ResearchGate

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: https://www.researchgate.net/publication/335501475

Les femmes dans la culture en Pays de la Loire

Technical Report · July 2019

DOI: 10.13140/RG.2.2.18799.18085

CITATIONS
0

READS
72

3 authors, including:

Yann Le Jeune
Ministère de la culture et de la communication
36 PUBLICATIONS **49** CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:

Camppo delle Piane View project

Les vikings de l'île Batailleuse (Varades et St Florent-le-Vieil, France) View project

All content following this page was uploaded by Yann Le Jeune on 30 August 2019.

The user has requested enhancement of the downloaded file.

LES FEMMES DANS LA CULTURE EN PAYS DE LA LOIRE

2017 • 2018

ÉTUDE RÉALISÉE PAR LA DRAC
DES PAYS DE LA LOIRE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET
DE LA RÉGION
PAYS DE LA LOIRE

Cette publication est le fruit
d'une collaboration entre **Yann Le Jeune**,
cartographe et géomaticien à l'Observation
culturelle des territoires de la DRAC
des Pays de la Loire, **Sophie Mège-Cocheril**,
référente pour l'égalité femme/homme
à la DRAC et **Sarah Ouakrim**, étudiante
en Master 2 d'action publique territoriale
à l'université Panthéon-Sorbonne.

« JAMAIS JE N'AI COMPRIS QU'IL Y EÛT UN SEXE POUR LEQUEL ON CHERCHÂT À ATROPHIER L'INTELLIGENCE. »

Louise Michel

SOMMAIRE

CHAPITRE 1
POURQUOI ET COMMENT APPRÉHENDER LA PLACE DES FEMMES DANS LA CULTURE EN RÉGION ? — p. 9

1.1 Les femmes dans la culture : une préoccupation nationale et régionale • p. 10
1.2 Méthodes statistiques et rédactionnelles • p. 11
Les choix rédactionnels : le masculin ne l'emporte plus sur le féminin • p. 11
1.3 Limites statistiques • p.11

CHAPITRE 2
LES FEMMES DANS LE SPECTACLE VIVANT — p.13

2.1 Éléments méthodologiques • p. 14
2.2 Comparaison des données nationales et des données régionales concernant les femmes dans les métiers du spectacle vivant • p. 14
• Postes administratifs
• Postes techniques
• Postes de création artistique
• Postes artistiques
2.3 Où sont les femmes dans les structures de spectacle vivant soutenues par la DRAC Pays de la Loire ? • p. 19
• Féminisation globale des structures
• Part de musiciennes dans la programmation des structures
• Part de danseuses dans la programmation des structures
• Part de comédiennes dans la programmation des structures
2.4 Gros plans sur quelques structures de la région Pays de la Loire • p. 22
• La Folle Journée
– Compositeur.rice.s joué.e.s à la Folle Journée en 2018
– Musicien.ne.s qui se sont produit.e.s à la Folle Journée en 2018
– Chanteur.euse.s classiques de la Folle Journée en 2018
– Directeur.rices musicaux.ales de la Folle Journée en 2018
• L'orchestre national des Pays de la Loire
– Compositeur.rice.s joué.e.s par l'ONPL
– Musicien.ne.s de l'ONPL
– Chœur de l'ONPL
• Femmes au Chabada
– Musicien.ne.s programmé.e.s au Chabada
– Artistes électro-techno sur la scène du Chabada
– Chanteur.euse.s programmé.e.s sur la scène du Chabada
– Répartition femmes/hommes au sein des instances décisionnaires du Chabada, 2018
• Le Quai - Centre Dramatique National (CDN)
– Mise en scène des œuvres programmées par le Quai-CDN
– Scénographie des pièces programmées au Quai-CDN
– Comédien.ne.s qui se sont produit.e.s au Quai-CDN
– Auteur.rice.s des œuvres jouées au Quai-CDN
2.5 Parité dans le secteur du spectacle vivant : encore du chemin à parcourir. • p. 29

CHAPITRE 3
SYNTHÈSE DES DONNÉES GENRÉES DANS LE SECTEUR DE L'ARCHÉOLOGIE RECUEILLIES DEPUIS 1936 — p.33

3.1 Les femmes archéologues : des oubliées statistiques • p. 34
3.2 Éléments méthodologiques • p. 34
3.3 Part de femmes en charge du travail archéologique entre 1936 et 2014 • p. 34
3.4 Répartition du travail de diagnostic archéologique entre femmes et hommes entre 2016 et 2018 • p. 35
3.5 Répartition du travail de fouille archéologique entre femmes et hommes entre 2016 et 2018 • p. 36
• Fouilles archéologiques programmées
3.6 Le service régional d'archéologie (SRA) • p. 36
3.7 Le déclin des femmes archéologues • p. 37

CHAPITRE 4
LES FEMMES AU SEIN DES INSTITUTIONS MUSÉALES — p. 39

4.1 Eléments méthodologiques • p. 40
4.2 Femmes aux postes de direction et de responsable des publics au sein des Musées de France • p. 40
4.3 Femmes au sein du Musée d'Arts de Nantes • p. 41
4.4 Femmes au sein des Musées d'Angers • p. 42
4.5 Part des œuvres d'artistes femmes au sein des acquisitions soutenues par le FRAM • p. 43
4.6 Place des femmes dans les expositions individuelles et les expositions collectives aidées par la DRAC entre 2016 et 2018 • p. 43
4.7 Vers une féminisation des institutions muséales ? • p. 44

CHAPITRE 5
LA PLACE DES FEMMES DANS LES ARTS PLASTIQUES — p. 47

5.1 Eléments méthodologiques • p. 48
5.2 Femmes au sein des Centres d'art contemporain d'intérêt national de la région Pays de la Loire • p. 48
5.3 Place des femmes au sein du Fond régional d'art contemporain (FRAC) de la région Pays de la Loire • p. 48
• Artistes exposé.e.s au FRAC
• Expositions monographiques du FRAC
• Acquisitions du FRAC
5.4 Le 1 % artistique • p. 50
5.5 Les aides à la création • p. 51
5.6 L'insuffisante féminisation des arts plastiques • p. 51

CHAPITRE 6
LE PARADOXE DES FEMMES DANS LE DOMAINE DE L'ARCHITECTURE — p. 53

6.1 Eléments méthodologiques • p. 54
6.2 Femmes architectes des bâtiments de France au sein des services de la DRAC • p. 55
6.3 Femmes dans les Bureaux des plus importantes structures d'architecture • p. 55
6.4 Femmes architectes • p. 56
6.5 Vers des jours meilleurs ? • p. 56

CHAPITRE 7
LES FEMMES DANS LE SECTEUR DU LIVRE ET DE LA LECTURE — p. 59

7.1 Eléments méthodologiques • p. 60
7.2 Librairies labellisées par le ministère de la Culture • p. 60
7.3 Structures du livre et de la lecture • p. 60
7.4 Maisons d'édition • p. 61
7.5 Limites et perspectives • p. 62

CHAPITRE 8
LES FEMMES DANS LE MILIEU DU CINÉMA — p. 65

8.1 Eléments méthodologiques • p. 66
8.2 Responsables des cinémas des Pays de la Loire • p. 66
8.3 Responsables des sociétés de production cinématographique • p. 66
8.4 Les femmes au sein de la programmation des festivals de cinéma aidés par le CNC en 2018 • p. 67
• Les réalisateur.rice.s des longs-métrages programmé.e.s
• La participation des femmes dans les festivals
• Le palmarès des festivals
8.5 Les hommes font le cinéma • p. 68

CHAPITRE 9
LE TALENT PERMET-IL DE SURMONTER D'ÊTRE NÉE FEMME DANS UN MONDE D'HOMMES ? — p. 71

TABLE DES FIGURES — p. 73

L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES ?

Le 7 mars 2019, la DRAC des Pays de la Loire organisait **la journée « Égalité femmes-hommes dans la culture »**. Cet événement a permis de fédérer à nos côtés de nombreux acteur.rice.s du secteur autour de la question de l'égalité des sexes et d'interroger la situation des femmes en région. La richesse des débats et des interventions m'ont convaincue de la nécessité de porter à connaissance les données quantitatives de la situation ligérienne concernant l'inégal accès des femmes à l'emploi et aux responsabilités culturel.elle.s.

J'ai donc souhaité l'élaboration et la publication de ce rapport pionnier dont l'approche différente permet de croiser avec les statistiques régionales une perspective nationale. Ce document me paraît être une aide précieuse à la promotion de l'égalité femme-homme dans le territoire et un outil d'aide à l'orientation de politiques publiques pertinentes.

