

Arts du spectacle

**Pour l'égal accès des femmes et des hommes
aux postes de responsabilité,
aux lieux de décision,
aux moyens de production,
aux réseaux de diffusion,
à la visibilité médiatique.**

2

De l'interdit à l'empêchement

mai 2009

Reine Prat
agrégée de lettres
chargée de mission
pour l'égalité h/f dans les arts du spectacle

Mcc – Dmdts
3, rue de Valois
75033 Paris cedex 01
01 40 15 38 13

reine.prat@culture.gouv.fr

Préambule	p. 4
1- Les premières données et analyses : rappel du rapport 2006	p. 6
Des phénomènes d'une ampleur insoupçonnée...	
Quelques raisons de transformer ces situations	
Obstacles et préjugés	
Spécificités des arts du spectacle	
2- Comment s'y prendre ? Les travaux engagés depuis 2006	p.11
Améliorer la connaissance statistique des situations inégalitaires	
Mieux comprendre les mécanismes qui produisent ces inégalités : le travail des groupes de réflexion	
Partager le diagnostic – constituer des réseaux : l'accompagnement des collectifs en régions	
Associer la recherche universitaire et l'action de terrain : l'exemple d'une étude sur les spectacles pour le jeune public	
Sensibiliser les publics : une entreprise paradoxale	
1- des événements ponctuels « au féminin »	
2- des saisons et des festivals toujours « au masculin »	
3- tentative d'explication : l'argument générationnel ?	
4- refaire l'histoire... et en tenir compte	
Des assises nationales pour l'égalité dans les arts et la culture : un projet en suspens	
3- Qu'en est-il aujourd'hui à la tête des institutions ?	p.20
Une avancée majeure bien que tardive : les théâtres nationaux	
Une avancée paradoxale : les centres dramatiques nationaux et régionaux	
Des situations désespérément stables ou en (léger ?) recul	
Un recul inquiétant : les centres chorégraphiques nationaux	

4- Ce qui n'a pas encore été bien mesuré...: les chantiers à venir	p.23
Quelques éclairages sur les notions de <i>sexe</i> et de <i>genre</i>	
Préciser les étapes de la construction inégalitaire	
De l'école à l'insertion professionnelle : des témoignages à méditer	
Fixer des objectifs quantifiés de progression	
1- faire fructifier les viviers	
2- assurer une meilleure répartition des moyens financiers	
Questions de représentation	
Proposer des actions de promotion de l'égalité	
S'inspirer d'autres démarches	
En conclusion	p. 33
Annexes	p.34
1- Manifestations publiques, formations, consultations et auditions institutionnelles : calendrier	p.35
2- Groupes de réflexion thématiques : calendrier et comptes-rendus (extraits)	p.39
3- Collectifs en régions : calendrier et comptes-rendus (extraits)	p.56
4- Assises nationales pour l'égalité dans les arts et la culture : projet	p.71
5- Analyse des programmations de quelques grands théâtres	p.80
1- Festival d'Avignon : 2006 – 60ème anniversaire... et depuis ?	
2- Douze saisons au théâtre national de l'Odéon – théâtre de l'Europe	
3- Théâtre des Amandiers – Cdn de Nanterre : en deux époques...	
4- Théâtre de la Commune – Cdn d'Aubervilliers : <i>Masculin, Féminin</i> ?	
5- Théâtre national de la Colline : deux saisons – le temps d'une succession	
6- Neuf saisons au théâtre des Célestins à Lyon	
7- Comédie de Genève (Suisse) : dix saisons + une	
6- Présentation de l'association H/F	p.85
7- Résolution du parlement européen du 10 mars 2009 : <i>Pour l'égalité de traitement et d'accès des hommes et des femmes dans les arts du spectacle</i>	p.87
8- Bibliographie	p.91
Remerciements	p.98

Certes, aujourd'hui en France, plus aucun interdit ne pèse sur la pratique musicale des femmes, tant publique que privée, qu'elles se proposent d'interpréter ou de composer des oeuvres, de diriger un orchestre ou une maison d'opéra...

Il en est de même pour l'ensemble de la création artistique.

Dès 1946, la constitution de la République française garantit le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, *dans tous les domaines*.

Il faut cependant attendre 1972 pour qu'une première loi introduise le principe à *travail égal, salaire égal*, puis 1983 pour que soit établie *l'égalité professionnelle*. Depuis 2001, une nouvelle loi est promulguée chaque année, ou presque, pour préciser, actualiser ou renforcer les lois précédentes.

Enfin, la dernière révision constitutionnelle, en date du 23 juillet 2008, précise, à l'article 1 du préambule de la constitution : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, *ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

Si la question de l'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet d'un tel acharnement législatif¹, s'il faut ainsi y revenir sans cesse, c'est sans doute que, selon la formule de George Sand, « si les moeurs font les lois, les lois ne font pas les moeurs² ».

Dans l'imaginaire et dans le comportement de nos contemporains³, les femmes n'ont toujours pas acquis l'entière légitimité octroyée à leurs homologues masculins, dans le domaine de la création et dans les représentations artistiques comme dans les autres secteurs d'activité. Le *génie*, si tant est que le terme puisse encore être employé sans analyse critique, s'entend toujours au masculin.

A contrario, c'est bien l'environnement juridique et conventionnel⁴ qui légitime l'action entreprise par le ministère de la culture et de la communication (Mcc) en faveur de l'égalité des femmes et des hommes dans les arts du spectacle.

1 On consultera avec grand intérêt la chronologie des droits des femmes (depuis 1792) sur le site de l'observatoire de la parité : http://www.observatoire-parite.gouv.fr/portail/chronologies_egalite.htm

2 *George Sand, Lettre à Charles Meure, 31 octobre 1830*, in *Correspondance*, tome 1 (1812-1831), éd. de Georges Lubin, Paris, Garnier, 1964.

3 Lire « contemporain et/ou contemporaine ». Conformément à une suggestion des codes de rédaction non sexiste, j'adopte la graphie E, de préférence à (e) ou -e- : soit on intègre les majuscules dans sa lecture et le mot est féminin, soit on ne les intègre pas et il est masculin ; d'un seul coup d'oeil, il est à la fois masculin ET féminin.

4 Le ministère de la culture et de la communication est cosignataire de la charte de l'égalité adoptée en 2004, à l'initiative du ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, par une centaine de partenaires (ministères, collectivités territoriales, partenaires sociaux etc. : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/grands-dossiers/charte-egalite/charte-egalite-entre-hommes-femmes.html>

Dans un article paru le 1er avril 2005⁵, le ministre Renaud Donnedieu de Vabres s'étonne du manque de diversité des milieux culturels : « Est-il par exemple normal que sur les trente-huit directeurs de centres dramatiques nationaux et régionaux, on ne compte que trois femmes ? »

Une mission d'analyse et de propositions est alors lancée par la direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles (Dmdts) qui donne lieu à un premier rapport, publié en juin 2006 sur le site du Mcc⁶.

Je reprendrai ici les grandes lignes de ce rapport avant de présenter les travaux réalisés depuis sa parution, les avancées qui ont pu être constatées, les reculs que l'on peut néanmoins déplorer, les obstacles qui perdurent et, enfin, les actions de promotion de l'égalité qui pourraient être adoptées par les différents partenaires du spectacle vivant pour transformer durablement ces situations.

C'est à quoi nous invite la résolution adoptée le 10 mars 2009 en assemblée plénière par le parlement européen⁷.

5 In *La Lettre du spectacle*, 1er avril 2005, sous le titre *Ma politique pour le spectacle vivant*.

6 Voir <http://www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/prat/egalites.pdf>

7 Voir la résolution en annexe 7.

1- Les premières données et analyses : rappel du rapport de 2006

Des phénomènes d'une ampleur insoupçonnée...

Les chiffres publiés dans le rapport de 2006 ont fait « l'effet d'une bombe »⁸. On ne s'était pas figuré jusque là que les hommes pouvaient diriger jusqu'à « 92% des théâtres consacrés à la création dramatique, 89% des institutions musicales, 86% des établissements d'enseignement... », que leur place dans les programmations⁹ pouvait atteindre 97% pour les compositeurs, 94% pour les chefs d'orchestre, qu'ils pouvaient être les auteurs de 85% des textes à l'affiche des théâtres du secteur public et y signer 78% des mises en scène). On ne s'était pas avisé non plus que le coût moyen d'un spectacle pouvait varier du simple au double, dans une même institution, selon qu'il était mis en scène par une femme ou par un homme.

... qui s'expliquent aisément...

Ces inégalités s'expliquent de manière assez mécanique par les systèmes en vigueur d'assignation à des fonctions, des responsabilités, des métiers, des instruments différenciés, et hiérarchisés, selon le sexe.

... dont les effets sont dévastateurs

Ces inégalités produisent :

- une organisation du secteur selon un système de séparation des sexes qui paraît peu compatible avec les exigences d'une société moderne et démocratique,
- un gâchis de compétences et de talents qui constitue une entrave au développement économique du secteur tout autant qu'à son rayonnement artistique,
- des représentations artistiques qui tendent à renforcer les stéréotypes, en décalage avec les évolutions sociétales, plutôt qu'elles ne contribuent à l'invention de nouveaux rapports sociaux de sexe.

8 Formule entendue à plusieurs reprises notamment lors de la journée organisée à Grenoble à l'Espace 600, le 28 janvier 2009, *Qui sont ces femmes qui sont sur nos scènes ?* cf. calendrier des manifestations publiques, annexe 1.

9 Selon l'analyse des programmes de 132 de ces institutions pour la saison 2004-05 réalisée pour le rapport de 2006. On verra en annexe 5 que ces proportions sont aggravées sur les scènes « qui comptent ».

Quelques raisons de transformer ces situations :

S'il est du rôle des pouvoirs publics de réduire les inégalités et de corriger les déséquilibres, la responsabilité individuelle et collective de l'ensemble des acteurs et actrices du spectacle vivant est également engagée : aux côtés de l'Etat et des collectivités territoriales, le monde professionnel – artistique, administratif, technique – les médias, qui rendent compte de leurs travaux, et le public lui-même.

Il faut donc bien avancer quelques raisons qui puissent convaincre les unes et les autres de s'engager dans une démarche raisonnée en faveur de l'égalité :

- un souci de justice sociale,
- un projet de modernisation et de démocratisation du secteur,
- une volonté de développement économique,
- une préoccupation d'enrichissement de la création, des pratiques et des représentations artistiques.

Sans entrer dans le débat de l'éventuelle spécificité de l'apport des femmes à la création artistique, remarquons que celle-ci, comme Virginia Woolf l'écrit à propos de la littérature « est appauvrie, au-delà de ce que nous pouvons en juger, par toutes ces portes qui ont été refermées sur les femmes¹⁰ ». Il en est de même pour le développement économique. La question, dans les deux cas, est celle de la quantité de compétences non utilisées, de savoirs et de savoir-faires dont la collectivité a financé l'acquisition et qu'elle se prive d'utiliser. Il y a là une perte sèche en termes de retour sur investissement¹¹.

Obstacles et préjugés :

L'ampleur et la persistance des situations inégalitaires forcent à penser qu'un large consensus existe, auquel adhèrent collectivement les femmes aussi bien que les hommes, pour ne pas remettre en cause le processus de reproduction des normes, à l'oeuvre dans ce secteur parfois plus que dans d'autres¹².

Sans reprendre le détail des situations et des témoignages analysés dans le rapport de 2006, je tenterai de présenter, de manière sommaire et en forçant le trait, la manière dont s'articulent, dans le milieu du spectacle, les résistances au changement :

- L'absence de modèles et de références, dans le fonctionnement de nos institutions – comme dans une histoire des arts d'où les créatrices et leurs oeuvres sont exclues ou ostracisées, perpétue l'intériorisation de l'empêchement (à s'engager dans telle voie professionnelle, à choisir tel

10 Virginia Woolf, *Une chambre à soi*, trad. Clara Malraux, Paris, Denoël-Gonthier, 1951.

11 Sur cet aspect des choses, voir D. Méda/H. Périvier *Le Deuxième âge de l'émancipation*, Paris, Seuil, 2007.

12 Le ministère de la défense s'est engagé dans un processus concret pour permettre et augmenter la présence de femmes dans ses corps et dans ses cadres, dans les années 1980 (bien avant que le ministère de la culture et de la communication commence à aborder la question), cf. le rapport au conseil économique, social et environnemental qui, en 2004, reprend la question : <http://www.conseil-economique-et-social.fr/rapport/doclon/04070920.pdf>

instrument de musique plutôt que tel autre, à se porter candidate à un poste de responsabilité...).

- La figure du couple – le créateur et sa muse, inspiratrice et/ou interprète, reste prégnante.
- De même, il est communément admis que si tant d'hommes dirigent les institutions et en assurent la représentation à l'extérieur, c'est que tant de femmes occupent les fonctions de *secondE*¹³ et font *tourner la maison*, chacunE restant ainsi *dans son rôle* et *sur son territoire* (sphère publique/sphère privée).
- L'absence d'information sur les chiffres et l'ignorance des mécanismes qui produisent les inégalités accèdent l'idée que l'individu est seulE responsable de la situation qui lui ai faite, bonne ou mauvaise.
- La croyance est entretenue, encore au 21ème siècle, que le talent (on ose moins le terme de génie, très marqué 19ème) est inné et explique seul la qualité d'une oeuvre, la réussite d'un parcours professionnel, la reconnaissance médiatique.
- On est encore loin d'admettre cette réalité plus triviale : la qualité d'une réalisation dépend largement, au-delà du seul talent, du temps qui a pu être consacré au travail de conception et de réalisation, de la quantité et de la qualité des collaborateurs et/ou collaboratrices qu'on a pu réunir, de la quantité d'occasions de rencontre avec le public, toutes choses qui ont un rapport, certes pas exclusif mais très précis, avec les moyens financiers et les appuis dont l'artiste peut disposer.
- Or les savoirs et les savoir-faires, les moyens de production, les outils de travail, les responsabilités se partagent et se transmettent « naturellement ¹⁴» d'homme à homme, plus difficilement d'homme à femme et moins systématiquement de femme à femme.
- Les réseaux de sociabilité masculine, productrice de solidarités actives, n'ont pas leur équivalent féminin ou de manière marginale.
- Le *masculin*, érigé en neutre, est constitué en norme qui stigmatise le *féminin*¹⁵, convertit la moitié de l'humanité en minorité, et fait de la présence accidentelle de femmes dans des ensembles généralement non mixtes autant de cas particuliers, d'exceptions.

13 En réalité les femmes ne sont pas majoritaires dans ces fonctions mais la parité est à peu près assurée dans les équipes d'encadrement.

14 Il s'agit évidemment ici des systèmes de transmission informels, hors écoles dont le fonctionnement est plus complexe et peut favoriser une égalité réelle, égalité qui semble prendre fin à l'entrée dans le monde du travail. Plusieurs témoignages vont dans ce sens.

15 On voit fleurir des *festivals au féminin* tandis qu'aucune de nos institutions habituées des programmations exclusivement masculines n'ait jamais utilisé le titre *Saison (ou festival) au masculin* : une programmation sans aucune oeuvre de femme est une programmation *normale*.

Spécificités des arts du spectacle :

Les phénomènes décrits ci-dessus diffèrent peu de ceux que l'on peut observer dans d'autres secteurs d'activité.

C'est justement ce qui surprend. La croyance est en effet assez répandue que les artistes, pourvoyeuses et pourvoyeurs d'imaginaires, vivraient dans un monde à part, plus libre, sans doute plus juste, et donc... plus égalitaire ?

Ce qui, au contraire, renforce la résistance au changement, dans notre milieu du spectacle vivant, réside sans doute justement dans son activité même et sa raison d'être : ayant à charge de produire et de proposer des représentations, il a tendance à illustrer et justifier l'organisation inégalitaire et le fonctionnement ségrégué qui sont les siens tout autant que ceux de l'ensemble du corps social.

Le terme qui désigne les établissements où l'on forme les artistes en dit long sur cette réalité : ce sont des *conservatoires*. Jusqu'à quel point les usages lexicaux informent-ils nos pratiques et nos mentalités ?

Rappelons-nous par exemple que nous nous référons à la *convention* théâtrale, aux *codes* de la représentation, que nous classons les spectacles par *disciplines*. Et si le mot *création*, qui assimile l'artiste à la divinité, connaît un usage extensif et désigne aujourd'hui toute nouvelle production, nous éprouvons les plus grandes difficultés à seulement nommer les oeuvres qui prétendent échapper à ces *règles de l'art*, sauf à valider de nouvelles conventions, de nouveaux codes, de nouvelles disciplines.

S'adressant, théoriquement, à la société tout entière, par l'intermédiaire du public, sélectionné, qui se rend au concert, à l'opéra, au théâtre, notre milieu a une responsabilité particulière quant aux représentations mentales de nos concitoyenNES, une incidence possible sur nos comportements – sans toutefois nier la liberté d'interprétation de chaque spectateur ou spectatrice.

Enfin, ce secteur étant fortement subventionné, la puissance publique dispose d'un certain nombre d'outils qui devraient lui permettre, si la volonté politique en existe, de rappeler la loi et de la faire appliquer.

Il faut préciser ce point : le *théâtre public* (formule qui englobe ici la danse et la musique en ce qu'elles sont présentées dans nos institutions publiques) est régi par un ensemble de textes réglementaires, accords cadres, lettres de mission qui dessinent des orientations, fixent des objectifs, imposent des contraintes, voire des quotas, y compris dans l'ordre de l'artistique, comme, par exemple, de favoriser la découverte d'auteurs contemporains, de réserver dans les programmations une place pour les spectacles à destination du jeune public ou pour telle discipline, d'ouvrir à l'international ou même de mettre en scène tant de spectacles par an etc. En outre, le seul endroit où la parité est imposée, à l'entrée au conservatoire national supérieur d'art dramatique, cette règle joue en défaveur des candidates, deux fois plus nombreuses que les candidats : on pénalise ainsi, certaines années, des jeunes femmes manifestement supérieures à leurs camarades masculins et on se prive de leurs talents.

Les artistes sont suffisamment nombreuses aujourd'hui pour qu'on puisse exiger, sans prêter le flanc à des accusations d'interventionnisme indu ou de diktat esthétique, un meilleur équilibre de nos programmations.

L'intervention publique ne se situe pas au niveau de l'acte artistique, ne s'immisce pas dans le processus de la « création » mais elle doit garantir *l'égal accès aux moyens de production et aux réseaux de diffusion*. Et elle doit y veiller d'autant plus que ces moyens sont limités. En période de grande difficulté économique, le repli sur soi et la défense d'intérêts particuliers, corporatistes, nuisent à la bonne compréhension de l'intérêt collectif.

Il s'agit de mettre en travail et de rendre productive la contradiction entre une législation qui appelle à « changer les moeurs » et des représentations artistiques [re]productrices de normes¹⁶.

16 Voir, à titre d'exemple, une déconstruction de l'écoute musicale normée dans l'ouvrage de Nicholas Cook, *Musique*, une très brève introduction, éd. Allia, 2006, pour la traduction française.

2- Comment s'y prendre ? Les travaux engagés depuis 2006

Il ne s'agit donc pas, on l'a bien compris, de limiter la liberté des artistes ni l'indépendance des professionnelLEs, pas plus que de remettre en question la part de subjectivité qui peut intervenir dans les décisions, qu'elles soient de programmation ou de nomination.

Il importe cependant, pour la bonne santé du secteur, d'amener l'ensemble des partenaires à s'engager dans une démarche volontariste en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et, au-delà, d'une plus juste représentation des diverses composantes de la population.

Remarquons d'abord que le contexte s'y prête : le débat public évolue sur la notion d'*universalisme*, terme auquel on ajoute volontiers aujourd'hui à *la française* – suggérant ainsi une nuance critique à la notion même d'universalisme. On commence à admettre que si la loi est et doit rester la même pour tous, la résorption des inégalités demande l'application de mesures spécifiques en faveur de celles et de ceux qui, dans les faits, ne sont pas égaux. Des actions concrètes ont été mises en oeuvre depuis quelques années, dans différents domaines¹⁷, pour que le principe d'égalité s'incarne enfin dans une égalité réelle entre touTEs les citoyenNEs.

Dans le secteur qui nous occupe ici, trois années après la publication des premiers constats et analyses, plusieurs initiatives ont été prises par la Dmdts, en interne ou avec la collaboration de partenaires extérieurEs et en liaison avec certaines Drac. D'autres mesures ont été suggérées dont l'adoption est encore incertaine. Elles seront présentées dans la dernière partie de ce document¹⁸.

Améliorer la connaissance statistique des situations inégalitaires :

Les données publiées dans le rapport de 2006 ont été élaborées de manière ponctuelle, à partir de tableaux de bord et d'annuaires où la mention de sexe ne figurait pas comme critère de tri, le prénom permettant seul la distinction.

17 On a signalé plus haut les mesures prises par le ministère de la défense dès le milieu des années 1980 pour l'intégration des femmes dans les armées. Dans un autre registre, citons celui, plus récent, des conventions d'éducation prioritaire mises en place avec succès par Sciences Po pour lutter contre les exclusions sociales. On peut aussi citer les décisions prises par le Conseil supérieur de l'audiovisuel pour la promotion de la diversité dans les médias audiovisuels à la suite de l'étude confiée à Eric Macé sur cette question : http://www.csa.fr/actualite/dossiers/dossiers_detail.php?id=127544

18 cf. p.30, *Propositions d'actions de promotion de l'égalité*.

Depuis 2006, la Dmdts assure, en liaison avec les Drac, une veille statistique sexuée annuelle qui permet de suivre l'évolution du nombre d'organismes subventionnés et des moyens qui leur sont attribués, par l'Etat et par les collectivités territoriales, selon qu'ils sont dirigés par des hommes ou par des femmes.

Progressivement de nouvelles données sont collectées, en liaison avec les organismes subventionnés, sur leurs personnels¹⁹ et leurs activités (programmation, production, accueil d'artistes en résidence etc).

Parallèlement, les organismes professionnels et centres de ressources du spectacle vivant, nationaux et régionaux, sont invités à intégrer le critère de sexe dans leurs bases de données²⁰.

L'étape suivante est que les résultats de ces différents travaux soient publiés. Le principe en est généralement acquis, gageons que l'habitude en sera prise progressivement...

Mieux comprendre les mécanismes qui produisent ces inégalités : le travail des groupes de réflexion thématiques

La Dmdts a pris l'initiative de réunir, de manière informelle, des personnalités du spectacle vivant susceptibles d'apporter une contribution à la compréhension de ces phénomènes. Une dizaine de rencontres ont eu lieu²¹, entre 2006 et 2008, avec des femmes de théâtre, des musiciennes, des directrices ou administratrices d'institutions.

J'y insiste, dans une première phase, ces rencontres ont été organisées, volontairement, de manière non mixte pour plusieurs raisons :

- c'est une façon de contrebalancer le fait que les femmes sont souvent absentes des réunions organisées par le ministère avec ses partenaires puisque celui-ci s'adresse le plus souvent aux directeurs d'institutions ou à leurs représentants, ce qui marginalise de fait la présence féminine,
- l'expérience montre, y compris dans nos milieux, que, dans les réunions mixtes, qu'elles soient ou non paritaires, un déséquilibre persiste dans les prises de parole par les hommes et par les femmes mais aussi dans la qualité d'écoute réservée aux unes et aux autres,
- c'est par ailleurs une manière de construire des réseaux et de favoriser des alliances dont les femmes ont peu l'habitude, notamment parce que ce type de fonctionnement, habituel entre hommes, est perçu par les femmes comme non

19 Notamment dans la perspective de l'application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes (suppression des écarts de rémunération et conciliation entre activité professionnelle et vie familiale) qui doit être effective à fin 2010.

20 A titre d'exemple, une intervention a été faite en ce sens auprès de la commission emploi du conseil national des professions du spectacle (Cnps) ; en Rhône-Alpes, la Nacre (agence régionale d'accompagnement des acteurs du spectacle vivant en articulation avec les politiques publiques) a été sollicitée en ce sens, comme l'Arcade en Provence-Alpes-Côte d'Azur ; en Poitou-Charentes l'observatoire régional du spectacle vivant (Orsv) avait précédé la demande.

21 La première d'entre elles a été ouverte par le directeur de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles. Voir annexe 2.

légitime, dévalorisant etc.

La mise en commun d'expériences singulières a permis de mettre en lumière des obstacles récurrents qui viennent perturber, freiner ou limiter les parcours professionnels et de montrer qu'ils sont le résultat de dysfonctionnements collectifs discriminants, et non de défaillances individuelles.

Au-delà de cette prise de conscience nécessaire, ces consultations ont surtout permis d'approfondir les constats formulés dans le rapport de 2006 et de suggérer de nouvelles pistes de travail. Plusieurs sujets ont ainsi été abordés du point de vue des rapports sociaux de sexe :

- accès aux directions d'institutions,
- organisation du travail au sein des entreprises,
- propos et violences sexistes,
- articulation des temps,
- conditions d'émergence et de maintien dans le métier,
- accès aux moyens de production et aux réseaux de diffusion etc.

On trouvera en annexe 2 de larges extraits des comptes-rendus de ces séances de travail, dont les analyses et suggestions sont reprises tout au long de ce document. Elles ont notamment inspiré les propositions d'actions de promotion de l'égalité présentées dans la dernière partie²².

Partager le diagnostic – constituer des réseaux : l'accompagnement des collectifs en régions

En écho à ces groupes de réflexion thématiques, des collectifs se constituent progressivement, souvent à l'échelle d'une région :

- **en Poitou-Charentes**, après plusieurs échanges entre une vingtaine d'artistes et professionnelles du théâtre et de la danse, la Drac et l'observatoire régional du spectacle vivant (Orsv) se sont associés à la démarche : mise en place d'une veille statistique sexuée par l'Orsv, présentation de la problématique de l'égalité devant la commission régionale des professions du spectacle (Coreps)...
- **en Provence-Alpes-Côte d'Azur**, des musiciennes ont lancé le projet *Trobairitz et cie*²³ destiné, à travers diverses manifestations publiques, à donner une visibilité aux musiciennes, compositrices et interprètes, trop souvent ignorées par l'histoire officielle et, de nos jours encore, peu présentes dans les programmations. Le projet a obtenu le soutien du conseil général des Bouches-du-Rhône et suscité un premier intérêt de la Drac et de l'Arcade (centre de ressources Etat-région pour le spectacle vivant),
- **en Rhône-Alpes**, l'association H/F²⁴ se propose d'interpeller les pouvoirs publics et les décideurs sur la manière dont ils entendent instaurer une égalité

22 cf. p. 30

23 Contact c/o : contact@pianoetcompagnie.com

24 Voir annexe 6 *Présentation de l'association H/F*. Contact : hfasso@yahoo.com

réelle dans les arts du spectacle. Créée par des femmes de théâtre, l'association s'ouvre aux musiciennes, aux universitaires, et à toute personne intéressée à promouvoir l'égalité dans ce secteur d'activité : la Drac et les collectivités territoriales, les institutions et centres de ressources sont invités à accompagner ce mouvement et s'y engagent progressivement.

D'autres projets sont susceptibles de se développer en Normandie, en Pays de Loire, Bourgogne, Nord-Pas de Calais, Bretagne, Ile de France.

Par delà leurs spécificités, ces collectifs ont pour objectifs communs la sensibilisation des actrices et acteurs du spectacle vivant ainsi que l'interpellation des pouvoirs publics et des responsables d'institutions quant aux actions qu'ils entendent mettre en oeuvre pour réduire les inégalités conformément aux lois en vigueur. Des extraits des comptes-rendus de ces travaux figurent en annexe 3.

Je dois signaler ici la contribution apportée par le groupe d'action féministe *La Barbe* à la sensibilisation du monde de l'art. Ce collectif met en lumière la place écrasante réservée aux hommes dans les instances décisionnelles et les programmations. Après plusieurs actions dans les mondes de la finance, de l'industrie, de la grande distribution etc., le collectif est intervenu en juin 2008 au forum de la culture Libération/Nanterre-Amandiers puis, en 2009, au vernissage de la *Force de l'art* le 23 avril au Grand Palais, aux présentations de saison du théâtre national de l'Odéon – théâtre de l'Europe le 4 mai, du théâtre national de la Colline le 11 mai²⁵.

Ces différentes initiatives commencent à se fédérer.

Associer la recherche universitaire et l'action de terrain : l'exemple d'une étude sur les spectacles pour le jeune public

Des programmeurs et programmatrices²⁶, réunis par la Dmdts et l'office national de diffusion artistique²⁷ (Onda), ont été associés à l'élaboration et au suivi d'une étude, conduite par Sylvie Cromer²⁸, sur les *représentations sexuées dans les spectacles pour le jeune public*.

Je me contenterai de donner ici deux exemples parmi les résultats obtenus²⁹ sur un corpus de 729 spectacles différents (programmés au cours de la saison 2006-07) et 1262 personnages étudiés :

Par qui ces spectacles sont-ils créés ?

- par un homme ou une équipe exclusivement masculine dans 52% des cas,
- par une équipe mixte pour 34% des spectacles,
- par une femme ou une équipe exclusivement féminine pour les 14% restants.

25 Voir le compte-rendu des actions, en images, sur le site : <http://www.labarbelabarbe.org>

26 Dans ce secteur réputé largement féminin (ce que l'étude contredit) il est assez habituel que les assemblées soient quasiment paritaires.

27 Sur proposition de la conseillère pour le jeune public.

28 Sociologue, enseignante-chercheuse à l'université de Lille 2, autrice de plusieurs études sur les représentations sociales sexuées dans les vecteurs de socialisation (albums illustrés, littérature de jeunesse, presse magazine, manuels scolaires).

29 Le traitement des données statistiques a été réalisé par le bureau de l'observation du spectacle vivant (Dmdts).

Quel est le sexe des personnages représentés ?

- 45% sont des hommes,
- 28% sont des femmes,
- 14% sont des garçons,
- 12% sont des filles.

Rappelons ici que les femmes représentent 51,4% de la population française et 47,1% de la population active³⁰. On ne les retrouve pas dans les représentations artistiques proposées sur nos scènes.

Au-delà du déséquilibre numérique entre les personnages masculins et féminins, Sylvie Cromer analyse l'asymétrie entre les sexes : « Si les stéréotypes sexistes ont été gommés, on constate une *extension du masculin*, grâce à des portraits variés, et, parallèlement, un *effacement du féminin*, les personnages féminins, minoritaires, étant soit de pâles doublures soit des cas particuliers du masculin. »

Une des originalités de cette étude consiste dans l'influence que lui reconnaissent, sur leur perception des spectacles, les programmeurs et programmatrices ayant constitué le groupe de suivi ou ayant eu l'occasion d'assister aux différentes présentations qui en ont été faites, en amont et en aval, sous l'égide de l'Onda³¹. De nombreux témoignages ont été recueillis en ce sens : les rapports sociaux de sexe véhiculés dans les représentations destinées à l'enfance deviennent perceptibles et analysables et peuvent ainsi entrer dans les critères d'appréciation.

