etc.

► **Relations hiérarchiques** : directeur de production, producteur.

En tant qu'employeur, le producteur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, Cf. [articles L 4121-1 à 5 du code du travail](#). Ces dispositions comprennent : des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

# BESOINS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI ET EN FORMATION SUR LE MÉTIER DE COORDINATEUR.RICE D'INTIMITÉ

## PARTIE 5 – Besoins du marché de l’emploi et en formation sur le métier de coordinateur.rice d’intimité

### Profils recherchés



Le **profil de coordinateur.trice d'intimité recherché par les employeurs varie peu** sur l'expérience professionnelle, les softs skills et les compétences demandées. Si **son périmètre d'intervention est variable** en fonction des besoins, il est toujours demandé à la personne d'avoir une formation et une expérience préalables.



#### EXPÉRIENCES PRÉALABLES

- Une expérience significative sur un plateau de tournage, dans le domaine artistique (acteur.trice, réalisateur.trice, ou technique : chef opérateur, assistant-opérateur, HMC, régie, etc.)
- Une première expérience en tant que coordinatrice d'intimité est fortement recherchée.
- Savoir parler anglais serait un plus non négligeable, notamment parce que des productions étrangères peuvent faire appel au métier.



#### FORMATION

Aucune formation n'est spécifiquement exigée en entrée de poste à ce jour  
Les employeurs attendent à minima une formation sur les thématiques suivantes : psychologie, gestion des acteurs et/ou de la mise en scène, gestion des cascades, prévention des risques professionnels.  
D'autres profils plus « juridiques » peuvent également postuler : formation en droit (généraliste, social, pénal).  
Idéalement, la personne aura été formée à l'étranger au métier de coordinateur.rice d'intimité.



#### INTÉRÊTS

- Une sensibilité et une sensibilisation aux questions d'inclusion, de diversité, de genre, de couleur de peau ;
- Un intérêt pour la représentation des sexualités à l'écran et des problématiques inhérentes ;
- Une solide connaissance du secteur de l'audiovisuel, d'un plateau de tournage et de ses interactions



#### SOFT SKILLS

Si les prérequis en matière d'expérience ou de formation sont divers, les compétences interpersonnelles attendues sont globalement les mêmes pour tous les employeurs :

- Sensibilité
- Pédagogie
- Neutralité
- Bienveillance
- Collectif
- Être à l'écoute

## PARTIE 5 – Besoins du marché de l’emploi et en formation sur le métier de coordinateur.rice d’intimité

### Estimation quantitative des besoins en recrutement

Environ

80

59

Le nombre de coordinateur.rice.s d’intimité en exercice aux États-Unis actuellement (selon Claire Warden, coordinatrice d’intimité).

Le nombre de coordinateur.trices d’intimité formé.e.s et habilité.e.s en date d’août 2023 par la SAG-AFTRA : [liste exhaustive](#).

La SAG-AFTRA habilite notamment d’autres coordinatrices d’intimité dans le monde : Canada (9), Royaume-Uni (7), Suède (2), Australie (2), Espagne (2), Finlande (1), Israël (1)

4

Le nombre de coordinatrices d’intimité identifiées par les professionnels et pendant l’étude :

- Monia Aït El Hadj
- Paloma Garcia Martens
- Laure Roussel
- Claire Chauchat



Le **besoin à moyen et long terme est difficilement quantifiable**, dû au fait que la coordination d’intimité sur un projet relève majoritairement de la **volonté des sociétés de productions**. On peut cependant estimer que les besoins vont augmenter grâce à différents facteurs :

- Netflix et les autres plateformes vont investir dans la production en France, notamment contraints par le décret sur les SMAD sur le financement de productions françaises à hauteur de 20% de leur CA depuis l’an dernier.
- Le bouche-à-oreille commence à fonctionner, avec des C.I. qui doivent refuser des demandes de sociétés de production.
- Une production au ralenti en 2024 sur la région parisienne (notamment dû aux J.O.) ou délocalisée, qui peut être aussi une période de préparation et de réceptivité à ce nouveau métier.

Environ

10

C’est le **besoin estimé** par les professionnels interrogés (producteurs, coordinatrices d’intimité, etc.) **pour répondre à la demande immédiate et à venir** des projets de production audiovisuelle en France.

*(Estimation exprimée par les professionnels interrogés dans le cadre de la présente étude).*

## PARTIE 5 – Besoins du marché de l’emploi et en formation sur le métier de coordinateur.rice d’intimité

### Pratiques et capacités de recrutement de coordination d’intimité

La coordination d’intimité est encore un **métier dit « de niche »**, à savoir un métier aux **besoins en recrutement faibles, mais constants**, principalement dû au **caractère exceptionnel, occasionnel et précis** de ses missions et de son expertise. Les pratiques de recrutement reflètent alors cette **rareté**.

#### **Un recrutement principalement sur le « bouche-à-oreille »**

Du fait du caractère ponctuel de sa mission sur un film et des pratiques existantes, la coordinatrice d’intimité est principalement **recrutée par le biais du réseau**.

#### **Le retour d’expérience comme principal levier de recrutement**

L’**échange entre pairs** sur une expérience de projet intégrant la coordination d’intimité permet de lever un certain nombre de freins et/ou de rendre visibles le métier et ses missions, favorisant de nouveaux recrutements.

#### **Le rôle incitatif des pairs et des décideurs**

Le recrutement des coordinateur.rices d’intimité provient enfin d’une **acculturation progressive** du secteur à la pratique. Les décideurs peuvent recruter des coordinateur.rices d’intimité par la volonté de **créer un environnement de travail plus sain** et surtout par **le conseil de leurs pairs** l’ayant expérimenté.

Des besoins différents en fonction des capacités de production, des moyens alloués et des contextes de création :

#### **Productions à « faible ou moyen budget »**

Ce sont les productions, majoritairement films unitaires, en ayant les besoins les plus évidents et importants, notamment par une prépondérance du cinéma d’auteur et des thématiques autour de la sexualité.

- Peu de flexibilité financière pour accueillir un poste supplémentaire ;
- Multiplication des coûts pour des tournages dits « en province », ne serait-ce que pour une journée ;
- Production souvent favorable à la présence d’une coordinatrice d’intimité, mais n’ayant pas la latitude financière pour se le permettre.