Les politiques menées par le ministère de la Culture ont indéniablement fait progresser la part de femmes dans le secteur culturel. Si ces avancées ne doivent pas nous donner l'illusion d'un travail achevé, elles prouvent l'efficacité de l'action publique et de la volonté politique. C'est dans cette dynamique que s'inscrit la politique que nous menons à la DRAC des Pays de la Loire et la publication de ce rapport statistique régional.

Notre ambition doit être à la hauteur de la situation. Les femmes ne représentaient en 2018 que 17 % des musicien.ne.s qui se sont produit.e.s sur les scènes de notre région, seulement 34 % des acquisitions d'œuvres de notre FRAC entre 2008 et 2017 et elles n'étaient que 19 % à diriger une société de production implantée en région en 2018. Ce diagnostic douloureux nous engage et nous encourage à travailler sans relâche à lutter pour l'égalité professionnelle dans la culture et contre les stéréotypes sexistes sur notre territoire.

L'égalité femme-homme doit être l'affaire de toutes et tous et je sais la nécessité de travailler en collaboration avec les professionnel.elle.s de terrain pour transformer l'égalité de droit en une égalité de fait. Leur place et leurs interventions lors de la journée « Égalité femmes-hommes dans la culture » prouvent l'intérêt et l'engagement qu'ils.elles portent à la parité dans le domaine culturel. Ils.elles constituent une force vive cruciale qu'il faut encourager et accompagner. Je crois indispensable l'action publique territoriale pour soutenir les initiatives de proximité et relayer en région la politique impulsée par le ministère.

Pour ma part, au nom de la DRAC des Pays de la Loire, je peux vous assurer de notre engagement constant à promouvoir l'égal accès des femmes à la culture et de l'exemplarité que nous voulons incarner car « *il est très difficile à une femme d'agir en égale de l'homme tant que cette égalité n'est pas universellement reconnue et concrètement réalisée*[1] ».

Nicole Phoyu-Yedid
Directrice régionale des affaires culturelles des Pays de la Loire

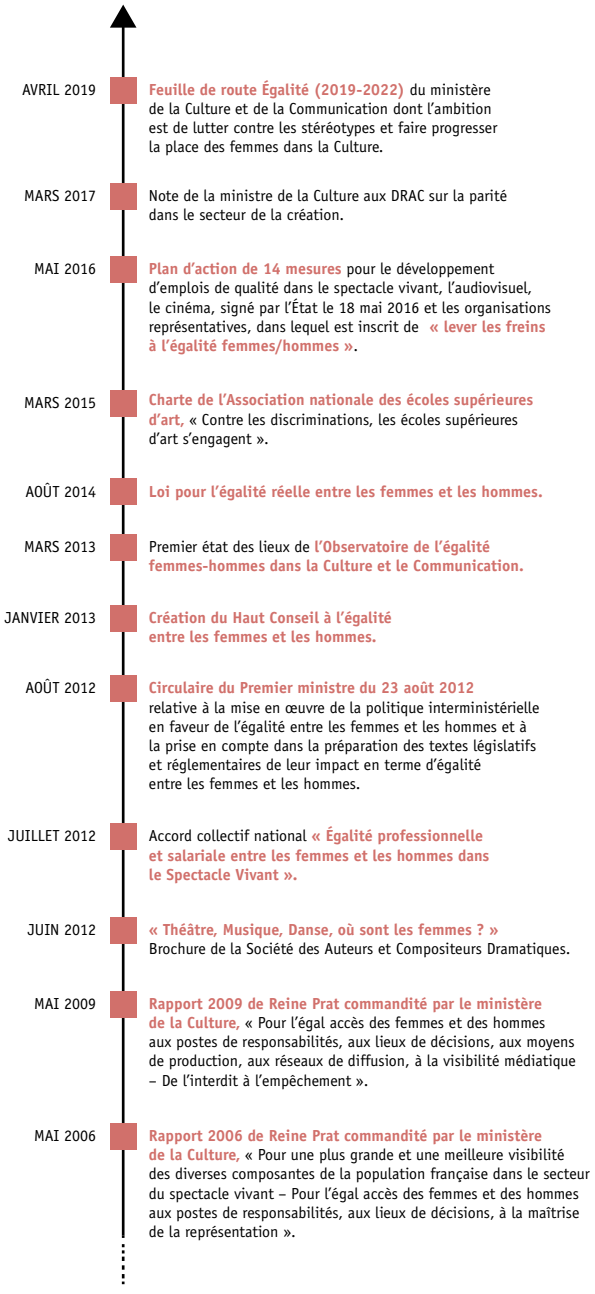
1. Simone de Beauvoir, *Le deuxième sexe*, Tome 1, 1986.

1.

POURQUOI ET COMMENT APPRÉHENDER LA PLACE DES FEMMES DANS LA CULTURE EN RÉGION ?

1.
POURQUOI ET COMMENT APPRÉHENDER LA PLACE DES *FEMMES* DANS LA CULTURE EN RÉGION ?

Chronologie 2006-2019 des mesures prises en faveur de l'égalité femme-homme dans la culture.



1.1 LES FEMMES DANS LA CULTURE : UNE PRÉOCCUPATION NATIONALE ET RÉGIONALE

La place des femmes dans la culture est devenue depuis quelques années une préoccupation nationale. Longtemps exclues, les femmes tendent aujourd'hui à s'approprier cet espace en partie grâce aux aides des politiques publiques menées en faveur de l'égalité femme/homme. C'est ainsi qu'en avril 2019, à l'occasion du comité ministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le ministre de la Culture a présenté la feuille de route Égalite 2019-2022 dont l'objectif est d'approfondir les engagements pris en matière d'égalité dans les politiques culturelles.

Ces politiques ne peuvent être mises en œuvre sans des données statistiques quantitatives permettant de rendre compte des positions que les femmes occupent, de leur absence ou de leur présence à certains postes ou encore des avancées et des reculs des structures artistiques et culturelles.

C'est dans cette perspective que depuis sept ans, l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes rend chaque année un rapport sur la place des femmes au sein de l'administration centrale et des organismes placés sous la tutelle du ministère de la Culture[2].

Dans le droit fil et avec les mêmes ambitions, la DRAC des Pays de la Loire a entrepris de rendre compte de la place des femmes au sein des institutions culturelles qu'elle soutient. Cet état des lieux est découpé selon les différents secteurs de la culture soutenus par la DRAC :

– le spectacle vivant,
– l'archéologie,
– les musées,
– les arts plastiques,
– l'architecture,
– le livre et la lecture,
– le cinéma.

Il en résulte un travail de statistiques et d'analyses riche dont il est fait état au sein du rapport. Le but est de dresser un panorama le plus complet possible de la place des femmes dans les principaux domaines culturels de la région afin de rendre compte des défis ligériens.

2. 7e édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2019. www.culture.gouv.fr

1.2 MÉTHODES STATISTIQUES ET RÉDACTIONNELLES

Le travail statistique s'est fait à partir de bases de données construites manuellement, à l'exception des données en archéologie où une base de données immatérielle de l'ensemble des responsables d'opérations existe. Pour le reste, il a fallu construire des listes de l'ensemble des corps de métiers de la culture où l'opération était possible.

Ainsi, **certains des domaines d'intervention de la DRAC n'ont pas été traités dans ce rapport statistique** car l'obtention de données était trop complexe. La place des femmes dans le secteur des Monuments historiques n'a ainsi pas été évaluée, alors même qu'il s'agit d'un domaine essentiel d'intervention des DRAC. C'est également le cas du mécénat et de l'entrepreneuriat culturel.

Cette difficulté statistique s'explique par l'absence de données complètes disponibles en ligne ou au sein de la DRAC. La création de bases de données exploitables pour certains secteurs culturels ou pour certains postes est alors compromise. C'est le cas quand l'information est détenue par un.e acteur.rice privé.e qui ne la partage pas publiquement[3], et/ou quand elle est diffuse et difficile à centraliser[4].

La construction de base de données s'est ensuite faite à partir des différents matériaux disponibles : programmations papier, informations en ligne, annuaires de professionnel.elle.s, listes internes à la DRAC, etc. Une fois le ou les matériaux déterminés, une catégorisation genrée des individu.e.s était faite. Le genre des individu.e.s, quand il n'était pas indiqué[5], a été déterminé par le genre communément associé au prénom. S'agissant des prénoms mixtes ou ceux dont le genre était difficilement identifiable[6], une recherche plus poussée a eu lieu afin de déterminer avec d'autres informations[7] le genre de la personne. Dans le cas où aucune information suffisante n'a permis une identification genrée, l'individu.e n'était pas catégorisé.e[8].

De plus, dans un souci de représentativité, aucun pourcentage n'a été produit sur un effectif inférieur à 30 individu.e.s étudié.e.s. Lorsque l'effectif était faible, les données ont été présentées dans un tableau brut. Il est également à noter que **les pourcentages affichés ont été arrondis à l'unité.**

Dans un souci de transparence, l'intégralité des bases de données est disponible en open data.