Par ailleurs, l'existence de cette étude a eu pour effet différé de faire prendre en compte l'analyse sexuée par l'association *Scène(s) d'enfance et d'ailleurs* dans son état des lieux du spectacle jeune public. Cette prise en compte ayant été tardive, elle n'a pu être que partielle, les données réunies portant exclusivement sur le volet « compagnies » de l'état des lieux. D'où il ressort que :

- les compagnies dirigées par des femmes sont plus récentes que celles dirigées par des hommes (leur nombre s'est accru sensiblement entre 2000 et 2004, mais elles sont de nouveau moins nombreuses parmi les compagnies créées depuis 2005),
- le volume d'activité des compagnies jeune public est moins important quand celles-ci sont dirigées par des femmes, soit que la compagnie ait moins de dates de représentations, soit qu'elle fonctionne avec un effectif plus réduit,
- l'Etat et les collectivités territoriales subventionnent un nombre équivalent de compagnies dirigées par des hommes et par des femmes,
- mais le subventionnement accordé aux compagnies dirigées par des femmes est moins stable (moins de conventionnements pluriannuels). Le volume de ces subventions est moins important. Les parts de coproduction obtenues aussi.

30 cf. observatoire de la parité : http://www.observatoire-parite.gouv.fr/portail/reperes_statistiques.htm

31 Scène nationale d'Alès, 19 octobre 2006 ; Théâtre Dunois (Paris), 14 janvier 2008 ; Scène nationale de Vandoeuvres-Nancy, 24 janvier 2008 ; Odià-Normandie/théâtre de Lisieux, 3 décembre 2008 ; Espace 600 à Grenoble, 28 janvier 2009. L'étude a également été présentée à Confluences (Paris), le 7 avril 2009, dans le cadre de la programmation organisée par la compagnie Sambre (C Thibaut) sous le titre *LA /GENRE HUMAIN/E* (cf. annexe 1).

Ceci n'est qu'un exemple de la manière dont la recherche scientifique peut, en favorisant la prise de conscience, accompagner l'exercice professionnel ainsi que l'action administrative et politique.

Il y a là un vaste terrain d'application pour une recherche pluridisciplinaire, soucieuse de ne pas négliger la dimension genrée des phénomènes sociaux, démographiques, anthropologiques, esthétiques etc.

Il serait fort utile :

- de rassembler et de mettre à jour les données et études disponibles,
- d'initier de nouvelles recherches,
- d'introduire la problématique de l'égalité dans l'ensemble des études et évaluations portant sur tous les aspects des arts du spectacle vivant³²,
- de valoriser ces travaux en les faisant connaître aux intéressés, actrices et acteurs du secteur.

Sensibiliser les publics : une entreprise paradoxale

Dès la parution du rapport de 2006, la presse s'en est fait l'écho auprès du grand public et auprès des professionnels via les revues spécialisées. Dans la page que lui consacrait *Le Monde* du 25 juillet 2006, le journal s'étonnait notamment qu'aucune oeuvre de femme ne figurât cette année-là dans la programmation du festival d'Avignon.

1- des événements ponctuels « au féminin »

Au fil des mois, des institutions et des festivals, de toutes disciplines, affirment une volonté nouvelle de conduire leur public à la découverte d'oeuvres écrites, composées, mises en scène ou dirigées par des femmes et d'engager le dialogue sur la problématique de l'égalité dans les arts du spectacle au cours de colloques, tables rondes, rencontres. On trouvera en annexe 1 le calendrier de ces événements.

Même si elle ne concerne pas les arts du spectacle, je crois devoir citer ici l'exposition *elles@centrepompidou*, nouvel accrochage des collections du Centre national d'art et de culture, qui revêt une importance toute particulière

- par sa réelle ampleur pour un événement de ce genre : 500 oeuvres de 200 artistes différentes exposées pendant une année entière³³,
- par la transparence de la présentation qu'en fait l'organisateur : « *Au Centre Pompidou les femmes représentent 17,7 % des artistes dans les collections du musée, la nouvelle présentation des collections leur est consacrée à 100%.* »,
- parce qu'elle permet de comprendre la contrainte paradoxale dans laquelle se

³² Cette suggestion a été faite au service de l'inspection et de l'évaluation ainsi qu'au bureau de l'observation du spectacle vivant de la Dmdts.

³³ Du 27 mai 2009 au 24 mai 2010.

trouve pris le producteur de ce type d'événement : focaliser ponctuellement sur la « création au féminin » en affirme le caractère spécifique, forcément exceptionnel, et justifie son exclusion des programmations habituelles. Ce n'est certes pas le but recherché.

2- des saisons et des festivals toujours « au masculin »

A cette exception près donc, nos vitrines culturelles les plus médiatisées restent toujours très majoritairement, voire exclusivement, masculines³⁴ sans que leurs responsables jugent nécessaire d'assumer leurs choix comme tels : le masculin n'a pas à être indiqué, il ne fait l'objet d'aucune mention dans aucun titre de manifestation, il se confond bien toujours avec l'universel.

Pour autant, peut-on conclure à une volonté déterminée des directeurs de théâtre ou de festivals d'exclure de leurs programmations les femmes de théâtre, autrices ou metteuses en scène, et les musiciennes, compositrices ou chefs d'orchestre ? Sans doute pas. Certains seront d'ailleurs bien embarrassés de se rendre compte que, tout simplement, ils ne les connaissent pas, elles ne font pas partie de leurs réseaux de relations, de leur environnement humain et donc de leur horizon esthétique, de leur « petit monde » pour reprendre une expression de Claire Lasne³⁵. Elles n'existent pas.

3- tentative d'explication : l'effet générationnel ?

Pour s'en tenir au théâtre et à l'art de la mise en scène, on évoque volontiers un effet générationnel : l'émergence de jeunes metteuses en scène (certaines ayant suivi des formations qui n'existaient pas en France il y a dix ans) serait censée introduire enfin la mixité dans un milieu jusqu'ici masculin. C'est en partie le cas dans divers festivals consacrés à la découverte de « jeunes talents » ou de « nouvelles formes ». Mais ces jeunes femmes ne tardent pas à constater que la course d'obstacles, pour sortir de ce cadre exigü et accéder à de vraies programmations, de vrais moyens de production, et des scènes à la mesure de leurs ambitions et de leur talent, se joue à deux vitesses et qu'elles en font rapidement les frais. On pourra lire certains de leurs témoignages dans les comptes-rendus de réunions en annexe 2 et 3.

Par ailleurs, l'argument générationnel permet de faire l'impasse sur une histoire des metteuses en scène beaucoup plus riche que ne le laisse croire le phénomène Mnouchkine, érigée, à son corps défendant, en exception absolue³⁶. Il faut toujours une femme exceptionnelle pour justifier que l'on ne puisse en trouver d'autres.

34 cf. annexe 5

35 La directrice du centre dramatique régional de Poitou-Charentes, s'exprimait ainsi dans une lettre qu'elle m'adressait le 14 décembre 2005 citée dans le rapport de 2006 : « Nous vivons dans un petit monde, construit selon des lois artificielles, et qui ne correspond en rien à la population à qui nous sommes censés nous adresser. Et d'ailleurs nous ne nous adressons pas à elle. Peu à peu, le public aussi s'est calibré : le niveau social, la couleur de la peau, l'absence de handicap. Le fait de refuser de faire entrer la féminité, les couches populaires, les cultures autres que françaises, la maladie, la fragilité physique et psychique dans le monde de ceux qui font et décident du théâtre me paraît le condamner à l'ennui. »

36 Elle s'exprime ainsi dans l'entretien qu'elle accorde à Anne-Françoise Benhamou pour le numéro d'OutreScène de mai 2007 : « J'ai mis longtemps à m'apercevoir que je faisais partie [...] d'une communauté opprimée. [...] J'ai mis longtemps à accepter qu'être une femme pouvait être un problème. »

Cette histoire reste à faire³⁷. Elle aurait plusieurs mérites :

- d'abord celui de restaurer une histoire du théâtre qui se trouve faussée par l'absence d'un bon tiers de ses artistes (ce qui ne correspond certes pas à un tiers de ses productions),
- ensuite d'analyser les processus qui ont abouti à écarter durablement de nos scènes des artistes dont on se remémore à l'occasion telle ou telle mise en scène marquante, avec le regret étonné qu'elles aient si vite disparu ou se fassent si rares,
- de vérifier que beaucoup d'entre elles sont toujours là : quelques unes, épisodiquement, sur l'un ou l'autre de nos grands plateaux, plus souvent dans le privé, en lointaine banlieue où elles attirent un public nombreux, en régions sur les territoires de l'action culturelle, autant de stratégies qui devraient forcer l'admiration et assurer à leurs travaux la visibilité qu'ils méritent,
- enfin, cette histoire devrait être constamment actualisée pour inclure les générations plus récentes, éviter leur disparition prématurée et contribuer, au contraire, à leur épanouissement.

Il ne s'agit plus dès lors seulement d'histoire, on rejoint ici la question du rôle des médias.

Ce qui est vrai pour la mise en scène devrait l'être pour les autres arts. Le monde de la danse aurait grand intérêt à se préoccuper, avant qu'il ne soit trop avancé, du syndrome de masculinisation qui l'atteint depuis quelques années³⁸.

4- refaire l'histoire et en tenir compte

Ce travail de réécriture est engagé pour l'histoire plus ancienne : des monographies redécouvrent progressivement les compositrices des siècles passés³⁹ et, pour l'écriture théâtrale, la société internationale pour l'étude des femmes de l'Ancien Régime (Siefar) a entrepris d'éditer une anthologie de textes de théâtre, dont les deux premiers volumes sont parus en 2006 et 2008.⁴⁰

Encore faut-il que ces mises à jour, d'une histoire des arts jusqu'ici amputée d'une part de ses richesses, soient prises en compte et exploitées par nos artistes, nos enseignants, nos programmeurs et programmatrices et que les oeuvres ainsi redécouvertes viennent enrichir nos enseignements artistiques et soient proposées à nos publics.

37 Outre les témoignages pluri-générationnels réunis dans ce numéro récent de la revue du Tns, intitulé *Metteuses en scène : le théâtre a-t-il un genre ?*, on ne peut guère citer que les entretiens publiés, en 2007 également, par Josette Féral aux éditions *Québec Amérique*, sous le titre *Voix de femmes*, tome III de *Mise en scène et jeu de l'acteur*, et *Femmes de théâtre*, *Etudes théâtrales* n°8, Louvain la Neuve, 1995, qui évoque l'émergence de metteuses en scène à partir des années 1970.

38 cf. ci-dessous p. 22.

39 Citons aussi le livre de Florence Launay, *Les Compositrices en France au XIXe siècle*, Fayard, 2006, ou l'ouvrage dirigé par Anne-Marie Green et Hyacinthe Ravet, *L'Accès des femmes à l'expression musicale*, Ircam-L'Harmattan, 2005.

40 *Théâtre de femmes de l'Ancien Régime*, dir. Aurore Evain, Perry Gethner, Henriette Goldwyn, Publications de l'université de Saint-Etienne (tome 1, 16ème s, 2006 ; tome 2, 17ème s, 2008).

Le festival d'Ambronay, dans son édition 2008, s'est ainsi livré à une exploration musicale, du médiéval au contemporain, à travers les oeuvres de musiciennes.

L'objectif est maintenant que ces oeuvres trouvent leur place dans nos programmations en dehors de toute thématique spécifique. Il faut sans doute encore le préciser : les femmes ne sont pas un thème.

Des assises nationales pour l'égalité h/f dans les arts et la culture : un projet en suspens

Le ministère de la culture et de la communication a envisagé un moment, sur une suggestion du directeur de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles, d'organiser dans le courant de l'année 2009 des assises nationales pour l'égalité dans les arts et la culture.

Malgré l'intérêt manifesté par le Centre national d'art et de culture Georges Pompidou (CnacGP) qui se proposait de l'accueillir et par des partenaires comme l'observatoire de la parité, le conseil économique, social et environnemental et le parlement européen, prêts à le soutenir, l'actualité du ministère de la culture et de la communication n'a pas permis de concrétiser ce projet. Il sera cependant présenté en annexe 4.

3- Qu'en est-il aujourd'hui, à la tête des institutions ?

Il faut bien en revenir à cette question de la direction des institutions puisqu'elle commande largement l'accès aux moyens de production et aux plateaux ainsi que la vie au sein des entreprises.

La veille statistique sexuée, qui se met en place progressivement sous l'égide du bureau de l'observation du spectacle vivant (Dmdts), permet aujourd'hui de mesurer comment se répartissent les directions d'institutions depuis 2006.

Comme on l'a vu pour les programmations, la situation évolue peu et de manière aléatoire, voire paradoxale.

Une avancée majeure bien que tardive : les théâtres nationaux

Jusqu'en 2006, aucun des cinq théâtres nationaux consacrés à l'art dramatique n'avait jamais été dirigé par une femme depuis la création du tout premier d'entre eux, la Comédie française, en 1680.

C'est en juillet 2006 que Muriel Mayette accède à la tête du Français. Cette nomination est suivie, en 2008, de celles de Julie Brochen au théâtre national de Strasbourg et de Dominique Hervieu au théâtre national de Chaillot, désormais consacré prioritairement à l'art chorégraphique. Si l'on considère la présence, aux côtés de D Hervieu, de José Montalvo comme directeur artistique, on peut conclure à une stricte parité à la tête de ce réseau emblématique. Sauf à rappeler que les deux théâtres nationaux lyriques ont toujours, et depuis toujours, un directeur à leur tête.

Les théâtres nationaux sont des établissements publics, l'Etat y est seul décisionnaire.

Une avancée paradoxale : les centres dramatiques nationaux et régionaux

On comptait en 2006, dans ce deuxième réseau, trois directrices pour trente-neuf directeurs. Au 1er janvier 2009, quatre nouvelles directrices auront été nommées suite au départ de trois directeurs. Si le pourcentage de directrices est

ainsi passé en trois ans de 7% à 16%, le pourcentage de directeurs (84%) est encore impressionnant.

Il faut par ailleurs considérer que :

- trois des nouvelles nommées l'ont été au sein d'une co-direction mixte,
- parmi les sept directrices désormais en fonction, une seule co-dirige un gros établissement, le Cdn de Toulouse (mais son titre précise qu'elle est « directrice artistique adjointe ») alors que trois autres sont à la tête de centres dramatiques régionaux (moins dotés que les nationaux).

Il faut aussi remarquer qu'aucune de ces nouvelles directrices n'est metteuse en scène : deux sont autrices⁴¹, une dramaturge, une actrice. On peut se réjouir de cette brusque diversification des profils à la tête de ces établissements traditionnellement dirigés par des metteurs en scène, comme on peut, à l'inverse, déplorer la résistance persistante du milieu à reconnaître aux metteuses en scène la légitimité artistique.

Notons, dans le même esprit, que la seule artiste que le festival d'Avignon se soit résolu à inviter, en 2008, sur sept artistes associés de 2004 à 2009, est une actrice mais – cas unique jusqu'ici, en binôme avec un autre artiste, metteur en scène.

Des situations désespérément stables ou en (léger ?) recul

Contentons-nous de deux exemples :

- **Dans le réseau des scènes nationales**, équipements à vocation pluridisciplinaire, dont la direction n'est en principe pas confiée à des artistes, la proportion de directrices plafonne autour de 20%, les meilleures années, depuis 2001. Ce chiffre est à mettre en relation avec le pourcentage nettement plus élevé (50%) de femmes qui occupent, dans ce réseau, des fonctions de secondE. L'effet *plafond de verre* joue donc considérablement en défaveur des femmes.
- **Sur les vingt-trois orchestres permanents en région**, seul l'orchestre des Pays de Savoie a eu à sa tête une chef d'orchestre⁴². Mais Graziella Contratto, qui avait succédé à Claire Gibault, sera remplacée en septembre 2009 par un homme. La proportion de directrices passera ainsi de 4% à 0%. Fin d'une exception⁴³...

41 Ce féminin grammatical du mot *auteur* est banni par les académiciens et hommes de lettres au moment où le mot *actrice* es accrédité (cf Aurore Evain, *Les Autrices de théâtre et leurs oeuvres dans les dictionnaires dramatiques au 18ème siècle*, communication donnée lors des premières rencontres de la société internationale d'études sur les femmes de l'Ancien Régime (Siefar) le 20 juin 2003. Je prends le parti de l'utiliser plutôt que de recourir à un néologisme.

42 Et à deux reprises : il n'est d'ailleurs pas rare qu'une directrice succède à une autre, la possibilité d'une direction féminine ayant ainsi été admise, appréciée et légitimée.

43 Notons toutefois que, depuis 2005, l'un des cinq orchestres nationaux a à sa tête une chef d'orchestre, Susanna Mälkki.

Un recul inquiétant : les centres chorégraphiques nationaux

Dans le domaine de la danse, réputé largement féminin⁴⁴, le pourcentage de directrices à la tête des centres chorégraphiques nationaux (Ccn) aura été de :

- 43% en 2006
- 38% en 2007
- 32% en 2008

En fonction des décisions qui seront prises pour les nominations suivantes, cette tendance pourrait s'aggraver dès 2009 jusqu'au taux de 25%.

Dans ce cas particulier, il faut donc constater que le *plafond de verre s'est mis en place* au cours de ces toutes dernières années puisque le vivier que constituent les compagnies subventionnées par le ministère se maintient dans un équilibre assez constant pour ce qui est de la répartition entre les hommes et les femmes (avec même une légère augmentation en faveur de celles-ci) : 42% de directrices de compagnies subventionnées en 2006 et 46% en 2007. De même, la parité est actuellement acquise parmi les compagnies qui bénéficient d'invitations en résidence, par les mêmes Ccn, dans le cadre des accueils-studio⁴⁵.

Comment expliquer cette absence soudaine, dans la génération appelée à prendre la relève, de femmes (jugées) susceptibles de diriger un centre chorégraphique national ? Et qu'en même temps, on voit augmenter le nombre de leurs collègues masculins dans les programmations comme dans les médias.

Quelques hypothèses sont formulées par les décideurs et observateurs du monde de la danse pour expliquer ce phénomène :

- la danse a cessé de figurer parmi les arts dits mineurs, seuls domaines où les femmes sont *autorisées* à créer (de même que, dans le domaine musical, les femmes, largement exclues de la direction des orchestres symphoniques, parviennent à se faire une place dans le baroque et le contemporain),
- du coup, les hommes y interviennent en plus grand nombre et le tropisme qui consiste à privilégier le masculin joue à plein,
- les femmes « n'ont pas la niaque⁴⁶ ».

On ne peut pas s'en tenir là. Une réflexion devrait être sérieusement engagée, sur la question de la validation des esthétiques notamment⁴⁷.

44 C'est vrai si l'on considère le nombre de filles dans les cours de danse : 93% et 97% en 2003-04 selon le réseau considéré (chiffres Mcc-Deps).

45 Dispositif prévoyant l'ouverture des studios de répétition et le partage de certains moyens de production en faveur de compagnies extérieures aux Ccn.

46 Expression entendue dans un bureau du ministère, qui n'est pas sans évoquer une autre remarque, plus fréquente : « elles ne font pas le poids ».

47 Cette question était abordée dans l'intervention d'Hélène Marquié au colloque *Danse et résistance* au centre national de la danse (17-20 janvier 2008) qu'on peut aller écouter à la médiathèque du Cnd, 1, rue Victor-Hugo, 93507 Pantin. Cf. également l'article d'H. Marquié, *Conquêtes et enjeux pour les femmes dans un territoire de paradoxe, la danse*, in *Profession créatrice*, Editions Antipodes, Lausanne, 2007.

4- Ce qui n'a pas encore été bien mesuré, analysé, partagé : les chantiers à venir

Il conviendra de nous interroger de manière plus sérieuse sur la manière dont le genre⁴⁸ (*gender*) intervient dans les choix – y compris esthétiques, des prescripteurs, à tous les niveaux de décision.

En effet, l'inégalité d'accès aux directions, si elle apparaît comme particulièrement choquante étant la plus facilement repérable, ne constitue que l'aboutissement d'un long processus dont chaque étape doit être examinée, de manière à déterminer les seuils où s'instaurent les inégalités de traitement entre hommes et femmes, entre filles et garçons, ainsi que les différenciations de comportements des unes et des autres.

L'appréhension de ces phénomènes est complexe. Elle demande de dénouer des faisceaux de contradictions dont on trouve des exemples tout au long de ce texte.

Quelques éclairages sur les notions de sexe et de genre

Peut-être est-il nécessaire ici d'apporter quelques éléments de compréhension des notions de *sexe* et de *genre*.

Dans les années 1970, on utilise le concept de *genre* pour opérer la distinction entre le sexe, comme donnée biologique, et le sexe social, les *attributs* conférés à chaque sexe dans une société donnée : « Sexe est un mot qui fait référence aux différences biologiques entre mâles et femelles [...] Genre est un terme qui renvoie à la culture : il concerne la classification sociale en masculin et féminin »⁴⁹. Christine Delphy précise dans un entretien de juin 2002⁵⁰ : « Le genre, c'est ce que l'on pourrait appeler le "sexe social", c'est-à-dire tout ce qui est social dans les différences constatées entre les femmes et les hommes, dans les divisions du travail ou dans les caractères qu'on attribue à l'un ou l'autre sexe. Comme on a constaté qu'ils varient d'une société à l'autre (la division du travail n'est pas la même, les femmes faisant dans certaines sociétés ce que les hommes font dans d'autres), on en a conclu qu'il y avait un aspect variable des sexes, un

48 Pour une histoire et une analyse du concept de *genre* voir L. Bereni, S. Chauvin, A. Jaunait, A. Revillard, *Introduction aux genders studies – manuel des études sur le genre*, ed De Boeck université, 2008 :

<http://universite.deboeck.com/livre/?GCOI=28011100341510&fa=description>

49 cf. Ann Oakley, *Sex, gender, society*, New York, Harper-Colophon Books, 1972.

50 Rapporté sur <http://www.lagauche.com/lagauche/spip.php?article27>

aspect construit socialement que l'on appelle le "Genre". »

Cette *dénaturalisation* de ce qu'est être femme et homme permet alors de dénoncer les inégalités constatées entre les hommes et les femmes, qui ne découlent donc plus d'un fait de nature, et d'engager des luttes pour l'égalité des droits entre les sexes.

Puis d'autres études ont remis en cause le sexe comme une réalité physique naturelle.⁵¹ Les *Cahiers du genre* publient en 2003, sous la direction d'Ilana Löwy et Hélène Rouch, un dossier intitulé *La Distinction entre sexe et genre*, qui nous aide à comprendre comment le sexe biologique peut être à son tour questionné : « Obéissant au modèle culturel dominant de l'existence de deux sexes bien distincts, les biologistes affirmèrent qu'il existait des hormones « masculines » agissant sur les organes considérés comme masculins, et des hormones « féminines » agissant sur les caractères « féminins ». Quand on s'aperçut que les hormones masculines pouvaient avoir des effets « féminisants » sur certains organes féminins et réciproquement, on préféra mettre en doute le sexe des sujets testés plutôt que de remettre en cause le système binaire des sexes. »⁵²

Le concept de genre, revisité, est compris, dans de nombreuses disciplines, comme un rapport social fondamental (aux côtés des rapports sociaux d'âge, de classe sociale, de *race*) qui divise l'humanité en deux sexes distincts et hiérarchisés, en deux moitiés d'humanité inégales. Selon cette conception, c'est le genre qui définit le sexe, et non l'inverse. Les rapports sociaux de sexe ont comme caractéristiques d'être antagonistes, transversaux, évolutifs.

En France, ces notions, déjà anciennes dans le monde anglo-saxon, ont du mal à passer dans l'usage courant. Elles sont pourtant bien utiles pour nous aider à penser les identités et les relations entre les sexes avec une plus grande liberté et ouvrir de nouveaux champs à nos imaginaires.

Préciser les étapes de la construction inégalitaire

Compte tenu de l'organisation de notre secteur, on peut définir cinq domaines d'observation qui constituent autant de strates où se sédimentent les inégalités tout au long d'un parcours professionnel :

- les enseignements artistiques, les formations aux métiers de la culture, l'insertion professionnelle,
- les relations de travail au sein des entreprises,
- l'exercice des responsabilités et la prise de décision,
- l'accès aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique,
- les représentations artistiques.

51 Par exemple Thomas Laqueur, *La Fabrique du sexe, essai sur le corps et le genre en Occident*, Paris, Gallimard, 1992.

52 Résumé de la contribution de Christiane Sinding, *Le Sexe des hormones*, au n°34 des *Cahiers du genre*, Paris, L'Harmattan, 2003.

Distinguer ces différents champs d'activité, qui sont aussi les étapes d'un parcours professionnel, devrait faciliter l'analyse des pratiques inégalitaires, le repérage des mécanismes de stigmatisation et des seuils d'élimination, devrait permettre de fixer des objectifs et de définir les actions de promotion de l'égalité susceptibles de remédier à ces situations.

De l'école à l'insertion professionnelle : des témoignages à méditer

On sait par exemple que l'école, de la maternelle à l'université, ne traite pas les filles et les garçons de la même manière⁵³.

Toutefois plusieurs jeunes femmes m'expliquent avoir été confrontées pour la première fois à des pratiques inégalitaires et à des attitudes d'ostracisme, qu'elles qualifient aussi de discriminatoires, à partir du moment où elles sont entrées dans la vie professionnelle, pratiques dont elles estiment avoir été absolument protégées pendant leur scolarité et leur formation. Une telle *découverte* peut donner l'impression que le *métier* constitue une niche de résistance à des *progrès* par ailleurs sensibles dans la société.

Ce sentiment est corrélé à un constat : à l'issue des filières universitaires, où les filles réussissent mieux que les garçons⁵⁴ et, quand il s'agit des formations aux métiers de la culture, sont largement majoritaires, un effet de bascule se produit qui voit celles-ci réussir moins bien leur insertion professionnelle que leurs camarades masculins⁵⁵.

De telles situations s'expliquent, en partie, par les comportements différenciés des unes et des autres au moment de choisir une filière de formation, une voie de professionnalisation, une stratégie de carrière. Ainsi une cadre d'institution musicale m'a expliqué les difficultés qu'elle rencontrait pour diversifier ses recrutements et introduire la mixité dans ses équipes : pour des postes d'assistantat, elle voit se présenter des jeunes femmes de niveau bac+5 et aucun candidat, tandis que les jeunes hommes n'hésitent pas, ayant abandonné leurs études à bac+2, à revendiquer d'entrée un poste de cadre (qu'ils peuvent très

53 En témoigne la convention interministérielle pour l'égalité des filles et des garçons, des hommes et des femmes dans les systèmes éducatifs, dont le ministère de la culture est cosignataire :

<http://www.education.gouv.fr/cid4006/egalite-des-filles-et-des-garcons.html>

On peut consulter les chiffres publiés pour 2009 par le ministère de l'éducation nationale dans *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur* :

<http://www.education.gouv.fr/pid20195/filles-garcons-sur-chemin-egalite-superieur.html>

Pour une analyse des inégalités dès l'enfance, on peut encore se reporter à l'ouvrage d'Elena Gianini Belotti, *Du côté des petites filles*, constamment réédité depuis 1973 (première édition en France).

Et plus récemment : Coulon N., Cresson G., 2008, *La Petite enfance, entre familles et crèches, entre sexe et genre*, Paris, L'Harmattan, coll. *Logiques sociale*. Ainsi que : Baudelot C, Establet R. (2007) *Quoi de neuf chez les filles ? Entre stéréotypes et libertés*, Paris, Nathan.

Voir aussi les articles *L'Égalité des sexes à bonne école* et *La France peu sensible à l'inégalité filles-garçons* in *Le Monde*, 14 novembre 2008 à/s d'une étude, non référencée, conduite en 2004 dans une école suédoise par « une chercheuse » spécialisée dans les questions de « genre ».

54 « Depuis dix ans [...], malgré une formation de plus en plus poussée, les inégalités se sont déplacées plus qu'atténuées, au point qu'on a pu parler de la « fausse réussite scolaire des filles » qui n'obtiennent pas sur le marché du travail le bénéfice de leur investissement dans les études. » Michelle Perrot, *Les Femmes ou les silences de l'histoire*, Flammarion, 1998.

55 Ce constat renvoie aussi au témoignage recueilli à propos d'une récente promotion de comédiennes de l'Ensatt dont les garçons ont tous été immédiatement recrutés à leur sortie pour jouer dans *Coriolan* au Tnp, les filles restant, dans le même temps, « sur le carreau » : au-delà de ce cas particulier, où situer les responsabilités du moindre emploi des comédiennes ? dans le répertoire ou dans les choix de programmation et de distribution de nos institutions ? quel rôle pourraient jouer les organismes de formation pour alerter leurs partenaires et favoriser une meilleure insertion des filles ? L'Ensatt et le Tnp ne sont cités ici qu'à titre d'exemple d'un fonctionnement commun à tous nos réseaux.

bien obtenir, éventuellement au détriment d'une concurrente plus compétente qui ne dispose pas du *capital symbolique* lié au sexe mâle).

Cette évaluation erronée, tant par les unes que par les autres, de leurs capacités, souvent relayée par les employeurs, est évidemment induite par les représentations collectives véhiculées par les manuels scolaires, la littérature, les médias, l'environnement social et affectif...

A l'inverse, on le sait, l'environnement affectif de la petite enfance a joué un rôle décisif pour celles et ceux qui échappent à ces tendances majoritaires au lieu d'y *consentir*⁵⁶.

Ces considérations nous amèneront à questionner aussi la nature des représentations – des hommes, des femmes et de leurs relations, ainsi que la manière dont nous apprécions ces représentations, dont nous les négligeons ou les rejetons, collectivement : quels modèles nous sont suggérés ? de quelles références fait-on l'économie ? par stigmatisation ou omission ? Réitérons la question : les représentations artistiques ouvrent-elles sur l'invention de nouveaux rapports sociaux de sexe ou fonctionnent-elles comme assignation à des stéréotypes de genre ?

Mettre en lumière les différences de comportement, favoriser la prise de conscience des représentations mentales qui induisent ces différences, doit permettre aux femmes et aux hommes de se défaire de ces comportements *assignés*, de gagner en liberté, sans avoir à se comporter nécessairement en héros ou en héroïne⁵⁷. Sans pour autant dénigrer le plaisir qu'il peut y avoir à incarner la figure de l'exception, on peut rêver d'en repousser les limites ou d'en déconstruire la notion.

Enfin, compte tenu du coût économique et social de ces orientations professionnelles mal calibrées, sur lequel nous éclaire l'ouvrage de Dominique Méda et Hélène Périvier⁵⁸, il importe de ne pas en laisser la régulation aux seuls hasards des histoires individuelles.

Fixer des objectifs quantifiés de progression

1– faire fructifier les viviers

La question est régulièrement posée de la nécessité et/ou de la pertinence qu'il y aurait à appliquer des quotas pour parvenir à une égalité réelle entre les hommes et les femmes dans les différents pans de la vie professionnelle et artistique où celle-ci n'est pas acquise.

Cette question en amène inmanquablement une autre : faut-il, pour faire avancer le chantier de l'égalité, avoir recours à des systèmes de *discrimination positive* ?