#### **Productions à « gros budget »**

Tout type de production ayant un budget Ce sont également les productions susceptibles de moins utiliser de la nudité ou de la sexualité, du fait de la cible et de la rentabilité du projet, plus « grand public ».

- Des capacités budgétaires plus importantes ;
- Des productions qui se divisent sur la question : une non-nécessité totale (refus du poste ou sujet qui ne le demande pas) ou une intégration déjà forte de la pratique (Netflix) ;

Les besoins, peu importe le budget, seraient surtout corrélés à la sensibilisation des décideurs (diffuseurs, producteurs) et des équipes (réalisateurs) aux missions portées par la coordination d’intimité et à une « dédramatisation du sujet et du poste ». Cela inciterait alors à y consacrer le budget nécessaire.

## PARTIE 5 – Besoins du marché de l’emploi et en formation sur le métier de coordinatrice d’intimité

### Besoins exprimés par les coordinatrices d’intimité

Les coordinatrices d’intimité interrogées ont exprimé **des enjeux et besoins nécessaires à un développement de l’activité** dans le secteur de l’audiovisuel et du cinéma français. Du fait des missions et des pratiques du secteur, la coordination d’intimité restera un poste recourant majoritairement au contrat à durée déterminée d’usage (CDDU).

#### Besoins en communication, visibilité

- ▶ « **On a peur de ce qu’on ne connaît pas** » : les réticences de la part de certains professionnels et certains postes en particulier viendraient principalement d’un manque de communication.
- ▶ « **Il faut apporter de la transparence et de l’information sur le métier** » : c’est la condition sine qua none pour les C.I., la banalisation du métier entraînant à la fois de la demande et des profils souhaitant devenir C.I.
- ▶ « **Déconstruire les biais installés** » : les C.I. doivent faire preuve de pédagogie sur un plateau et cela demande d’être cadré en termes d’expérience professionnelle et de formation.
- ▶ « **Ce n’est pas un tampon ni un label** » : le rôle et les missions des C.I. doivent être clairs pour l’ensemble du secteur, afin de ne pas les confondre avec de la censure ou un outil de « pinkwashing »



Le besoin des coordinatrices d’intimité se focalise sur la **facilitation**, la **valorisation** et la **pérennisation** d’un **métier encore confidentiel, désinformé et non encadré**.

#### Besoins en encadrement du métier

- ▶ « **On ne peut pas s’autoproclamer coordinatrice d’intimité** » : la question des compétences et de la formation est un sujet, posant notamment la légitimité dans un secteur encore frileux ou néophyte et la nécessité de professionnaliser un métier et le qualifier.
- ▶ « **Il faudrait avoir un mentor, des retours d’expériences, un suivi régulier** » : le tutorat et la communauté des pairs sont nécessaires pour échanger sur les pratiques et progresser.
- ▶ « **Comprendre que le consentement pour une scène n’est pas irrévocable est nécessaire** » : les C.I. manquent de guidelines, de protocoles partagés par tous et définissant la notion de consentement pour le tournage d’une scène d’intimité.
- ▶ « **Cela a un coût financier pour la production et ça freine** » : les C.I. sont des postes qui ne sont pas prévus dans le budget initial d’un projet, ce qui ne favorise pas leur recrutement, encore perçu comme non essentiel lorsqu’un choix financier doit être fait.

## PARTIE 5 – Besoins du marché de l’emploi et en formation sur le métier de coordinateur.rice d’intimité

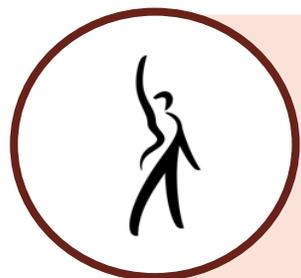
### Pratiques des formations à l’étranger



SAG-AFTRA Accredited Training Program – **IC Training**  
Intimacy for TV & Film – **IDC Professionals**.  
Intimacy for Theatre and Live Performance – **IDC Professionals**



Masters of Fine Arts : Intimacy Practice – **Mountview Academy of Theatre Arts**  
Educator Advocate Program – Theatrical Intimacy Education  
Intimacy coordination introductory workshop – **Screen Skills**  
Intimacy Coordinator Certification Programme for screen industries – **Moving Body Arts**  
Intimacy Coordination : certification – **Intimacy for Stage and Screen**



#### FOCUS SUR LA SAG-AFTRA

Le syndicat habilite un réseau d’organisations professionnelles et d’organismes de formation à faire partie de son réseau et à utiliser les éléments de formation créés sur le métier de coordinateur d’intimité.

Ce réseau est **mondial** et entièrement **anglo-saxon**.

**USA** : CINTIMA / Intimacy Coordinators Education Collective / Intimacy Directors et Coordinators / Intimacy Professionals Association

**Canada** : Intimacy Coordinators Canada / Principal Intimacy Professionals

**UK** : Intimacy on Set / Moving Body Arts

**Australie** : Key Intimate Scenes

#### UN MONOPOLE SUR LA FORMATION

La SAG-AFTRA habilite donc la quasi-totalité des organismes de formation dispensant des formations sur la coordination d’intimité. La volonté est de contrôler la qualité des personnes formées et de créer du réseau professionnel pour les rendre visibles.

#### UNE MONDIALISATION DE LA FORMATION

Le réseau se construit localement, soit en formant des étrangers aux États-Unis ou en délocalisant la formation dans d’autres pays (Royaume-Uni, Canada, Afrique du Sud) et utilisant les C.I. formés en tant que formateur.rices.

#### DE NOUVEAUX ACTEURS SUR LE MARCHÉ DE LA FORMATION

Le Royaume-Uni propose également des formations dans le cadre universitaire et professionnel

- Ita O’Brien et sa formation encadrée par la Mountview Academy of Theatre Arts.
- Screen Skills et son approche modulaire et hybride de la formation audiovisuelle



**Netflix Italie** propose en interne une formation sur la coordination d’intimité depuis fin 2022.



Les coordinateur.rices d’intimité en **Suède, en Espagne et en Finlande** font appel à des coordinateur.trices d’intimité habilité.es par la SAG-AFTRA. Ils ont tous été formés à la **Royal Central School of Speech and Drama** dans le cursus **Actor Training and Coaching**.