S'agissant de l'analyse, celle-ci se fonde sur des travaux sociologiques reconnus et mis en note de bas de page. Les comparaisons entre l'échelle régionale et l'échelle nationale se sont, quant à elles, principalement appuyées sur les chiffres de l'Observatoire de l'égalité femme/homme dans la culture et dans la communication de 2018 et de 2019[9]. Les sources sont constamment indiquées.

Les choix rédactionnels : le masculin ne l'emporte plus sur le féminin

Ce rapport est formulé en écriture inclusive avec une féminisation des titres des fonctions exercées par des femmes. Ceci a été guidé par une volonté de lutter contre ce que **la première ministre du Droit des femmes, Yvette Roudy, appelait en 1981, « l'invisibilité linguistique des femmes ».**

Ces choix rédactionnels ne font l'unanimité ni à l'Académie française ni dans la société. Pourtant ils permettent de lutter contre les discriminations de genre par le langage. Ils permettent également à ce rapport de tendre vers une neutralité devenue indispensable et de montrer par la même occasion que loin de rendre la lecture illisible et incompréhensible, l'écriture inclusive permet à l'inverse une meilleure représentation de ses sujets et du monde social.

1.3 LIMITES STATISTIQUES

La classification par le prénom a plusieurs limites :

1. certains prénoms permettent difficilement d'identifier le genre de la personne, notamment les prénoms mixtes,

2. la catégorisation femme/homme par le prénom ne permet pas de rendre compte du sexe ou du genre des personnes non-binaires, pangenres, et de toutes les personnes dont l'identité de genre n'est ni homme ni femme,

3. la catégorisation par le prénom ne permet pas non plus de rendre compte des personnes transgenres.

La limite la plus importante, est la non prise en compte du facteur temps. Les données récoltées ne permettent pas de comparer le temps occupé par un homme et le temps occupé par une femme à un poste. L'indicateur temps aurait permis de comparer la précarité de l'emploi dans les institutions culturelles de la région entre les femmes et les hommes et également de rendre compte de manière plus fine de leur représentation.

Enfin aucune statistique sur les différences de salaire n'a pu être faite, ces informations étant difficiles à obtenir, d'autant plus lorsqu'il s'agit de petites structures. Rendre compte des écarts de salaires aurait permis une meilleure représentation des rapports de domination, économiques mais également symboliques, entre les femmes et les hommes au sein des structures étudiées. ●

3. Par exemple : l'identité des individu.e.s sur les chantiers de rénovation et d'entretien des monuments historiques des Pays de la Loire.

4. Par exemple : l'identité du personnel des bibliothèques publiques des Pays de la Loire.

5. Les indications explicites peuvent être des qualificatifs comme Madame ou Monsieur, il peut également s'agir d'accords grammaticaux comme « s'est produite sur la scène »... en français ou *her art*... en anglais. Dans la plupart des cas, il n'y avait aucune indication explicite.

6. La difficulté d'identification était souvent liée à l'origine étrangère des prénoms et à notre méconnaissance du genre qui leur était attaché.

7. Photos, qualificatifs, etc.

8. Ce type de difficulté a eu un impact minime sur la qualité des effectifs.

9. 7e édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2019. www.culture.gouv.fr

2.

LES FEMMES DANS LE SPECTACLE VIVANT

2. LES FEMMES DANS LE SPECTACLE VIVANT

Ce chapitre se divise en trois parties.
La première est générale et a pour but de comparer les résultats statistiques régionaux avec ce qui s'observe à l'échelle nationale.
La deuxième partie a une focale plus régionale et rend compte de la place des femmes au sein des institutions de spectacle vivant soutenues par la DRAC lors de la saison 2017/2018. L'analyse porte sur les résultats par structures.
La dernière partie est une analyse plus poussée de quelques-unes des plus importantes structures culturelles et artistiques régionales. Cette triple analyse permet de rendre compte des spécificités des structures de spectacle vivant de la région en matière d'égalité femme/homme et également, à une plus grande échelle, de situer les résultats régionaux au regard des statistiques effectuées sur l'ensemble du territoire.

2.1 ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES

La méthode utilisée afin de rendre compte de la place des femmes au sein des institutions de spectacle vivant de la région Pays de la Loire est basée sur **l'ensemble de l'activité et de la programmation publiée de 46 structures** soutenues par la DRAC lors de la saison 2017/2018 (brochures et sites internet) et sur les dossiers de demandes de subventions. **Le terme structure dans cette étude doit être entendu comme un terme générique regroupant des centres de création, des lieux de diffusion, des festivals et des équipes artistiques conventionné.e.s ou aidé.e.s au titre d'une aide à la structuration. 59 %[10] de l'ensemble des structures de spectacle vivant soutenues par la DRAC a été traité soit 46 structures sur 78** (cf. figure 1).

Le spectacle vivant est un domaine culturel riche et composite. Cela implique une grande variété de postes et un très grand nombre de données. Au total, **7422 personnes ont été étudiées et catégorisées**[11].

L'objectif est de rendre compte non seulement de la place actuelle des femmes dans les institutions de spectacle vivant de la région mais également de comparer avec les données nationales existantes et notamment celles du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication[12] et des données de la brochure *Où sont les femmes ?* de la SACD[13]. Les structures étudiées par catégorie de poste ont été sélectionnées en fonction de la fiabilité de leur effectif et de leur pertinence.

2.2 COMPARAISON DES DONNÉES NATIONALES ET DES DONNÉES RÉGIONALES CONCERNANT LES FEMMES DANS LES MÉTIERS DU SPECTACLE VIVANT

Cette partie a pour but de **comparer la place des femmes dans les structures de spectacle vivant de la région Pays de la Loire avec leur place à l'échelle nationale.** L'enjeu est de situer les résultats à une plus grande échelle afin de comprendre s'il s'agit de résultats propres à la région ou d'une situation nationale. Cette comparaison s'est appuyée sur les résultats obtenus par l'enquête menée par la DRAC Pays de la Loire et sur les statistiques fournies par l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication[14]. Ainsi que sur les données chiffrées de la brochure *Où sont les femmes ?*[15] de la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD).
L'analyse est découpée entre différentes catégories de postes :
– **les postes administratifs** regroupent dans cette étude le personnel qui s'occupe de l'aspect bureaucratique du processus artistique,
– **les postes techniques** représentent les emplois de technicien.ne du spectacle, soit les personnes en charge de la mise en œuvre technique d'un spectacle,
– **les postes de création artistique** concernent ceux.elles qui créent les œuvres artistiques, il s'agit de ceux.elles qui, la plupart du temps, dirigent le processus artistique,
– **les postes artistiques** sont, dans cette analyse, les postes investis par ceux.elles qui performent et qui représentent physiquement une part de l'œuvre artistique. **Ce découpage est théorique et artificiel** et a pour but de rendre l'analyse plus lisible ; ce que représente ces catégories théoriques est expliqué au début de chacune des analyses.

Postes administratifs

Les postes administratifs sont une catégorie artificielle qui concerne dans cette analyse le personnel en charge de l'aspect bureaucratique du processus artistique; cinq postes sont présentés dans cette partie. Il s'agit des données les plus significatives car présentées avec les effectifs les plus représentatifs. Ces données permettent de rendre compte de la place des femmes au sein des différents postes administratifs et de leur position hiérarchique.
Les emplois administratifs sont relativement fémi-

10. Ce pourcentage comprend les plus grosses structures aidées par la DRAC et celles qui sont le plus financées.

11. Certain.e.s individu.e.s ont été compté.e.s plusieurs fois. C'est le cas lorsque des artistes se sont produit.e.s dans différentes structures de la région lors de la même saison, quand un.e individu.e occupe plusieurs postes au sein d'une même structure ou d'un même spectacle ou encore quand un.e individu.e joue plusieurs spectacles sur la même saison ou travaille dans une autre structure.

12. 6e édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2018. www.culture.gouv.fr

13.15. *Où sont les femmes ?* saison 2015-2016, Le Deuxième Regard, ministère de la Culture et de la Communication (DEPS), 2015. www.sacd.fr

14. 6e édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2018. www.culture.gouv.fr

Figure 1

Part de femmes dans les emplois du spectacle vivant au sein des structures soutenues par la DRAC, saison 2017/2018 (%).