56 Phénomène analysé dans d'autres contextes par Geneviève Fraisse, *Du consentement*, Le Seuil, 2007.

57 La « femme exceptionnelle » qui « réussit » en milieu masculin ou le jeune garçon isolé dans un cours de danse exclusivement féminin.

58 Dominique Méda, Hélène Périvier, *Le Deuxième âge de l'émancipation*, Le Seuil, 2007.

L'une et l'autre questions suscitent des réactions, souvent épidermiques, de défiance, le soupçon de *communautarisme* (comme si les femmes n'étaient pas, plus simplement, la moitié de l'humanité), et toutes sortes d'imagination à propos d'une recherche effrénée de femmes incompetentes qu'il conviendrait de nommer à des postes de responsabilité *parce qu'elles sont des femmes*, au détriment de tous ces hommes, forcément compétents, qui se trouveraient ainsi privés de leur *droit légitime* à occuper ces fonctions qui leur sont aujourd'hui réservées, encore trop souvent, il est vrai, faute de candidates.

On avance en outre que les femmes se sentiraient dévalorisées par l'application de quotas et on en vient à émettre l'idée que la *discrimination positive* consisterait à combattre une injustice par une autre.

Ces questions me paraissent surtout mal posées. Mais elles correspondent à une technique facilement identifiable de décrédibilisation de l'argumentaire en faveur de l'égalité.

Essayons de formuler les choses autrement en reprenant quelques exemples chiffrés⁵⁹ cités dans le rapport de 2006.

Certes on peut expliquer mais comment peut-on justifier :

- que, si l'on voit si rarement une chef d'orchestre accéder à la direction d'un orchestre permanent, elles sont tout de même 18% à assurer la direction artistique des ensembles musicaux et vocaux (pourtant subventionnés et donc reconnus par l'Etat pour leur qualité artistique) ?
- que des femmes dirigent 28% de l'ensemble des salles et festivals de musiques actuelles mais qu'elles ne sont plus que 7% à la direction des salles labellisées ?
- qu'elles représentent 44% des musicienNEs interprètes⁶⁰, mais 30% des musicienNEs d'orchestres permanents⁶¹ et seulement 20% des solistes⁶² ?
- que, si l'on considère l'ensemble des institutions du spectacle vivant, les femmes représentent 46% des équipes de direction, qu'elles occupent 41% des postes de secondE et qu'elles soient toujours moins de 20% à la direction des scènes nationales dont le recrutement se fait prioritairement dans ce vivier que constituent les cadres des entreprises culturelles ?
- que 5% des directeurs de compagnies dramatiques subventionnées par le Mcc aient une chance de diriger un jour un centre dramatique ou un théâtre national, alors que seulement 0,9% des directrices de ces mêmes compagnies aient une telle chance ?

59 Issus, pour la plupart, des tableaux de bord élaborés par la Dmdts à partir des données fournies par les Drac pour les années 2003 et 2004.

60 Dans le domaine des musiques savantes, cf. Hyacinthe Ravet et Philippe Coulangeon, *Division sexuelle du travail chez les musiciens français* in *Sociologie du travail*, 3/2003 + *étude Deps*, Coulangeon, 2004

61 cf. H Ravet *Travail, genre et société*, 9/2003 + *étude Deps*, Coulangeon, 2004

62 idem

C'est ce qu'on appelle communément *le plafond de verre*. Cette expression est utilisée chaque fois qu'il y a incohérence entre la composition des viviers disponibles et le pourcentage respectif d'hommes et de femmes parvenus aux niveaux supérieurs de responsabilité, de visibilité, de pouvoir.

Ces seuils d'élimination, les disparités de traitement, les différences de comportement, les inégalités qui en résultent dans le parcours professionnel des unes et des autres, tout cela s'explique mais ne se justifie pas.

Il y a là une déperdition de talents et de compétences à laquelle il importe de remédier pour toutes les raisons exposées en première partie⁶³.

La perspective d'appliquer des quotas suscite des réactions d'hostilité. Qui peut, en revanche, s'opposer raisonnablement à l'idée d'une mise en cohérence des nominations et promotions avec les viviers disponibles ? d'harmoniser la répartition hommes/femmes aux différents niveaux de responsabilité ? Je propose que ce soit là une première étape.

La deuxième étape consisterait à définir un seuil minimum de 33% de personnes appartenant à l'un ou l'autre sexe dans chaque groupe constitué (une équipe ou un ensemble de personnes occupant les mêmes fonctions dans les différentes structures d'un même réseau ou encore une programmation artistique).

Le ratio de 33% a un double mérite :

- il est réaliste car il correspond souvent aux viviers disponibles dans notre secteur,
- il constitue le seuil à partir duquel le groupe minoritaire n'est plus perçu comme tel, la mixité semble acquise et les comportements en sont modifiés.

La troisième étape est évidemment de parvenir à un niveau d'égalité tel que la question ne se pose plus, les variations annuelles n'étant plus alors que des épiphénomènes tout à fait acceptables. Selon la composition des viviers disponibles, il est bien sûr envisageable et souhaitable de parvenir immédiatement à cette dernière étape. Ce pourrait être le cas, par exemple, à la direction des scènes nationales.

2 – assurer une meilleure répartition des moyens financiers

La nécessité d'un nouvel équilibre financier touche aussi bien :

- les rémunérations : les inégalités salariales entre les hommes et les femmes sont avérées dans notre secteur, à tous les niveaux et dans tous les types de fonction. Les témoignages viennent aussi bien de femmes – qui apprennent, souvent par hasard et après des années de compagnonnage, qu'elles sont moins payées que leurs collègues masculins, que de directeurs, administratrices, responsables de service – qui découvrent, en prenant leurs fonctions, les inégalités auxquelles leurs prédécesseurs ont consenti parmi les membres de leurs équipes. L'égalité formelle affichée par les conventions

⁶³ cf. notamment p.7 *Quelques raisons de transformer ces situations*.

collectives laisse toute latitude à la négociation individuelle selon des critères (par exemple, la prise en compte aléatoire d'ancienneté dans des emplois précédents) qui s'avèrent très souvent différenciés selon le sexe des intéressés.

Rappelons ici que la loi de 2006 fait obligation de parvenir à l'égalité professionnelle à fin 2010.

- les subventions : ce n'est pas parce qu'une structure est dirigée par une femme qu'elle est moins subventionnée, mais les femmes dirigent peu de structures fortement subventionnées. Les disparités sont telles⁶⁴ qu'il faut bien s'en inquiéter. Le problème sera en partie résolu par une nouvelle politique de nomination telle qu'ébauchée ci-dessus. Mais il conviendra de s'interroger aussi sur les critères d'attribution des subventions et sur la manière dont ces critères bénéficient, généralement, aux uns plus qu'aux autres. Une étude spécifique serait utile pour éclairer ce point délicat que je me contente de signaler ici.
- les achats et les parts de coproduction : voir l'exemple des budgets de production affectés par les centres dramatiques selon que les mises en scène sont confiées à des hommes ou à des femmes⁶⁵, à mettre en regard, le cas échéant, avec la programmation en grande ou petite salle. Les questions qui se posent sont les mêmes que pour les critères d'attribution de subventions.

Ces sujets sont sensibles et difficiles à aborder d'une part en raison d'une culture du secret, particulièrement prégnante en France, sur tout ce qui touche aux questions d'argent, d'autre part parce que le culte de l'artiste, de droit divin, institué au 19^{ème} siècle est encore pratiqué et frappe d'interdit tout questionnement sérieux sur les systèmes de reconnaissance en vigueur.

Il faudra cependant y venir.

Fixer des objectifs quantifiés de progression et mettre en place, pour y parvenir, des actions de promotion de l'égalité restent des outils indispensables pour transformer des situations devenues inacceptables dans une société évoluée.

Questions de représentation

Il est évidemment plus délicat de prétendre *agir sur les représentations*. J'y prétends d'autant moins que le projet de questionner les représentations ne peut être dissocié de l'étude des réceptions qui dépasse largement le cadre du présent document.

Je donnerai un seul exemple de la complexité de ces questions.

J'ai pu observer, à l'occasion de certains débats publics, comment un effort légitime de déconstruction des représentations sexuées normées peut dériver jusqu'à faire injonction aux artistes présentes de prendre en charge la

64 cf. rapport 2006, <http://www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/prat/egalites.pdf>

65 idem

représentation du *féminin*, représentations qui indiqueraient aux *filles* le chemin pour se construire *en tant que femme*.

Présente à l'une de ces rencontres, Sylvie Cromer a précisé ainsi les termes du débat : « Sous prétexte de déficit de féminin et de stéréotypes sexistes, les artistes [et les femmes plus que les hommes] auraient à produire de *nouvelles* représentations de la féminité.

C'est oublier que la féminité – l'ensemble des qualités et compétences convenables pour une femme, comme la masculinité – l'ensemble des qualités et compétences convenables pour un homme, ne sont pas un ensemble de qualités et de compétences innées, mais le résultat d'un apprentissage des comportements socialement attendus pour une femme ou pour un homme.

C'est d'ailleurs pourquoi, il y a une grande variabilité de la *féminité* ou de la *masculinité* selon les époques et selon les sociétés.

Mais on n'en finit pas de renaturaliser surtout, de préférence, les femmes. »

On s'interroge beaucoup moins sur les représentations de la *masculinité*, des modèles qu'elles imposent aux *garçons* pour se construire *en tant qu'hommes*, sous couvert d'universel *non marqué*.

Proposer des actions de promotion de l'égalité

Outre les diverses préconisations mentionnées au fil des pages qui précèdent, un certain nombre de principes pourraient être aisément adoptés pour *normaliser* les relations et promouvoir l'égalité entre les sexes.

Voici quelques suggestions, non exhaustives, de bonnes pratiques⁶⁶ :

- inscrire l'objectif d'égalité dans les textes réglementaires, textes cadres, cahiers des charges, lettres de mission,
- adopter les codes de rédaction non sexiste⁶⁷ dans les textes officiels, les offres d'emploi⁶⁸, et tous documents destinés au public,
- assurer la parité dans les jurys, conseils d'administration, comités d'experts et toute instance décisionnelle ou consultative,
- veiller à l'égalité de traitement des candidates et des candidats par les jurys (il est encore trop fréquent que des questions soient posées à des candidates qui

66 Ces suggestions ont été faites à la Dmdts pour ce qui la concerne ainsi qu'à certains de ses partenaires à l'occasion de telle ou telle rencontre. L'idée d'une charte de l'égalité appliquée au spectacle vivant a été parfois évoquée.

67 Plusieurs systèmes, lexicaux et grammaticaux, sont en usage dans différents pays francophones, notamment en Belgique, en Suisse et au Québec (cf. annexe 8).

En France, la question s'est surtout posée de la réintroduction du féminin des noms de métiers, grades et fonctions, qui a fait l'objet d'un rapport de l'Inalf en 1999 : <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/994001174/0000.pdf>

68 A titre d'exemple les offres d'emploi mentionnant le recrutement d'un directeur technique contrevient à la loi de 1983 qui veut que soit clairement mentionné le fait que le poste peut être pourvu par une directrice technique. A l'inverse le recrutement d'une secrétaire doit ouvrir un accès égal à la candidature d'un secrétaire...

ne le sont et ne le seraient pas à des candidats).

Certaines actions sont plus difficiles à mettre en oeuvre, elles demandent de la détermination, de la part des dirigeantEs comme des personnels, et parfois la collaboration de plusieurs partenaires (entreprises, collectivités publiques, médias...) :

- veiller à l'égalité de traitement des personnels au sein des entreprises : en termes de rémunérations, de promotions, mais aussi d'organisation du travail et d'articulation des temps,
- favoriser l'utilisation des temps partiels et des congés parentaux par les pères aussi bien que par les mères,
- expérimenter, en liaison avec les municipalités, des systèmes de crèches à horaires atypiques tenant compte des exigences des métiers du spectacle (qui rencontrent celles d'autres professions),
- se donner les moyens, par des actions de sensibilisation, collectives et individualisées, d'assurer la présence d'au moins 50% de candidates dans les présélections (dans un second temps, prévoir d'appliquer ce principe pour les secteurs où les hommes seraient sous-représentés) : repérer les compétences, les valoriser, leur assurer une visibilité,
- adopter une démarche volontariste pour privilégier la catégorie sous-représentée en cas d'indécision entre deux candidatures de même niveau.

Plus délicates encore sont les transformations à opérer dans les représentations proposées au public ainsi que dans l'appréhension des oeuvres, le jugement porté sur elles et sur les artistes. Il s'agit notamment de :

- prendre conscience des stéréotypes de sexes véhiculés dans les textes et l'iconographie des documents destinés au public (programmations, plaquettes de présentation des écoles, formations etc.) ou du moins mesurer le déséquilibre numérique et constater l'asymétrie : repenser ces documents de manière d'une part à équilibrer, quantitativement, les représentations d'hommes et de femmes (histoire de donner de l'humanité une image plurielle !), d'autre part à éliminer les assignations faites à l'un et l'autre sexe d'avoir à incarner telle ou telle fonction (des filles pour les cours de danse, des garçons pour souffler dans des trombones, des hommes pour la direction d'orchestre ou les formations techniques),
- être capables d'analyser les critères de sélection des artistes et de leurs oeuvres à la lumière des problématiques de genre, d'objectiver ces critères, d'en définir de nouveaux : diversifier les critères de compétence,
- réintroduire ainsi, dans les répertoires (et dans les programmations), les oeuvres de femmes qui en ont été (et en sont) éliminées abusivement : diversifier les références esthétiques.

S'inspirer d'autres démarches

Le secteur culturel pourrait s'inspirer utilement de démarches engagées aussi bien dans le monde de l'entreprise que dans le secteur public. En voici deux exemples :

Le *label égalité*, créé en 2005 à l'initiative des pouvoirs publics avec les partenaires sociaux, est attribué par Afnor-certification, sur avis d'une commission tripartite (Etat, syndicats de salariés, organisations patronales). Il distingue les organismes impliqués dans des pratiques de management qui permettent aux hommes et aux femmes de bénéficier du même « ascenseur social ». Plusieurs entreprises et quelques collectivités territoriales, soucieuses de réduire les inégalités professionnelles et salariales, se sont engagées dans des processus de formation de leurs personnels, cadres et dirigeants.

Tout récemment, le conseil économique, social et environnemental (Cese) a adopté un avis⁶⁹ dans lequel il estime que « la pédagogie de l'égalité entre les hommes et les femmes [...] doit être mise en oeuvre dès la petite enfance. » Il explique que « le principe fondamental est, en effet, de libérer les enfants de préjugés négatifs que la société véhicule et qui pèsent sur leur comportement ». Le Cese indique que : « Le ministère de l'éducation nationale doit s'engager durablement dans la prévention des stéréotypes explicites ou implicites qui figurent notamment au sein des manuels scolaires » et il préconise : « En particulier, pour éviter que les enseignants eux-mêmes n'aient pas inconsciemment des attentes différentes quant aux qualités et activités des filles et des garçons – attentes qui modèlent le comportement des enfants – il serait judicieux de rendre obligatoire dans le cursus de formation du personnel éducatif une sensibilisation favorisant la connaissance des stéréotypes sexués pouvant conduire à une approche sexiste et des différences de comportement qu'ils induisent. »

De tout ce qui précède, on peut conclure que de tels besoins de formation existent tout autant dans nos milieux, culturels et artistiques, dans nos enseignements comme dans nos entreprises ou nos administrations. Elles peuvent être aisément mises en place si la demande en est formulée. On en connaît cependant les limites : elles peuvent servir de révélateur, accompagner une réflexion naissante, rarement convaincre les plus réfractaires... mais peut-être en réduire le nombre et ainsi les rendre inopérants.

69 Avis adopté en assemblée plénière le 29 avril 2009 sur le rapport présenté par Alain-Gérard Slama, au nom de la section des affaires sociales, sur *l'Education civique à l'école* : http://www.conseil-economique-et-social.fr/ces_dat2/2-3based/base.htm

En conclusion

On peut se réjouir de l'écho que suscite le chantier engagé par la Dmdts. Outre une revue de presse conséquente⁷⁰, on peut se féliciter que des relais s'organisent ici et là, que des partenariats se mettent en place. Signalons également l'intérêt manifesté par l'assemblée nationale⁷¹ et le parlement européen⁷².

On peut à l'inverse s'inquiéter que les *interdits* soient, de fait, toujours à l'oeuvre, seulement maquillés en un système d'*empêchements*, plus ou moins intériorisés, extrêmement efficaces pour maintenir le statu quo.

On peut, en tout cas, mesurer le chemin qui reste à parcourir.

Sans naïveté ni angélisme, convenons que la prise de conscience des situations inégalitaires, la vigilance à repérer ce qui, dans les représentations mentales et les comportements de chacune et de chacun, contribue à pérenniser ces situations, la volonté de transformer ces situations, représentations et comportements, se répandent largement... parmi celles et ceux qui trouvent leur intérêt, individuel et/ou collectif, à de tels changements.

Ces changements n'interviendront pas sans que ce mouvement se propage au-delà de ces premiers cercles et s'accélère pour conforter une volonté politique qui doit encore s'affirmer et s'affermir : soyons impatientEs !

⁷⁰ cf. annexe 8.

⁷¹ La délégation aux droits des femmes de l'assemblée nationale a bien voulu m'auditionner, à l'invitation de Marie-Jo Zimmermann, le 14 janvier 2009 : <http://www.assemblee-nationale.fr/13/cr-delf/08-09/c0809012.asp>

⁷² J'ai été auditionnée également par la commission des droits des femmes du parlement européen le 6 novembre 2008 à l'invitation de Claire Gibault dont le rapport a donné lieu à l'adoption d'une résolution en faveur de l'égalité dans les arts du spectacle en séance plénière le 10 mars 2009 : <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2009-0091+0+DOC+XML+V0//FR>

Cette résolution sera adressée aux parlements nationaux. Elle est présentée en annexe 7.

Annexes

- Annexe 1** **Manifestations publiques, formations, consultations et auditions institutionnelles : calendrier**
- Annexe 2** **Groupes de réflexion thématiques : calendrier et comptes-rendus (extraits)**
- Annexe 3** **Collectifs en régions : calendrier et comptes-rendus (extraits)**
- Annexe 4** **Assises nationales pour l'égalité dans les arts et la culture : projet**
- Annexe 5** **Analyse des programmations de quelques grands théâtres**
- Annexe 6** **Présentation de l'association H/F**
- Annexe 7** **Résolution du parlement européen du 10 mars 2009**
- Annexe 8** **Bibliographie**

annexe 1

Manifestations publiques formations consultations et auditions institutionnelles

**calendrier
2006 – 2007 – 2008
et
2009
(premier semestre)**

Les témoignages et réflexions recueillies au cours de ces différentes rencontres ont contribué à l'élaboration du présent rapport. Que toutes les personnes qui ont participé à ces débats soient ici remerciées et, tout particulièrement, celles qui ont pris l'initiative d'organiser ces manifestations.

2006

- 29 septembre** - Observatoire de l'égalité de la ville de Paris : intervention au colloque *Pratiques professionnelles et productions culturelles à destination de la jeunesse, au service de l'égalité filles/garçons.*
- 4 octobre** - Observatoire de la parité (Premier ministre) : audition par le groupe Société .
- 6 octobre** - Syndéac : rencontre exploratoire.
- 11 octobre** - La Halde : rencontre exploratoire.
- 18 octobre** - SN de Reims : invitée à *Passions à table* par Stéphanie Aubin et Jean-François Chougnnet.
- 19-20 octobre** - Onda + SN Alès (Rencontre nationale jeune public) : *Quelle représentation des filles et des garçons, des hommes et des femmes dans les spectacles pour le jeune public ?*
- 23 octobre** - Relais culture Europe : rencontre exploratoire.
- 7 novembre** - Cinéma l'Archipel – Rencontre organisée par les Verts de Paris-10ème, avec Louis-Georges Tin et Yamina Benguigui : *Inégalités économique-sociales et discriminations : un combat commun ?*
- 14 décembre** - Université Paris 10 (Nanterre) : intervention en cours de licence théâtre , à l'invitation de Catherine Joannès.

2007

- 6 février** - Cfpts : intervention dans la formation administration-gestion.
- 5-9 mars** - *Journée internationale des femmes* aux Emirats Arabes Unis : interventions à Abu Dhabi (alliance française, Sorbonne) et à Dubaï (alliance française, librairie française).
- 20 mars** - Cfpts : intervention dans la formation direction technique-régie générale.
- 18 mai** - Festival *Musiques métisses*, Angoulême : *Quelle place, quelle visibilité, quelle contribution des femmes dans le champ de la création artistique ?*
- 25 mai** - Cg84 : intervention devant le groupe témoin réuni dans le cadre du projet *VIA2S* (accès à l'emploi dans le spectacle vivant), programme européen Equal.
- 19 juillet** - Festival d'Avignon – librairie du cloître Saint-Louis : dans le cadre des *Matins du Petit Louvre* autour du spectacle *La Maison de M. Duras*, mes de Cécile Backès : *Pour le mélange des genres*, avec Laure Adler, Cendre Chassane...
- 23 août** - Université d'été des Verts à Quimper, intervention à la commission culture.
- 6 septembre** - Ined, à l'invitation de Maryse Jaspard : *Quelle synergie entre l'action administrative, les chantiers professionnels et la recherche universitaire ?*
- 5 octobre** - Théâtre des Célestins, Lyon : *Femmes et théâtre, question de transmission*, table ronde animée par Laure Adler à l'occasion de la création de *Jeux doubles* de Cristina Comencini, mes Claudia Stavisky, avec la participation de Nathalie Fillion, Geneviève Fraisse, Sylvie Mongin-Algan.

- 11 et 16 octobre** - Idup (Paris1-Tolbiac) : intervention auprès des étudiants en démographie (master 1 et 2), à l'invitation de Maryse Jaspard : présentation des travaux en cours, proposition de stages.
- 12 novembre** - Observatoire national de la petite enfance (Cnaf) : rencontre exploratoire.
- 12 décembre** - Adf – réunion des Dac des Cg : rencontre exploratoire, *Pour une charte de l'égalité dans le spectacle vivant ?*
- 13 décembre** - Université de Picardie (Arras) intervention en licence et master d'études théâtrales à l'invitation de Christiane Page : *Le Théâtre et le genre, quels sujets d'études ?*

2008

- 5 janvier** - France Inter : participation au *Studio théâtre* de Laure Adler, avec Darina El Joundi, Emma la Clown, Christine Letailleur et Valérie Lang.
- 9 janvier** - Maison populaire de Montreuil : *Genres et parité en milieu de travail* avec Antonella Corsani dans le cadre du séminaire *Genre : normes et transgression*. En ligne sur : http://www.maisonpop.net/rubrique.php3?id_rubrique=113
- 14 janvier** - Théâtre Dunois (Paris) : dans le cadre de *Lundi, c'est tout réfléchi*, rencontre avec Sylvie Cromer, autour du spectacle *La Petite Odyssée*, de Laurent Contamin et Grégoire Cailles (Tjp Strasbourg).
- 24 janvier** - Onda : intervention aux rencontres nationales des programmateurs jeune public à Vandoeuvre-lez-Nancy : présentation avec Sylvie Cromer du premier volet de l'étude sur les *Représentations sexuées dans les spectacles pour le jeune public*.
- 10 mars** - Archives départementales des BdR à Marseille : à l'invitation de Nathalie Negro et Dominique Bouzon, dans le cadre du programme *Trobairitz et cie*, table ronde associant l'Arcade le Théâtre des Bernardines, le Gmem, l'école nationale de danse, ainsi que Eva Doumbia et Marie Vayssières.
- 13 mars** - Université de Paris I : intervention en licence et master métiers de la culture, à l'invitation de Pascal Le Brun-Cordier.
- 18 mars** - Université de Londres à Paris/université Saint-Quentin-en-Yvelines : ouverture de la journée d'étude consacrée au spectacle vivant dans le cadre du séminaire *Rapports sociaux de sexes dans le champ culturel – Genre et légitimité culturelle*, dir. Delphine Naudier et Brigitte Rollet : *Qu'est-ce qu'une bonne oeuvre (quand on est une femme) ?*
- 1er avril** - Cfpts : intervention dans la formation administration-gestion.
- 13 juin** - Cnps-commission emploi : présentation de la mission Egalité.
- 16 juin** - Coreps-Poitou-Charentes : présentation en séance plénière de la mission Egalité et du chantier veille statistique sexuée de l'Orsv.
- 21 juin** - Fête de la ville de Montreuil : *Histoire et continuité des luttes des femmes*, table ronde organisée par la Maison populaire (Annie Agopian), la Maison des femmes (Thérèse Clerc) et le Cdn (Gilberte Tsai), avec Dominique Cabrera, Dominique Fougeyrollas, Cécile Pauthe...
- 17 septembre** - Conseil économique et social – commission droits des femmes : rencontre exploratoire.
- 3-4 octobre** - Ccr d'Ambronay, colloque international organisé par Aline Tausin (Cnrs),

Sylvie Pébrier et Isabelle Battioni : *Femmes, le génie interdit*.

- 6 novembre** - Parlement européen – commission droits des femmes : audition à l'invitation de C Gibault (rapport sur l'égalité h/f dans les arts du spectacle adopté le 10/3/09).
- 3 décembre** - Onda-Odia Normandie (rencontre inter-régionale jeune public) : présentation de la mission Egalité et de l'étude de Sylvie Cromer sur les *Représentations sexuées dans les spectacles pour le jeune public*.
- 6 décembre** - Journées de Lyon des auteurs de théâtre – médiathèque de Vaise : *Théâtres : masculin/féminin, la partition singulière*, table ronde avec Alexandra Badea, Marie Dilasser, Laurent Fréchuret, Stéphanie Marchais, Sylvie Mongin, Anne Frédérique Rochat, Carole Thibaut.

2009 (premier semestre)

- 14 janvier** - Assemblée nationale – délégation droits des femmes : audition sur le thème de *l'accès des femmes aux responsabilités sociales et professionnelles*.
- 28 janvier** - Espace 600 à Grenoble : *Qui sont ces femmes qui sont sur nos scènes ?* Journée de réflexion réunissant des artistes, des universitaires et des enseignantEs, à l'invitation de Geneviève Lefauve avec Sylvie Cromer, Sylvie Mongin- Algan, Brigitte Chaffaut, Véronique Perruchon, Emilie Le Roux, Nathalie Papin, Karin Serres...
- 27 mars** - Fédération des arts de la rue d'Ile de France : journée *Espace(s) Public(s)* à l'Hôtel de ville de Paris, table ronde *Dieu est une femme comme les autres*, animée par Pascal Le Brun-Cordier, avec la cie LMNO, Marie-Do Fréval et le collectif La Barbe.
- 7 avril** - Cdn de Montreuil : *Etre femme et chef d'entreprise aujourd'hui*, rencontre avec Marie-Christine Oghly, Odile Lajoix, Isabelle Germain, à l'occasion de la création de *Vassa 1910* de Gorki, mes Gilberte Tsai.
- 8 avril** - Confluences (Paris-20ème) : *Représentations sexuées dans les spectacles jeune public*, avec Sylvie Cromer, Karin Serres, Dominique Paquet, Agnès Desfosses..., dans le cadre du cycle LA/GENRE HUMAIN/E, organisé par Carole Thibaut (Cie Sambre) .
- 6 mai** - Confluences (Paris-20ème) : *Places et représentations des femmes dans le spectacle vivant*, avec Sylvie Mongin-Algan, Antonella Corsani... dans le cadre du cycle LA/GENRE HUMAIN/E, organisé par Carole Thibaut (Cie Sambre).
- 14 mai** - France-Culture : enregistrement de l'émission *Equinoxe* de Caroline Bourguine, diffusion le 24 mai à 16h30 (cf *Joutes musicales de printemps* de Correns).
- 31 mai** - Joutes musicales de printemps de Correns : *Les Femmes dans les musiques du monde*, table ronde avec Isabelle Courroye, Mieko Miyazaki, Evelyne Girardon, Alexandra do Nascimento, la Mal coiffée, Hélène Labarrière, Bielka, Houria Aïchi, Hend Zouari, Senem Diyici, Batista Aquaviva.
- 23 juin** - Cfpts: intervention dans la formation administration-gestion.
- 2 juillet** - Saint-Marcellin (Isère) : *Histoires de femmes*, rencontre publique organisée par le Festival *Textes en l'air*.
- 15 juillet** - Cour Saint-Charles Avignon) : *Hommes et femmes dans les arts du spectacle : de l'interdit à l'empêchement... comment en sortir ?* Rencontre professionnelle organisée par l'Addm 84 avec la participation de Arts vivants et départements, Culture et départements, Adf, Fncc et l'association H/F.

Groupes de réflexion thématiques

**calendrier
2006 – 2007 – 2008**

**et
comptes-rendus
(extraits)**

Ces réunions avaient pour objectifs, selon les spécificités de chaque secteur d'activité :

- de préciser les analyses formulées dans le rapport de juin 2006,
- de cerner les situations sur lesquelles il devrait être possible d'agir pour remédier aux inégalités constatées,
- de définir les méthodes les mieux adaptées pour sensibiliser et associer l'ensemble des partenaires du secteur aux enjeux de l'égalité h/f.

Groupes de réflexion thématiques - calendrier

Théâtre

27 septembre 2006 : réunion de metteuses en scène et autrices, à la demande du collègue théâtre du service de l'inspection et de l'évaluation (Dmdts) a/s *L'Accès des femmes de théâtre à la direction d'institutions*. Cette réunion a été ouverte par le directeur de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles,

24 octobre 2006 : premier groupe de travail, c/o Dmdts, a/s *L'Accès des femmes de théâtre à la direction d'institutions*.

8 novembre 2006 : deuxième groupe de travail, c/o théâtre des Athévains, a/s *L'Accès des femmes de théâtre à la direction d'institutions*.

25 juin 2008 : réunion « nouvelle génération » de femmes de théâtre c/o Dmdts, en relation avec le festival Jeunes zé jolie du Collectif 12 de Mantes-la-Jolie

Pluridisciplinaire

19 février 2007 : rencontre de directrices de scènes nationales, c/o Dmdts, a/s *Diriger autrement ?*

26 mars et 11 juin 2007 : réunions du groupe de suivi (Onda + programmeurs jeune public) pour l'étude sur les *Représentations sexuées dans les spectacles jeune public*.

Musique

27 février 2007 : directrices et cadres du secteur des musiques actuelles, c/o Dmdts, en présence de la chargée de mission Smac (Dmdts).

19 mars 2007 : cadres du secteur musique ancienne et classique, c/o Dmdts, à l'initiative d'une inspectrice musique (Dmdts).

Ces deux réunions ont permis d'aborder plusieurs types de questions :

- *L'Accès aux directions et aux postes de responsabilité,*
- *Le Rééquilibrage des programmations,*
- *L'Organisation du travail au sein des entreprises et la gestion des temps,*
- *Le Levier des enseignements et des formations,*
- *Des exemples européens.*

18 décembre 2007 : musiciennes de jazz, c/o Dmdts, à l'initiative et en présence de la conseillère musique de l'Onda : *Accéder à la pratique et à la formation, s'inscrire dans le métier, participer à son organisation.*

Groupes de réflexion thématiques – comptes-rendus (extraits)

Pour éviter trop de redites qui pourraient être lassantes, les comptes-rendus de ces réunions ne sont pas présentés dans leur intégralité.