**Il n’existe actuellement en France aucune formation ou certification** portant sur le métier ou l’activité de la coordination d’intimité.

Monia Aït El Hadj a été formée par Amanda Blumenthal (Intimacy Professionals Association, États-Unis)



#### « Prévention et détection des risques liés au harcèlement sexuel »

Formation opérée par l’Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) pour le compte du CNC.

- ▶ À destination des employeurs bénéficiaires des aides du CNC, obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022 (et 1<sup>er</sup> juillet 2023 pour les exploitants de salles).
- ▶ **Programme** : savoir définir les violences sexistes et sexuelles, connaître les modes de preuves, connaître les obligations des employeurs. 3h30, partout en France.

#### FOCUS SUR LE PARCOURS DE FORMATION DES COORDINATRICES D’INTIMITÉ

Les coordinatrices d’intimité actuellement identifiées sur le marché de l’emploi ont deux types de parcours de formation sur le métier :

- ▶ La formation à l’étranger, sur un cursus dédié à la coordination d’intimité : 50 %
  - ▶ Sans formation, à partir de l’expérience personnelle et professionnelle antérieure (coach, actrice, psychologue), avec une formation par la pratique du terrain : 50 %
- Les formations universitaires sont de natures diverses : psychologie, arts du spectacle, etc.



#### NE PAS REPARTIR DE ZÉRO

*« Il faut s’inspirer des formations et réseaux existants pour ne pas rester cloisonner et réinstaurer une même culture »*

Une future formation sur la coordination d’intimité doit à la fois prendre en compte l’existant et instaurer une culture du changement.



#### S’APPUYER SUR LES EXPÉRIENCES PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES

*« Mais en France, il faut aussi s’adapter aux compétences existantes, à ce que l’on sait déjà faire »*

L’expérience professionnelle du profil recruté peut lui faciliter la compréhension des situations mais reste insuffisant à l’exercice d’un métier, qui nécessite une formation.



#### INTERNATIONALISER LES COMPÉTENCES

*« Négliger la dimension internationale serait une erreur, vus les projets »*

Les coordinatrices d’intimité sont amenées à travailler avec ou dans d’autres pays. Savoir parler anglais n’est pas un prérequis, mais pourrait le devenir par la force des choses pour travailler (Belgique, Royaume-Uni, Canada).



#### INSTALLER UN RÉSEAU, UNE COMMUNAUTÉ

*« Chaque coordinatrice d’intimité doit avoir un accompagnement, un suivi obligatoire »*

Par leur travail sur un volet psychologique, les C.I. peuvent avoir besoin d’échanger, de confronter les expériences, notamment pour progresser sur les bonnes pratiques. Le mentorat/tutorat est une pratique courante au sein de la SAG-AFTRA.



#### INTÉGRER L’EXPÉRIENCE SUR LE TERRAIN

*« Il est nécessaire d’avoir de la pratique surtout si on connaît peu le milieu »*

La formation théorique ne saurait être la seule voie permettant d’acquérir les compétences, une pratique du terrain apparaît essentielle pour avoir des professionnel.le.s. qualifié.e.s



#### ÉTABLIR LES BONS PRÉREQUIS

*« Avoir quelqu’un de très jeune peut être compliqué à gérer sur un plateau »*

Le profil formé doit au préalable avoir une expérience qui lui permettra de ne pas se retrouver en difficulté une fois en exercice, par manque de considération ou encore de reconnaissance de son expertise.



#### Fondamentaux de la coordination d’intimité

Définition et périmètre d’intervention du métier  
Qu’est-ce qu’une scène d’intimité  
Les protocoles et bonnes pratiques à mettre en place

#### La réglementation

Les lois et décrets encadrant les VHSS  
Les sanctions encourues en cas de non-respect des obligations de l’employeur  
Le travail des mineurs  
Le référent VHSS

#### Travailler sur un plateau de tournage

Rôles et missions de chacun sur un plateau de tournage  
Les process sur un plateau de tournage

#### Le travail du consentement

Le rapport au corps  
Organiser des entretiens exploratoires avec les acteur.rices  
Le suivi du consentement pendant le projet  
Techniques de médiation et de résolution de conflits

#### Assistanat à la mise en scène

Lire, comprendre et échanger sur un scénario  
Tourner une scène : la grammaire de la réalisation  
La chorégraphie de l’intimité  
Le travail de l’acteur : diriger un acteur, actionner des leviers pour le jeu, coacher  
L’utilisation des modesty garments

#### Accompagnement des individus et des équipes

La gestion des traumatismes  
Gérer les individualités/egos  
Organiser des temps d’échanges (réalisateur.rice, acteur.rice, producteur.rice, équipes)  
Adapter son accompagnement au public : genre, sexualité, inclusion  
Travailler avec différents publics : mineurs, seniors, personnes en situation de handicap  
Travailler dans un collectif : accompagner les équipes techniques