Ensemble des emplois du spectacle vivant	Part des femmes par secteur culturel (%)							
	Scènes nationales	Scènes convention.	Festivals	Institu. lieux création/ diffusion	Musique et chant	Danse	Art dramatique	Total emplois
Administratif								
Direct. de structure				29 %*				49 %
Bureau et CA				21 %	33 %			37 %
Production								68 %
Billeterie								92 %
Communication								70 %
Relations publics								73 %
Dir. artistique								37 %
Comptabilité								80 %
Sous-total Adm.	69 %	60 %		48 %	51 %	57 %	52 %	56 %
Technique								
Direct. techn.								11 %
Régie	7 %			10 %				11 %
Scène et Machine		N.N						3 %
Lumière et Élect.	23 %			16 %				19 %
Son	5 %	5 %		12 %				7 %
Vidéo et Multim.								14 %
Décors								26 %
Costumes	61 %	78 %		77 %				73 %
Sous-total Techn.	26 %	29 %	50 %	26 %		25 %	24 %	26 %
Création								
Mise en scène	33 %	35 %		22 %				32 %
Scénographie	45 %	35 %		47 %				40 %
Chorégraphie	40 %	30 %		47 %		60 %		44 %
Écriture	27 %	30 %	1,5 %	30 %		44 %	50 %	24 %
Sous-total Créa.	31 %	33%	3 %	34 %		48 %	30 %	30 %
Artistique								
Danse	52 %	42 %		54 %		65 %		51 %
Performance	23 %	37 %		26 %				32 %
Interv./Conf.	34 %			35 %				36 %
Chant		53 %		37 %				39 %
Art dramatique	45 %	41 %		36 %			46 %	36 %
Chant classique		41 %	51 %	48 %	41 %	N.N		48 %
Musique	18 %	21 %	30 %	11 %	36 %			17 %
Dir. musicale			15 %			N.N		17 %
Sous-total Artistiq.	38 %	34 %	32 %	26 %	33 %	66 %	45 %	31 %

Quand les cases sont grises, cela signifie que l'effectif est inférieur à 30 individu.e.s. On relève que c'est le cas d'un certain nombre de données, cela est compréhensible puisqu'il s'agit de données régionales.

N.N : Signifie que l'effectif étudié est nul. Attention, cela ne signifie pas qu'aucun.e individu.e n'occupe ces postes mais, qu'au regard des informations publiques disponibles, personne n'a été catégorisé.

* S'agissant du pourcentage de la part de femmes occupant un poste de direction d'une institution ou d'un lieu de création et de diffusion de spectacle vivant, l'effectif étudié est de 34 structures, soit 12 structures de plus que pour le reste du tableau. L'objectif était d'avoir un échantillon représentatif.

Ces structures étudiées sont : La Paperie, La Fonderie, Songo-Stéréolux, Poc Pok - 6PAR4, Superforma, Fuzz'Yon, Le Grand T, Le Théâtre Universitaire, Le Théâtre de l'Ephémère, Le Carré, Le Grand R et Pick Up Production.

nisés dans les institutions culturelles (cf. figure 2) de la région puisque **49 % des emplois de direction sont occupés par des femmes**. Or, il ne s'agit pas d'une spécificité ligérienne. En effet, comme le rappelle la quatrième édition de la brochure *Où sont les femmes ?* de la SACD, des efforts indéniables ont été accomplis pour renforcer la place des femmes à la direction des institutions culturelles en spectacle vivant[18]. Ainsi, on observe des résultats similaires au niveau national où également 49 % des postes de direction sont tenus par une femme.

Toutefois, ce résultat doit être relativisé puisque **seulement 29 % de femmes sont à la direction d'une institution ou d'un lieu de création et de diffusion de spectacle vivant et elles ne sont que 21 % à siéger aux conseils d'administration de ces structures** (cf. figure 1), sachant que cette catégorie regroupe les institutions régionales les plus financées du territoire (dont le CDN, le CNDC, ONPL et Angers Nantes Opéra). On peut donc légitimement s'interroger sur une réelle égalité femme/homme aux postes à responsabilité dans la région. La moyenne des femmes sur l'ensemble de la catégorie Administratif des structures artistiques et culturelles de la région est de 56 %, ce chiffre est de 65 % au niveau national. Cependant, si le chiffre de 56 % traduit une forte féminisation des postes administratifs de la région, il ne rend pas compte de la réalité de la féminisation des postes à responsabilité.
En effet, on observe qu'au niveau des instances de ces structures, les femmes se font plus rares, puisque seulement 37 % d'entre elles sont présidente, secrétaire, trésorière ou membre du conseil d'administration d'une association culturelle ligérienne. Au niveau national, en 2016, 44 % des président.e.s d'associations culturelles étaient des femmes[19]. Les postes et missions à responsabilité sont donc moins féminisé.e.s.

Les femmes sont également moins présentes aux postes de direction artistique, qui restent bien souvent, dans le secteur culturel, les postes les plus prestigieux et les plus valorisés. Or, seulement 37 % des postes de direction artistique sont occupés par des femmes en Pays de la Loire[20]. Malheureusement, aucun chiffre n'a pu être trouvé au niveau national à des fins de comparaison.
Enfin, on relève une surreprésentation de femmes aux postes de billetterie et de relation avec les publics, elles sont en effet 92 % à être en charge de la billetterie et 73 % des relations avec les publics (cf. figure 2).

La place des femmes au sein des postes administratifs des institutions culturelles de la région reste à l'image de ce qui a été observé au niveau national par l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication[21]. Ainsi, s'agissant des postes et missions dit.e.s administratif.ve.s, les femmes sont globalement autant présentes que les hommes, mais relativement absentes des postes les plus prestigieux et surreprésentées aux postes les moins valorisés.

Postes techniques

Les postes techniques correspondent aux emplois de technicien.ne du spectacle, soit les personnes en charge de la mise en œuvre technique d'un spectacle. Au sein de cette partie, cinq postes sont présentés, il s'agit des métiers les plus représentatifs et les plus

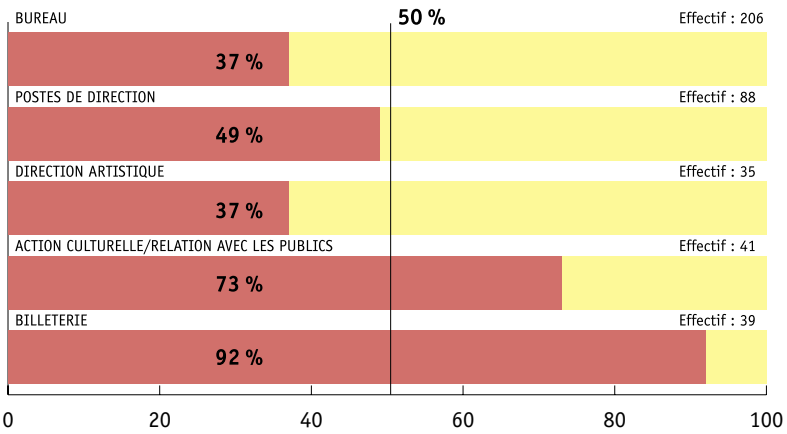
18. *Où sont les femmes ?* saison 2015-2016, Le Deuxième Regard, ministère de la Culture et de la Communication (DEPS), 2015. www.sacd.fr

19. Chiffre du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, 2016. www.associations.gouv.fr

20. Pour nombre de structures, le.la directeur.rice artistique se confond avec le.la directeur.ice. Cette étude s'étant appuyée en grande partie sur l'activité et la programmation papier ou publiée en ligne, l'arbitrage entre la catégorie directeur.rice artistique et emplois de direction s'est faite en fonction du qualificatif que se sont attribués les personnes étudiées.

21. 6e édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2018. www.culture.gouv.fr

Figure 2
Part de femmes aux postes administratifs des structures artistiques et culturelles de spectacle vivant soutenues par la DRAC Pays de la Loire, saison 2017/2018 (%).



importants du champ technique du spectacle vivant. La comparaison nationale est faite avec les chiffres 2018 de l'Observatoire[22].

Les postes techniques restent les moins féminisés puisque seulement 26 % d'entre eux sont occupés par une femme au niveau régional et 21 % au niveau national. Au sein de la catégorie, on relève **une division sexuée du travail technique entre femmes et hommes**. Les hommes sont surreprésentés aux postes les plus techniques :
– **89 % des directeur.rice.s techniques de la région sont des hommes** (87 % au niveau national),
– **93 % des personnes en charge du son sont des hommes** (idem au niveau national),
– **81 % des personnes en charge de la lumière sont des hommes** (89 % au niveau national).
Les femmes sont quant à elle surreprésentées aux postes de costumier.ère.s :
– **73 % des costumier.ère.s de la région sont des femmes** (88 % au niveau national)
Ainsi, les postes techniques dans les structures de la région Pays de la Loire sont donc à l'image de ce que l'on observe à l'échelle nationale (cf. figure 3).

Postes de création artistique

La catégorie postes de création artistique est théorique et artificielle. Elle représente les personnes qui créent les œuvres artistiques, il s'agit de ceux.elles qui, la plupart du temps, dirigent le processus artistique. Dans cette partie trois postes sont présentés, il s'agit des postes les plus représentatifs de la création en spectacle vivant.