Théâtre

27 septembre 2006

Objectif – Parité dans le spectacle vivant : l'accès à la direction d'institutions.

Cette rencontre s'est tenue au ministère de la culture et de la communication, rue Saint-Dominique, à la demande du collège théâtre du service de l'inspection et de l'évaluation (Dmdts). Elle réunissait une quinzaine d'autrices, metteuses en scène, directrices de compagnies et de centres dramatiques, en présence des représentantEs de plusieurs services de la Dmdts. Elle était présidée par le directeur de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles.

Cette première réunion a permis de mettre en lumière les blocages que les systèmes de recrutement en vigueur opposent à la nomination de femmes à la direction des théâtres nationaux, des établissements de la décentralisation dramatique et, dans une moindre mesure, des scènes nationales. La nomination en juillet dernier de Muriel Mayette à la tête de la Comédie française a constitué une première historique pour les théâtres nationaux, alors qu'on ne compte encore que trois directrices de centres dramatiques sur quarante postes (moins de 8%), et treize directrices sur soixante-huit scènes nationales (moins de 20%).

Jean de Saint Guilhem a exprimé sa volonté de remédier à une situation préjudiciable à la modernisation du secteur, à la vitalité de la création et à la confrontation de nouveaux modes de management.

Pour accompagner cette volonté politique (le ministre de la culture et de la communication s'est inquiété de cette situation dans un article paru dans la *Lettre du spectacle* en avril 2005), plusieurs hypothèses ont été évoquées : instaurer la parité dans les jurys, dans les présélections de candidats et candidates, modifier l'approche de la direction d'une équipe... Des groupes de travail vont se mettre en place pour élaborer des propositions concrètes en vue des toutes prochaines nominations.

Cette rencontre fait suite à la publication en juin 2006 du rapport de Reine Prat *Pour l'égal accès des hommes et des femmes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation dans le spectacle vivant.*

24 octobre 2006

Suite de la réunion précédente : premier groupe de travail

Les constats :

Le constat de départ est que les conditions et critères actuels de recrutement d'artistes à la direction d'une institution théâtrale excluent généralement les candidatures féminines qui se trouvent invalidées par le (dys)fonctionnement de tout un système :

- le système de validation passe par la cooptation par les pairs (relayés par les médias nationaux), directeurs des institutions (parisiennes et avignonnaises) dans lesquelles il faut avoir été programmé pour accéder à la notoriété, ou du moins à la visibilité, aux yeux des décideurs (Dmdts+Drac et collectivités territoriales) et du public actuel du théâtre... dont la composition sociologique est celle qu'on connaît.

- l'octroi d'une direction d'institution apparaît donc comme l'attribution d'une sorte de « bonbon » qui vient récompenser un moment d'une carrière, le succès des deux ou trois derniers spectacles, et que l'on peut garder ensuite quel que soit le parcours ultérieur...
- ces modalités de choix, héritées d'une époque dépassée, entrent en contradiction avec le cahier des charges actuel des établissements, notamment la question du partage de l'outil dont il a été observé qu'il n'est jamais vraiment réalisé.

Les conséquences de ce système sur le parcours des artistes après leur prise de fonctions ont été décrites selon l'alternative suivante :

- la carrière artistique est privilégiée et le directeur est absent : dans le meilleur des cas il apprend à déléguer...
- le soin de la maison et du terrain prévaut, et c'est l'artistique qui perd de sa vitalité.

Le souhait a été fortement exprimé qu'il soit mis fin à ce système qui, sous le prétexte d'une recherche de renouvellement artistique, est un système de reproduction du même et creuse l'écart entre nos institutions et la réalité d'un monde qui change.

Un certain nombre de suggestions ont alors été faites :

1- Au stade de la présélection, que des assurances soient données sur la recevabilité effective de candidatures non conformes au « modèle » :

- La validation d'un parcours artistique ne peut plus se réduire à la seule notoriété nationale,
- Les candidatures de collectifs d'artistes doivent être encouragées comme véritable moyen d'assurer le partage de l'outil
- De même doivent être autorisées les candidatures d'équipes associant, dès l'origine, l'artistique et l'administratif, et leur présence conjointe à tous les stades du recrutement si souhaité, la présélection valant alors agrément de l'Etat, celui-ci intervenant aujourd'hui, pour le poste d'administration, a posteriori et pas toujours sans difficultés.
- L'âge ne doit plus constituer un facteur d'élimination, les femmes en sont le plus souvent victimes pour plusieurs raisons : rien jusqu'ici ne les y encourageant, elles mûrissent plus longtemps le projet de poser leur candidature, du fait peut-être aussi d'une conscience plus précise des engagements que cela recouvre ; leur parcours de vie comporte, pour certaines d'entre elles, des périodes où elles sont amenées à privilégier leur vie personnelle au détriment d'une prise de responsabilité professionnelle chronophage dans les organisations actuelles ; dès lors la période où elles s'estiment en mesure d'accéder à une direction est souvent trop courte pour que l'opportunité leur en soit donnée.

Eliminer, en raison de leur âge, dès la présélection, les femmes de plus de cinquante ans (alors que nombre de directeurs en place en ont dépassé, plus ou moins largement, la limite), revient, aujourd'hui, à se priver d'un vivier de compétences réelles dont l'utilité au regard du cahier des charges de nos institutions est évidente : le choix fait par certaines d'entre elles d'orienter leur carrière vers la recherche de nouveaux publics et vers des activités d'enseignement et de transmission ne disqualifie leur parcours artistique qu'aux yeux de celles et ceux qui les ont exclues de leurs plateaux et de leurs agendas.

En amont, il apparaît tout aussi nécessaire de repérer et d'accompagner les candidatures de jeunes femmes avant que le mécanisme décrit plus haut ne les ait broyées comme l'ont été certaines de leurs aînées.

2- Dans la phase d'élaboration et de présentation des projets :

- Il a été regretté que les candidates et les candidats ne soient pas reçus préalablement par les personnes qui composeront le jury et se trouvent donc ensuite en situation de « grand oral » devant des inconnus qui jugeront plus de l'éclat de la « prestation » que du projet lui-même et de la capacité des candidats à conduire celui-ci.
- Il a été souhaité qu'une clarification soit faite sur les conditions dans lesquelles les candidats peuvent prendre connaissance des spécificités de l'établissement et de son environnement : on peut très bien imaginer que tous les candidats soient convoqués

ensemble à deux ou trois réunions sur place où ils pourraient entendre le directeur sortant et son équipe, les éluEs, les responsables administratifs des collectivités territoriales et ceux de l'Etat.

- Il a été demandé que des défraiements soient accordés aux candidatEs pour faciliter leurs déplacements et leurs séjours sur place pour la phase d'étude et d'audition.
- Il a été regretté en outre que les membres du jury n'aient pas toujours fait le travail préalable de prendre connaissance des dossiers des candidatEs, le jugement portant alors sur les dix ou vingt minutes autorisées de présentation et sur la capacité à répondre à des « questions-pièges » et non à des interrogations nourries par la lecture du projet.
- Il a donc été suggéré qu'une réunion préalable de l'ensemble des membres du jury (et non de leurs seulEs représentantEs) soit organisée à l'initiative de la Drac pour un examen conjoint des projets avant l'audition des candidatEs.

Si l'on veut bien considérer l'enjeu que représente la nomination à la tête d'une institution théâtrale, les moyens qu'il est ici suggéré de consacrer à ce travail de la part des tutelles ne paraît pas exorbitant.

3- Prise de fonctions - transmission de l'outil :

Il a été suggéré que soit ouverte la possibilité de ménager une période de transmission de l'outil entre le moment de la nomination, une prise de fonctions progressive et le départ du directeur sortant. Cette procédure, chaque fois qu'elle sera possible permettra à la fois, pour l'arrivantE comme pour le sortant, de mettre fin à une aventure précédente et d'aborder la suivante sans rupture violente.

8 novembre 2006

Suite de la réunion du 27 septembre : deuxième groupe de travail

Rôle de la critique : la restriction des espaces consacrés par la presse à la critique théâtrale renforce le tropisme de celle-ci à rendre compte prioritairement des spectacles programmés dans les grandes institutions où la place des femmes est quasiment inexistante. Comment, dans ces conditions, associer la critique théâtrale à nos travaux ? Peut-elle se permettre de jouer un rôle de découverte au lieu de renvoyer ses lecteurs à ce qu'ils connaissent déjà, renforçant ainsi le cercle vicieux de l'exclusion de la *scène visible* ? La question doit néanmoins être posée. Un rendez-vous sera pris avec le syndicat de la critique.

Nb : demandé à plusieurs reprises et accepté sur le principe, ce rv n'a jamais pu être concrétisé.

L'excellence artistique, confondue avec la notoriété, reste le premier critère de recevabilité des candidatures. La « visibilité nationale, voire internationale » – selon la formule consacrée – établit, seule, l'excellence artistique qui est ainsi laissée au seul jugement des directeurs et programmeurs de quelques institutions, les seules à être relayées par les médias et à faire l'opinion, la seule opinion considérée.

Ce critère s'applique également aux aides apportées par les Drac aux compagnies. Cette remarque se double d'un autre constat : le conventionnement s'appuie sur les obligations d'un cahier des charges qui, dans ses ambitions affichées, se calque sur celui des centres dramatiques sans les moyens y afférant.

L'Etat ne remplit donc pas son rôle de rééquilibrage et de réduction des inégalités de manière suffisante et satisfaisante : le partage des outils n'est pas réalisé par les institutions et l'aide apportée aux compagnies ne permet pas de compenser cette défaillance.

On se prive ainsi des compétences des artistes les plus préoccupés de la recherche de nouveaux publics, les plus soucieux de transmission et de partage, celles et ceux qui seraient le mieux à même de diriger les institutions, de les ouvrir et de les rénover, les artistes

du 21ème siècle qui ont intégré la « rupture de la modernité ».

A l'heure actuelle, les femmes appartiennent souvent à ces nouveaux territoires de l'art et à ces nouvelles pratiques et elles sont plus généralement évincées par les modes de sélection en vigueur.

Organiser la possibilité de leur accession massive aux directions d'institutions, c'est prendre un pari sur leur capacité à transformer des situations, ce que beaucoup font tous les jours ne serait-ce que pour accéder aux moyens de production et les rentabiliser au mieux.

Instaurer un nouvel équilibre entre les compagnies et les institutions : deux moyens d'intervention sont envisagés et pourraient se conjuguer :

- Inclure dans les cahiers des charges des institutions l'obligation de consacrer 1/3 de la marge artistique à des productions réalisées par des femmes (du moins pour la part de ces moyens destinés aux accueils, aux productions et coproductions autres que celles du directeur, aux accueils en résidence, au financement des artistes associés).

Une remarque est venue appuyer et légitimer cette proposition : le vivier disponible est suffisant pour que cette injonction n'apparaisse pas comme une ingérence dans les choix du directeur (ou de la directrice).

Une deuxième remarque a été faite : l'expérience de plusieurs compagnies qui ont pu bénéficier du soutien d'une institution montre que celles-ci ne respectent pas toujours correctement leur cahier des charges.

- Assurer l'autonomie financière des compagnies qui deviendraient alors de véritables partenaires pour les institutions dont le cahier des charges se trouverait de fait allégé, du moins financièrement.

En conclusion : Poser la question de l'accès des femmes à la direction d'institutions, et aux moyens de production, amène donc à envisager la transformation d'un système qui, s'il restait figé, pourrait mettre en péril l'ensemble du secteur.

26 juin 2009

Nouvelle génération

Les participantes ont entre 25 ans et 35 ans, leur travail est « repéré » mais elles s'inquiètent du temps qui passe et de rester durablement écartées des scènes « qui comptent » et des moyens de production qui leur sont attachés : « Dans quelques années, il sera trop tard ».

Elles estiment subir une « discrimination invisible », difficile à « prouver ». Mais l'une d'entre elles, qui co-dirige sa compagnie avec un homme, éprouve la différence dans la manière qu'ont leurs interlocuteurs de s'adresser à l'un et à l'autre. Ce témoignage est conforté par de nombreux autres.

Elles s'interrogent :

« Comment devient-on metteuse en scène aujourd'hui ? Parmi les metteuses en scène, on trouve :

- des comédiennes passées à la mise en scène,
- quelques metteuses en scène sorties des écoles nationales (Tns, Ensatt, Unité nomade de la mise en scène),
- celles qui sont passées par des circuits universitaires ou qui se sont formées sur le tas.

Il y a un problème de génération, de transmission, et globalement d'héritage. Symboliquement, ce sont toujours les fils qui héritent. Les filles n'héritent pas. La génération de soixante-huit, qui est à la direction des grands théâtres de la décentralisation, ne connaît pas d'autre jeunesse que la sienne et ne veut pas en connaître. Par ailleurs, cette génération ne s'est pas distinguée par sa mixité ni par sa parité.

La formation continue doit s'imposer comme un droit, ce serait l'un des moyens d'une intégration progressive et régulière des femmes dans le métier. Autrement dit, si on ne met pas en place des formations, stages, assistanats qui placent les femmes au cœur des créations, et si l'on s'en remet au réseau comme étant créateur du réseau, il y a de fortes chances pour que ce futur réseau, issu des anciens, reproduise la logique de l'homme dirigeant et du seul homme créateur.

S'ajoute à ce problème d'héritage un *déchirement* au niveau des formes théâtrales. Hommes ou femmes, nous ne travaillons pas le répertoire comme le faisaient nos aînés, et ceux-ci ne comprennent souvent pas notre travail. Autrement dit, nous avons hérité du leur, que nous connaissons et comprenons, mais l'inverse n'est pas vrai. Nous sommes orphelines. On pourrait dire qu'aujourd'hui le théâtre de papa « à l'ancienne » coexiste avec des formes beaucoup plus contemporaines, qui ne lui doivent rien. Et que ces deux théâtres s'ignorent superbement et mutuellement. Dans un contexte de marchandisation, le dialogue et le débat sur les formes artistiques est écarté.

Enfin, ce gouffre générationnel et esthétique qui nous sépare s'inscrit dans un processus de restriction des budgets appliquée prioritairement aux petites équipes, aux petites compagnies, et donc aux petit(e)s metteur(e)s en scène, et voilà comment nous nous trouvons évacuées du système. Nous sommes au stade d'un pré-étranglement généralisé duquel nous ne ressortirons probablement pas vivantes. »

Ces difficultés, qui sont celles de la plupart des « jeunes compagnies », sont perçues comme accentuées par ces jeunes femmes que les systèmes de sociabilité masculine excluent. Elles s'exhortent à réagir : « Il faut dire ce que nous ressentons et cesser de nous autocensurer. Lorsque nous pensons être victimes de misogynie, il ne faut pas avoir honte de le dire, ne pas faire le dos rond. »

Musique

27 février 2007

Les participantes sont directrices ou cadres de lieux de musiques actuelles ou autres organismes du secteur. Certaines sont des pionnières, fondatrices de lieux structurants, elles sont des personnalités marquantes du secteur, d'autres sont arrivées plus récemment et se situent par rapport aux trajectoires de leurs aînées.

Faible présence des femmes en responsabilité :

Très peu de femmes sont présentes aux plus hauts niveaux de responsabilité (postes de directions et, par voie de conséquence, présence dans les organismes représentatifs) tandis que les assistantes sont légion, de même que les femmes sont rares sur les plateaux (comme chefs de groupes et instrumentistes), la chanteuse faisant bien sûr exception. Quelques chiffres sont avancés :

- à la la Fédurok, sur 67 salles adhérentes, 11 sont dirigées par une femme, soit 16%, un score équivalent à celui des scènes nationales,
- à la Fsj, il y a 3 directrices parmi les 28 adhérentEs (soit 10,71%) alors que les femmes représentent 51% des salariéEs des entreprises adhérentes (secteur tertiaire seulement, hors technique),
- l'Irma a communiqué le chiffre d'une centaine de musiciennes de jazz sur les trois mille répertoires, soit guère plus de 3%,
- au Cnv, sur 400 entreprises affiliées, il semble que 8 soient dirigées par une femme (3 directrices de festivals et 5 productrices), soit 2%.

L'orchestre national de jazz a actuellement à sa tête une directrice administrative mais aucune instrumentiste ne figure encore dans ses rangs.

Présence rarissime de femmes parmi les critiques musicaux : le jugement appartient aux hommes.

De manière paradoxale, la présence de femmes sur les plateaux comme instrumentistes solistes ou dans les équipes de direction ou de programmation suscite l'intérêt des professionnels aussi bien que de la presse et du public. Est-ce leur rareté qui est appréciée ?

Spécificités du secteur en termes d'organisation :

- une économie pauvre qui impose de fonctionner en équipes peu nombreuses et donc très polyvalentes (modèle proche de celui observé dans le domaine des arts du cirque et de la rue),
- où la gestion du temps est très tendue, entraînant un débordement souvent excessif de la vie professionnelle sur la vie personnelle,
- une organisation complexe, associant un grand nombre de bénévoles,
- une habitude prise, dans un milieu majoritairement masculin, de traiter des affaires à l'après-concert à partir de minuit, excluant les personnes en charge de famille,
- un fonctionnement en réseaux qui oblige à multiplier les déplacements,
- une économie de marché, et de marché mondialisé, qui limite l'autonomie de choix des programmeurs.

Il devrait être possible d'expérimenter et de généraliser d'autres modes d'organisation du travail et de gestion des temps :

- l'application des 35h a démontré qu'il était possible de changer les habitudes de travail dans un secteur où on avait le sentiment qu'il serait impossible de ne plus travailler 24h sur 24h,
- améliorer la délégation de responsabilités permet de responsabiliser les collaboratrices et collaborateurs ET de dégager du temps pour les autres vies des directeurs et directrices,
- rendre possible le partage des responsabilités sous forme de co-directions ou de couples direction-administration,
- rompre avec la pratique d'utiliser *l'after* comme temps de travail privilégié : une auto-discipline expérimentée avec succès dans d'autres secteurs d'activité ne pourrait-elle être mise à l'épreuve ?
- tester la faisabilité d'ouverture d'un « fonds pour la garde d'enfants » : la France est en retard sur d'autres pays européens sur cette question ; dans la mesure où ce problème est particulièrement sensible dans le secteur du spectacle vivant, ce secteur ne pourrait-il se mobiliser pour expérimenter et innover en la matière ?

Ces mesures, en favorisant l'épanouissement personnel des femmes et des hommes, améliorerait le fonctionnement du secteur.

En termes de nominations et de promotions :

Le secteur fonctionne sur un mode de recrutement encore peu formalisé, sur lequel les collectivités publiques ont peu de prise. La question du vivier n'en est pas moins réelle même si ses modes de valorisation sont spécifiques.

Les fonctions d'assistantat sont le plus souvent assurées par des femmes (on trouve peu de candidats ayant des compétences équivalentes).

Comment valoriser la fonction et favoriser les évolutions de carrière à partir de ces postes ? Cette valorisation peut prendre plusieurs formes : stricte application de l'égalité salariale prévue par la loi, usage de termes valorisants (parler de collaboratrice ou collaborateur plutôt que d'assistante ou d'assistant), meilleure délégation de responsabilités etc.

En ce qui concerne les programmations artistiques :

La dépendance du marché, la rareté de propositions émanant de musiciennes, rendraient les programmeurs impuissants, même si l'on peut nuancer entre les lieux qui sont responsables de leur programmation et les *garages*.

Cependant, une évolution serait perceptible, dans le secteur du jazz du moins, depuis quatre à cinq ans avec une première vague de chanteuses, puis d'instrumentistes solos ou chefs de groupes. Dans certaines programmations, le nombre de musiciennes augmente⁷³ :

- la programmation 2007 du Printemps de Bourges serait plus féminine que les années précédentes, des journalistes l'ont noté et s'interrogent sur la corrélation de ce phénomène avec l'arrivée d'une programmatrice dans une équipe jusque là exclusivement masculine,
- la programmation du Train théâtre comporterait cette année un tiers de musiciennes en tête d'affiche (*à vérifier plus précisément*).
- est également signalé le développement du festival *Les Femmes s'en mêlent* (plus de concerts à Paris et plus de lieux en régions
- au Grand Mix, dirigé par une équipe mixte (directrice et programmeur), sur trois saisons la part des groupes avec des filles ou des groupes de filles a augmenté : 28 groupes (21%) en 2004, 40 groupes (31%) en 2005, 42 groupes (36%) en 2006.

Y aurait-il une « féminisation » des groupes de musiques actuelles, avec un effet mécanique sur les programmations ? Ou une attention des programmeurs et programmatrices à mieux exploiter les viviers ? Cette évolution, si elle est réelle, concerne-t-elle certains genres musicaux seulement ? Comment l'accompagner ? Et comment banaliser la présence de musiciennes dans les programmations ? Comment sortir de la programmation « phénomène » qui consiste à programmer une ou des « femmes » au lieu de programmer tout simplement une ou des « musiciennes » comme on programme des « musiciens » ?

L'impact des formations :

Comme dans d'autres secteurs, l'apprentissage « sur le tas » et la reconnaissance par cooptation, dans un fonctionnement repéré comme homosocial, favorisent traditionnellement les hommes.

L'ouverture des enseignements et des formations aux musiques actuelles est un facteur d'émergence de musiciennes.

Cependant le nombre de musiciennes est proportionnellement plus important dans les pratiques en amateur que parmi les professionnels. Ce ne sont sans doute ni les capacités ni les désirs qui manquent mais l'organisation du secteur dresse de nombreux obstacles à leur professionnalisation puis à leur maintien dans le métier.

Le poids des mots :

Une des participantes relève l'importance du poids des mots dans les changements de mentalités. L'usage des codes de rédaction non sexiste est encore peu répandu en France, malgré la législation en vigueur :

- les textes règlementaires sont rédigés au masculin : la possibilité du féminin devrait être introduite à chacune de leur révision,
- une vigilance pourrait être suggérée dans la rédaction (et l'iconographie) des plaquettes-programmes,
- le principe de neutralité, inscrit dans la loi, pour la rédaction des offres d'emploi devrait être rappelé et systématiquement respecté : le recrutement de directrices techniques ou de régisseuses en serait, par exemple, banalisé.

⁷³ Voir également l'article paru depuis, dans *le Monde* du 13 mars 2007, a/s du festival lyonnais *D'un monde à l'autre*, sous le titre *Les Femmes dopent les musiques du monde*.

19 mars 2007

Les participantes dirigent ou exercent des responsabilités dans divers organismes du secteur musical. La diversité de leurs profils, la richesse de leurs parcours respectifs, la clairvoyance de leurs analyses et le dynamisme de leurs suggestions ont permis des échanges particulièrement fructueux.

Qu'elles aient vécu et travaillé à l'étranger, ou qu'elles soient, de par leurs fonctions, en contact professionnel avec leurs homologues européens, elles apportent le témoignage de pratiques professionnelles très différentes de celles que nous connaissons en France et qui pourraient inspirer quelques transformations utiles à la revitalisation de nos systèmes d'organisation.

1- La situation en France

Les observations qui suivent composent un tableau peu réjouissant qui, pour n'être pas spécifique au monde du spectacle, en reflète quelques traits caractéristiques :

L'entrée dans le métier conditionne des parcours professionnels différenciés :

Le retour sur investissement dans l'éducation des filles n'est pas assuré au niveau attendu, et l'on assiste au gâchis des compétences dont la collectivité a financé l'acquisition.

Entrées trop bas dans l'échelle des fonctions, les femmes ont du mal à évoluer dans un système où la cooptation prime sur une gestion efficace des ressources humaines : l'élection par cooptation favorise la progression des carrières masculines au détriment des carrières féminines.

A l'inverse la manière dont les garçons se projettent très tôt dans la possibilité d'accéder à des fonctions dirigeantes n'est pas toujours fondée sur une juste évaluation de leurs capacités mais sur une correspondance formelle avec l'image du dirigeant⁷⁴,

Dès lors que l'environnement (éducatif et professionnel autant que privé) les conforte dans cette illusion, des systèmes de compensation se mettent en place au sein de l'entreprise pour compenser les déficits.

L'organisation des entreprises intègre ces dysfonctionnements et les perpétue :

Ces phénomènes n'étant pas nouveaux, les compensations sont habituellement déjà prévues dans les organigrammes : les fonctions de « secondE », volontiers reconnues comme indispensables à la marche de l'entreprise, sont, de fait, indispensables à la perpétuation de l'illusion.

Au caractère « indispensable » de cette fonction, s'en attachent deux autres : l'invisibilité et le moindre coût financier (qui « fait marcher la maison » consent à ne pas la représenter et à être moins payéE).

Les inégalités salariales, dont les lois successives ne sont pas venues à bout, perdurent dans nos entreprises, astucieusement camouflées par différentes stratégies : requalification des titres lorsqu'un homme succède à une femme et réciproquement, différence de calcul de l'ancienneté (interne à l'entreprise ou antérieure à l'entrée dans celle-ci)...

La moindre inclination des femmes à négocier leurs salaires et la moindre aptitude des employeurs à les entendre s'appuient sur la persistance d'une illusion selon laquelle le salaire féminin serait un salaire d'appoint, malgré une organisation sociale et familiale largement

⁷⁴ cf. Pierrette Fleutiaux, *Libération*, jeudi 22 mars : « En France, on veut du costume-cravate, c'est à cela qu'on est habitué, c'est là qu'est la figure de l'autorité, celle que l'habitude a légitimée. »

bouleversée.

La fonction de « secondE » peut aussi être diluée entre plusieurs personnes (cadres ou assistants selon le niveau du « dirigeant »), entraînant une dilution des responsabilités, et donc une invisibilité encore plus grande qui rendra difficile la promotion des personnes concernées.

S'est-on déjà avisé que la figure de « l'éternel assistant » suppose, en regard, « un éternel assisté » ? on observe d'ailleurs qu'à fonctions égales, la possibilité d'être assisté est plus facilement accordée à un homme qu'à une femme. La répartition des rôles entre « premier » et « secondE(s) » est généralement sexuée.

Le sexisme à l'oeuvre :

L'éviction des femmes des cercles dirigeants vise-t-elle, plus spécifiquement, à en exclure la « féminité » ? Le communautarisme masculin admet plus aisément dans ses rangs des femmes qui, pour quelque raison et en quelque manière, ont troqué les attributs du féminin (qui désignent la proie du désir et de la domination masculine) pour ceux du masculin, soit par des dispositions « naturelles » ou tôt acquises, soit parce que l'âge y a pourvu en « normalisant » ou « neutralisant » la présence féminine.

Même dans ces cas, où les « marques du féminin » peuvent s'effacer, la question se pose régulièrement aux femmes de l'attitude à adopter face aux comportements et propos sexistes ; qu'ils soient agressifs, graveleux ou paternalistes et condescendants, qu'ils leur soient personnellement adressés ou englobent les femmes en général, en ignorant la femme réelle présente, ces propos obligent à se situer et constituent une entrave avérée à la liberté de comportement et de parole : porter jupe ou pantalon, imposer son point de vue ou ruser pour le faire admettre, se taire ou relever l'injure, il y a injonction de choisir...

La porte est étroite et le soupçon est toujours vif à l'égard de femmes dont la forte personnalité inquiète : elles peuvent se trouver écartées des responsabilités tout autant que celles qui « ne font pas le poids ».

Réciproquement, les hommes qui n'ont pas renoncé à l'expression de leur part féminine peuvent se trouver cantonnés dans la cohorte des seconds, adjoints, conseillers, assistants,

Un fonctionnement endogène qui exclut les parcours atypiques et assèche les viviers de compétences :

Si la progression de carrière est malaisée quand celle-ci a été mal engagée, notre milieu ne facilite pas non plus les réorientations professionnelles : renoncer à attendre vingt ans une hypothétique évolution verticale et faire le choix d'une réorientation horizontale est vécu comme une entorse au système,

Cette distinction entre verticalité et horizontalité des parcours recouvre une opposition entre la recherche d'un positionnement hiérarchique et d'un statut social d'une part, et celle d'un épanouissement personnel d'autre part, qui conduit à privilégier l'intérêt de l'activité et la diversification des expériences professionnelles plutôt que la rationalité d'un plan de carrière convenu,

Ainsi, dans ce modèle français, les parcours atypiques, au lieu d'être considérés comme un enrichissement pour l'entreprise, sont, la plupart du temps, ostracisés, et l'hypothèse est faite que les femmes sont plus généralement concernées, dans un système où la norme est masculine.

Le mot de *sérail*, utilisé pour « valoriser » les parcours endogènes et exclure ceux qui n'en sont pas, manifeste bien la clôture et l'entre-soi du secteur.

L'assèchement des viviers de compétences qui résulte de ces dispositifs d'exclusion des différences explique que les candidatures à la tête de nos plus grosses entreprises se raréfient jusqu'à l'épuisement et que des décisions de nominations sont finalement prises par défaut.

La question des programmations

Elle a été abordée plus succinctement. Il a toutefois été rappelé que la rareté des femmes à certains postes sur les plateaux s'explique, certes, par la difficulté d'en trouver qui correspondent à ces postes mais qu'elle est aggravée par le refus opposé aux candidates quand elles existent : la distribution des instruments reste en partie sexuée, les hommes sont plus facilement admis comme solistes, les musiciens d'orchestre n'aiment pas être dirigés par une femme, les répertoires sont amputés des oeuvres des compositrices. Doit-on en rester à ces constats ? Quelles mesures prendre ?

Les participantes soulignent par ailleurs le retard de la musicologie française et l'analysent comme une conséquence de la particularité historique française de politisation du compositeur (cf. Vincent d'Indy).

2- Exemples européens

Les témoignages qui suivent concernent essentiellement les pays d'Europe du Nord, mais l'exemple de l'Espagne est également cité pour le volontarisme de sa politique égalitaire qui a immédiatement porté ses fruits.

Voici quelques exemples de ces bonnes pratiques :

- des politiques de recrutement volontaristes, adoptées par les entreprises du secteur culturel, pour harmoniser la composition de leurs équipes avec celle de la population : instauration de la mixité h/f dans tous les domaines d'activité et à tous les niveaux de responsabilité, à quoi est associé le respect de la diversité en termes d'origine ethnique et sociale, d'âge et de préférences sexuelles
- la valorisation, comme atout pour la réussite professionnelle, des divers engagements de la vie privée : familiaux, sociaux, culturels, artistiques, sportifs..., considérés en France comme des entraves à la vie professionnelle,
- l'absence de comportements et de propos sexistes, xénophobes etc.,
- une inversion de l'échelle des valeurs communément admise en France, ex : être femme, jeune et étrangère est considéré comme une valeur ajoutée au profit de l'entreprise, au lieu d'être stigmatisé comme un gros handicap dans une entreprise française qui, au mieux, mettra un recrutement de ce type au crédit de ses bonnes actions,

En matière de programmation artistique, il est signalé, par exemple, que des oeuvres de compositrices sont régulièrement jouées en Irlande ou Grande-Bretagne contrairement à la place restreinte qui leur est concédée dans les programmes français. On peut toutefois espérer quelques progrès puisque leur nombre serait en augmentation dans les cursus de l'Ircam ou de Royaumont.