# PRÉCONISATIONS ET RECOMMANDATIONS OPÉRATIONNELLES

  
Partie 6

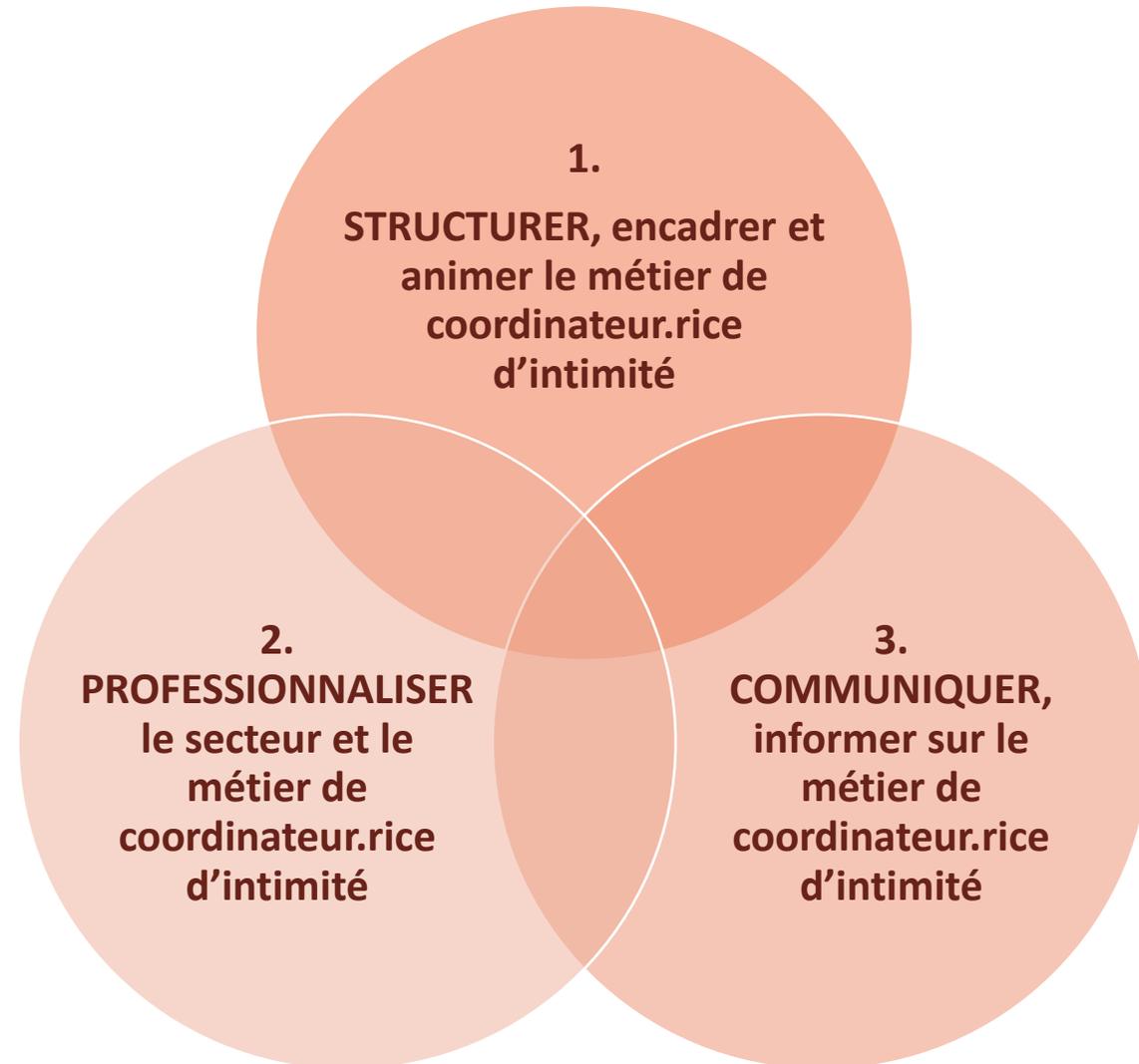
### 3 grands axes de préconisations

#### **STRUCTURER PROFESSIONNALISER COMMUNIQUER**

Adaptées aux enjeux du secteur sur le métier de coordinateur.trice d'intimité.

#### **Déclinées en pistes d'action opérationnelles**

- Piste d'action n°1 : établir une fiche métier
- Piste d'action n°2 : créer une certification professionnelle reconnue
- Piste d'action n°3 : créer et suivre un réseau d'habilitation
- Piste d'action n°4 : constituer un annuaire des profils existants sur le marché de l'emploi
- Piste d'action n°5 : créer une communauté des pratiques
- Piste d'action n°6 : construire des protocoles et des standards communs à tous
- Piste d'action n°7 : intégrer le métier dans les CCN de la production audiovisuelle et de la production cinématographique
- Piste d'action n°8 : développer massivement des contenus sur le métier auprès de tous les publics



## PRÉCONISATIONS

### 1 ÉTABLIR UNE FICHE MÉTIER



**Objectif :** identifier, structurer et délimiter le périmètre de la coordination d'intimité, clarifier le profil et les compétences recherchés auprès des professionnels et recruteurs du secteur.



L'ensemble du secteur | Les décisionnaires | Le public (hors secteur)



#### Moyens/actions

- S'appuyer sur la base fournie par l'étude ci-présente (compétences, activités, ...)
- Organiser des réunions de travail pour constituer une fiche métier complète
- Diffuser la fiche métier dans le panorama des métiers du site de la CPNEF de l'audiovisuel

#### Conditions de réussite

- Réunir des partenaires sociaux et des professionnels métiers afin de formaliser les activités et compétences du métier
- Prendre en compte la dimension employeur/salarié (producteur.rice/coordonateur.rice d'intimité)
- Inscrire la fiche métier dans la même démarche que celles réalisées précédemment par la CPNEF de l'audiovisuel



#### Points de vigilance

- Utiliser le même format de la cartographie existante de la CPNEF de l'audiovisuel
- Identifier les éventuels manques par rapport au modèle de fiche métier existant

### 2

## CRÉER UNE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE RECONNUE



**Objectif** : sécuriser la qualité des profils formés et le recrutement des candidats en contrôlant le dispositif de certification ; offrir des possibilités de financement (ex : CPF)



Les employeurs | Les professionnels métiers | Les équipes artistiques et techniques



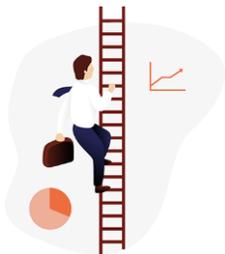
### Moyens/actions

- Ingénierie de certification (RNCP) pilotée par la CPNEF de l'audiovisuel, avec l'appui de l'Afdas



### Points de vigilance

- Si RNCP (CQP ou titre) : nécessité d'avoir deux promotions annuelles de certifiés avant de pouvoir déposer le projet de certification à France Compétences



### Conditions de réussite

- Réaliser du « lobbying » auprès de France Compétences pour démonter la plus-value de la certification sur le marché
- Associer le travail d'ingénierie de formation et d'accompagnement au parcours de validation des acquis de l'expérience à celui de certification.

### 2.1

## Inscrire le métier sur la liste des métiers émergents de France Compétences

- Une procédure de demande d'inscription sur la liste annuelle des métiers émergents, permettant d'être exempté de la présentation de deux cohortes.

- Cette procédure simplifiée permet de déposer un dossier plus rapidement, avec une période d'enregistrement de 3 ans si le dossier est accepté.