Les postes de création sont également dans l'ensemble peu féminisés : **30 % des postes de création sont occupés par des femmes** (cf. figure 1 p. 15). Cependant, ce chiffre a un intérêt limité puisque la catégorie regroupe des domaines variés. Si on observe des catégories plus fines, on relève des différences. **Si 30 % de femmes ont réalisé la chorégraphie des spectacles conventionnés par la DRAC lors de la saison 2017-2018** (37 % au niveau national), elles ne sont que **35 % à en avoir réalisé la mise en scène** (34 % au niveau national).

La danse apparaît, tant au niveau régional que national, comme un domaine plus féminisé que l'art dramatique. C'est ce que montre le chiffre de 22 % de femmes ayant réalisé une mise en scène au sein des institutions et lieux de création et de diffusion de spectacles vivants de la région Pays de la Loire contre 47 % ayant réalisé une chorégraphie au sein des mêmes structures.
S'agissant de l'écriture, on relève que les spectacles joués sont principalement écrits par des hommes. Seulement **24 % des œuvres interprétées lors de la dernière saison de spectacles vivants de la région**

22. 6e édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2018. www.culture.gouv.fr

Figure 3
Part de femmes aux postes techniques des structures artistiques et culturelles de spectacle vivant soutenues par la DRAC Pays de la Loire, saison 2017/2018 (%).

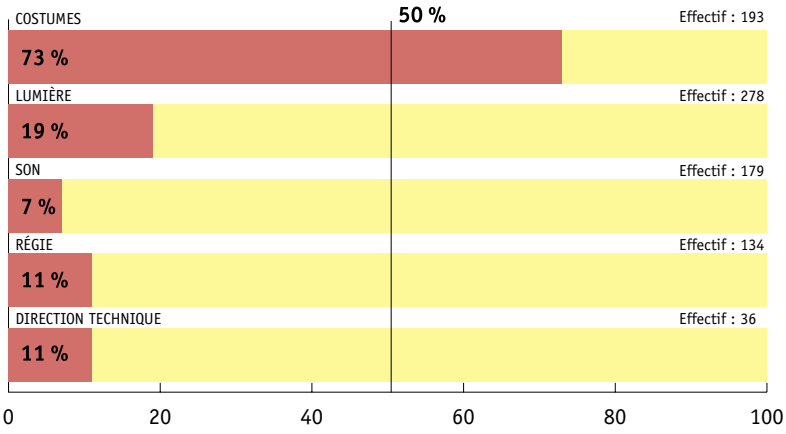
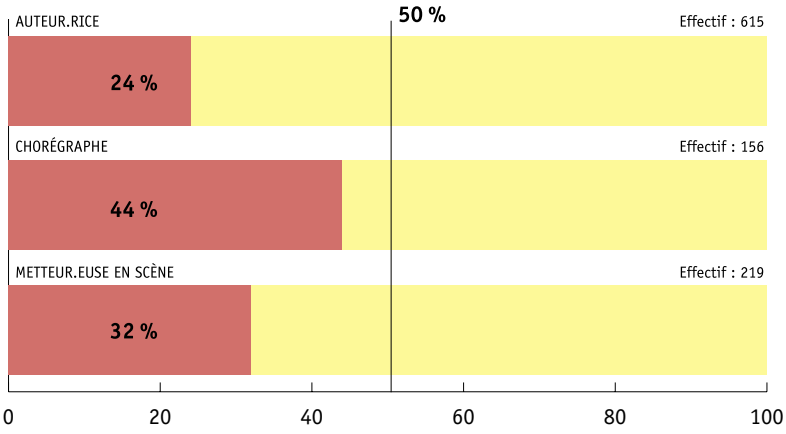


Figure 4
Part de femmes aux postes de création artistique des structures artistiques et culturelles de spectacle vivant soutenues par la DRAC Pays de la Loire, saison 2017/2018 (%).



23. 30. 6e édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2018. www.culture.gouv.fr

24. La Folle Journée, le festival de musique classique de Nantes (44) et L'Entracte, le festival baroque de Sablé-sur-Sarthe (72).

25. *Où sont les femmes ?* saison 2015-2016, Le Deuxième Regard, ministère de la Culture et de la Communication (DEPS), 2015. www.sacd.fr

26. 27. *Ni vues ni connues : Panthéon, histoire, mémoire : où sont les femmes ?* Collectif Georgette Sand, Hugo Doc, octobre 2017, 256 pages.

28. 29. Chapitre III. Cadre temporel du travail artistique : à l'intersection de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale, *Temporalités du travail artistique : le cas des musicien.ne.s et des plasticien.ne.s.*, sous la direction de Sinigaglia-Amadio Sabrina, Sinigaglia Jérémy. Ministère de la Culture - DEPS, 2017, p. 111-153.

ont été écrites par des femmes[23] (idem au niveau national cf. figure 4, p. 17). Ce chiffre descend à 1,5 % s'agissant des festivals (mais il convient de noter que la catégorie étudiée regroupe deux seuls festivals[24]).

Les auteur.rice.s de ces compositions sont en majorité écrasante des hommes, à titre de comparaison, **sur la saison 2015/2016, sur les 1370 compositeur.rice.s joué.e.s au niveau national, seulement 1% étaient des femmes (soit 18 compositrices)**[25]. La région des Pays de la Loire ne fait donc pas mieux que le territoire national.

Différentes analyses permettent d'expliquer ces résultats. La première est que, historiquement, les femmes ont longtemps été mises à l'écart de la création artistique[26]. Tant dans le domaine musical que dans celui de l'art dramatique ou de la danse, la création était un privilège masculin. Il est alors difficile de trouver des œuvres écrites par des femmes. Une autre explication est que l'histoire de l'art a été écrite essentiellement par les hommes, les artistes femmes sont alors oubliées, tout comme leurs créations. Un travail doit donc être fait pour exhumer et mettre en valeur leurs œuvres[27].

Si ces analyses permettent d'expliquer la faible proportion d'œuvres de femmes dans l'Histoire, elles ne sont pas pertinentes pour les créations contemporaines. En effet, la sociologie montre qu'aujourd'hui encore il existe une inégale distribution des temps de travail entre artistes hommes et artistes femmes.

En effet, « *le travail domestique, qui englobe les diverses tâches ménagères, fait l'objet d'une répartition inégalitaire, à la défaveur des artistes femmes et plus encore de celles en couple. En tendance, les artistes femmes consacrent à ces activités domestiques des temps supérieurs à ceux de leurs homologues masculins : 35 % des femmes artistes consacrent plus de 10 heures par semaine au ménage, à la vaisselle, au linge, etc., contre 27 % des hommes* »[28].

De plus, la mise en couple et la naissance des enfants est un moment de redéfinition des objectifs professionnels pour les femmes artistes qui, souvent, choisissent la stabilité et un emploi salarié. « *Les femmes vivent plus fortement la concurrence entre travail et famille, quels que soient leur statut ou leur profession, car l'injonction sociale à être présent.e pour les enfants pèse plus fortement sur elles et qu'elles bénéficient dans une moindre mesure, de renfort conjugal* »[29]. Elles sont alors contraintes de choisir la stabilité familiale plutôt que la création artistique.
Le faible taux de féminisation des créateur.rice.s des œuvres jouées dans les structures artistiques et culturelles de la région Pays de la Loire doit donc s'analyser par le prisme de l'Histoire et par celui des rapports sociaux genrés qui structurent la société.

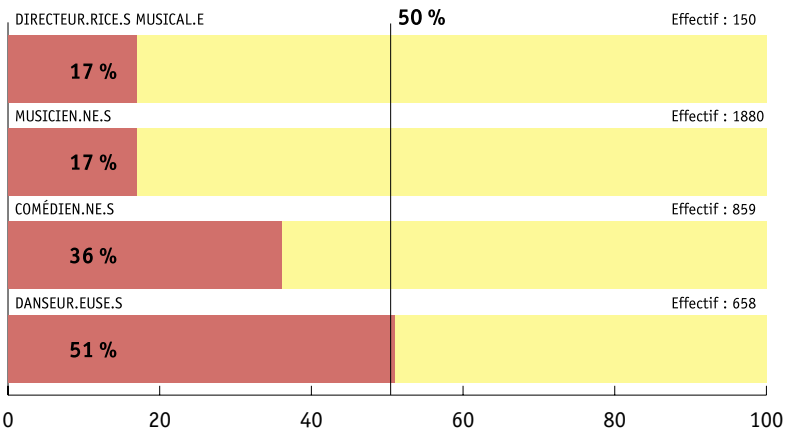
Postes artistiques

Les postes artistiques sont, dans cette analyse, une catégorie théorique qui regroupe les postes investis par ceux.elles qui performent et qui représentent physiquement une part de l'œuvre artistique.