3- Quelques suggestions concrètes :

L'adoption de mesures concrètes permettrait la revitalisation du secteur :

- assurer la mixité des équipes par des politiques de recrutement volontaristes,
- adapter la durée des congés de maternité et encourager les congés parentaux, des hommes et des femmes, sur des durées limitées de six mois à un an ; intégrer ces congés comme une norme dans la vie de l'entreprise,
- segmenter les responsabilités de manière à ce qu'une absence ne bloque pas le suivi d'un dossier,
- accueillir des formations en alternance et utiliser les compétences des bénéficiaires en les recrutant ensuite pour assurer les remplacements,
- généraliser la formation continue des personnels en privilégiant l'acquisition de compétences nouvelles au lieu de s'en tenir à la seule Vae,

- mieux dissocier vies privées et vies professionnelles de manière à préserver et valoriser les unes et les autres,
- repenser l'articulation entre temps de présence et tâches accomplies,
- ces principes, appliqués au plus haut niveau de la hiérarchie, favoriserait une meilleure gestion des ressources humaines puisque, à l'inverse, l'investissement exclusif dans le travail (que l'anglais qualifie de *work alcoholism*) ne va pas sans frustration et rejait en exigences excessives à l'égard des personnels,
- l'adoption de ces principes favorisent en outre la réduction du temps de travail et les gains de productivité (le même constat, appuyé sur l'expérience du passage aux 35h, avait été fait au cours de la réunion musicales actuelles),
- favoriser le recours à l'assistantat pour éviter une trop rapide rotation des cadres qui fragilise l'entreprise,
- valoriser les fonctions d'adjoints, assistants, seconds et favoriser les évolutions de carrière, ce qui suppose notamment de :
 - mieux partager les fonctions de représentation de l'entreprise à l'extérieur, qui donnent la visibilité nécessaire à l'évolution,
 - mieux partager, réciproquement, et donc valoriser, les fonctions qui supposent une plus grande présence au sein de l'entreprise,
- harmoniser les possibilités de recours à l'assistantat.

Il s'agit rien moins que de faire évoluer la conception du pouvoir et d'en transformer la pratique, c'est-à-dire d'en rééquilibrer les enjeux entre « réalisation du projet d'entreprise » et « gestion d'une carrière personnelle ».

Au lieu d'opposer ces deux conceptions et de stigmatiser tour à tour l'une et l'autre attitudes, il conviendrait d'en affirmer la double légitimité et de faire en sorte qu'hommes et femmes puissent assumer également ces deux objectifs.

En conclusion :

Une organisation pyramidale, où les responsabilités sont diluées, où les systèmes de délégation ne sont pas satisfaisants, dont la composition ethnique et socio-culturelle est en rupture avec la diversité de la population, où l'égalité n'est pas assurée entre les hommes et les femmes, où l'âge est un facteur discriminant, est un modèle d'entreprise peu compétitif qui, s'il reste la norme, menace de sclérose l'ensemble d'un secteur d'activité.

Un certain nombre d'entreprises françaises l'ont bien compris. Pour combattre ces phénomènes, elles ont adopté une *charte de la diversité* et se sont positionnées pour obtenir le *label égalité*.

La dévalorisation du secteur culturel en fait, depuis plusieurs années, le grand absent des programmes et des débats politiques. Il serait plus que temps d'y remédier.

18 décembre 2007

Cette rencontre réunissait des musiciennes de jazz, de formation et de parcours divers, ayant ou non une activité d'enseignement parallèlement à leur carrière d'interprète et de leader de formations musicales.

Le caractère exceptionnel de cette rencontre est souligné :

Le monde du jazz est un monde d'hommes, les femmes y sont très peu nombreuses parmi les musiciens (interprètes, leaders, enseignants), responsables de lieux de diffusion, critiques et même parmi le public.

Se retrouver entre « femmes du jazz », pour reprendre le titre de l'ouvrage récemment publié

par Marie Buscatto, est donc une situation inhabituelle, qui, dans un premier temps, a pu susciter des réticences, finalement assez vite balayées par la richesse des échanges et la prise de conscience qu'ils suscitent : pourquoi vivre comme anormal le fait de se retrouver entre femmes, alors que les assemblées exclusivement masculines sont monnaie courante⁷⁵ ?

Les participantes souhaitent d'emblée cadrer les enjeux et l'esprit de cette rencontre :

- éviter de s'attarder sur les questions récurrentes⁷⁶ quand on aborde la situation respective des hommes et des femmes dans n'importe quel domaine de la vie active pour tenter de mettre en lumière les problématiques spécifiques au monde du jazz,
- exclure tout discours ou position victimaires : les musiciennes de jazz ont choisi ce métier, elles ont du plaisir à l'exercer, elles connaissent des difficultés que leurs collègues masculins connaissent aussi.

A partir de là, les échanges ont pu s'organiser autour de trois problématiques :

- y a-t-il et quelles sont les difficultés particulières que rencontrent les femmes pour entrer et se maintenir dans le monde (encore) masculin du jazz ?
- des spécificités choisies ou imposées ?
- quel rôle les musiciennes de jazz souhaitent-elles et peuvent-elles jouer dans l'organisation du domaine d'activité qui est le leur⁷⁷ ?

En ouverture, quelques rappels historiques :

Les musiciennes sont présentes dans le monde du jazz depuis les origines, dès les années 1910-20, mais « on n'en parle pas »⁷⁸. Leur effacement de l'histoire du jazz n'est sans doute pas pour rien dans le fait que les musiciennes ne soient pas devenues plus nombreuses au fil des années (il est assez largement reconnu aujourd'hui que « les chefs-d'oeuvre ne sont pas nés seuls et dans la solitude »⁷⁹ mais qu'ils s'inscrivent dans une histoire et une tradition dont le récit officiel exclut durablement les créatrices),

Dans les années 1970, des initiatives ont été prises de constitution de groupes exclusivement féminins et de festivals spécialisés, de tendance féministe et marqués par le free-jazz. Parallèlement, les années 70 voient naître un jazz libertaire, qui affiche des revendications existentielles et politiques dont l'identité se forge dans l'absence d'organisation, de structuration et c'est la « loi de la jungle » qui prévaut.

Le jazz actuel reste ancré dans ces années-là qui ont vu se mettre en place la plupart des scènes de jazz, toutes créées par des hommes, toujours en activité : la question de la transmission va finir par se poser, quelle place pourront y occuper des femmes ?

Dans la période plus récente, il est constaté que, depuis 25 ans, les choses ont très peu changé en ce qui concerne la présence de musiciennes : on observe un léger frémissement depuis 10 ans, et un accroissement un peu plus important depuis 4 à 5 ans.

75 Relisant nos classiques, je note, en écho, cette remarque de Beauvoir en introduction au *Deuxième sexe* : « Les femmes ne disent pas « nous » ; les hommes disent « les femmes » et elles reprennent ces mots pour se désigner elles-mêmes. » ou celles de Virginia Woolf dans *Une chambre à soi* : « Presque sans exception, les femmes nous sont données dans leurs rapports aux hommes. [...] Imaginez que les hommes aient toujours été représentés dans la littérature sous leurs aspects d'amants des femmes et jamais sous celui d'amis des hommes, de soldats, de penseurs, de rêveurs. Que peu de rôles alors leur seraient destinés ! [...] La littérature en serait incroyablement appauvrie et elle est appauvrie [...] par toutes ces portes qui ont été refermées sur les femmes »

76 « Je ne vais pas me mettre à agiter l'eau de cette vieille mare, je me contente de prendre ce que le hasard a fait flotter jusqu'à mes pieds. » VW, op. cité.

77 « Les femmes vont, peut-être, se mettre à faire usage de l'écriture comme d'un art et non plus comme un moyen pour s'exprimer elles-mêmes. » VW, op. cité.

78 (cf. Jean-Paul Ricard)

79 VW, op. cité.

Les musiciennes sont peu nombreuses⁸⁰ dans le jazz et leur présence est marquée par un certain nombre de « spécificités » :

Ces spécificités peuvent être revendiquées, acceptées, tolérées, détournées ou refusées mais difficilement niées. Les systèmes d'assignation fonctionnent à différents niveaux :

- **dans le choix de l'instrument** : la voix (les musiciennes représentent 65% de l'effectif des chanteurs), le violon (9%) et le piano (6%) sont les instruments où l'on compte le plus de femmes.
Selon un instrumentiste cité par Buscatto, « la voix ne sera jamais un instrument ». Or c'est justement l'instrument pour lequel les musiciennes de jazz optent en plus grand nombre et le seul où elles sont majoritaires.
Les participantes insistent sur l'importance des modèles et des références pour le choix de l'instrument : il est peut-être plus difficile pour une fille de se projeter dans l'apprentissage d'un instrument si elle n'a aucun exemple de musicienne jouant de cet instrument, mais il est sans doute tout aussi difficile d'en convaincre son entourage. Des exemples de dissuasion qui ont conduit certaines à opter pour un instrument qui n'était pas leur premier choix sont cités.
A l'inverse, celles qui ont pu opter pour des instruments rarement joués par des femmes, et se sont imposées à cette place, peuvent témoigner à la fois que le caractère « hors-norme » de leur choix en est une des motivations et qu'elles n'ont pas eu de problème particulier à l'affirmer tant dans leur période de formation que dans leur vie professionnelle.
- **dans la place occupée dans le groupe** ou comment être musicienne sans être assignée à un rôle spécifique de « femme musicienne » ?
Le masculin, comme dans bien d'autres domaines, constitue la norme. Dès lors être musicienne est perçu comme une particularité.
Il apparaît difficile par exemple de sortir de l'alternative entre faire figure d'exception dans un ensemble masculin en étant LA musicienne du groupe ou se fondre dans un groupe exclusivement féminin. Constituer sa propre formation permet de sortir de cette alternative doublement réductrice.
- **ou à la périphérie du groupe** : si les femmes sont rares dans le jazz, une fonction les réunit en grand nombre, celle d'agent. L'agent est souvent désignée d'abord comme « femme de ». Elles « font la carrière » du musicien et, parfois même, elles « enrichissent » sa musique.
Ce phénomène est connu dans toutes les professions créatrices : la nécessité, pour réussir, de pouvoir consacrer du temps à son oeuvre implique celle d'être secondée pour toutes les autres activités professionnelles et personnelles. Il arrive que la répartition des rôles entre hommes et femmes soit inversée. Rarement.
- **dans les relations inter-individuelles**, l'assignation faite à la musicienne se double de celle faite à la femme : comme dans tout milieu où l'équilibre numérique n'est pas assuré, obtenir le respect mutuel et la cordialité élémentaire relève d'un exercice acrobatique qui consiste à éviter de répondre à l'injonction à la séduction et à l'accusation d'agressivité⁸¹.
Dit plus clairement : se prémunir contre les comportements sexistes.
- **dans la gestion d'une carrière** : car toutes les questions qui se posent aux musiciens en tant qu'individus sont posées aux musiciennes en tant que femmes et les obligent à se positionner de ce point de vue, que ce soit par rapport à la création, au pouvoir, à la maternité/paternité,
- **dans les choix musicaux** : il y a un véritable écueil, notamment pour les musiciennes qui

80 D'après M. Buscatto, 8% des musiciens de jazz répertoriés en France sont des musiciennes.

81 « Il est encore beaucoup plus difficile à la femme qu'à l'homme d'établir avec l'autre sexe les relations qu'elle désire », SdB, op.cité.

optent pour jouer dans des groupes féminins, de céder à l'injonction, commerciale et idéologique, de faire une musique qui corresponde à une projection fantasmatique dite « musique de femmes⁸² ».

Refuser de surfer sur ce concept, qui peut nuire au travail musical, ne met pourtant pas à l'abri de jugements qui, pour être souvent contradictoires (une musicienne pouvant s'entendre dire à l'issue d'un concert par les uns qu'elle joue « vraiment comme une femme », par d'autres qu'elle joue « absolument comme un homme »), porte bien toujours le même enjeu : renvoyer à l'altérité d'une « nature » féminine.

Des singularités paradoxales :

Une musicienne, quand elle joue bien et qu'elle est jeune et belle, est, à la fois, très bien acceptée (elle est un excellent argument de vente) et, d'un même mouvement, exclue de la communauté des musiciens puisque ce n'est qu'à titre d'exception qu'elle y est admise. Ainsi, ce qui peut, somme toute, constituer un atout professionnel produit sans doute aussi quelques difficultés collatérales, d'ordre psychologique par exemple.

Quand la pénurie s'en mêle, le « communautarisme » n'est jamais loin :

On l'a dit, on le sait, les difficultés sont réelles et croissantes pour tous les artistes, hommes et femmes, et les tensions facilement exacerbées quand le travail se fait rare. La peur d'une concurrence accrue n'invite pas à l'ouverture. Ceux qui sont le plus solidement ancrés dans la place en concluent aisément à leur légitimité et à l'illégitimité de celles et ceux qui prétendent y entrer à leur tour. Le repli sur soi est un réflexe que la réflexion peine à endiguer. A contrario, je renvoie ici à la *Charte de la diversité dans l'entreprise* dont les signataires ont, pour leur part, bien compris « que la mixité hommes/femmes au travail est, de fait, un facteur de dynamisme social et un stimulateur de performances. »

Des stratégies individuelles qui font leurs preuves :

Dans un tel contexte, les musiciennes présentes autour de la table forcent le respect :

Chacune d'entre elles est reconnue en tant qu'artiste ET en tant qu'individu. C'est le fruit d'un travail musical ET d'un travail sur soi ET sur sa relation aux autres : il s'agit « d'être respectée pour ce que tu es, pas pour ce que tu représentes⁸³ ».

Elles y réussissent fort bien et elles ne nient pas que, si elles ont choisi ce métier, c'est aussi pour le plaisir qu'il leur procure d'exercer dans un milieu masculin où elles jouissent d'un statut d'exception.

Elles ne nient pas non plus leur capacité à introduire d'autres règles du jeu au sein des groupes dans lesquels elles se produisent. L'apport qu'elles revendiquent ici est d'abord d'ordre musical : a priori peu intéressées par les jeux de performances individuelles, qu'elles considèrent comme « des luttes inutiles » et qualifient volontiers de « combats de coq », qui transforment la scène en champ de bataille, elles proposent d'autres conceptions, qui entrent en concurrence avec ce modèle, et veulent que le jazz soit aussi le fruit d'une « construction à plusieurs ».

Toutefois, elles ne refusent pas de se livrer, à l'occasion, à ces « joutes » musicales. Et, si elles évoquent, à l'inverse, la revendication d'une « place pour la fragilité », c'est avec la conscience qu'un tel désir est partagé par certains de leurs homologues masculins.

82 Alors que diverses expériences ont montré que l'écoute à l'aveugle et les auditions derrière paravent rendent impossible la distinction entre musiques composées et/ou interprétées par des femmes ou par des hommes.

83 Cette confusion est aussi évoquée à propos du phénomène de la maternité dont le traitement social fait peser sur les femmes une sorte de handicap qu'une meilleure organisation du travail, une réelle prise en compte de la paternité et, donc, un partage mieux équilibré des temps personnels et des temps professionnels entre les hommes et les femmes, ne tarderaient pas à résorber.

Où est donc le problème ? Le problème est double :

Il est moins celui des musiciennes qui réussissent que celui de toutes les musiciennes qui « manquent », celles qui, pour des raisons extra-musicales, n'ont pas osé entrer ou n'ont pas pu se maintenir dans le métier : « Le fait d'être une femme pose aujourd'hui à un être humain autonome des problèmes singuliers »⁸⁴.

Il est aussi celui de la musique (et du jazz en particulier) qui, comme Woolf le disait de la littérature, est sans doute « appauvrie, au-delà de ce que nous pouvons juger, par toutes ces portes qui ont été refermées sur les femmes. »

Un temps pour des stratégies collectives ?

La puissance publique a donc une double responsabilité en la matière, à l'égard des musiciennes et à l'égard de la musique.

Mais puisque « les moeurs font les lois et que les lois ne font pas les moeurs »⁸⁵, il faut bien aussi que les musiciennes et les musiciens s'emparent du sujet.

Passées les éventuelles réticences à se retrouver « entre femmes »⁸⁶, la réflexion collective fait apparaître le bien-fondé et les potentialités d'une solidarité féminine encore à inventer (ou du moins à réinventer, puisque dans les années 1970 nous nous y étions, un temps, autorisées).

La solidarité peut jouer à plusieurs niveaux et il faudra revenir ultérieurement sur les moyens concrets de la susciter et de la mettre en oeuvre pour que les femmes prennent toute leur place dans l'organisation du secteur.

Au-delà de la problématique de l'égalité h/f, il serait en effet utile de les entendre sur l'ensemble des sujets qui touchent les musiciens et des professionnels du secteur :

- les questions d'enseignement et de transmission,
- la notion d'encouragement, la nécessité, pour tout artiste, d'être accompagnéE,
- la question du renouvellement et de la possible féminisation des publics amateurs de jazz,
- l'ouverture au jazz des lieux pluridisciplinaires, scènes nationales...
- la relève générationnelle à assurer à la direction des lieux spécialisés,
- le rôle et le fonctionnement des « institutions du jazz » (Cnsm, Onj),
- la « gestion » des tensions entre les aspirations libertaires fondatrices, y compris dans sa part esthétique, du jazz, les objectifs de démocratisation portés par l'ouverture de classes de jazz dans les écoles et conservatoires de musique et les tentations élitistes induites par l'intégration dans l'enseignement supérieur dont les méthodes ne se sont pas adaptées pour accueillir cette nouvelle « discipline ».
- l'évolution de la scène jazz vers une plus grande diversité d'expressions musicales...

84 SdB, op. cité.

85 Sand George, *Lettre à Charles Meure, 31 octobre 1830*, in *Correspondance, tome 1 (1812-1831)*, éd. de Georges Lubin, Paris, Garnier, 1964.

86 Sans doute parce que les références font défaut : « Il est étrange de penser que, jusqu'aux jours de Jane Austen, toutes les femmes importantes de la fiction furent, non seulement vues uniquement par des hommes, mais encore uniquement dans leurs rapports avec des hommes. » VW, op. cité.

Collectifs en région

**calendrier
2006 – 2007 – 2008**

**et
comptes-rendus
(extraits)**

Par delà leurs spécificités, ces collectifs ont pour objectifs communs la sensibilisation des actrices et acteurs du spectacle vivant ainsi que l'interpellation des pouvoirs publics et des responsables d'institutions quant aux actions que ceux-ci entendent mettre en oeuvre pour réduire les inégalités conformément aux lois en vigueur.

Ces collectifs se sont constitués en écho aux travaux engagés par la Dmdts à la suite du rapport de juin 2006. Ces initiatives sont suivies avec le plus grand intérêt. Elles commencent à se fédérer et favorisent l'articulation de différentes sphères d'intervention : professionnelles, administratives, politiques et médiatiques.

Ces collectifs contribuent ainsi à l'élaboration collective, à la constitution de réseaux.

Collectifs en régions - calendrier

Midi-Pyrénées

22 novembre 2006 : metteuses en scène et cadres d'entreprises théâtrales, c/o Groupe Merci / Toulouse, en présence de la conseillère théâtre de la Drac.

Nord-Pas de Calais

13 novembre 2006 : présentation de la mission Egalité au comité d'experts musique, c/o Drac, en présence du directeur régional des affaires culturelles et du conseiller musique.

Rhône-Alpes

21 février 2007 : réunion de metteuses en scène, c/o Drac / Lyon, en présence des conseillers théâtre et action culturelle de la Drac.

Cette réunion avait été précédée de rencontres entre metteuses en scène de la région fin 2006 et a été suivie d'un premier état des lieux réalisé, à leur demande, par une stagiaire étudiante en administration-gestion à l'Ensatt à partir de données recueillies auprès de la Drac et de certaines collectivités territoriales.

2 juillet 2007 : réunion de metteuses en scène et directrices de scènes conventionnées, c/o cie Ariadne / La Marbrerie / Bourgoin-Jallieu, en présence de la chargée de mission théâtre de l'Amdra⁸⁷ qui a adopté le principe de mise en place d'une veille statistique sexuée sur la région.

15 janvier 2008 : création d'une association mixte H/F qui se donne pour objectif *l'application dans le spectacle vivant des obligations législatives et constitutionnelles en matière d'égalité entre les hommes et les femmes*. L'association demande à l'ensemble des acteurs et partenaires du spectacle vivant de définir les moyens pour atteindre cet objectif d'égalité à tous les niveaux et dans tous les domaines d'activités du secteur.

4-5 décembre 2008 : plusieurs réunions à Lyon avec l'association H/F, la mission Egalité h/f de l'Anact-Aravis, le Cidf, ainsi qu'avec la Drac et avec la direction des affaires culturelles du Cr dans la perspective des prochaines rencontres régionales du spectacle vivant.

Plusieurs institutions rhône-alpines ont ouvert leurs programmations artistiques à cette problématique en 2007, 2008 et 2009⁸⁸.

Provence-Alpes-Côte d'Azur

20 juillet 2007 : réunion des musiciennes et responsables du milieu musical impliquées dans le projet *Trobaïritz*, c/o conseil général des BdR / Marseille, en présence de la chargée de mission musique du Cg13.

Cette réunion a été suivie, à l'automne 2007, d'une rencontre à Paris avec le conseiller musiques actuelles de la Dmdts et la conseillère musique de l'Onda et d'une rencontre à la Drac Paca avec le conseiller musique.

L'Arcade a été sollicitée et a adopté le principe de mise en place d'une veille statistique sexuée sur la région.

Le projet *Trobaïritz* a pour objectif *d'attirer l'attention du public sur les pratiques*

⁸⁷ aujourd'hui dénommée Nacre

⁸⁸ cf. annexe 1

professionnelles des musiciennes en matière de composition et d'improvisation dans une démarche artistique et citoyenne.

Il a démarré le 3 mars 2007 par un concert-conférence organisé à la Friche de la Belle-de-Mai. Des manifestations (concerts, conférences...) ont de nouveau été organisées à Marseille en mars 2008. La prochaine édition aura lieu en décembre 2009. Dans le même esprit, le festival de musiques traditionnelles de Correns (Var) consacra son édition 2009 à cette problématique⁸⁹.

Poitou-Charentes

7 septembre 2007 : réunion avec une dizaine de responsables artistiques, administratives et directrices dans le secteur du spectacle vivant c/o théâtre Amazone et cie Haute tension / Fabrique du Vélodrome / La Rochelle.

Cette réunion faisait suite à une série de rencontres qui avaient rassemblé une trentaine de participantes pour de premiers échanges de témoignages et d'expériences.

18 janvier 2008 : réunion avec quatre représentantes de ces groupes de réflexion, c/o Drac, en présence du conseiller théâtre de la Drac et de son adjointe ainsi que du responsable de l'observatoire régional du spectacle vivant de l'Arsv.

Cette réunion a notamment permis que l'Orsv annonce son intention d'élaborer un état des lieux de la répartition h/f en termes de responsabilités, d'égalité professionnelle, d'accès aux moyens de production et aux réseaux de diffusion et que soit programmée une présentation de ce chantier en Coreps à la plénière de juin 2008⁹⁰.

⁸⁹ cf. annexe 1

⁹⁰ cf. annexe 1

Collectifs en région – comptes-rendus (extraits)

Pour éviter trop de redites qui pourraient être lassantes, les comptes-rendus de ces réunions ne sont pas présentés dans leur intégralité.

Midi-Pyrénées

22 novembre 2006

Cette rencontre réunissait une douzaine de femmes de théâtre (metteuses en scène, directrices, administratrices et secrétaires générales de compagnies et d'institutions) de la région, en présence de la conseillère théâtre de la Drac.

De la violence en milieu théâtral :

C'est le premier thème abordé au cours de cette rencontre. Des témoignages, factuels, mettent à jour des phénomènes de violences verbales, relevant d'un sexisme dit « ordinaire », ainsi que de violences physiques que l'on voit s'exercer :

- au sein de groupes presque exclusivement masculins : la situation de « minorité » conduit trop souvent à devoir assumer soit la fonction de « mascotte », soit le rôle de « souffre-douleur ». L'instauration de la mixité apparaît comme une priorité. Les équipes concernées en sont conscientes et le souhaitent quand elles ont eu l'occasion de l'expérimenter.
- dans des rapports d'autorité abusive : patron-employée (cette situation ne diffère pas de celles constatées dans d'autres secteurs d'activité), metteur en scène-interprète (soit directement en temps que personne, soit par la nature de rôles, caricaturaux et dévalorisants, que les comédiennes sont tenues d'assumer au nom de la « liberté de l'artiste », celui qui conçoit et dirige).
- dans des rapports d'autorité contestée : à l'encontre de femmes en situation de responsabilité d'équipes exclusivement masculines. La question ne porte pas sur l'aptitude des unes à diriger mais sur celle des autres à respecter les règles professionnelles élémentaires. L'exiger ne dépend pas seulement de « l'autorité naturelle » dont on est capable mais du rapport de forces que la fonction qu'on exerce permet ou non de créer.

Ces phénomènes, qu'ils soient ponctuels ou qu'ils relèvent du harcèlement systématique, sont généralement passés sous silence. Y remédier demande au contraire qu'on en fasse état, sur un mode qui ne soit pas celui de la plainte ou de la victimisation, mais de la recherche de solutions.

Les personnes sur qui de telles violences s'exercent commencent toujours par se demander ce qu'il faudrait qu'elles changent à leurs propres comportements, supposés être à l'origine du déclenchement des violences. La propension des « victimes » à s'estimer « responsables » est bien connue. Il s'agit de renverser la proposition et d'analyser plutôt le comportement des auteurs de violences pour trouver les moyens de les neutraliser et de les faire rentrer dans le droit commun.

Une violence spécifique : le procès en illégitimité artistique

Les metteuses en scène présentes témoignent qu'elles obtiennent sans trop de difficulté les rendez-vous qu'elles sollicitent auprès des directeurs d'institutions de la région.

En revanche, elles se heurtent de la part de leurs interlocuteurs à des attitudes qualifiées de paternalistes, dans des échanges constamment détournés de l'objet artistique qu'elles viennent défendre. Elles en retirent le sentiment que leur statut de conceptrice et de metteuse en scène est contesté. Or cette attitude ne cache-t-elle pas tout simplement l'incapacité de leurs interlocuteurs à aborder la question de l'artistique, quels que soient leurs interlocuteurs ou interlocutrices ?

Face à de telles situations, trouver les moyens de faire respecter son travail demande de s'interroger sur les processus de légitimation en vigueur.

Instances et processus de légitimation

Le comité d'experts de la drac et les directeurs d'institutions

Les participantes reconnaissent son indépendance. Celles qui y participent s'accordent sur son fonctionnement correct. Trois remarques sont toutefois formulées pour améliorer ce fonctionnement :

- **La parité pourrait y être améliorée** : actuellement moins d'un tiers de ses membres sont des femmes.
- **L'approche artistique pourrait y être mieux prise en compte**. Elle devrait en tout cas primer sur les enjeux stratégiques, qu'ils soient économiques ou politiques, peut-être trop mis en avant par certains. Cette difficulté des experts à accorder toute sa place à l'artistique renvoie à la question posée plus haut au sujet des directeurs d'institutions. La fracture passe-t-elle entre les hommes et les femmes ou entre les institutionnels et les autres ?
- **Une attention accrue pourrait être portée à l'activité des compagnies dirigées par des femmes** : la propension des professionnels (et des médias) à suivre prioritairement le travail des compagnies les plus repérées et les plus aidées ne peut que renforcer les avantages acquis et réduit d'autant la fonction de repérage qui devrait pourtant être assurée. Si cette remarque vaut aussi pour les hommes, les femmes se trouvent plus souvent fragilisées (économiquement et politiquement). Suivre leur travail et accompagner leurs projets relèvent du rôle de l'Etat qui est de remédier aux inégalités et aux déséquilibres « naturels ».

Les collectivités territoriales

La solidité de l'inscription territoriale des compagnies est en partie dépendante de leur ancienneté. Toutefois, les nouvelles compagnies s'implantent plus aisément quand elles sont dirigées par des hommes, peut-être plus conscients que les femmes de cette nécessité mais assurément mieux accueillis qu'elles par les élus.

Remarque : la domination masculine dans le champ artistique fonctionne par mimétisme avec l'organisation du politique.

Le pouvoir de l'artiste

Le métier de metteur en scène, comme celui de chorégraphe ou de chef d'orchestre, a ceci de particulier qu'il associe nécessairement à l'activité artistique une responsabilité de direction, souvent confondue avec l'exercice d'un pouvoir. Cette responsabilité, dans les conditions d'exercice du métier aujourd'hui en France, ne se limite généralement pas au plateau. Elle s'élargit le plus souvent à la direction d'une compagnie, avec ou sans lieu, voire d'une institution théâtrale. Au métier artistique de metteur en scène s'adjoint donc le statut social de directeur.

L'exercice des responsabilités relevant du statut de directeur ou de directrice, de compagnie ou d'institution, passe par l'affirmation d'une volonté et la nécessaire conquête du pouvoir y afférant.

Dans le cas des compagnies, le pouvoir est auto-proclamé mais doit faire tous les jours la preuve de son efficacité pour assurer la conquête des moyens nécessaires à sa survie et à son développement. Le « parcours du combattant » n'a de cesse.

Dans le cas des institutions, le pouvoir est octroyé par les tutelles, pour peu qu'on le réclame avec la conviction suffisante ET qu'on ait été préalablement adoubéE par ses pairs. Le pouvoir ainsi acquis, puisqu'il s'accompagne de moyens de production exorbitants (par rapport à la situation de cie), s'exerce non seulement sur l'entreprise à la tête de laquelle on arrive mais aussi sur les artistes et compagnies qui n'accèdent pas au même statut et restent hors de l'institution dont elles ont néanmoins besoin.

Rhône-Alpes

22 novembre 2006

Cette réunion était organisée à la Drac, en présence des conseillers théâtre et action culturelle, à la demande d'un groupe de metteuses en scène lyonnaises, qui s'étaient déjà réunies entre elles à deux reprises dans les locaux de la Drac et avaient été reçues une fois en mairie de Lyon par la collaboratrice de l'adjoint chargé de la culture. L'initiative de ce groupe de travail avait été prise à la suite des réunions de femmes de théâtre organisées à la Dmdts à l'automne 2006.

Programmation budgétaire de la Drac :

Le conseiller théâtre a fait remarquer d'entrée que seulement 5% de la programmation budgétaire considérée (subventions Drac pour le théâtre et les institutions pluridisciplinaires) étaient affectés à des organismes dirigés par des femmes. En d'autres termes, l'utilisation de plus de 95% des crédits attribués par la Drac dans ce domaine relève de décisions prises par des hommes.

Direction des institutions qui émargent au budget de la Drac :

La donnée budgétaire est à corrélérer avec les faits suivants :

- aucune des institutions nationales de la région (5 Cdn et 5 scènes nationales) n'est dirigée par une femme,
- on ne trouve que trois directrices (dont une en co-direction) dans le réseau des scènes conventionnées (16 établissements au total et 17 directeurs),
- es deux établissements dirigés par des femmes arrivent en avant-dernière et avant-avant dernière positions pour le montant de la subvention attribuée par la Drac.