### 3 CRÉER ET SUIVRE UN RÉSEAU D'HABILITATION



**Objectif :** encadrer l'exercice du métier de coordinateur d'intimité et garantir un certain niveau de qualité et de compétences des professionnels qui seraient habilités : donner des points de repère pour les employeurs ; garantir une certaine cohérence entre les pratiques sans standardiser.

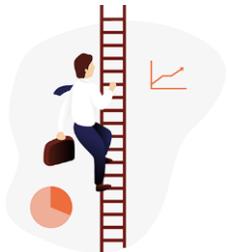


Les employeurs | Les professionnels métiers | Les équipes artistiques et techniques



#### Moyens/actions

- ▶ Établir un réseau de coordinateurs d'intimité habilités par une instance nationale (ex : branches professionnelles, CNC, autre?)
- ▶ Définir des critères et prérequis pour pouvoir être habilité
- ▶ Définir les modalités d'habilitation (durée d'habilitation, reconduction tacite, etc.)
- ▶ Organiser des dispositifs de supervision de la pratique (observation, analyse, jugement, intervention) d'une personne en situation de responsabilité pour améliorer la qualité de l'acte professionnel des C.I dont elle serait responsable, de façon à assurer la plus grande cohérence possible entre les référentiels et les pratiques



#### Conditions de réussite

- ▶ Identifier une instance ressource ayant les moyens pour créer et suivre ce réseau d'habilitation
- ▶ Définir des critères précis et des preuves justificatives
- ▶ Définir des modalités de suivi et de contrôle



#### Points de vigilance

- ▶ Ne pas être dans un schéma restrictif, mais indicatif (ne pas rendre obligatoire)
- ▶ Trouver l'équilibre entre mise en cohérence des savoir-faire et liberté professionnelle (ne pas standardiser les pratiques)
- ▶ Ne pas prévoir des dispositifs normés trop « lourds à porter » pour des indépendants

## PRÉCONISATIONS

### 4

## CONSTITUER UN ANNUAIRE DES PROFILS EXISTANTS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI



**Objectif :** rendre visibles les profils exerçant déjà le métier afin d'améliorer leur employabilité et leur notoriété et développer le recours aux coordinateurs d'intimité

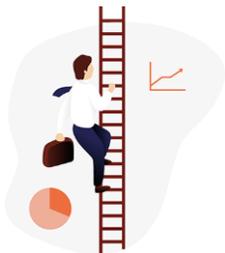


L'ensemble du secteur | Les producteur.rices | Les coordinateur.rices d'intimité)



### Moyens/actions

- Décider d'un canal de communication de l'information adapté au secteur, aux employeurs et aux salariés (par ex. : site de structures existantes? site dédié ? Etc.)



### Conditions de réussite

- Définir les conditions de présence dans l'annuaire et les éventuelles preuves à apporter
- Identifier une structure ressource ayant les moyens pour mettre en œuvre cet annuaire et ses futures mises à jour
- Mettre en valeur les références en matière de coordination d'intimité (projets menés ou en cours, retours d'expériences, etc.)
- Faciliter la prise de contact avec les profils sélectionnés



### Points de vigilance

- Recueillir le consentement des profils ou le faire uniquement sur la base du volontariat.
- Assurer une sélection des profils juste et équitable au regard des conditions de présence dans l'annuaire

### 5 CRÉER UNE COMMUNAUTÉ DES PRATIQUES



**Objectif :** favoriser les échanges, le partage de pratiques, les retours d'expérience, la formation et l'accompagnement par les pairs dans une dynamique d'amélioration continue des pratiques



Les employeurs | Les professionnels métiers | Les équipes artistiques et techniques

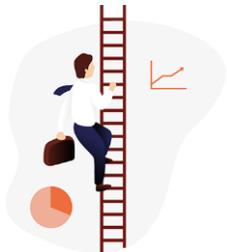
#### Moyens/actions

- Organisation de groupes de travail / ateliers réunissant les professionnels exerçant la coordination d'intimité à une fréquence à définir
- Eventuellement : intégrer à ces ateliers d'autres métiers (réalisateurs, producteurs, équipe technique) pour échanger sur les problématiques rencontrées ou les bonnes pratiques à partager ; organiser des ateliers par famille professionnelle (ex: C.I / équipe technique)
- Disposer d'un espace partagé (ex : plateforme, forum d'entraide, etc.) mis à disposition de la communauté



#### Conditions de réussite

- Identifier un acteur/une instance ressource ayant les moyens pour mettre en œuvre et animer cette communauté
- Définir des actions à court, moyen et long terme pour faire vivre la communauté
- Faire du lien avec les instances représentatives des branches et du secteur, si des sujets doivent y être remontés et des décisions prises



#### Points de vigilance

- Cadrer les objectifs de ces ateliers (ex: dimension technique et non politique, etc.)
- Avoir un acteur reconnu, légitime et disponible (temps) pour animer cette communauté



### 6

## CONSTRUIRE DES PROTOCOLES ET DES STANDARDS COMMUNS A TOUS



**Objectif** : partager une même définition de la coordination d'intimité, faciliter la mise en œuvre de la coordination d'intimité au sein des projets en s'appuyant sur des guides, protocoles communs de tournage, contrat de travail, clauses spécifiques sur les scènes d'intimité



Les employeurs | Les professionnels métiers | Les équipes artistiques et techniques

### Conditions de réussite

- ▶ Rappeler que la coordination d'intimité fait partie du plan de prévention des risques
- ▶ Engager un dialogue social afin de délimiter le(s) périmètre(s) de l'intervention d'un.e coordinateur.ice d'intimité et les protocoles associés ;
- ▶ Établir une « nomenclature de l'intimité » commune à tous les acteurs du secteur (ce qui est autorisé, le type de scènes, les procédures en fonction de chaque type si nécessaire) ;
- ▶ S'accorder sur ce qui relève d'une indication ou d'une prescription dans les protocoles
- ▶ S'appuyer sur les éléments existants dans le secteur et réalisés par d'autres acteurs (ex: SAG-AFTRA)
- ▶ Éventuellement : créer/utiliser une plateforme de communication unique pour favoriser la diffusion de l'information et des protocoles.