Au sein des structures étudiées, **31 % des postes dits artistiques sont occupés par des femmes**. Ce chiffre est relativement bas mais dans la moyenne nationale. En effet, **en France entre 2014 et 2016, 35 % des artistes de spectacle vivant qui se sont produit.e.s étaient des femmes**[30].

On observe des tendances en fonction du domaine artistique. La danse est relativement plus féminisée : **51 % de danseuses se produisent sur des scènes aidées par la DRAC Pays de la Loire**, alors que l'on compte **36 % de comédiennes se produisant sur ces mêmes scènes**. Dans le domaine de la musique, seulement **17 % de musiciennes se sont produites sur une scène aidée par la DRAC Pays de la Loire** (cf. figure 5).
Ce chiffre n'est pas étonnant, puisqu'on relève que de toutes les professions artistiques, celle de musicien.ne est la moins féminisée. Les interprètes professionnel.elle.s ont longtemps été exclusivement des hommes, alors que la pratique musicale féminine s'exerçait dans la sphère privée, en dilettante[31]. À titre de comparaison, dans un article publié en 2005 dans la revue sociologique *Poetics*[32], les auteur.rice.s comptaient 24 % de femmes musiciennes en France.

Figure 5
Part de femmes aux postes artistiques des structures artistiques et culturelles de spectacle vivant soutenues par la DRAC Pays de la Loire, saison 2017/ 2018 (%).



Toujours dans le domaine musical, on relève une faible représentation des femmes au poste de direction musicale, **17 % de femmes ont été à la tête d'un ensemble musical ou d'un orchestre lors de la saison 2017-2018 des scènes soutenues par la DRAC**, soit 25 femmes sur 150 représentations. En affinant l'analyse des directions musicales aux festivals de musique classique et baroque dans la région Pays de la Loire, ce chiffre descend à 15 % (cf. figure 1 p. 15).
En 2009, au niveau national, sur les 305 ensembles musicaux subventionnés par le ministère de la Culture, 58 femmes les dirigeaient (ou codirigeaient), soit une proportion de 19,6 %[33]. Au niveau national, la moyenne sur la saison 2015/2016 des femmes cheffes d'orchestre était de 4 % soit 21 sur 584[34]. L'étude de la SACD s'est focalisée sur les orchestres nationaux et régionaux les plus importants[35].

2.3 OÙ SONT LES FEMMES DANS LES STRUCTURES DE SPECTACLE VIVANT SOUTENUES PAR LA DRAC PAYS DE LA LOIRE ?

Cette deuxième partie a pour but de rendre compte de la place des femmes au sein des structures de spectacle vivant de la région Pays de la Loire. L'analyse se fait en fonction du taux de féminisation des structures.

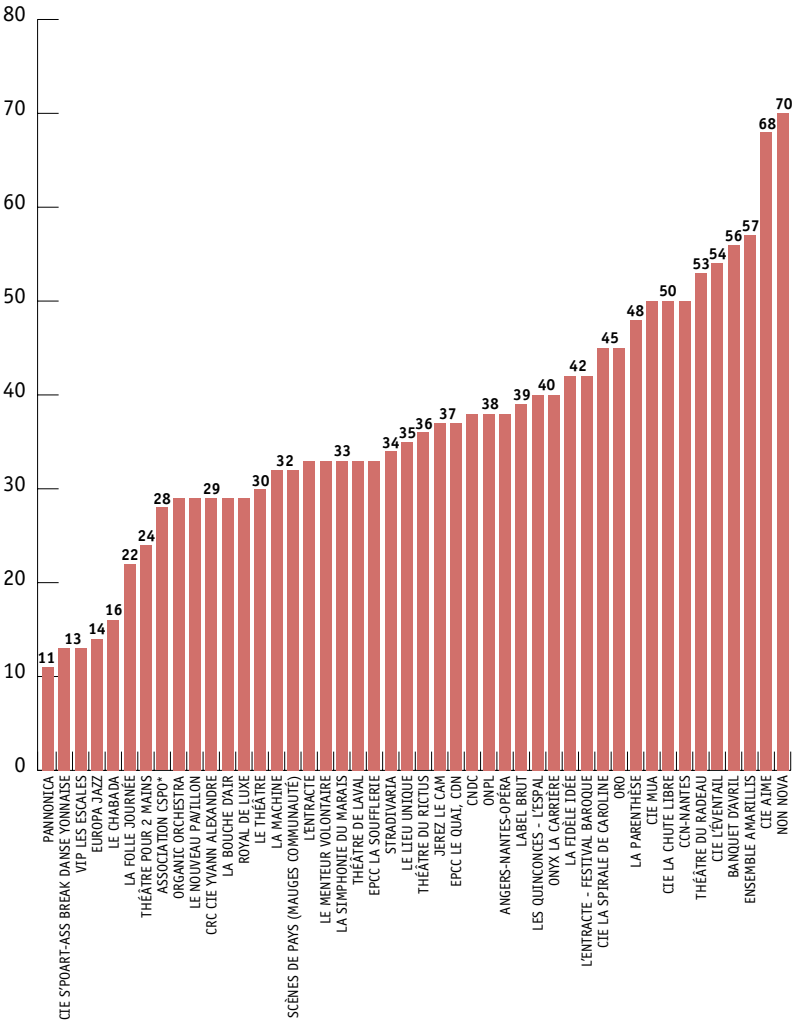
Féminisation globale des structures

Le taux de féminisation global des structures regroupe l'ensemble des emplois étudiés au sein des institutions de spectacle vivant (cf. figure 6). **Il est important de noter que les effectifs étudiés dans cette partie peuvent être inférieurs à 30 individus**. Le taux de féminisation global est relativement homogène entre les structures autour d'une moyenne de **37 % de femmes au sein des institutions de spectacle vivant de la région Pays de la Loire lors de la saison 2017/2018**.

On observe également que les cinq structures avec le taux de féminisation global le plus élevé ont une femme au poste de direction artistique :
– Compagnie de l'Éventail (54 % de femmes)
– Banquet d'avril (56 % de femmes)
– Ensemble Amarilis (57 % de femmes)
– Compagnie AIME (68 % de femmes)
– Non Nova (70 % de femmes)

À l'inverse, sur les cinq structures avec le taux de féminisation le plus bas, cinq ont un homme à un poste de direction artistique (ou de direction globale) :
– Pannonica (11 % de femmes)
– Compagnie S'Poart (13 % de femmes)
– VIP-Les Escales (13 % de femmes)
– Europa Jazz (14 % de femmes)
– Le Chabada (16 % de femmes)

Figure 6
Taux de féminisation total des structures de la région Pays de la Loire soutenues par la DRAC lors de la saison 2017/2018 (%).



31. Lenoir, Rémi, « Notes pour une histoire sociale du piano », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 28, juin 1979, p. 79-82.

32. Coulangeon Philippe, Ravet, Hyacinthe et Roharik Ionela, « Gender differentiated effect of time in performing arts professions. Musicians, actors and dancers in contemporary France », *Poetics*, octobre-décembre 2005, p. 371.

33. Ravet, Hyacinthe, « Cheffes d'orchestre, le temps des pionnières n'est pas révolu ! », *Travail, genre et sociétés*, vol. 35, n° 1, 2016, p. 107-125.

34. *Où sont les femmes ?* saison 2015-2016, Le Deuxième Regard, ministère de la Culture et de la Communication (DEPS), 2015. www.sacd.fr

35. Les maisons d'opéra, les principaux orchestres subventionnés, les théâtres et centres dramatiques nationaux et régionaux, des festivals importants tels que ceux d'Aix ou d'Avignon pour la saison 2015/2016.

36. Ravet, Hyacinthe, « L'accès des femmes aux professions musicales. L'entrée dans les orchestres symphoniques », *L'Observatoire*, vol. n 44, n° 1, 2014, p. 45-48.

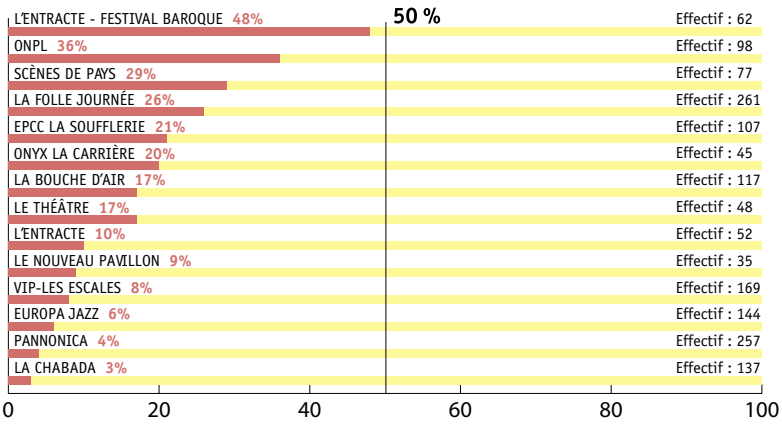
37. Dietsch, Bruno et Sotto Marie-Françoise, « L'enseignement spécialisé de la musique, de la danse et de l'art dramatique en 2008-2009 », *Culture chiffres*, vol. 4, n° 4, 2010, p. 1-8.