Aides attribuées par la Drac aux compagnies dramatiques :

- la composition du comité d'experts est exactement paritaire,
- les femmes n'ont pas moins de chances que les hommes d'obtenir une aide à la production quand elles la demandent. Mais elles sont moins nombreuses à en demander (30%). Pourquoi ? alors qu'elles représentent 36% des compagnies conventionnées et 50% des compagnies conventionnées avec lieu (2 sur 4),
- depuis 2000, toutes les compagnies qui ont été déconventionnées étaient dirigées par des femmes, les nouvelles conventions ont toutes été attribuées à des compagnies dirigées par des hommes,
- enfin l'aide moyenne attribuée en 2006 aux compagnies conventionnées dirigées par des femmes représente moins de 80% de celles attribuées aux compagnies dirigées par des hommes,
- l'écart se creuse pour les compagnies conventionnées avec lieu : la subvention moyenne attribuée à une compagnie dirigée par une femme représente moins du 1/3 de celle attribuée à une compagnie dirigée par un homme,

Ces premières remarques encouragent à procéder à une analyse plus fine et à intégrer, en les distinguant, les crédits accordés au titre de l'action culturelle.

Du côté des intermittents :

Alors que les hommes représentent 70% de la population des intermittents du spectacle en Rhône-Alpes, on compte 60% de femmes parmi ceux qui ont effectué moins de 500h et 76% parmi ceux qui ont effectué moins de 150h.

Echo médiatique :

Le Tnp (Villeurbanne) a fourni une information sur la base d'une revue de presse théâtrale quotidienne dont il faudrait vérifier la représentativité mais qui constitue en tous cas un test intéressant : à raison de 10 articles par jour, sélectionnés dans la presse régionale et nationale, 750 articles ont été comptabilisés depuis novembre 2006 à janvier 2007, parmi lesquels 16 étaient consacrés aux travaux de femmes de théâtre dont 2 étaient des comédiennes.

De ce corpus on peut conclure que moins de 2% de l'attention de la presse écrite s'est portée

sur des travaux de metteuses en scène, alors qu'elles représentent, sur l'ensemble du territoire national, environ 33% des compagnies subventionnées par le Mcc.

2 juillet 2007

Cette réunion associait au groupe de metteuses en scène des directrices de théâtres à vocation pluridisciplinaires et une directrice des affaires culturelles. La conseillère théâtre de l'Amdra⁹¹ était présente.

Implication de l'Amdra (Nacre)

La représentante de l'Amdra (Nacre) confirme les perspectives d'engagement de l'organisme (suite à une réunion à laquelle participait le conseiller théâtre de la Drac) :

- mise en place d'une veille statistique sexuée sur l'ensemble des chantiers et études lancés de l'Amdra,
- mise en place d'une veille statistique sexuée sur les attributions de subventions de CR (début 2008 sur les données 2007 ou 2008),
- envoi de courriers aux autres collectivités territoriales partenaires ainsi qu'aux Adim pour solliciter de leur part la mise en place d'une procédure similaire sur leurs propres attributions de subventions,
- analyse des plaquettes de programmations des différents lieux de la région : mise en place d'un groupe de travail ad hoc.

Elle précise en outre :

- que ces travaux devraient pouvoir porter sur l'ensemble du champ du spectacle vivant (théâtre, musique et danse),
- que ces travaux devraient pouvoir porter sur toute l'organisation du travail : il ne s'agit pas d'arrêter l'observation des inégalités aux seuls postes à responsabilités, mais bien de l'ouvrir à l'ensemble de l'organisation salariale des entreprises et associations culturelles,
- que les données recueillies seront accessibles sur le site internet de l'Amdra (Nacre).

Création d'une association ad hoc :

La perspective de créer une association est évoquée⁹² en fin de réunion comme un moyen de donner une assise, une identité et une meilleure visibilité aux initiatives prises de manière jusqu'ici informelle.

Une association de ce type a été créée à Genève il y a plusieurs années. La dynamique qu'elle a engagée a permis de remédier à certaines inégalités, notamment salariales, et à transformer le paysage théâtral genevois en faisant accéder des femmes aux directions de plusieurs institutions.

Provence – Alpes – Côte d'Azur

20 juillet 2007

Cette réunion avait pour objet de présenter le projet *Trobairitz* et d'envisager ses développements, suite au premier événement qui avait été organisé le 3 mars 2007 à la friche de la Belle de Mai. Elle se tenait à Marseille, dans les locaux du service culturel du Cg13 qui avait soutenu ce premier projet, en présence de la conseillère musique du Cg.

91 Devenue depuis la Nacre.

92 Voir, en annexe 6, la présentation de l'association H/F effectivement créée depuis.

Le projet *Trobaïritz* :

Les *Trobaïritz* sont un collectif de musiciennes compositrices et improvisatrices de Marseille et de sa région, actives et solidaires, présentes sur les scènes musicales de l'hexagone et porteuses de projets internationaux.

S'inspirant de l'exemple des *trobaïritz*⁹³, poétesses-compositrices actives dans le sud de la France aux 12^{ème} et 13^{ème} siècles, les *Trobaïritz* souhaitent qu'au 21^{ème} siècle les champs professionnels de la musique s'ouvrent ou continuent de s'ouvrir vraiment aux femmes. Pour ce faire, elles entendent :

- développer une forme de solidarité entre musiciennes,
- encourager la pratique de la composition et de l'improvisation chez les femmes,
- attirer l'attention des publics sur leurs œuvres,
- susciter le questionnement et l'intérêt des politiques dans une action citoyenne et culturelle.

Premiers constats :

La rareté de la présence féminine dans les programmations musicales comme dans la liste des bénéficiaires de subventions publiques est un fait avéré (qu'il est néanmoins nécessaire de quantifier et d'expliquer).

Des groupes féminins existent mais ils sont désignés et valorisés en tant que tels (ou se désignent et se valorisent eux-mêmes de cette manière), ce qui est une manière de stigmatisation : on marque tout à la fois la rareté du phénomène et son anormalité. Ainsi le féminin est toléré s'il reste exceptionnel : il ne viendrait encore à l'idée de personne de parler de « groupes masculins »⁹⁴

Dans les groupes mixtes, le masculin l'emporte en nombre et en niveau de responsabilité : les rôles sont généralement distribués en fonction du sexe (peu de femmes leaders, beaucoup de chanteuses). Les femmes sont au contraire très sollicitées pour intervenir dans des actions en milieu scolaire, de moindre visibilité.

La mixité dans les jurys, commissions, comités d'experts est encore loin d'être assurée.

Autres observations et pistes de réflexion

Des systèmes de légitimation sexués

L'une des participantes observe que la légitimité artistique s'acquiert de trois manières :

- la confiance en soi
- la cooptation par les pairs
- l'obtention de diplômes

Les femmes pour des raisons d'éducation, que renforcent les systèmes de représentation, scolaire et médiatique, et le comportement de leurs pairs, n'ont souvent accès qu'au dernier mode de légitimation : l'obtention et la valorisation des diplômes.

Or le diplôme est rarement le sésame qui ouvre aux carrières artistiques à l'exception toutefois des carrières d'interprètes et sans doute de la composition en musique contemporaine.

L'enseignement et l'insertion professionnelle : un champ d'intervention prioritaire⁹⁵

Les participantes insistent sur ce point puisque c'est à ce stade que se forment les représentations, que s'ouvrent les imaginaires et que se figent les stéréotypes.

93 *Troubadours* au féminin

94 De même qu'on omet systématiquement de préciser « saison masculine » dans les éditoriaux des nombreuses programmations qui ne comportent aucune créatrice.

95 L'impact des enseignements sur l'égalité d'accès des filles et des garçons à la pratique musicale et à la professionnalisation est étudié par Reguina Hatzipetrou-Andronikou pour ce qui concerne le renouveau des musiques traditionnelles en Grèce. Elle prépare, au centre Maurice Halbwachs, une thèse intitulée *Le Milieu de la musique traditionnelle en Grèce: structures éducatives et genre. Le cas des femmes instrumentistes*.

La convention interministérielle pour l'égalité h/f et f/g dans les systèmes éducatifs, dont le Mcc est cosignataire, fixe des objectifs et propose des pistes pour réduire les inégalités persistantes. Une adaptation aux enseignements artistiques est souhaitable. Elle pourrait consister notamment à :

- introduire la mixité dans les classes en déssexualisant les instruments et les matières enseignées,
- adapter la pédagogie aux comportements observés des unes et des autres, en développant l'autonomie, la responsabilité personnelle et le respect mutuel entre les sexes
- proposer des « modèles » qui autorisent les filles à se projeter dans des études et activités professionnelles aujourd'hui encore souvent vécues par elles comme interdites.

Préciser le ratio entre les viviers disponibles et le nombre de musiciennes sélectionnées que ce soit dans les classes, dans les dispositifs d'insertion, dans les programmations et pour l'attribution de subventions : c'est à quoi doivent servir les veilles statistiques sexuées.

Améliorer la connaissance de l'offre des propositions portées par des musiciennes : l'évaluation de cette offre, sa meilleure connaissance, notre capacité à la faire émerger constitue un pas de plus ; il ne s'agit pas seulement de faire en sorte que les sélections soient en rapport avec les viviers mais d'enrichir ceux-ci.

Mettre en lumière les « déperditions » induites par les systèmes de légitimation en vigueur : repérer les « disparues » du système et analyser leur parcours et les accidents qui ont pu le jalonner.

Faire craquer les barrières esthétiques et les hiérarchies instituées entre les genres et les modes musicaux, qui recourent souvent les représentations instituées du masculin et du féminin :

- le recours aux études historiques est ici utile pour éclairer les processus qui, à différentes époques, ont conduit à éliminer ou à minoriser certains courants artistiques pour en valoriser d'autres,
- l'histoire officielle de la musique comme celle des autres arts procède ainsi par formatage et construit des normes et des modèles... rarement féminins,
- ces études permettent aujourd'hui d'attester l'existence de compositrices qu'il s'agit de réintroduire dans l'histoire, dans les dictionnaires etc.
- la redécouverte des musiques anciennes apparaît d'ailleurs comme un exemple de contestation du modèle unique qu'était devenu le concert symphonique sacralisant le chef masculin, image du héros romantique... jamais héroïne (sauf à regarder du côté du ballet...).

Questionner les critères de sélection actuels pour les nominations, l'attribution de subventions, les choix de programmation :

- qu'est-ce que « LA bonne musique⁹⁶ » ?
- quelles subjectivités s'expriment dans les jugements rendus ?
- comment analyser et expliquer les décisions des commissions, comités d'experts, jurys..?
- comment les distinctions esthétiques recouvrent-elles des distinctions de genres ?

Ces réflexions et analyses devraient favoriser une écoute plus ouverte, la reconnaissance d'une plus grande diversité d'esthétiques, à la faveur de quoi un plus grand nombre d'oeuvres de femmes (entre autres) deviendraient « audibles ».

Faire valoir le « droit au travail » et la dimension économique de la question :

- le talent, qui justifie le soutien des pouvoirs et des programmeurs, doit pouvoir s'exercer, être entretenu, se développer,
- la possibilité d'exercer son métier régulièrement conditionne ce développement,
- les talents laissés en jachère, les carrières avortées ou interrompues constituent une perte économique pour les collectivités qui investissent dans les formations.

96 cf. séminaire B Rollet – D Naudier Rapports sociaux de sexe dans le champ culturel - problématique 2007-08 :
Qu'est-ce qu'une « bonne » oeuvre (quand on est une femme) ?

Revendiquer « le droit à l'erreur », un thème récurrent rapidement évoqué ici : le droit d'expérimenter et donc de se tromper, le droit à l'échec, reconnu comme aléa de tout parcours professionnel et de toute carrière artistique (un musicien ne fait pas que de bons concerts), l'est beaucoup moins quand on est une femme ; l'erreur devient alors une « faute » qu'on ne pardonne pas ; les « fautives » viennent très vite grossir les rangs des « disparues ».

Des projets concrets relevant d'une responsabilité publique :

Des suggestions concrètes sont ensuite formulées d'initiatives qui pourraient être prises par les institutions et les collectivités publiques au niveau national, régional ou départemental :

Dresser/publier un annuaire des compositrices et improvisatrices : compte tenu du peu d'occurrence, aujourd'hui, de ces métiers au féminin, il est suggéré d'examiner cette question au niveau national (voire international) ; contact sera pris avec le Cdmc, susceptible de disposer d'un état des lieux ou de le réaliser ; les bases de données de la Sacem pourraient être également sollicitées par ce biais.

Mettre en place une veille statistique sexuée au niveau régional :

- la Dmdts a commencé à mettre en place le suivi au niveau national pour ce qui concerne les crédits apportés par les Drac au spectacle vivant,
- l'Arcade a été questionnée début 2007 sur la possibilité d'une démarche similaire au niveau régional qui permettrait un élargissement des champs étudiés (financements, programmations, emplois...). L'Arcade s'est dite intéressée sans avoir encore pu concrétiser ce projet,
- la question peut être reposée au moment où l'Amdra (Nacre), en Rhône-Alpes, a répondu favorablement à une demande similaire émanant de metteuses en scène en liaison avec la Drac,
- il est suggéré qu'il serait peut-être plus aisé pour l'Arcade de traiter le sujet hors observatoire

Repérer les musiciennes actives ou l'ayant été ces dernières années dans la région : l'analyse des dossiers examinés, retenus ou non, par la plate-forme Etat-Région sur les 5 ou 10 dernières années permettrait de repérer les musiciennes, qu'elles soient en activité ou qu'elles aient dû abandonner.

Ces données, qui seraient disponibles à l'Arcade (à vérifier), pourraient servir de base à l'étude, suggérée plus haut, des parcours individuels en mettant en lumière les opportunités et les accidents qui ont déterminé les réussites et les échecs...

Une telle étude se justifierait également au niveau national, voire international (cf. Cdmc, Sacem).

Introduire la question égalité/mixité dans le schéma départemental d'enseignement de la musique, de la danse et du théâtre :

le sujet pourrait être introduit lors de la relance du questionnaire adressé par le Cg aux établissements de l'enseignement public, puis être pris en compte lors de l'élaboration des questionnaires pour l'enseignement privé.

Saison 13⁹⁷ et Découverte 13⁹⁸ : ces deux programmes départementaux pourraient aussi faire l'objet d'un suivi particulier visant à :

- préciser les ratios h/f dans ces catalogues,
- suggérer la nécessité de parvenir à un meilleur équilibre,
- définir les étapes pour y parvenir.

Les participantes insistent particulièrement sur ce point : ces programmes où la puissance publique investit fortement constituent pour les artistes un palier indispensable pour pouvoir exercer leur métier, être repéréEs et ensuite programméEs dans des lieux de plus grande visibilité. La faible occurrence de musiciennes dans ces programmes a donc des répercussions

97 Aides à la programmation (prise en charge d'une partie du cachet) apportées par le Cg 13 aux communes de moins de 20.000 hts.

98 Aides aux écritures contemporaines.

importantes pour elles et pour le monde musical.

L'approche universitaire : de nombreux sujets d'étude peuvent ainsi être identifiés ; il faudrait repérer les départements universitaires qui, dans la région, travaillent sur des sujets de ce type et que des collaborations pourraient intéresser.

Une fête de la musique acoustique : la fête de la musique a progressivement évolué en fête de la musique amplifiée, la musique acoustique y est étouffée.

Les participantes suggèrent d'étendre la fête de la musique à deux journées dont la deuxième serait exclusivement consacrée à la musique acoustique, d'où les femmes sont moins absentes.

Les prochains projets des Trobairitz :

Les prochains projets des *Trobairitz* seront portés par l'association *Piano et cie* sous l'appellation *Trobairitz et cie*. Une recherche de financement va être lancée pour les réaliser :

Mars 2008 : le projet est de poursuivre et d'élargir l'initiative lancée le 3 mars 2007 avec la soirée concert-conférence organisée à la Friche de la Belle de mai à laquelle le Cg13 avait apporté son soutien. Le projet 2008 s'élargit à de nouveaux partenaires et se diversifie :

- Cité de la musique : concert jazz classique, impro, contemporain (interprètes mixtes, compositrices exclusivement),
- Cinéma les Variétés : diffusion de films,
- Bibliothèque de l'Alcazar : Carnet intime (une personnalité parle de son métier et de son lien avec la musique et établit le programme musical de la soirée),
- Studio de danse de Geneviève Sorin : Carnet intime avec une personnalité du monde de la danse),
- Espace culture : conférence-débat avec une sociologue...
- Le Cri du Port : jazz.

Un site internet consacré aux musiciennes : il s'agit de créer un espace de visibilité que les musiciennes trouvent rarement dans les réseaux institutionnels pour toutes les raisons évoquées plus haut. Plusieurs sites de ce type existent à l'étranger (Italie⁹⁹, Espagne¹⁰⁰). La première démarche pourrait consister à traduire ces sites en français, de concevoir l'apport spécifique du projet français pour ne pas faire double emploi, d'envisager avec les responsables de ces sites un site ou portail européen sur la question.

Les participantes insistent sur l'importance de positionner tout de suite ce projet au niveau international : il ne s'agit pas de tomber dans le localisme encore moins dans la médiocrité.

Constituer un réseau de partenaires susceptibles de reprendre à leur compte cette problématique dans leurs propres manifestations. Un exemple est cité : les *Rencontres d'Averroès* organisées par l'Espace culture (Marseille).

Questions de musicienne : c'est le titre d'une émission qui démarrera sur Radio-Grenouille le 28 octobre, sur une proposition des *Trobairitz*.

Poitou-Charentes

7 septembre 2007

Cette réunion s'est tenue à la Fabrique du Vélodrome (La Rochelle) suite à une série de trois séances de travail à Poitiers¹⁰¹ auxquelles avaient participé une vingtaine de femmes de

99 www.donneinmusica.org

100 www.mediatecaonline.net

101 Ces réunions se sont tenues au centre dramatique Poitou-Charentes (Cdpc), à Poitiers les 29 janvier, 19 février et 7 mai 2007.

théâtre de la région. Ces réunions avaient permis :

- la rencontre de femmes de théâtre de la région qui ne disposent pas ou peu d'occasions de se retrouver dans des réunions professionnelles,
- l'échange d'expériences entre les participantes,
- la prise de conscience d'un isolement préjudiciable à l'épanouissement professionnel.

Remarques préalables :

Les participantes souhaitent clarifier l'esprit dans lequel elles se réunissent :

- ni plaignantes, ni victimes : les participantes précisent qu'elles ne sont ni dans la plainte ni dans la victimisation,
- des difficultés spécifiques à reconnaître et à neutraliser : il s'agit pour elles d'exposer de manière objective les difficultés spécifiques qu'elles rencontrent en tant que créatrices et professionnelles du spectacle vivant,
- des compétences spécifiques à valoriser : les difficultés rencontrées les ont obligées à développer des compétences spécifiques en termes d'organisation et de gestion des temps. Indispensables pour faire face individuellement à des situations complexes, ces compétences ne sont pas suffisamment reconnues et valorisées au plan professionnel,
- des actions positives à imaginer et mettre en oeuvre à partir de ces constats et réflexions,
- améliorer la situation professionnelle et les conditions de travail des unes profitera aussi aux autres et à l'économie générale du secteur.

Sujets sensibles

égalité salariale

- un exemple en Allemagne : devant la persistance des inégalités salariales entre les hommes et les femmes (différentiel constaté à hauteur de 20%) une ministre allemande vient de proposer de rétablir l'équilibre par un abattement d'impôt comparable
- en France la dernière loi en date sur l'égalité professionnelle prévoit l'obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010,
- plusieurs exemples montrent que l'égalité salariale n'est en effet pas acquise dans notre secteur d'activité (ce point a été développé dans d'autres réunions dont les comptes rendus sont disponibles : modification des intitulés de poste selon qu'ils sont pourvus par un homme ou une femme, modalités de calcul de l'ancienneté différentes etc.).

la stigmatisation des congés de maternité :

- le « risque » de congé de maternité est encore souvent évoqué dans les recrutements et reste un frein aux évolutions de carrières,
- ce « risque » semble être surévalué dans les représentations des employeurs par rapport au nombre de femmes qui font des enfants et par rapport aux temps réels d'arrêt de travail,
- ce n'est en outre ni la seule ni la principale cause d'interruption de travail ou d'aménagement d'horaires : congés de maladie, congés-formations, réorientations, congés de paternité etc.
- il faut toutefois mettre en parallèle des exemples de refus d'employeurs d'accorder des congés de paternité.

repenser l'organisation du travail et la gestion des temps : cette question est évoquée rapidement, elle a été développée dans d'autres réunions dont les cr sont disponibles.

des systèmes de légitimation pénalisants :

Le secteur du spectacle vivant, et tout particulièrement le théâtre, fonctionne sur des systèmes de légitimation qui, pour des raisons culturelles et d'organisation sociale, favorisent l'élection d'individus masculins :

- la confiance en soi de l'individu,
- la reconnaissance par les pairs (rarement des « paires »)

La sélection sur diplôme, qui pourrait favoriser les femmes dans la mesure où les systèmes

éducatifs actuels semblent mieux leur convenir est peu prégnante dans notre secteur :

- des diplômes inexistantes (art dramatique)
- des diplômes non valorisés (exemple cité dans une autre réunion : recrutement d'assistantes à bac+5 ; difficulté de trouver des assistants, les garçons ne postulant pas sur ces postes mais n'hésitant pas à se proposer à bac+2 comme directeurs de service et pouvant être retenus)

L'absence de candidates à la direction des « gros » équipements :

Pourquoi et comment y remédier ? On se heurte à plusieurs difficultés et on constate un certain nombre de paradoxes :

- introduire la mixité dans les réseaux apparaît aujourd'hui comme une nécessité pour la bonne santé du secteur,
- il ne manque pas de femmes objectivement capables de diriger de telles structures,
- certaines assurent, de fait, des responsabilités importantes au sein de ces établissements mais restent en position de « second » et d'invisibilité,
- l'absence de « modèles » les décourage de poser leur candidature à la direction : ces établissements ont été voulus et sont dirigés par des hommes, très rarement par des femmes,
- et les modes de direction observés ne leur conviendraient pas : est-il possible d'en imaginer d'autres ? de les expérimenter ?
- le principe même de ces « gros » équipements fait l'objet de nombreuses critiques dans la profession,
- leur remise en cause n'est toutefois pas à l'ordre du jour, au contraire,
- faut-il, et comment, explorer de nouveaux types de fonctionnement à partir de ces lieux ?
- les femmes seraient-elles un recours providentiel pour expérimenter ces rénovations ?
- faut-il instrumentaliser les candidatures féminines pour conduire de tels changements ?
- les femmes devraient-elles, là encore, être assignées à un rôle spécifique ?
- l'instauration d'une véritable égalité h/f ne passe-t-elle pas au contraire par la banalisation des candidatures féminines ?
- faut-il au contraire s'en tenir au statu quo ?

Démarches à entreprendre en Poitou-Charentes

dresser un état des lieux régional quantitatif : cette démarche, entreprise au niveau national pour les subventions attribuées par la Dmdts et les Drac et en région Rhône-Alpes par l'Amdra (Nacre) pour les subventions régionales et les programmations, est à l'étude en Provence-Alpes-Côte-d'Azur. L'approche régionale permet de traiter plus précisément les différents niveaux où s'observent les disparités :

- attribution de subventions par les différentes collectivités publiques
- répartition des responsabilités à la tête des équipements (mixité des réseaux)
- mixité des équipes administratives, artistiques, techniques
- mixité dans les classes d'enseignement artistique,
- mixité dans les formations et insertion professionnelles,
- mixité des programmations par discipline,
- répartition des moyens de production,
- artistes associés, en résidence...
- mixité des jurys, commissions, comités d'experts...

lancer des études qualitatives :

On observe dans la région que si les femmes sont absentes de la direction des grandes institutions, elles sont nombreuses à diriger des cie dramatiques. Cependant, sur six cie conventionnées une seule est dirigée par une femme. On peut s'interroger de plusieurs manières sur les causes de cette situation :

- étude comparative des parcours individuels des directrices et directeurs de ces cie,
- observation du fonctionnement des instances de décision.

repérer des partenaires en région pour commencer à réaliser cet état des lieux :

- l'agence régionale du spectacle vivant

- le Dess développement culturel des collectivités territoriales de l'université de La Rochelle.

actions de sensibilisation des décideurs :

- collectivités territoriales,
- directeurs d'établissements : groupe 19, scènes nationales de l'arc atlantique,
- comités d'experts où l'on retrouve souvent les précédents,
- directeurs des établissements d'enseignement artistique

actions de sensibilisation des jeunes en formation : ouvrir l'imaginaire, la possibilité de rêver, proposer des modèles qui permettent de sortir des rôles « assignés ».

Cette proposition correspond aux préconisations de la *Convention interministérielle pour l'égalité dans les systèmes éducatifs* cosignée par le Mcc. Elle concerne :

- les enseignements artistiques,
- les formations universitaires aux métiers de la culture.

18 janvier 2008

Cette réunion s'est tenue à la Drac Poitou-Charentes. Il s'agissait d'interroger le conseiller théâtre de la Drac et son adjointe ainsi que le responsable de l'observatoire régional du spectacle vivant (Orsv) sur les réponses que ces deux organismes étaient susceptibles d'apporter aux questions formulées dans la réunion précédentes.

Elaborer et fournir des états des lieux :

Deux études ont été pilotées par le Coreps et réalisées par l'Orsv sur les *Conditions économiques et d'emploi des salariés du spectacle vivant et de l'audiovisuel*. Ces études comportent des données sexuées qui confirment celles figurant dans le rapport de la Dmdts : les femmes sont plus diplômées et moins payées que les hommes, l'accès aux métiers et aux fonctions fait l'objet d'une différenciation sexuelle.

L'Orsv pourra élaborer des données complémentaires sur :

- la répartition h/f dans les programmations, grâce aux données disponibles sur scenoscope.fr,
- l'égalité professionnelle pour laquelle trois étapes sont à prévoir :
 - construction d'indicateurs,
 - expérimentation,
 - étude à proposer au Dess développement culturel des collectivités territoriales de l'université de La Rochelle.

Les représentants de la Drac confirment de leur côté la possibilité de fournir les données sur la répartition des subventions selon que les organismes subventionnés sont dirigés par des hommes ou par des femmes. Ces données sont collectées depuis 2006 à la demande de la Dmdts et insérées dans les bilans des Drac.

L'étude de la répartition des subventions attribuées par le Cr, les Cg et les grandes villes pourrait faire l'objet d'un des focus sur le financement public, dans le cadre de l'étude globale que l'Orsv doit mener à échéance de la fin de l'année 2009.

Etablir une cartographie des ressources humaines à mobiliser

Le représentant de l'Orsv fait un rapide tour d'horizon de la répartition des responsabilités dans les instances décisionnelles en région Poitou-Charentes, d'où il ressort que ces responsabilités sont assez bien partagées entre les femmes et les hommes :

- dans les collectivités territoriales : éluEs et Dac,
- dans les syndicats d'employeurs,

Les hommes sont en revanche fortement majoritaires :

- dans les syndicats des personnels
- à la tête des lieux de diffusion.

Etablir de manière précise cette cartographie facilitera la mise en place d'actions de sensibilisation des partenaires du secteur.

Mobiliser les dispositifs existants : coreps, contrat d'objectif territorial...

La Drac retient l'idée d'une intervention à la prochaine réunion plénière du Coreps¹⁰² de manière à faire acter la problématique de l'égalité dans les thèmes de travail du comité et fixer une date pour une réunion spécifique.

L'Orsv évoque le contrat d'objectif territorial qui associe la direction régionale du travail, la Drac, le Cr et les partenaires sociaux et la possibilité, par ce biais, de lancer des études et des formations sur les questions d'égalité professionnelle et d'égalité salariale.

D'autres interventions pourraient être proposées pour l'information des professionnels dans différentes instances de concertation : Groupe 19 (qui réunit les programmateurs hors scènes nationales), Aire 198...

Initier des études qualitatives

L'Orsv peut, en liaison avec le Dess de l'université de La Rochelle, initier des études qualitatives qui permettront de mieux comprendre les mécanismes qui produisent les inégalités persistantes entre les hommes et femmes dans notre secteur : monographies comparées de créatrices et de créateurs en région, monographies sur l'organisation du travail dans les entreprises du spectacle vivant etc.

Rappel des axes qui permettent de structurer les réflexions sur les inégalités et de mettre en place les moyens d'y remédier :

- l'accès aux directions (quelles politiques de nominations ?),
- l'accès aux moyens de production et aux réseaux de diffusion¹⁰³,
- l'égalité professionnelle et l'égalité salariale au sein des entreprises,
- l'organisation de la mixité dans les enseignements artistiques,
- l'élaboration du jugement artistique.

¹⁰²Cette intervention a eu lieu le 16 juin 2008.

¹⁰³Ce point est particulièrement développé au cours de la réunion. En particulier la question est posée de l'équilibre à respecter, dans les programmations par les lieux de diffusion, entre : accueil d'une diffusion dite « nationale », soutien aux cles en région, implantation de nouvelles cles. Il est rappelé que la mise sur orbite « nationale » de cles installées en région devrait constituer le pendant nécessaire à la diffusion « nationale » et à l'implantation de nouvelles cles (venues généralement d'Ile de France). Il s'agit d'équilibrer le mouvement endogène par une démarche exogène.

annexe 4

Assises nationales pour l'égalité dans les arts et la culture

organisées
par le ministère de la culture et de la communication

PREMIERE EDITION
juin 2009
au centre Georges Pompidou

*avant-projet version n°3
au 18 juin 2008*

Une histoire :

Le projet de réunir des *Assises nationales pour l'égalité et la mixité dans les arts et la culture* est né, au sein du ministère de la culture et de la communication (Mcc), de l'initiative, prise dès 2005 par la direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles (Dmdts), d'ouvrir un chantier de transformation du secteur *pour un égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité et aux lieux de décision, aux moyens de production et aux réseaux de diffusion*¹⁰⁴. Les transformations nécessaires pour réduire les inégalités constatées supposent que soit garantie aussi, au sein des entreprises du secteur, *l'égalité professionnelle*¹⁰⁵.

L'ouverture de ce chantier constituait une première concrétisation des engagements pris par le ministère de la culture et de la communication au titre de la *Charte de l'égalité* initiée par le service des droits des femmes du ministère du travail et de la *Convention interministérielle pour l'égalité dans les systèmes éducatifs*.

La directrice générale et le président du centre national d'art et de culture Georges Pompidou (CnacGP) ont souhaité accueillir les **assises** dans la mesure où cette problématique de l'égalité et de la mixité concerne l'ensemble des arts présents dans les activités de l'institution.

La ministre de la culture et de la communication a donné son accord sur la base de l'avant-projet adressé à son directeur de cabinet le 31 janvier 2008.