### Moyens/actions

- ▶ Groupe de travail pour déterminer des standards pour un tournage partagé entre employeur et salarié.
- ▶ Groupe de travail pour créer des protocoles de recrutement, des prérequis et de moyens de sensibilisation et de suivi sur la mise en œuvre de la coordination d'intimité sur un projet ;
- ▶ Documents existants : Kit de prévention sur les VHSS (Collectif 50/50, CCHSCT)
- ▶ Documents sources (trame, guide de l'intimité lors d'un projet audiovisuel, protocoles)



### Points de vigilance

- ▶ Ne pas contraindre les pratiques individuelles des C.I. (techniques d'entretien, bonnes pratiques apportées aux comédiens et réalisateurs, etc.) ; garder de la souplesse dans l'utilisation de ces guides et outils, excepté sur ce qui relève de la prévention des risques

## PRÉCONISATIONS

Exemple de document « Guidelines pour la coordination d'intimité »

Exemple



### STANDARDS ET PROCOLES SUR L'UTILISATION DE LA COORDINATION D'INTIMITÉ

1

**Qu'est-ce que la coordination d'intimité**  
Définition du métier/de l'activité et de sa finalité

2

**Que fait la coordination d'intimité ?**  
Liste des activités et missions de la personne en charge de la coordination d'intimité sur un projet.

3

**Quand et comment engager une coordination d'intimité ?**  
Périmètres conseillés des situations et projets où une coordination d'intimité peut être employée. Outils d'aide à la décision : « schéma directeur sur le besoin de coordination d'intimité », annuaire

4

**Quelle plus-value pour la production, les acteur.trices et les équipes ?**  
Quelques éléments de communication à destination des prescripteurs et des équipes sur les avantages d'une coordination d'intimité intégrée.

5

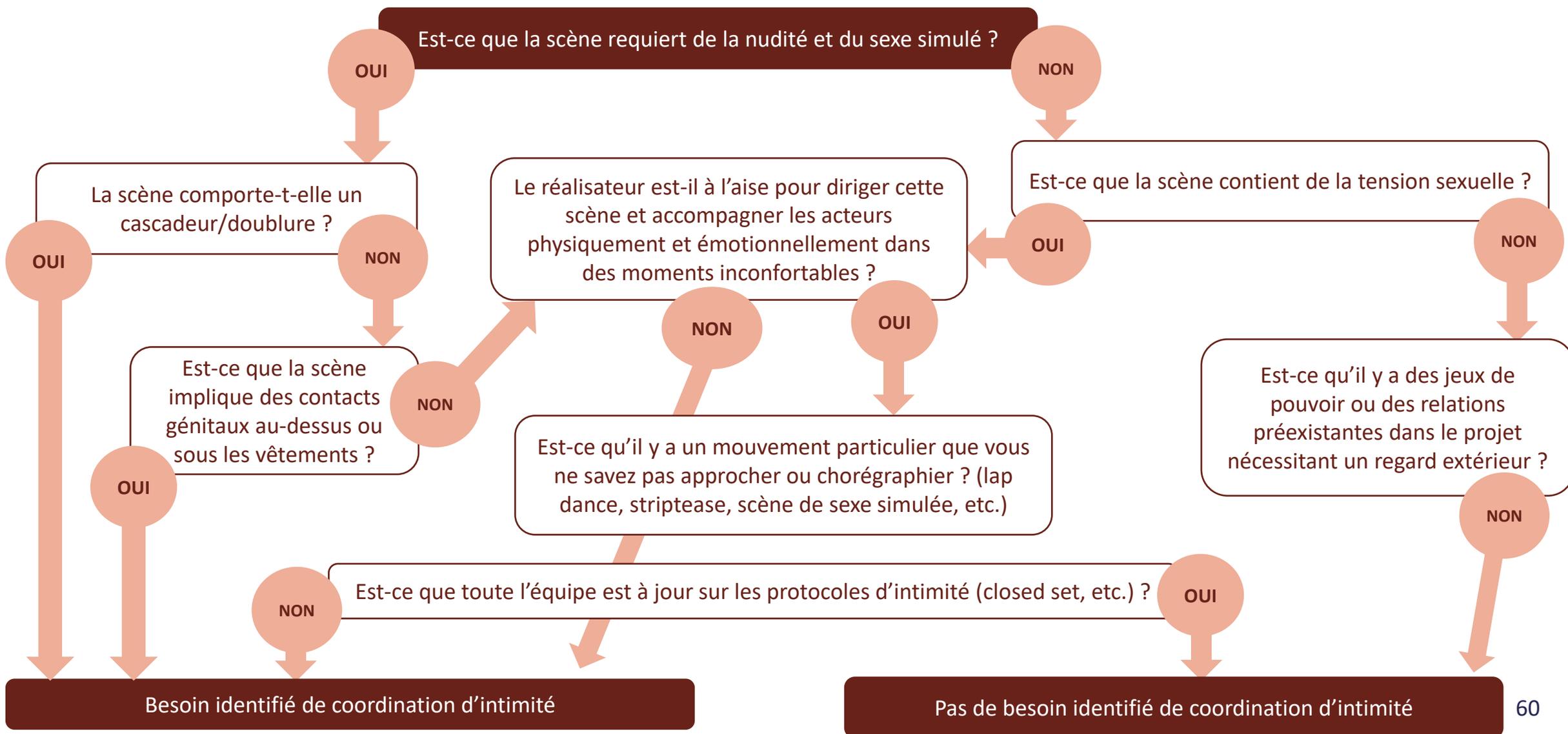
**Les standards recommandés pour le recrutement et la collaboration d'une coordination d'intimité**  
Critères de sélection des profils avec l'expérience et la formation attendues, l'expertise recherchée.