38. Article du blog de Agathe Charnet, *Le Monde Blog*, Égalité femmes/hommes dans la musique actuelle : tout passe par la formation, 8 mars 2018. https://ecoleduspectacle.home.blog

39. Les établissements d'enseignement supérieur artistique et culturel dépendant du ministère de la Culture et de la Communication, effectifs et diplômes année scolaire 2003-2004, *Les notes statistiques* n° 11, DEPS, décembre 2004. Les établissements étudiés sont l'école de danse de Cannes- Mougins Rosella Hightower, le Centre National de Danse de Marseille et le Centre National de Danse Contemporaine d'Angers.

Figure 7

Part de musiciennes programmées étudiées lors de la saison 2017/2018 (%).



Ces chiffres sont cependant à prendre avec beaucoup de précaution, car les différences d'effectifs, de financement ou de domaines artistiques des structures ne sont pas prises en compte. Il ne s'agit que d'un aperçu général. Il convient alors d'affiner l'analyse à des postes et à des structures précis.e.s.

Part de musiciennes dans la programmation des structures

Dans cette partie sont présentées les structures de la région où l'effectif étudié de musicien.ne.s programmé.e.s étudié.e.s était supérieur à trente personnes en 2017/2018.

Le taux de féminisation du poste de musicien.ne a été bas dans les structures de spectacle vivant de musique soutenues par la DRAC lors de la saison 2017/2018 : **en moyenne 18 % de femmes ont joué d'un instrument dans ces institutions.**

Les scènes de musique classique apparaissent comme plus féminisées que les autres. Cela peut s'expliquer par le fait que les orchestres classiques ont une forte proportion de femmes à certains instruments et notamment aux instruments à cordes comme le violon[36] (cf. figure 12 p. 24), augmentant ainsi leur taux. Or, ces chiffres sont d'autant plus bas que les filles représentaient sur l'année scolaire 2008/2009, 55,2 % des élèves en musique[37].

Les scènes de musiques actuelles sont les moins féminisées s'agissant des instrumentistes. L'une des explications avancées est le choix sexué des instruments de musique entre les garçons et les filles lors de leur éveil musical, de leur formation et de leur orientation professionnelle artistique. Ainsi, peu de femmes choisissent la batterie, la basse ou la guitare électrique, des instruments dominants dans les scènes de musique actuelle[38]. (Pour plus d'analyse des scènes de musiques actuelles, cf. page 25 : Les femmes au Chabada).

Part de danseuses dans la programmation des structures

Dans cette partie sont présentées les structures de la région où l'effectif de danseur.euse.s étudié.e.s programmé.e.s était supérieur à trente en 2017/2018.

Le taux moyen de danseuses au sein des structures de danse de la région Pays de la Loire soutenues par la DRAC est de 52 %. On relève peu de disparités entre les structures. Ce taux moyen s'explique par une surreprésentation des filles au sein des écoles de danse en France. **En 2002, les femmes représentaient 79 % des diplômé.e.s des écoles de danse en France**[39]. Au regard de ce chiffre, le taux de féminisation des structures doit donc être nuancé puisqu'au regard de l'offre de danseuses, les taux de féminisation sont relativement bas. Le monde de la

danse professionnelle n'est pas à l'image du vivier scolaire. C'est ainsi qu'en **1997**[40]**, 26 % des « artistes de la danse » demandeur.euse.s d'emplois étaient des hommes contre 74 % de femmes**[41]. Cela s'explique en partie par un recrutement genré des danseur.euse.s, « *les candidatures féminines à l'embauche sont plus sévèrement triées que celles des hommes. De même, les règles de recrutement en vigueur pour les femmes sont beaucoup plus codifiées alors que pour les hommes, celles-ci restent relativement floues. De nombreux projets chorégraphiques requièrent explicitement pour les femmes des attributs physiques destinés à attirer l'œil. C'est aussi une demande en termes de qualité physique : la souplesse, les jambes et le coup de pied tendu sont des injonctions directement adressées à la population féminine de l'audition* »[42].

La danse apparaît alors comme un milieu dans lequel les femmes et les hommes subissent des injonctions genrées et dans lequel les femmes ont plus de mal à accéder à la professionnalisation. En ce sens, on peut utiliser le concept « d'escalator de verre » théorisé par Christine Williams[43] pour analyser la plus forte professionnalisation des hommes en danse. L'autrice explique que, dans des domaines « féminins », les hommes bénéficient d'avantages du fait de leur position minoritaire leur permettant d'accéder plus facilement à des postes à responsabilité. C'est ce phénomène que l'on observe toujours aujourd'hui dans le domaine de la danse où, alors même que les femmes sont largement majoritaires, elles ne sont que 44 % à avoir chorégraphié un spectacle dans la région lors de la saison 2017/2018 etc. (cf. figure 8).

La danse est donc un milieu fortement féminisé, mais dans lequel les femmes subissent plus de freins pour réussir.

Part de comédiennes dans la programmation des structures

Dans cette partie sont présentées les structures de la région où l'effectif de comédien.ne.s étudié.e.s programmé.e.s était supérieur à trente en 2017/2018.
Le nombre de comédiennes est plutôt homogène entre les structures de la région dont les taux de féminisation tournent autour de la moyenne de 42 %. On observe un parallélisme entre le nombre de femmes en formation et leur insertion professionnelle. En effet, en 2002, 46 % des diplômé.e.s d'une école de théâtre étaient des femmes[44] (soit 109 sur 233). Le métier de comédien.ne semble être autant ouvert aux femmes qu'aux hommes, tant lors des études que dans le monde professionnel. (cf. figure 9).

Figure 8
Part de danseuses étudiées programmées lors de la saison 2017/2018 (%).

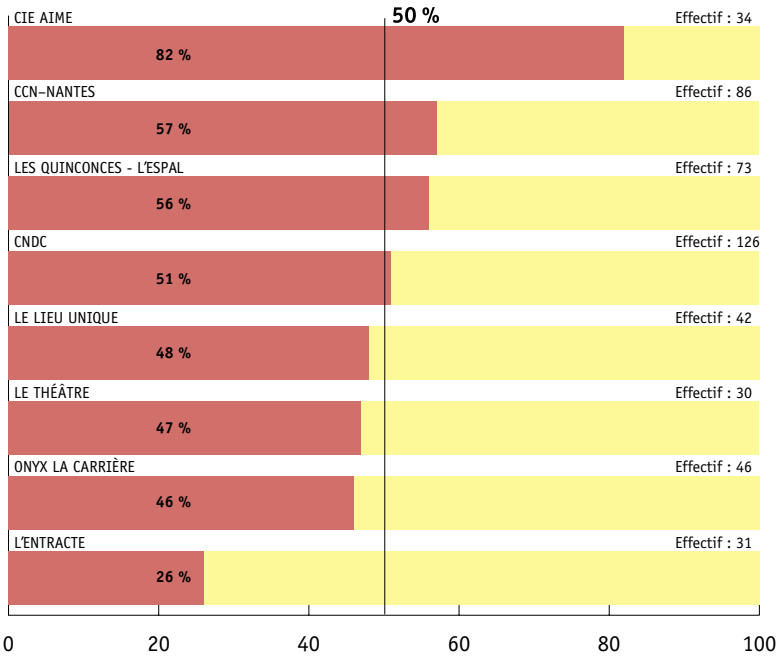
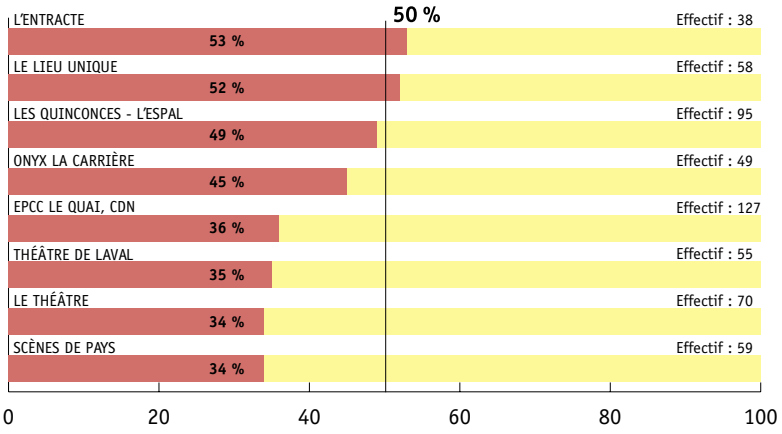


Figure 9
Part de comédiennes étudiées programmées lors de la saison 2017/2018 (%).