Des consultations informelles auprès de personnalités et d'institutions qui ont manifesté leur intérêt et apporté leur soutien à la démarche engagée depuis 2005 ainsi qu'une première réunion au CnacGP ont permis de préciser et d'optimiser le projet, notamment en réduisant sa durée et le nombre de thèmes à traiter et en réintroduisant la perspective d'une *charte de l'égalité* spécifique aux domaines des arts et de la culture.

C'est cette nouvelle version qui est présentée ici.

104cf. rapport juin 2006 : <http://www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/prat/egalites.pdf>

105cf. loi de mars 2006

Un cadre :

Les **assises** se tiendront, sur une journée et demie, au centre Georges Pompidou en juin 2009, à l'occasion d'un nouvel accrochage des collections qui présentera l'art du 20ème siècle à travers les artistes femmes.

Les **assises** concerneront l'ensemble des arts « vivants », au sens des domaines d'activités – relevant de la compétence du ministère de culture et de la communication – dans lesquels de nouvelles productions et interprétations viennent enrichir aujourd'hui le patrimoine de demain : arts du spectacle, arts plastiques, architecture, cinéma-audiovisuel, littérature.

Les **assises** pourraient constituer une manifestation phare du cinquantième anniversaire du Mcc.

Des objectifs :

A partir des travaux engagés depuis 2005 par la Dmdts et ses partenaires, les **assises** seront l'occasion de proposer, à **l'ensemble des actrices et des acteurs des arts et de la culture**, de s'engager dans le chantier de l'égalité, avec son corollaire : l'instauration de la mixité.

Les **assises** constitueront un **temps d'échange** entre **tous les partenaires** du secteur où **la priorité sera donnée** aux constats, analyses et propositions

- d'artistes, techniciennes, administratrices, productrices, médiatrices, critiques, observatrices, enseignantes, qu'elles exercent ou non des fonctions de direction,
- de chercheuses-théoriciennes,
- de représentantes des collectivités territoriales (élues et directrices des affaires culturelles) et du Mcc,

qui sont habituellement minoritaires dans nos réseaux, nos instances représentatives, nos assemblées consultatives ou décisionnelles et nos programmations artistiques etc.

Les **assises** favoriseront **l'articulation entre recherche scientifique**, qui y gagnera en visibilité, **et actions de terrain, professionnel et politique**, qui en seront éclairées.

Les **assises** seront ainsi l'occasion de **tisser** ou de **consolider un réseau de solidarités actives** en faveur de l'égalité et de la mixité dans les arts et dans la culture.

Un outil privilégié, la *Charte pour l'égalité dans les arts et la culture* :

Les **assises** devraient permettre de **recueillir l'accord de l'ensemble des partenaires** du secteur sur **les objectifs prioritaires** à retenir pour les années suivantes, sur **les méthodes de travail** à adopter et **les outils de suivi** à mettre en place (indicateurs de progression, calendriers de mise en oeuvre et d'évaluation des résultats).

Un **catalogue d'actions de promotion de l'égalité** sera élaboré qui permettra à chaque partenaire de définir ses engagements spécifiques.

Ces actions répondront en effet à différents objectifs, selon les stades de développement des politiques de promotion de l'égalité, et tiendront compte de la diversité des partenaires susceptibles de s'impliquer dans ces politiques :

- des actions visant à une **meilleure connaissance des situations inégalitaires**,
- des actions visant à une **prise de conscience des mécanismes et des comportements** qui produisent ces inégalités,
- des actions visant à **améliorer la présence des femmes à la direction** des institutions,
- des actions de **promotion de l'égalité au sein des entreprises**, organisations professionnelles, syndicats,
- des actions visant à **assurer l'égalité et la mixité dans les enseignements artistiques**, dans la formation et l'insertion professionnelles,
- des actions visant à **améliorer la présence des créatrices et de leurs oeuvres** dans les programmations, dans les collections, éditions, consultations, appels d'offres etc.

Selon l'état d'avancement de ce projet, les **assises** pourraient être l'occasion des **premières signatures** de tels engagements.

Des partenaires à associer... selon des modalités à préciser :

Initiées par le ministère de la culture et de la communication et le centre Georges Pompidou, les **assises** devraient pouvoir associer dans leur organisation, selon des modalités à préciser avec chacun des interlocuteurs :

des partenaires susceptibles d'engager des actions de promotion de l'égalité et de signer la *charte pour l'égalité dans les arts et la culture* :

- les établissements publics nationaux sous tutelle du Mcc,
- les institutions et les équipes de production, de diffusion, de conservation et d'enseignement,
- les observatoires et centres de ressources nationaux et régionaux pour les arts et la culture ainsi que l'Onda etc.
- les organisations professionnelles,
- les organismes de perception et de distribution,
- les centres et instituts culturels français à l'étranger
- Cultures-France,
- le relais Culture Europe,

des partenaires susceptibles d'engager et de soutenir des actions de promotion de l'égalité et, à ce double titre, de signer la *charte* :

- les villes, les départements et les régions les plus impliqués dans les politiques culturelles, la tutelle des institutions et le soutien aux artistes,
- l'Amf, l'Arf, l'Adf et les associations des Dac,

des organismes de recherche :

- le Ring (réseau interuniversitaire et interdisciplinaire national sur le genre),
- l'institut Emilie Duchâtelet,
- l'Ined,

des partenaires institutionnels impliqués dans des politiques d'égalité :

- l'observatoire de la parité placé auprès du premier ministre,
- le service des droits des femmes du ministère du travail et de l'emploi,
- le conseil supérieur de l'égalité professionnelle,
- les délégations aux droits des femmes et à l'égalité entre les hommes et les femmes, les commissions des affaires culturelles et sociales de l'Assemblée nationale et du Sénat,
- le conseil économique et social,

des partenaires susceptibles de s'associer à des projets en faveur de l'égalité dans les arts et la culture :

- la mission pour la parité dans l'enseignement supérieur et dans la recherche,
- la mission pour la place des femmes au Cnrs,
- la caisse nationale d'allocations familiales,
- la fondation de France,
- les instances européennes et francophones pour la culture et pour les droits des femmes,
- l'Unesco,
- des associations et organismes oeuvrant pour la promotion des femmes : association des femmes journalistes, Women's Forum for the Economy and Society, Arborus...

des médias qui feront connaître l'événement et pourraient s'engager dans des actions de promotion de l'égalité.

Une équipe à constituer :

Elle se composera de trois instances :

- **une équipe exécutive** qui devra réunir, autour de la directrice de projet, deux personnes à temps plein sur douze mois (septembre 2008 à juin 2009) : l'une sera chargée du suivi de la charte (élaboration, diffusion et traitement des questionnaires adressés aux partenaires), l'autre de l'animation du site-portal internet (veille documentaire et coordination des initiatives).
- **un comité de pilotage** : il réunira des personnalités des arts du spectacle qui ont accompagné la démarche de la Dmdts pour l'égalité depuis 2005, auxquelles pourront être associées des personnalités oeuvrant dans d'autres secteurs d'activité concernés par les **assises**. Les premiers organismes prêts à adopter la **charte** pourraient être invités à participer à ce comité élargi.
- **un comité de marrainage** : il sera composé de personnalités emblématiques, artistes ou impliquées dans le monde des arts, qui marquent dans leurs oeuvres et favorisent par leurs actions des avancées dans l'histoire des femmes... et des hommes.

L'équipe exécutive sera renforcée par :

- **des personnels du Mcc et du CnacGP** impliqués dans la réalisation des assises selon des modalités à préciser (cf. première esquisse budgétaire),
- **l'agence Nuit blanche communication** sera chargée de la réalisation technique et de la communication de l'opération (cf. première esquisse budgétaire).

Le calendrier de mise en place des équipes et comités :

Le **comité de pilotage** a été réuni, dans une composition non définitive, dès le mois de mai 2008 et les premières consultations ont été lancées auprès de **partenaires institutionnels** : observatoire de la parité, service des droits des femmes, Cnrs...

Nuit blanche communication a été sollicitée de manière informelle début juin. La commande officielle devrait lui être passée d'ici fin juillet 2008 (cf. document de présentation en annexe).

Les modalités de collaboration des **personnels du CnacGP** ont été évoquées lors d'une première réunion le 4 juin 2008. Elles devraient être précisées d'ici fin juillet.

Les modalités de collaboration des **personnels du Mcc** devraient pouvoir être précisées et confirmées d'ici fin juillet 2008.

L'**équipe exécutive** devrait être complétée au plus tard au 1er septembre 2008.

Le **comité de marrainage** pourrait être installé par la ministre, en présence des membres du comité de pilotage et de la presse, dans le courant du quatrième trimestre 2008. Toutefois, en fonction du calendrier, qui reste à préciser, cette installation pourrait se situer à l'occasion du 8 mars 2009.

Des outils de communication :

La création d'un site-portal internet est dès aujourd'hui nécessaire avec :

un accès public pour :

- relier les ressources et les initiatives (bibliographies, bases de données, forums, blogs, liens sur d'autres sites),
- rendre compte de l'avancée des chantiers engagés depuis 2006 et de la préparation des **assises** (journal, comptes-rendus de groupes de travail),
- mettre en ligne, le moment venu, les interventions et débats des **assises**,

un accès privé pour faciliter le travail collectif des différentes instances impliquées dans la préparation des **assises**.

La réalisation et la diffusion de documents papier (dossier de presse puis revue de presse).

La publication et la diffusion des actes devront faire l'objet d'une co-édition (à préciser).

La diffusion par internet, sur le site du CnacGP, des interventions et des débats sera assurée en direct puis en archives.

Un plan de communication :

Il comportera trois volets :

- en direction des partenaires du secteur susceptibles de signer la charte :

Cette communication institutionnelle sera assurée par le Mcc. Elle visera à sensibiliser les partenaires, à leur proposer de participer aux **assises** et, plus largement, de définir et mettre en oeuvre leurs propres actions de promotion de l'égalité dans le cadre de la *charte* qu'ils seront susceptibles de signer.

- en direction des partenaires susceptibles de s'associer à l'organisation des assises :

Ces partenaires pourraient être amenés à soutenir à plus long terme des projets de promotion de l'égalité dans les arts et la culture.

- en direction des médias :

Il importe que les publics soient alertés sur la situation du secteur et sensibilisés à la démarche entreprise pour l'égalité et la mixité. L'écho suscité dans la presse par le rapport de 2006 augure bien de l'accueil que les médias pourront réserver à cette manifestation.

Un schéma d'organisation :

Les **assises** s'organiseront autour de quatre tables rondes, programmées dans une salle unique, selon le schéma suivant :

– **première journée :**

- 14h-15h : - accueil par le président du Cgp,
- allocutions d'ouverture (à préciser),
- présentation des journées
- 15h-17h : - table ronde n°1
- 17h-17h30 : - pause – contacts autour des présentations d'initiatives,
- 17h30-19h : - table ronde n°2
- 19h -22h : - cocktail
- visite de l'exposition

– **deuxième journée :**

- 11h-13h : - tables ronde n°3
- 13h30-14h30 : - buffet
- 15h-16h30 : - table ronde n°4

- 16h30-17h : - pause – contacts autour des présentations d'initiatives,

- 17h-18h : - synthèse par une personnalité qualifiée
- discours de clôture par la ministre
- 18h-19h : - cocktail de clôture

Le **public** sera constitué par les actrices et les acteurs du monde des arts et de la culture invitéEs par le Mcc et le CnacGP ainsi que par les représentantEs des différentes institutions partenaires et leurs invitéEs. Estimation : **500 personnes**.

L'entrée aux **assises** sera **gratuite sur invitation**.

Pour favoriser les échanges, l'accès aux cocktails, buffet et visite de l'exposition sera ouvert à touTEs les participantEs.

Les tables rondes :

Au nombre de quatre, d'une durée d'une heure et demie à deux heures selon les thématiques, elles porteront sur :

n°1 - l'égalité professionnelle : garantir l'égalité salariale, l'égalité d'accès aux métiers et aux fonctions par des méthodes de recrutement, une organisation du travail et une gestion des ressources humaines adaptées.

N°2 - les enseignements artistiques et les formations aux métiers de la culture : de l'initiation à la formation et à l'insertion professionnelles, il s'agit de « dé-sexualiser » les disciplines et les instruments par une organisation des recrutements et des enseignements et une pédagogie adaptées.

N°3 - l'accès aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique : sur quels critères et selon quelles modalités de sélection s'organisent les processus de légitimation des oeuvres et des parcours ?

N°4 - les représentations des filles et des garçons, des hommes et des femmes, du féminin et du masculin : les oeuvres proposées aux publics renforcent-elles les assignations à des stéréotypes de genre ? Ou favorisent-elles l'invention d'autres rapports sociaux de sexe ?

Chaque table ronde aura pour objet de :

- **décrire la situation actuelle** (état des lieux quantitatif et/ou qualitatif, témoignages individuels, exemples de bonnes pratiques),
- **apporter un éclairage historique, sociologique, anthropologique...** sur la situation considérée,
- **apporter le témoignage d'une personnalité étrangère** sur une situation similaire et le traitement dont elle fait l'objet dans le territoire considéré (Europe, pays francophone),
- **poser les objectifs de transformation**, suggérer des outils et désigner les acteurs de cette transformation, en imaginer les étapes et proposer un calendrier.

Chaque table ronde devra donc associer **cinq ou six personnalités de profils diversifiés** représentant les secteurs d'activité suivants :

- observation/ressources
- recherche
- artistique, technique, production, programmation, médiation, enseignement, critique,
- administration publique,
- politique

Le témoignage d'une **personnalité étrangère** (communauté européenne et espace francophone) apportera un éclairage complémentaire sur la thématique.

Chaque table ronde sera modérée par **une personne référente** qui aura contribué à sa conception en liaison avec le comité de pilotage, en aura assuré la préparation avec les intervenantEs et proposera les éléments pour assurer la synthèse finale.

Le format et la composition précises de chaque table ronde (présidence ? personne chargée de réunir les éléments pour la synthèse finale ?...) seront précisés ultérieurement.

La présentation des initiatives de promotion de l'égalité :

Dans le grand foyer, des espaces seront proposés aux différents groupes de réflexion ou collectifs, régionaux ou thématiques, ainsi qu'aux institutions, entreprises et collectivités qui souhaiteraient faire connaître leurs initiatives de promotion de l'égalité dans les différents domaines des arts et de la culture.

Ces espaces favoriseront les échanges et la constitution de réseaux de solidarités.

Synthèse et perspectives :

La synthèse de ces journées sera conçue comme le socle à partir duquel seront présentées les préconisations pour les mois à venir.

L'annonce d'une prochaine édition des assises pour 2010 ou 2011, qui permettra de mesurer les progrès accomplis, conclura la manifestation.

Reine Prat

18 juin 2008

Analyse des programmations de quelques grands théâtres

- 1- Festival d'Avignon : 2006 – 60ème anniversaire... et depuis ?
- 2- Douze saisons au théâtre national de l'Odéon – théâtre de l'Europe
- 3- Théâtre des Amandiers – Cdn de Nanterre : en deux époques...
- 4- Théâtre de la Commune – Cdn d'Aubervilliers : *Masculin, Féminin ?*
- 5- Théâtre national de la Colline : deux saisons – le temps d'une succession
- 6- Neuf saisons au théâtre des Célestins à Lyon
- 7- Comédie de Genève (Suisse) : dix saisons + une

Une première analyse des programmations du festival d'Avignon avait été réalisée en 2006 et présentée sur le site du ministère de la culture à l'occasion du 60ème anniversaire du festival. Elle a été complétée pour les trois années suivantes.

L'analyse des programmations de quelques théâtres importants est proposée ici à titre d'exemple. Les données sont issues des informations disponibles sur le site internet de chaque théâtre ou festival. L'analyse se limite généralement aux spectacles de théâtre et aux noms des artistes mentionnés dans les calendriers récapitulatifs (les précisions nécessaires sont données en note au coup par coup).

Compte tenu de l'importance des disparités constatées entre les artistes hommes et femmes, les résultats sont exprimés en *taux de masculinité*¹⁰⁶. Celui-ci est relativement stable pour chaque institution quelles que soient l'époque et la direction : il se situe entre 86% et 93%. Deux théâtres font exception avec des scores autour de 66% pour la mise en scène qui remontent cependant à 71% et 75% si l'on tient compte des auteurs.

106 La formule n'est pas tout à fait heureuse, la *masculinité* étant, comme la *féminité*, n'étant pas absolument l'apanage de l'un ou l'autre sexe. Pour faire simple, sur une question qui ne l'est pas, risquons de dire qu'il s'agit de mesurer la part dévolue dans les programmations à des hommes biologiques.

1- Festival d'Avignon (1947-2009)¹⁰⁷

2006 – Le festival d'Avignon fête son 60ème anniversaire : aucune metteuse en scène n'est programmée. Mais un texte de Marguerite Duras y est présenté, pour la première fois. Jusqu'en 1967, aucune oeuvre de femme n'a été présentée au festival d'Avignon.

En 60 ans, 60 mises en scène (sur 884 spectacles de théâtre) ont été l'oeuvre de femmes, soit **moins de 7%**. Des femmes ont collaboré à la conception, l'écriture ou la mise en scène de 14% des spectacles programmés.

La première metteuse en scène invitée en Avignon est Judith Malina, en 1968. Puis, tous les deux ou trois ans, 1 ou 2 spectacles de femmes : Catherine Dasté, Anne Delbée, Agathe Alexis, Chantal Morel, Claudia Stavisky, Viviane Théophilidès... Jusqu'à 8 en 1999.

Mais le progrès n'est pas continu.

C'est en 1986 que les femmes ont eu, proportionnellement, le plus de visibilité. Cette année-là, Jeanne Champagne, Michèle Guigon avec Anne Artigaut, Michèle Marquais, Pascale Murtin (avec François Hiffler) signent 1/3 des spectacles.

Ariane Mnouchkine a présenté 8 spectacles en Avignon, dont 4 dans la Cour d'honneur du Palais des Papes. Elle est la seule femme de théâtre à avoir eu accès à ce plateau.

Claire Lasne a signé 5 mises en scène au festival, Geneviève de Kermabon, Emilie Valantin ont chacune donné 4 spectacles.

Sophie Loucachevsky, Isabelle Pousseur et quelques autres ont été invitées à 3 reprises. Mais on n'a vu qu'une fois Catherine Anne, Claude Buchevald, Brigitte Jaques, ou Catherine Marnas, Gilberte Tsai, Hélène Vincent... Et tant d'autres jamais...

Car de nouveau, des années passent sans qu'aucune metteuse en scène soit invitée. Comme avant 1968. Comme au début des années 70. Comme en 1981. En 1990, 1992, 1997. Puis en 2005. Et en 2006.

Qu'en est-il des textes ? Gertrude Stein était arrivée deux ans avant Duras, en 2004, Yourcenar en 1993, Elfriede Jelinek dès 1983 dans une mise en scène d'Ulrike Ottinger. Nathalie Sarraute a été jouée 2 fois, ainsi que Marie Redonnet et Sarah Kane, Antonine Maillet 3 fois.

Il y eut aussi Denise Bonal, Hélène Cixous, Agota Kristof, Marina Tsvetaeva et quelques autres...

De la littérature des siècles précédents¹⁰⁸, on a retenu Héloïse et la Comtesse de Ségur. Et Adélaïde Herculine, devenue Abel Barbin.

Pour les éditions 2007-2009, sur 93 créateurs mentionnés dans les titres de la rubrique théâtre, 13 sont des créatrices : une plasticienne, deux chorégraphes et dix à la mise en scène. On voit ainsi revenir Ariane Mnouchkine et Claire Lasne et arriver, pour la première fois, Julie Brochen, Christine Dormoy, Eleonore Weber, Lola Arias (avec Stefan Kaegi), Marie-Christine Soma (avec Daniel Janneteau), Linah Saneh (avec Rabih Mroué) ainsi que Valérie Dréville et Charlotte Clamens dans le collectif de *Partage de midi*. **Les hommes représentent encore 86% des créateurs invités.**

Ils sont aussi 86% des artistes associés, selon la formule adoptée en 2004, puisque l'actrice Valérie Dréville est intervenue à ce titre en 2008, en binôme avec Romeo Castellucci (une sur sept).

Le public du festival compte 59% de spectatrices¹⁰⁹.

¹⁰⁷N'ont été pris en compte que les spectacles de théâtre figurant sous la rubrique « festival d'Avignon ».

¹⁰⁸L'anthologie du *Théâtre des femmes de l'Ancien Régime*, en cours de parution (Siefar-Publications de l'université de St-Etienne), montre pourtant que les textes ne manquent pas au répertoire.

¹⁰⁹Chiffres 1967 et 1996 in *Développement culturel* n°129, juillet 1999, ed. Mcc-Deps

2- Douze saisons au théâtre national de l'Odéon¹¹⁰ (1997-2009)

(directeurs : Georges Lavaudant puis Olivier Py)

Depuis la rentrée 1997, au théâtre national de l'Odéon, ce sont des hommes qui ont mis en scène :

- **100%** des spectacles programmés à Berthier (nouvelles salles),
- **95%** des spectacles programmés au théâtre de l'Odéon (grande salle),
- **73%** des spectacles programmés hors les murs,
- **54%** des spectacles programmés au Petit Odéon.

Aucune metteuse en scène n'a été programmée depuis 2002.

Les archives de l'établissement, consultables sur son site internet, révèlent en effet que, sur **12 saisons** (de 1997 à 2009) et **134 spectacles de théâtre** programmés :

trois metteuses en scène ont eu l'honneur de la **grande salle de l'Odéon** (jauge de 890 places) :

- la palme revient à **Brigitte Jaques**, qui, avec son *Dom Juan*, a occupé pendant un mois le grand plateau de l'antique maison (saison 1999-2000),
- **Lorraine Pintal**, venue de Montréal, a pu présenter pendant deux semaines dans cette salle prestigieuse (en 2001-2002) *l'Hiver de force* de Réjean Ducharme,
- la troisième est **Macha Makeïeff** dont on trouve le nom à deux reprises, mais, bien sûr, aux côtés de Jérôme Deschamps (*les Précieuses ridicules*, 1997-98 et *l'Affaire de la rue de Lourcine*, 2006-07).

six metteuses en scène ont été invitées **au Petit Odéon** (jauge de 60 places) :

- en 1998-99 : **Julie Brochen** y crée *le Décaméron des femmes*,
- en 2000-2001 : **Irina Dalle**, conçoit, met en scène et interprète en duo, un spectacle musical *le Cabaret de leur vie*,
- en 2001-2002 : **Marie Brassard** met en scène et interprète seule son propre texte, **Marie-Paule Trystram** se met en scène et interprète seule le *Lenz* de Büchner, **Christiane Cohendy**, plus connue comme actrice, dirige le solo d'un auteur-interprète, **Annie Perret** prête son "oeil attentif" aux deux interprètes de Beckett.

quatre metteuses en scène ont été invitées **hors les murs** :

- dès 1997-98, bien avant que ne commencent les travaux, la *Penthésilée* mise en scène par **Julie Brochen** est présentée au **théâtre de la Bastille** et non à l'Odéon,
- en 1999-2000, au début des travaux, avant que Berthier ne soit ouvert, **la Cabane** accueille **Julie Brochen** pour une reprise de trois semaines du *Décaméron des femmes*, tandis que **Gilberte Tsai**, en collaboration avec **Anne Fischer**, y présente *Song* pendant une semaine seulement.

aucune metteuse en scène (si l'on exclut les festivals pour les jeunes acteurs) n'a jamais été invitée dans les nouvelles salles **des ateliers Berthier**.

Au total sur douze années, **moins de 10%** des mises en scène ont été signées par des femmes, soit un **taux de masculinité** de près de **91%**

Huit saisons ont pu être programmées sans qu'**aucune metteuse en scène** ait été produite ou accueillie par le théâtre national de l'Odéon – **théâtre de l'Europe** .

¹¹⁰Les données présentées ont été établies en comptabilisant les reprises et en excluant les spectacles non théâtraux, les festivals et autres programmations spécifiques. Les mêmes principes s'appliquent aux analyses des programmations des autres théâtres.

3- Théâtre des Amandiers – centre dramatique national de Nanterre (directeurs : Patrice Chéreau puis Jean-Louis Martinelli)

76 spectacles ont été présentés aux Amandiers sur les **8 dernières saisons (2001 à 2008)**.

8 sont signés par des metteuses en scène, soit 10,5%.

Parmi elles :

- Deux ont eu accès à la Grande salle (823 places) : **Ingrid Von Wantoch Rekowski**, sur trois dates, pour *Lohengrin*, l'opéra de Sciarrino (2001-02) et **Julie Recoing** pour la *Phèdre* de Sénèque (2007-08), testée deux ans avant dans la Salle transformable.
- La Salle transformable (300-500 places) avait déjà accueilli **Christiane Véricel** (2001-02) .
- Ont occupé le Planétarium (130 places) : **Jade Duviquet** (2006-07), **Anne Caillère** et **Elodie Chanut** (2007-08), **Maïa Sandoz** (2008-09).

2 textes ont été écrits par des autrices, **Marguerite Duras** (dont on retrouve un autre texte en lecture l'année suivante) et **Maïa Sandoz** (qui signe aussi la mise en scène de son texte).

On trouve aussi le nom de **Miriam Mafai**, co-autrice du *Silence des communistes*.

Ainsi, sur 154 artistes mentionnés comme auteur, compositeur (dans le cas de quelques opéras) et metteur en scène, 11 sont des femmes.

Le **taux de masculinité** sur les 8 saisons s'élève donc à **93%**

Si on élargit l'enquête aux **19 saisons précédentes (1982 à 2001)**, on relève

- à la mise en scène, les noms de : Bérangère Bonvoisin, Catherine Anne, Anne Torrès, Michèle Foucher, Marianne Pousseur, Margarethe Von Trotta, Denise Péron, Michèle Sigal, Anastasia Vertinskaïa et Ingrid Von Wantoch Rekowski,
- et des textes de Marieluise Fleisser, Sarah Kane, Christa Wolf, Elfriede Jelinek, Fatima Gallaire, Marie Redonnet et la Comtesse de Ségur.

Au total 23 interventions de créatrices sur 288 artistes cités.

Le **taux de masculinité** s'élève à **92%**, il est très légèrement inférieur au chiffre précédent.

4- Théâtre de la Commune – centre dramatique national d'Aubervilliers (direction : Didier Bezace)

Sur **12 saisons (1997-2009)** et 154 spectacles programmés :

- 19 spectacles sont signés par une metteuse en scène ou marionnettiste : Ilka Schönbein revient à cinq reprises, Anne Théron trois fois, Claudia Stavisky deux fois. On trouve aussi les noms de Catherine Marnas, Madeleine Louarn, Irina Dalle, de la chorégraphe Blanca Li ou de la cinéaste Claire Simon et quelques autres moins connues..., soit 12% des spectacles,
- 17 spectacles font entendre un texte signé par une autrice, soit 11% des spectacles.

En nombre de spectacles, le **taux de masculinité** se situe donc entre **88% et 89%**.

Ce qui frappe, dans cette programmation, présentée de manière thématique, est que le thème *Masculin, Féminin*, qui servait de fil rouge à la saison 1998-99, est traité à travers les textes de quatre auteurs, quatre metteurs en scène, un chorégraphe et un couple de marionnettistes : une femme sur dix, Ilka Schönbein. En regardant de plus près ce qui se cache derrière le titre *Cabaret, Petit théâtre : masculin, féminin*, suivi d'aucun nom d'artiste, on découvre qu'il s'agit de trois soirées données en alternance sur un mois, au générique desquelles figurent une metteuse en scène, une chorégraphe et une autrice. La deuxième soirée est qualifiée d'« exclusivement féminine » mais le texte, interprété par trois comédiennes, deux chanteuses et une clown, a été écrit par un homme. La troisième soirée « tout aussi féminine » présente un texte de Carole Fréchette, interprété par « quatre femmes colorées » et mis en scène par un homme.

5- Deux saisons¹¹¹ au théâtre national de la Colline : le temps d'une succession (directeurs : Alain Françon puis Stéphane Braunschweig)

saison 2008-09

Sur les 22 signatures affichées pour les 11 spectacles de théâtre programmés, **3 noms de femmes de théâtre** apparaissent attachés à 2 spectacles : **Marguerite Duras** pour le texte de *L'Amant*, « sur une proposition » d'**Astrid Bas** (et du compositeur Ami Flammer), **Christine Letailleur** pour l'adaptation, la mise en scène et la scénographie de la *Vénus à la fourrure* de Sacher Masoch.

On dépasse un peu le taux habituel de **86% de masculinité**.

saison 2009-10

Le scénario est très similaire :

Sur 24 signatures pour 12 spectacles (dont deux textes du même auteur et du même metteur en scène affichés comme 1 spectacle unique), les **3 noms de femmes de théâtre** sont attachés à 2 spectacles : **Sophie Loucachevsky** met en scène un texte de **Dea Loher**, *Manhattan Medea*, **Marie-Christine Soma** cosigne, avec Daniel Jeanneteau, la mise en scène, la lumière et la scénographie de *Ciseaux, papier, caillou*.

Le **taux de masculinité** augmente un peu à **87,5%**.

La proportion de comédiennes dans les distributions affichées **tombe de 42% à 32%** d'une saison à l'autre (25 actrices pour 53 acteurs en 2009-10). On est loin de la place que les femmes occupent dans la population française (51,4%).

Nb : les quatre spectacles qui, sur ces deux saisons, sont signés ou cosignés par des femmes de théâtre sont programmés dans le Petit théâtre.

6- Neuf saisons au théâtre des Célestins à Lyon (2000-09)

(co-direction : Claudia Stavisky et Patrick Penot (qui a succédé à Gérard Deniaux))

- **Quinze textes écrits par des femmes** au programme des Célestins, **soit 13%** des oeuvres programmées au cours de ces neuf saisons.
- **Les metteuses en scène signent 1/3 des spectacles**, ce qui correspond tout simplement au pourcentage de compagnies subventionnées dirigées par des femmes. Cependant, si l'on voulait déduire les mises en scène de la directrice du théâtre, le taux de masculinité augmenterait de **66,6% à 75,5%**.

L'un compensant l'autre, si l'on tient compte de l'ensemble, **textes et mises en scène**, le **taux de masculinité** est de **76%**.

7- La Comédie de Genève¹¹² en 10 saisons + une (1999-2010)

(direction : Anne Bisang)

- De 1999 à 2009, **quatre textes sont signés par des femmes**, Yasmina Reza, Sarah Kane, Christine Angot et Marion Pülver, **soit 5,5%** de la programmation : c'est peu. Mais la saison 2009-10 fait passer à **10%** en annonçant Bijlana Srbljanovic, Nancy Huston, Virginia Woolf et Claude-Inga Barbey.
- A la mise en scène, la répartition hommes/femmes est remarquablement équilibrée puisque **les metteuses en scène signent 44% des spectacles**, et encore plus du tiers (près de 36%) si l'on veut déduire les mises en scène de la directrice de la Comédie.

Pour l'ensemble, **textes et mises en scène**, sur les onze saisons, le **taux de masculinité** s'élève à **71%**.

¹¹¹Le site internet du théâtre ne propose pas l'accès aux archives. De mémoire, les saisons, depuis une dizaine d'années, présentent les mêmes [dés]équilibres que les deux analysées ici.