6

**Les protocoles et process de travail avec la coordination d'intimité**  
Description des étapes de travail et de l'organisation du travail pas-à-pas et au fil du projet (préproduction, sur le tournage, postproduction)

## PRÉCONISATIONS

Exemple de document « Schéma directeur sur le besoin de coordination d'intimité »

*Inspiré de « Do we need an intimacy coordinator? », formalisé en 2020 par l'organisation Intimacy Directors and Coordinators*



**Objectif** : faire reconnaître par les instances représentatives des branches de l'audiovisuel le métier de coordinateur d'intimité ; asseoir l'existence et la pertinence de ce métier au sein du secteur de manière pérenne

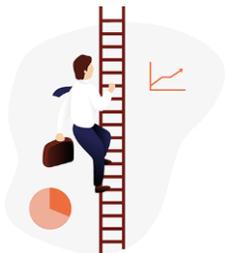


Les employeurs | Les professionnels métiers | Les équipes artistiques et techniques



### Moyens/actions

- Positionner le métier de « coordinateur d'intimité » dans les conventions collectives, la grille d'emploi repère, sa grille de classification et de minima en matière de rémunération
- Pour ce faire, engager des négociations dans le cadre des réunions paritaires de la branche professionnelle de la production cinéma et de la production audiovisuelle (Ex : CPPNI)



### Conditions de réussite

- Respecter les instances paritaires de négociation et inclure l'ensemble des parties prenantes afférentes



### Points de vigilance

- Identifier les secteurs d'activité sur lesquels le/la C.I. peut intervenir et le prendre en compte dans l'intégration au sein des conventions collectives
- Le temps « paritaire » peut être plus long que le temps de l'opérationnalité et des besoins du terrain



**Objectif :** développer la connaissance et l'attractivité du métier en valorisant l'existant et les opportunités/bénéfices

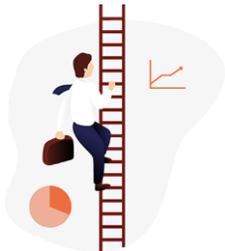


L'ensemble du secteur | Les décideurs | Les équipes artistiques, administratives et techniques | Le public (hors secteur)



### Moyens/actions

- ▶ Décider d'un canal de communication de l'information adapté au secteur, aux employeurs et aux salariés (par ex. : site de la CPNEF de l'audiovisuel)
- ▶ S'appuyer sur le documentaire « Sex is Comedy » d'Edith Chapin
- ▶ Diffuser l'étude sous un format adapté au grand public.



### Conditions de réussite

- ▶ Avoir défini le métier et son périmètre (ex : fiche emploi établie)
- ▶ Communiquer « à tous les étages » : décideurs, collaborateurs, public
- ▶ Adapter les moyens et canaux de communication à la typologie de publics visés : conférences, tables rondes, publications sur les réseaux sociaux, témoignages vidéo, retours d'expérience, etc.



### Points de vigilance

- ▶ Ne pas laisser de côté une typologie de publics
- ▶ La « fracture générationnelle » : les jeunes/novices sont plus réceptifs au sujet vs le besoin d'une sensibilisation différente pour les profils dits « de la vieille garde ».
- ▶ Les « réfractaires » : ce type de profil ne sera jamais convaincu mais persuadé. L'expérience des pairs est aussi un moyen de communication.
- ▶ Être vigilant sur la sémantique employée (utiliser les bons mots/vocabulaire)

## PRÉCONISATIONS

Une réponse graduée et adaptée aux besoins du secteur

### LES PRÉCONISATIONS MISES DE CÔTE, A DATE

Nous avons fait le choix de **ne pas préconiser de conditionner l'obtention de subventions (notamment celles du CNC) à la présence d'un coordinateur d'intimité,**

- au regard du **caractère encore très nouveau de ce métier** en développement et de la méconnaissance sur ce métier par la majorité des parties prenantes.

- sachant que la coordination d'intimité fait partie **du plan de prévention des risques, rendu obligatoire par le CNC depuis 2019.**

Dans un 1<sup>er</sup> temps, il nous paraît plus opportun de prendre le temps **de formaliser les attendus de ce métier**, de donner à voir en quoi il consiste, comment il fait partie des mesures nécessaires pour assurer la sécurité des équipes et les bénéfices et impacts positifs qu'il peut apporter au sein d'un projet audiovisuel et cinéma.

### UNE RÉPONSE GRADUÉE

Il nous paraît important de procéder par ordre dans le choix de la mise en œuvre des différentes pistes d'action proposées. De l'avis quasi unanime des professionnels rencontrés, la **priorité n°1 exprimée est de faire connaître le métier.**

Puis, en fonction du développement de ce métier et du volume d'activité escompté, pourront se mettre en place des actions plus conséquentes et engageantes (actions de formation, de certification, habilitation, etc.).

**Enfin, il relève, bien sûr, des structures parties-prenantes, et notamment la CPNEF de l'audiovisuel, de choisir les actions sur lesquelles elles souhaitent s'engager en priorité.**

## PRÉCONISATIONS

Une réponse graduée et adaptée aux besoins du secteur

### LA SYNTHÈSE DE CO&SENS

#### LA SYNTHÈSE DE CO&SENS SUR LES ACTIONS À MENER

La coordination d'intimité est un sujet sensible, à la frontière de plusieurs sensibilités :

- Celles de l'acteur.rice, qu'il est nécessaire de protéger des comportements ou débordements, mais aussi d'accompagner dans son travail
- Celles du réalisateur.rice, qui doit être rassuré et comprendre les modalités de travail d'un coordinateur d'intimité et les bénéfices qu'il peut en attendre pour le bon fonctionnement du projet
- Celles du producteur.rice, qui reste garant et responsable du respect de la loi et du code du travail tout au long du projet

#### ***Des axes de conduite à prendre en compte, facteurs de réussite :***

- Initier et soutenir de nouvelles pratiques sans sanctionner ceux qui ne le font/veulent pas.  
*Cependant, les professionnels interrogés soulignent qu'il ne faut pas penser que ne pas avoir de coordination d'intimité dispense de créer un environnement favorable, sain et sécuritaire pour tous, en renforçant notamment le rôle du référent VHSS et la libération de la parole pour les employés.*
- Favoriser le développement de ce métier sans « suralimenter » le secteur : mettre en place des actions par étape, afin d'accompagner au fur et à mesure le déploiement de ce métier, en fonction des besoins grandissants du secteur.

# SOURCES UTILISEES

Partie 7

## SOURCES

### Sectorielles

#### Sites de références

- **CPNEF de l'audiovisuel** : <https://www.cpnef-av.fr/>
- **Collectif 50/50** : <https://collectif5050.com/>
- **CNC** : <https://www.cnc.fr>
- **AVFT** : <https://www.avft.org/>
- **FESAC** : <https://fesac.fr/actualites/violences-sexistes-ou-sexuelles-cellule-ecoute-salarie-e-s-du-spectacle-nouvelles-modalites-desaisine/>
- **SAG-AFTRA** : <https://www.sagaftra.org/>

#### Interviews, conférences

- **TABLE RONDE** : FIA, UNI MEI, SAG-AFTRA & SFA Conference | Two Conversations About Equality and Safety for Women in Film (FR) – Festival de Cannes, 17 mai 2023.
- **INTERVIEW** : [#MeToo : Adèle Haenel explique pourquoi elle sort du silence, Mediapart](#), 3 novembre 2019.
- **INTERVIEW** : [Role Recall: Kathleen Turner on 'Body Heat', 'Roger Rabbit' and More](#)
- **PODCAST** : [« Monia Aït El Hadj, coordinatrice d'intimité, un métier du cinéma post #MeToo »](#), Comme Personne, France Culture
- **PODCAST** : [« How are sex scenes filmed in movies? An Emma Thompson interview »](#), Fitzy and Wippa with Kate Ritchie, Nova Podcasts

#### Études, ouvrages, documents sectoriels

- « *Le regard féminin : une révolution à l'écran* », Iris Brey, Points (2021)
- « *Tou.te.s acteur.rice.s du changement* », collectif 50/50 & Mission égalité, diversité et prévention des discriminations auprès du secrétariat général du ministère de la Culture (version actualisée 2023)
- Fiche-outil « Préconisations pour les castings et les auditions », Prévenir les VHSS
- Fiche-outil « Préconisations pour les scènes d'intimité ou à caractère sexuel »
- Casting Director's Guide: Casting Roles for Intimate Scenes, SAG-AFTRA
- Recommendend Standards for Qualifications, Training and Vetting of Intimacy Coordinators, SAG-AFTRA
- Standards and Protocols for the Use of Intimacy Coordinators, SAG-AFTRA
- Quick Guide for Scenes Involving Nudity and Simulated Sex, SAG-AFTRA
- Sex, Nudity and You: know your rights, SAG-AFTRA
- La Treille G. La naissance des métiers en France, 1950-75. Étude psychosociale, Lyon, Presses Universitaires de Lyon, 1980.
- Code du travail et Code pénal

#### Films, séries télévisées, documentaires

- *Split*, Iris Brey, épisode 1, 2 et 3, OCS.
- *The Idol*, Sam Levinson, épisode 1, HBO.

## SOURCES

### Web

## Articles

### SOURCES EN LANGUE ANGLAISE

- [« I felt raped by Brando », Lina Das, The Daily Mail, 19 juillet 2007](#)
- [« The disturbing story behind the rape scene in Bernardo Bertolucci's Last Tango in Paris, explained », Anna North, Vox, 26 novembre 2018](#)
- [« Intimacy coordinators are changing Hollywood sex scenes for good », Laura Bradley, Vanity Fair, 16 août 2019](#)
- [« How The Deuce's Star Emily Made Got What She Needed: intimacy coordinators », Casey Mink, Backstage, 3 janvier 2020](#)
- [« This is how Normal People made some of TV's steamiest sex scenes », Amy Kaufman, Los Angeles Times, 1 mai 2020](#)
- [« Sex on camera + how intimacy coordinators protect actors on set », Casey Mink, Backstage, 27 mai 2020](#)
- [« Sexual misconduct in film and TV: how intimacy coordination can help to address the historic issue », Susan Berridge & Tanya Horeck, The Conversation, 11 mai 2021](#)
- [« Bridgerton Director Julie Anne Robinson on how they really shot those sex scenes », Diep Tran, Backstage, 2 juin 2021](#)
- [« From Emotional vulnerability to filming those sex scenes, the Euphoria cast spill on season two », Lucy Cocoran, Elle Australia, 10 janvier 2022](#)
- [« What you need to know about nudity and intimacy on set », Spotlight, 2022](#)
- [« Dame Emma Thompson defends intimacy coordinators after Sean Bean remarks », Paul Glynn, BBC News, 11 août 2022](#)
- [« It's common for actors to get aroused while filming sex scenes and it can put an entire production on hold », Kirstie, Renae, Insider, 2 février 2023](#)
- [« How actors film sex scenes: preproduction to rehearsal to set », Ruthie Fierberg, Backstage, 13 mai 2023](#)

### SOURCES EN LANGUE FRANÇAISE

- [« Les dates-clés du mouvement #MeToo », Valérie Cantié, France Inter, 5 octobre 2018](#)
- [« #MeToo, une révolte féministe globalisée », Florence Rochefort, Télérama, 15 octobre 2018.](#)
- [« Sur la Croisette, un premier bilan pour la plateforme 50/50 en 2020 », Clarisse Fabre, Le Monde, 18 mai 2019.](#)
- [« Violences sexuelles : une organisation de cinéastes demande des Etats Généraux », Ouest-France, 15 novembre 2019.](#)
- [« Désormais, on se lève et on se barre », Virginie Despentès, Libération, 1<sup>er</sup> mars 2020.](#)
- [« Netflix, Amazon, Apple et Disney devront investir 250 millions par an en France », Sandrine Cassini, Le Monde, 10 décembre 2021.](#)
- [« Partenariats Netflix France : faire sauter les barrières pour la formation », Netflix France, 7 avril 2022](#)
- [Conditionnalité des aides du CNC – Formation violences sexistes et sexuelle, CNC, 15 août 2022](#)
- [« #MeToo : qu'est-ce qui a changé 5 ans après ? », Sandrine Lungumbu, BBC News Afrique, 17 octobre 2022](#)
- [« J'ai décidé de politiser mon arrêt du cinéma : la lettre d'Adèle Haenel à Télérama », Télérama, 10 mai 2023](#)
- [« Depp et Maiwee à Cannes : 100 actrices dénoncent le tapis rouge « aux hommes et femmes qui agressent », Huffington Post, 16 mai 2023.](#)
- [« Avec les « coachs d'intimité », les scènes de sexe encadrées de près », Eloïse Duval, Libération, 20 juin 2023](#)
- [« Split x Sex Is Comedy : un documentaire nécessaire sur la coordination d'intimité au cinéma », Pop&Shot, 26 juin 2023](#)
- [« Tribune – Festival de cinéma : stop à la culture du viol », l'Association des Acteurices, Libération, 30 août 2023](#)