¹¹²La Comédie a bien voulu nous adresser les plaquettes des dix dernières saisons qui ne sont pas accessibles sur son site et nous communiquer en avant-première les éléments de la programmation 2009-10.

annexe 6

ASSOCIATION H/F
NTH 8,
22 RUE DU COMMANDANT PÉGOUT
69008 LYON
COURRIEL : hfasso@yahoo.fr

H/F EST UNE ASSOCIATION CRÉÉE EN 2008 À L'INITIATIVE DE FEMMES ET D'HOMMES TRAVAILLANT DANS LE DOMAINE DU SPECTACLE VIVANT EN RHÔNE-ALPES

H/F SE DONNE POUR OBJECTIFS :

- le repérage des inégalités de droits et de pratiques entre les hommes et les femmes dans les milieux de l'art et de la culture, et en particulier dans le secteur du spectacle vivant.
- la mobilisation contre les discriminations observées.
- l'évolution vers la parité professionnelle.

H/F DEMANDE :

à tous les acteurs et partenaires du spectacle vivant (Etat, collectivités territoriales, directrices et directeurs d'établissements, média, artistes, techniciennes et techniciens, universitaires, publics...) de définir les moyens pour arriver à :

- la parité H/F aux postes de responsabilité
- la parité H/F dans l'attribution des subventions
- la parité H/F dans les programmations

LES PREMIER/ES ADHÉRENT/ES À L'ASSOCIATION SONT

Françoise Barret, Isabelle Battioni, Géraldine Bénichou, Sophie Berkelaer, Anne de Boissy, Christine Bolze, Marie-Christine Bordeaux, Anne Courel, Ghislaine Drahay, Véronique Dubin, Evelyne Dumaine, Hélène Grévot, Laetitia Lalle Bi Bénie, Sylvie Mongin-Algan, Françoise Pouzache, Alice Robert, Nicolas Ramond, Jean-Philippe Salério, Ingrid Siccardi... Venez nous rejoindre

POUR

agir concrètement avec l'association dans les différents domaines qui intéressent H/F

être relais de l'information H/F auprès de vos propres réseaux, partenaires, publics...

adhérer en tant que citoyen/ne, élu/e, personne morale, représentant/e d'association, responsable de structure (...) pour

donner plus de poids au travail de H/F

Adhésion (à l'ordre de : H/F) : 15 euros. Soutien :..... euros

LE PRÉAMBULE DE LA CONSTITUTION – 1946 ÉNONCE «LA LOI GARANTIT À LA FEMME, DANS TOUS LES DOMAINES, DES DROITS ÉGAUX À CEUX DE L'HOMME»

EN FRANCE DE NOMBREUX TEXTES DE LOI EN ENCADRENT L'APPLICATION SANS QUE CE PRINCIPE SOIT POUR AUTANT DEVENU RÉALITÉ.

POUR EXEMPLE, LES PLUS RÉCENTS

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a renforcé l'obligation d'aller vers l'égalité professionnelle par une obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010.

La loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 a modifié l'article 1er de la Constitution désormais ainsi rédigé : «La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales».

L'APPLICATION DU PRINCIPE CONSTITUTIONNEL D'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES NÉCESSITE

UN CHANGEMENT DES COMPORTEMENTS ET DES MENTALITÉS.

LES ARTS DU SPECTACLE, ARTS DE LA REPRÉSENTATION, ONT UNE RESPONSABILITÉ PARTICULIÈRE À CET ÉGARD. PARADOXALEMENT LES FREINS À L'ÉGALITÉ Y SONT PARTICULIÈREMENT PRÉGNANTS.

En mai 2006 paraît le rapport commandé par le Ministère de la Culture et de la Communication (DMDTS) à Reine Prat* « Pour l'égal accès des hommes et des femmes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation, dans le secteur du spectacle vivant ».

Quelques chiffres extraits de ce rapport sur les années 2003-2004 mettent en lumière le déséquilibre des attributions de responsabilités et de subventions entre hommes et femmes dans le domaine du spectacle vivant :

92% des théâtres co-financés par l'Etat sont dirigés par des hommes

97% des musiques que nous entendons dans nos institutions ont été composées par des hommes

85% des textes que nous entendons ont été écrits par des hommes

78% des spectacles que nous voyons ont été mis en scène par des hommes.

LU SOUS L'ANGLE DE LA RÉPARTITION HOMME / FEMME «LE BILAN D'ACTIVITÉ 2008 DE LA DRAC RHÔNE-ALPES, RELATIF À LA POLITIQUE EN FAVEUR DU SPECTACLE VIVANT» FAIT APPARAÎTRE QUE :

95 % DU BUDGET ALLOUÉ PAR L'ÉTAT EN RÉGION EST GÉRÉ PAR DES HOMMES

DE TELS DÉSÉQUILIBRES APPELLENT TOUS LES ACTEURS DE CE SECTEUR D'ACTIVITÉ À METTRE EN ŒUVRE UN PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ DANS LE SPECTACLE VIVANT.

[*www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/prat/egalites.pdf](http://www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/prat/egalites.pdf)

Résolution du Parlement européen
du 10 mars 2009
sur l'égalité de traitement et d'accès entre les hommes et les femmes
dans les arts du spectacle
([2008/2182\(INI\)](#))

Le Parlement européen ,

— vu la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail([1](#)) ,

— vu la directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe([2](#)) ,

— vu la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,

— vu ses résolutions du 7 juin 2007 sur le statut social des artistes([3](#)) et du 3 septembre 2008 sur l'égalité entre les femmes et les hommes - 2008([4](#)) ,

— vu l'article 45 de son règlement,

— vu le rapport de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres ([A6-0003/2009](#)),

A. considérant que les inégalités dans les possibilités d'emploi et les chances des femmes et des hommes sont fortement présentes et persistantes dans les arts du spectacle,

B. considérant qu'il convient d'analyser avec sérieux les mécanismes qui produisent ces inégalités hommes-femmes,

C. considérant que le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes doit s'appliquer à l'ensemble des acteurs du secteur des arts du spectacle, dans toutes les disciplines, tous les types de structures (production, diffusion et enseignement) et tous les secteurs d'activités (artistique, technique, administratif),

D. considérant que les hommes et les femmes n'exercent pas dans les mêmes proportions les différents métiers des arts du spectacle, et qu'à cette première forme d'inégalité s'ajoutent la disparité des conditions de travail et d'emploi et celle des revenus,

E. considérant que les inégalités d'accès aux fonctions de décision, aux moyens de production et aux réseaux de diffusion se constatent à des degrés divers dans toutes les disciplines des arts du spectacle,

- F. considérant que l'objectif égalitaire dans les métiers des arts du spectacle suppose de passer par l'instauration systématique de la mixité,
- G. considérant que le talent n'explique pas seul la qualité artistique d'une réalisation ou la réussite d'un parcours professionnel et qu'une meilleure prise en compte de la représentation entre les hommes et les femmes dans les métiers des arts du spectacle sera de nature à redynamiser l'ensemble du secteur,
- H. considérant en conséquence qu'il convient de modifier les situations de ségrégation actuelles qui persistent toujours dans les arts du spectacle, non seulement par la modernisation et la démocratisation du secteur, mais également par la fixation d'objectifs égaux réalistes promouvant la justice sociale,
- I. considérant que les inégalités constatées laissent des compétences et des talents inexploités et sont préjudiciables à la dynamique artistique, au rayonnement et au développement économique de ce secteur d'activité,
- J. considérant que des préjugés persistants entraînent trop souvent des comportements discriminants à l'égard des femmes dans les processus de sélection et de nomination ainsi que dans les relations de travail, et que les femmes, en dépit d'un niveau de formation supérieur, d'un intérêt pour la formation continue et de réseaux plus forts, ont souvent un revenu plus faible que les hommes,
- K. considérant que les obstacles à l'égalité entre les femmes et les hommes sont, dans ce secteur d'activité, particulièrement tenaces et justifient l'adoption d'une démarche spécifique pour la réduction des inégalités constatées, en tenant compte également de l'effet de levier que cela peut avoir sur la société dans son ensemble,
- L. considérant qu'il existe de grandes lacunes en matière de protection sociale des artistes, tant pour les hommes que pour les femmes, et qu'il en résulte, surtout chez les femmes, une situation de revenus plus défavorable,
1. souligne l'ampleur et la persistance des inégalités entre les hommes et les femmes dans les arts du spectacle et l'impact que le mode d'organisation inégalitaire de ce secteur peut avoir sur l'ensemble de la société, compte tenu de la nature particulière de ses activités;
 2. insiste sur la nécessité absolue de promouvoir et d'encourager l'accès des femmes à toutes les professions artistiques où elles sont encore minoritaires;
 3. rappelle que la proportion de femmes présentes dans des professions artistiques et occupant des postes officiels dans le domaine culturel est très faible et que les femmes aux postes de responsabilités dans les organismes culturels ou dans les académies et universités sont sous-représentées;
 4. reconnaît la nécessité d'engager une démarche spécifique à ce secteur d'activité pour expliquer les mécanismes et les comportements qui produisent ces inégalités;
 5. rappelle que seule la mixité transforme les comportements par l'apport d'une complémentarité de points de vue, de sensibilité, de méthode et d'intérêts;
 6. insiste sur la nécessité de promouvoir l'accès des femmes à toutes les professions artistiques et tous les métiers du spectacle où elles sont minoritaires et encourage les États membres à lever toute entrave à l'accès des femmes à la tête des institutions culturelles, des académies et des universités;
 7. souligne que la discrimination à l'égard des femmes pénalise le développement du secteur culturel en le privant de talents et de compétences et fait remarquer que les talents ont besoin de rencontres avec le public pour être reconnus;
 8. demande l'instauration de mesures visant à améliorer la présence des femmes à la direction des institutions, notamment par la promotion de l'égalité au sein des entreprises et des établissements culturels et des organisations professionnelles;
 9. invite les acteurs du domaine culturel à améliorer la présence des créatrices et de leurs œuvres dans les programmations, les collections, les éditions ou les consultations;

10. note que les progrès accomplis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes permettront d'instaurer progressivement la mixité dans les équipes de travail, les programmations et les réunions professionnelles, qui fonctionnent souvent aujourd'hui selon un système de séparation des sexes peu compatible avec les exigences de notre société;
11. souligne l'importance de garantir, chaque fois que cela est possible, l'anonymat des candidatures et insiste sur la nécessité de maintenir l'usage de l'audition derrière un paravent pour le recrutement des musiciens d'orchestre, grâce à quoi des femmes ont pu intégrer ces ensembles;
12. invite la Commission et les États membres à envisager, dès à présent, une première étape réaliste dans la lutte contre les inégalités dans les arts du spectacle, consistant à assurer la présence d'au moins un tiers de personnes du sexe minoritaire dans toutes les branches du secteur;
13. encourage les États membres:
 - a) à réfléchir avec leurs institutions culturelles sur la façon de mieux cerner les mécanismes qui produisent les inégalités, de manière à éviter le plus possible toute discrimination liée au sexe;
 - b) à lever toute entrave à l'accès des femmes à la tête des institutions et des organisations culturelles les plus renommées;
 - c) à instaurer dans ce secteur de nouvelles modalités d'organisation du travail, de délégation des responsabilités et de gestion du temps, qui prennent en compte les contraintes de la vie personnelle des femmes et des hommes;
 - d) à prendre conscience que dans ce secteur où les horaires atypiques, la mobilité accrue et la vulnérabilité liée aux emplois sont la norme et fragilisent davantage les femmes, il convient de trouver des solutions collectives pour assurer les gardes d'enfants (ouverture de crèches dans les entreprises culturelles avec des horaires adaptés aux heures de répétitions et de spectacles);
14. rappelle aux institutions culturelles la nécessité absolue de traduire dans les faits la notion démocratique selon laquelle à travail égal entre un homme et une femme doit correspondre un salaire également identique, laquelle, dans le domaine artistique comme dans bien d'autres secteurs, n'est pas toujours appliquée;
15. encourage enfin les États membres à établir, dans le secteur des arts du spectacle, des analyses comparatives des situations actuelles dans les différents pays de l'Union, pour faciliter la conception et la mise en œuvre de politiques communes, élaborer des statistiques et rendre les progrès accomplis comparables et mesurables;
16. invite les États membres à améliorer la situation sociale dans le secteur des arts et de la culture en tenant compte des différentes catégories d'emploi et à garantir une meilleure protection sociale;
17. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission ainsi qu'aux parlements des États membres.

Annexe 7

Bibliographie

1- Sélection d'ouvrages et revues

2- Sur internet

3- Presse : *Accès des femmes et des hommes aux responsabilités dans le spectacle vivant (sur le rapport Mcc-Reine Prat, juin 2006)*

Et aussi...

Sélection d'ouvrages et revues

Auffret Séverine, *Sapphô et compagnie, pour une histoire des idées féministes*, éd. Labor, Université populaire de Caen, 2006.

Baudelot Christian, Establet Roger, *Quoi de neuf chez les filles ? Entre stéréotypes et libertés*, Nathan, Paris, 2007.

Bauer Denise, **Penet** Sophie, *Le Congé de paternité*, Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, in *Etudes et résultats n°442*, novembre 2005.

Beauvoir Simone (de), *Le Deuxième sexe*, Gallimard, 1949, renouvelé en 1976.

Belotti Elena Gianini, *Du côté des petites filles, l'influence des conditionnements sociaux sur la formation du rôle féminin dans la petite enfance*, Des femmes, 1973, rééd. 2005.

Benhamou Anne-Françoise, *Metteuses en scène, le théâtre a-t-il un genre* (entretiens avec Ariane Mnouchkine, Michèle Foucher, Brigitte Jaques-Wajeman, Sophie Loucachevsky, Catherine Anne, Muriel Mayette...) in *OutreScène n°9*, revue du théâtre national de Strasbourg, mai 2007.

Bereni Laure, **Chauvin** Sébastien, **Jaunait** Alexandre, **Revillard** Anne, *Introduction aux genders studies – manuel des études sur le genre*, ed De Boeck université, 2008.

Bernhardt Sarah, *Ma double vie*, Phébus, Paris, 2000.

Bourdieu Pierre, *La Domination masculine*, Seuil, septembre 1998.

Brugeilles Carole, **Cromer** Isabelle, **Cromer** Sylvie, *Les Représentations du masculin et du féminin dans les albums illustrés ou Comment la littérature enfantine contribue à élaborer le genre* in *Population n°2*, Ined, mars-avril 2002.

Buscatto Marie, *Femmes du jazz. Musicalités, féminités, marginalisation*, CNRS, juin 2007.

Butler Judith, *Défaire le genre*, traduit de *Undoing Gender*, NY, Routledge, 2004, éd. Amsterdam, 2006.

Butler Judith (entretiens), *Humain, inhumain*, éd. Amsterdam, 2005

Butler Judith, *Trouble dans le genre*, traduit de *Gender Trouble : Feminism and Subversion of Identity*, NY, Routledge, 1990, La Découverte, 2005.

Chotteau Thérèse, **Delmer** Francine, **Jakubowski** Pascale, **Paycha** Sylvie, **Peiffer** Jeanne, **Perrin** Yvette, **Roca** Véronique, **Taquet** Bernadette, *Rencontre entre artistes et mathématiciennes*, L'Harmattan, mai 2001.

Cohen Claudine, *La Femme des origines. Images de la femme dans la préhistoire occidentale*, éd. Herscher, 2003.

Cook Nicholas, *Musique, une très brève introduction*, Oxford University Press, 1998, trd. Nathali Gentili, éd. Allia, Paris, 2006.

Coulangeon Philippe, *Les Musiciens interprètes en France*, Mcc-Dag-Deps, Documentation française, 2004.

Coulon Nathalie, **Cresson** Geneviève, *La Petite enfance, entre familles et crèches, entre sexe et genre*, Paris, L'Harmattan, coll. *Logiques sociales*, 2008.

Cromer Sylvie, *Comment la presse pour les plus jeunes contribue-t-elle à élaborer la différence des sexes ?* Tome 1, *Les Suppléments parents*, CNAF, dossier d'étude n°103 2008 (téléchargeable site CAF)

Cromer Sylvie, **Brugeilles** Carole, **Cromer** Isabelle, *Comment la presse pour les plus jeunes contribue-t-elle à élaborer la différence des sexes ?* Tome 2, *Les Magazines pour enfants*, CNAF dossier d'étude n°104 2008.

Denizot Marion, *Jeanne Laurent, une fondatrice du service public pour la culture, 1946-1952*, Comité d'histoire du ministère de la culture, Paris, 2005.

Doniol-Shaw Ghislaine, **Le Douarin** Laurence, *Les Freins à l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur du Ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer*, Lts-Cnrs, octobre 2003.

Donnat Olivier, *La Féminisation des pratiques culturelles*, étude Mcc-Deps, *Développement culturel*, n°147, mai 2005.

Donnat Olivier, *Les Amateurs : enquête sur activités artistiques des Français*, étude Mcc-Deps, La Documentation française, 1996.

Dorlin Elsa, *Sexe, genre et sexualités. Introduction à la théorie féministe*, Puf, 2008.

Dumas Marie-Hélène (dir.), *Femmes et art au 20ème siècle : le temps des défis*, hors série n°2 de la revue *Lunes*, 2000.

Escal Françoise, **Rousseau Dujardin** Jacqueline, *Musique et différence des sexes*, L'Harmattan, 1999.

Evain Aurore, **Gethner** Perry, **Goldwyn** Henriette, *Théâtre de femmes de l'Ancien Régime*, (tome 1 : XVIème s, tome 2 : XVIIème s), coll. *La Cité des dames*, Publications de l'université de Saint-Etienne, 2006, 2008.

Evain Aurore, *Les Autrices de théâtre et leurs oeuvres dans les dictionnaires dramatiques au 18ème siècle*, communication donnée lors des premières rencontres de la société internationale d'études sur les femmes de l'Ancien Régime (Siefar) le 20 juin 2003.

Evain Aurore, *L'Apparition des actrices professionnelles en Europe*, L'Harmattan, 2001.

Féral Josette, *Voix de femmes*, in *Mise en scène et jeu de l'acteur III*, éd. Québec Amérique.

Fidecaro Agnese, **Lachat** Stéphanie, *Profession : créatrice. La Place des femmes dans le champ artistique*, éd. Antipodes, Lausanne, 2007

Fraisse Geneviève, *Du consentement*, Le Seuil, 2007.

Gautier Gisèle (dir.), *Quelle place pour les femmes dans les médias?* Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, rapport d'activités 2006-07, *Les Rapports du Sénat* n°375, 2007.

Goffman Erving, *L'Arrangement des sexes*, Kluwer academic publishers, 1977, La Dispute, 2002.

Goldin Claudia, **Rouse** Cecilia, *Orchestrating Impartiality : The Impact of « Blind » Auditions on Female Musicians*, in *The American Economic Review*, septembre 2000.

Gonnard Catherine, **Lebovici** Elisabeth, *Femmes artistes, artistes femmes, Paris, de 1880 à nos jours*, Hazan, Paris, 2007.

Green Anne-Marie, **Ravet** Hyacinthe, *L'Accès des femmes à l'expression musicale*, Ircam-L'Harmattan, 2005.

Gubin Eliane, **Jacques** Catherine, **Rochefort** Florence, **Studer** Brigitte, **Thébaud** Françoise, **Zancarini-Fournel** Michelle, *Le Siècle des féminismes*, Les Editions de l'Atelier, 2004.

Guénif-Souilamas Nacira, **Macé** Eric, *Les Féministes et le garçon arabe*, éditions de l'Aube, 2006.

Héritier Françoise, *Masculin/Féminin II. Dissoudre la hiérarchie*, Odile Jacob, 2002.

Jaspard Maryse, **Condon** Stéphanie (dir.), *Nommer et compter les violences envers les femmes en Europe. Enjeux scientifiques et politiques*, actes du colloque scientifique européen, Idup-Ined-Cahrv, La Sorbonne, 26 septembre 2005, Institut de démographie de Paris1, novembre 2007.

Jelinek Elfriede, **Lecerf** Christine, *L'Entretien*, Le Seuil/France culture, 2007.

Laqueur Thomas, *La Fabrique du sexe, essai sur le corps et le genre en Occident*, Paris, Gallimard, 1992.

Laret-Bedel Catherine, **Maulmont** Agnès (de), *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Guide et repères pour la négociation*, ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, éd. Liaisons, 2007.

Launay Florence, *Les Compositrices en France au XIXe siècle*, Fayard, 2006.

Le Pors Anicet (président), **Milewski** Françoise (rapporteuse générale), *Vouloir l'égalité*, rapport du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, Documentation française, septembre 2005.

Löwy Ilana, **Rouch** Hélène (coord.), *La Distinction entre sexe et genre, Cahiers du genre n°34*, Paris, L'Harmattan, 2003.

Lyon Marianne, **Huot** Guy, *Les Femmes et la création musicale. Women and musical creation*, Cdmc/Cim, Paris, mars 2002.

Martin-Fugier Anne, *Comédiennes. Les actrices en France au XIXème siècle*, Complexe, 2008.

Maruani Margaret (dir.), *Femmes, genre et sociétés, l'état des savoirs*, La Découverte, 2005.

Méda Dominique, **Périvier** Hélène, *Le Deuxième âge de l'émancipation*, Paris, Le Seuil, 2007.

Menger Pierre-Michel, *La Profession de comédien*, Mcc-Dag-Deps, Documentation française, 1997.

Naudier Delphine, **Rollet** Brigitte (dir.), *Genre et légitimité culturelle. Quelle reconnaissance pour les femmes ?* L'Harmattan, Bibliothèque du féminisme, 2007.

Nochlin Linda, *Femmes, art et pouvoir*, Linda Nochlin, 1989, trad. Oristelle Bonis, éd. Jacqueline Chambon 1993.

Nordera Marina, Rousier Claire, *La Construction de la féminité dans la danse (XVe-XVIIIe siècle)*, catalogue d'exposition, Centre national de la danse, 2004.

Oakley Ann, *Sex, gender, society*, New York, Harper-Colophon Books, 1972.

Ockrent Christine (dir.), *Le Livre noir de la condition des femmes*, XO éditions, 2006.

Octobre Sylvie, *Les Loisirs culturels des 6-14 ans*, étude Mcc-Deps, La Documentation française, 2004.

Perrot Michelle, *Les Femmes ou les silences de l'histoire*, Flammarion, 1998.

Perrot Michelle, Duby Georges, *Histoire des femmes en Occident*, Plon, 1991-1992.

Preciado Beatriz, *Testo junkie*, Grasset, 2008.

Rannou Janine, Roharik Ionela, *Les Danseurs*, Mcc-Ddai/Deps, Documentation française, 2006.

Rannou Janine, Blondel Alice, Roharik Ionela, *Les Danseurs*, étude Mcc-Deps-Dmdts, *Développement culturel*, n° 142, novembre 2003.

Ravet Hyacinthe, Coulangeon Philippe, *Division sexuelle du travail chez les musiciens français* in *Sociologie du travail*, 3/2003.

Ravet Hyacinthe, *Travail, genre et société* 3/2003.

Rennes Juliette, *Le Mérite et la nature*, Fayard, Espace du politique, 2007.

Rousier Claire (dir.), *Histoires de corps, à propos de la formation du danseur*, Cité de la musique, centre de ressources pour la musique et pour la danse, 1998.

Sand George, *Lettre à Charles Meure, 31 octobre 1830*, in *Correspondance, tome 1 (1812-1831)*, éd. de Georges Lubin, Paris, Garnier, 1964.

Scott Joan W., *Parité ! L'Universel et la différence des sexes*, Albin Michel, 2005.

Sofio Séverine, Yavuz Perin Emel, Molinier Pascale (coord.), *Genre, féminisme et valeur de l'art*, *Cahiers du genre* n°43, L'Harmattan, 2007.

Taraud Christelle, *Les Féminismes en questions, éléments pour une cartographie*, éd. Amsterdam, 2005.

Tauzin Aline (dir.), *Musique, femmes et interdits, actes du colloque des 3-4 octobre 2008*, Centre culturel de rencontre d'Ambronay, Ambronay Editions, à paraître.

Tillard Françoise, *Fanny Hensel née Mendelssohn Bartholdy*, Lyon, Symétrie, 2007.

Viennot Eliane, *La France, les femmes et le pouvoir. L'Invention de la loi salique (Vème-XVIème siècle)*, Perrin, 2006.

Woolf Virginia, *Une chambre à soi*, trad. Clara Malraux, Paris, Denoël-Gonthier, 1951.

Witkowski Nicolas, *Trop belles pour le Nobel – Les Femmes et la science*, Seuil, septembre 2005.

Entre femmes, Cahiers de musiques traditionnelles n°18, Ateliers d'ethnomusicologie, Genève, 2005.

Femmes de théâtre, Etudes théâtrales n°8, Louvain-la-Neuve, 1995.

Pionnières et créatrices en Suisse romande, XIXème et XXème siècles, service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme, Slatkine, Genève, 2004.

Sur les codes de rédaction non sexiste

A juste titre, guide de rédaction non sexiste, Office des affaires francophones de l'Ontario, Canada, 2005.

Le Traitement du genre dans les offres d'emploi, in *Quatre pages*, publication du Centre d'études de l'emploi, novembre 2002.

Le genre masculin n'est pas neutre, n° spécial de *Travail, genre et société*, la *Revue du Mage*, n°3, 2000.

Femme, j'écris ton nom, guide d'aide à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre, Institut national de la langue française, Documentation française, juin 1999.

Rapport au 1^{er} ministre sur la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre, Commission générale de terminologie et de néologie, Mcc, octobre 1998.

Mettre au féminin, guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre, Conseil supérieur de la langue française et Communauté française de Belgique, Bruxelles, 1994.

Dictionnaire féminin-masculin des professions, titres et fonctions électives, Bureau de l'égalité des droits entre homme et femme et Cellule informatique du département de l'économie publique, République et Canton de Genève, 1991.

Au féminin, guide de féminisation des titres de fonctions et des textes, Office de la langue française, Les Publications du Québec, 1991.

Sur internet

Cerquiglini Bernard (dir.), *Femme, j'écris ton nom... : guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions*, Cnrs-Inalff, Documentation française, 1999 :
[Télécharger le rapport](#)

Delphy Christine, entrevue 2 juin 2002 in *La Gauche, journal pour l'indépendance, le féminisme et le socialisme* : [Le genre, sexe social](#)

Prat Reine,

Ministère de la culture et de la communication (rapport juin 2006) :

<http://www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/prat/egalites.pdf>

Le Théâtre au festival d'Avignon : masculin... féminin ? (article du 7 juillet 2006, supprimé)

Assemblée nationale (audition 14 janvier 2009) :

<http://www.assemblee-nationale.fr/13/cr-delf/08-09/c0809012.asp>

Conseil économique et social :

Monrique Michèle, *Place des femmes dans la professionnalisation des armées*, 2004.

<http://www.conseil-economique-et-social.fr/rapport/doclon/04070920.pdf>

Slama, Alain-Gérard, *Education civique à l'école* :

http://www.conseil-economique-et-social.fr/ces_dat2/2-3based/base.htm

Conseil supérieur de l'audiovisuel : [Renforcer la perception de la diversité dans les médias](#)

Donne in musica :

[Donne in musica : http://www.donneinmusica.org/](http://www.donneinmusica.org/)

La Barbe, groupe d'action féministe :

<http://www.labarbelabarbe.org/Accueil/Accueil.html>

Libération-Lyon, 6 mars 2009 :

Culture : où sont les femmes. De l'écrasante domination masculine dans la culture, aussi, par

Anne-Caroline Jambaud : <http://www.libelyon.fr/info/2009/03/culture-o-sont.html>

Ministère de l'éducation nationale :

dispositif ministériel : [Égalité des filles et des garçons](#)

données statistiques : *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur* : [télécharger](#)

Observatoire de l'égalité :

[Chronologies de l'égalité](#)

[Repères statistiques](#)

Parlement européen : résolution adoptée le 10 mars 2009 :

[Égalité de traitement et d'accès entre les hommes et les femmes dans les arts du spectacle](#)

Service des droits des femmes (ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville) : [Charte de l'égalité](#)

Presse

Accès des femmes et des hommes aux responsabilités (sur le rapport Mcc – Reine Prat 2006).

presse généraliste

- 25 juillet 2006 Le Monde : *Les Hommes à l'avant-scène et Aucune metteuse en scène à l'affiche du festival d'Avignon*, par Clarisse Fabre.
- 11 janvier 2006 Télérama : *Menées à la baguette, Les Femmes victimes du machisme du spectacle vivant*, par Erwan Desplanques.

presse spécialisée

- février 2008 Arcadi, la revue : dossier *Genre et matière*.
- octobre 2006 La Lettre de l'entreprise culturelle : *Mission égalités-Rapport (2)*.
- 1er octobre 2006 La Lettre du musicien : *La Place des femmes dans le spectacle vivant*, synthèse par Jean-Marc Laithier.
- automne 2006 ScumGrrrls (Belgique) : *Mission EgalitéS, réflexions sur un rapport*, par Virginie Jortay.
- septembre 2006 La Scène : *La Culture au masculin*, par Anne Quentin.
- septembre 2006 La Lettre de l'entreprise culturelle (revue du Cagéc) : *Mission égalités-Rapport (1)*
- juillet-août 2006 Echanges (revue de la Fncc) : *Egalité hommes/femmes dans le spectacle vivant*.
- Juillet-août 2006 Lettre d'information (Mcc) : *Parité, Le Théâtre au festival d'Avignon : masculin... féminin ?*

Et aussi :

- 14 novembre 2008 Le Monde : *L'Egalité des sexes à bonne école et La France peu sensible à l'inégalité filles-garçons*.
- mai 2007 Sonomag : *Les Femmes dans le son et la lumière*.
- 13 mars 2007 Le Monde : *Les Femmes dopent les musiques du monde*.
- 28-29 janvier 2007 Le Monde : *Le Théâtre dans le boudoir* par Fabienne Darge.
- 23-24 octobre 2005 Le Monde : article a/s chefs d'orchestre femmes par Marie-Aude Roux.
- septembre 2005 Theater der Zeit : *Etre femme metteur en scène en France : une gageure*, par Chantal Boiron.
- 1er avril 2005 La Lettre du spectacle : *Ma politique pour le spectacle vivant* par Renaud Donnedieu de Vabres.

Remerciements

La liste serait trop longue de toutes les personnes, femmes et hommes, dont les témoignages, les réflexions, les analyses et les suggestions enrichissent la matière de ce rapport. Toutes ne sont pas citées au fil de ces pages. Qu'elles soient ici assurées de toute ma reconnaissance.

Je souhaite cependant rendre hommage aux directeurs successifs de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles : Jérôme Bouët pour avoir inventé cette mission pour l'égalité et m'en avoir confié la responsabilité et Jean de Saint Guilhem qui en a reconnu l'opportunité et s'y est impliqué de manière constante et dynamique.

Je suis extrêmement reconnaissante pour leur relecture, attentive et exigeante, à Sylvie Cromer, Nathalie Magnan et Patrick Ciercolès. Je les remercie ici de tout coeur.