40. Aucune statistique plus récente n'a été trouvé.

41. Les demandeurs d'emploi dans les professions culturelles en mars 1998 d'après le fichier de l'ANPE 1999, *Note de travail* n°19, DEPS, 1999. www.culture.gouv.fr

42. Sorignet, Pierre-Emmanuel, « Un processus de recrutement sur un marché du travail artistique : le cas de l'audition en danse contemporaine », *Genèses*, 2004/4 n° 57, p. 64-88.

43. Williams, Christine, « The Glass escalator : Hidden Advantages for Men in the Female Professions », *Social problems*, 1992.

44. Les établissements d'enseignement supérieur artistique et culturel dépendant du ministère de la Culture et de la Communication, effectifs et diplômes année scolaire 2003-2004, *Les notes statistiques* n° 11, DEPS (décembre 2004). Établissements étudiés : Conservatoire national supérieur d'art dramatique, École supérieure du Théâtre national de Strasbourg, Classe professionnelle d'art dramatique du CNR de Bordeaux, Classe professionnelle d'art dramatique du CNR de Montpellier, École du Théâtre national de Bretagne, École régionale d'acteurs de Cannes , École de la Comédie de Saint-Étienne, École supérieure nationale des arts de la marionnette, Académie Fratellini, École supérieure des arts du cirque et l'École nationale des arts du cirque de Rosny-sous-Bois.

2.4 GROS PLANS SUR QUELQUES STRUCTURES DE LA RÉGION PAYS DE LA LOIRE

L'objectif de cette partie est de rendre compte de la place des femmes au sein des festivals et des institutions culturelles et artistiques avec des effectifs permettant d'effectuer une analyse plus poussée. Il s'agit de quelques-unes des structures les plus importantes de la région.

La Folle Journée

La Folle Journée est un festival de musique classique qui se tient chaque année à Nantes. Pendant 5 jours, des centaines de concerts sont organisés ainsi que des conférences et des rencontres. La Folle Journée est un festival d'envergure international. De ce fait, les effectifs de chanteur.euse.s, de musicien.ne.s, de directeur.rice.s musicaux.ales et de compositeur.rice.s joué.e.s sont importants et permettent de faire des statistiques genrées. Ces statistiques sont intéressantes car elles offrent un aperçu de la place des femmes au sein de l'ensemble du champ de la musique classique. Les statistiques se sont appuyées sur la programmation papier 2018 de la Folle Journée dont le thème était *Vers un monde nouveau*.

Pour rendre compte de la place des femmes, les personnes concernées ont été compté.e.s autant de fois qu'il.elle.s étaient programmé.e.s. Cela signifie qu'il.elle.s ont pu être comptabilisé.e.s plusieurs fois quand une représentation, ou un.e compositeur.rice était rejoué.e. Les effectifs étudiés sont de 113 compositeur.rice.s, 83 directeur.rice.s musicaux.ales, 53 chanteur.euse.s et 261 musicien.ne.s.

45. Rapport 2018 du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes : Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action. www.haut-conseil-egalite.gouv.fr Attention, il est important de noter que la manière de compter les femmes n'était pas la même, puisque les individu.e.s n'ont été comptabilisé.e.s qu'une fois dans le cadre de cette enquête statistique et non autant de fois qu'il.elle.s se sont produit.e.s.

46. Escal, Françoise, Rousseau-Dujardin, Jacqueline, 1999, *Musique et différence des sexes*, Paris, L'Harmattan.

47. 49. Prévost-Thomas, Cécile et Ravet, Hyacinthe *Musique et genre en sociologie*, Clio. Histoire femmes et sociétés,2007, 175-198.

48. Par exemple la thèse de Florence Launay, soutenue en 2004 à Rennes 2 : *Les compositrices françaises de 1789 à 1914*.

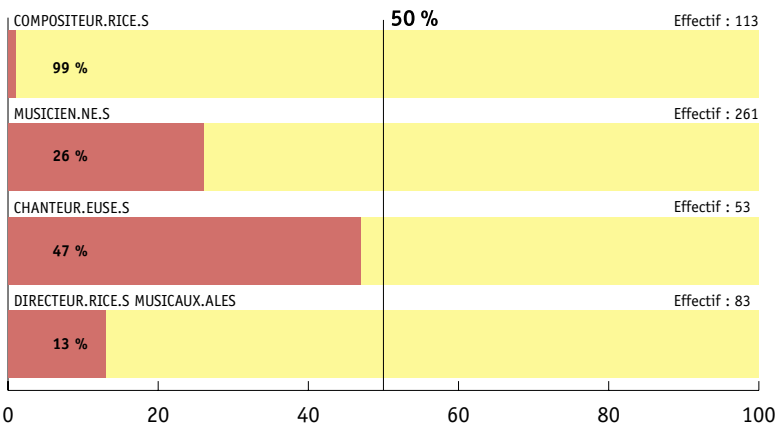
50. *Les Compositrices, l'égalité en acte*, dirigé par : Laure Marcel-Berlioz, Omer Corlaix, Bastien Gallet, CDMC / Editions MF, 2019, 472 pages.

51. Dietsch, Bruno, et Sotto, Marie-Françoise, « L'enseignement spécialisé de la musique, de la danse et de l'art dramatique en 2008-2009 », *Culture chiffres*, vol. 4, n° 4, 2010, p. 1-8.

52. Ravet, Hyacinthe, « L'accès des femmes aux professions musicales. L'entrée dans les orchestres symphoniques », *L'Observatoire*, vol. n° 44, n° 1, 2014, p. 45-48.

53. Cf. figure 12, page 24.

Figure 10
Part de femmes au sein de la programmation de la Folle Journée, 2018 (%).



Compositeur.rice.s joué.e.s à la Folle Journée en 2018

Très peu d'œuvres de femmes ont été entendues à la Folle Journée en 2018 puisque **1% des partitions jouées sont celles de femmes**, ce chiffre était de 2 % en 2015 et en 2016[45]. L'état actuel de la recherche permet d'expliquer la faiblesse de ce taux par deux principales raisons : la première, les femmes ont été exclues de la création musicale, ce qui implique peu de compositions féminines à ce jour pouvant être jouées par les orchestres symphoniques. Cette exclusion des compositrices, Françoise Escal[46] l'explique par le fait que les femmes ont été considérées comme n'étant pas prédisposées au génie artistique, leur rôle étant de s'occuper d'autres activités comme la procréation. Elle ajoute également que les femmes subissaient de nombreux freins, devant alors se battre pour composer et faire entendre leurs créations[47].
La deuxième raison, qui vient se greffer à la première, est que l'histoire de l'art a été écrite par les hommes, invisibilisant de ce fait les femmes compositrices. De nombreux travaux de recherches en musicologie cherchent ainsi à exhumer les œuvres des compositrices[48] telles que Fanny Mendelssohn, Nadia Boulanger ou encore Clara Schumann[49]. Cette dernière explication signifie en effet qu'il existe des compositrices mais qu'il est nécessaire d'avoir une politique de programmation volontariste pour les faire connaître et diffuser leurs œuvres, les statistiques ici présentées montrent que ce ne fut pas le cas de la programmation de la saison 2017/2018 de la Folle journée et cela d'autant plus que les femmes constituent en France 10 % des compositeur.rice.s[50]. Même si ce chiffre n'est pas très important, il reste bien supérieur au 1% de compositrices programmées à la Folle Journée. (cf. figure 10)

Musicien.ne.s qui se sont produit.e.s à la Folle Journée en 2018

Les femmes sont également peu nombreuses à avoir joué d'un instrument de musique hors orchestre lors de la Folle Journée puisque seulement 26 % de musiciennes se sont produites en 2018 à la Folle Journée, un chiffre d'autant plus bas que les filles représentaient sur l'année scolaire 2008/2009, 55,2 % des élèves en musique[51]. Cette fracture entre le nombre de femmes apprenties musiciennes et le nombre de femme musiciennes peut s'expliquer par le fait que « *les orchestres professionnels ont longtemps été réfractaires à la présence de femmes en leur sein. L'argumentaire traditionnel mêle des considérations d'ordre esthétiques, pratiques et morales (moindre créativité, faiblesse du son, horaires nocturnes et tournées nationales ou internationales, maternité, perturbation de l'entre-soi masculin.* »[52]. À titre de comparaison, les femmes représentent 36 % des musicien.ne.s de l'Orchestre national des Pays de la Loire (ONPL)[53].

Chanteur.euse.s classiques de la Folle Journée en 2018

S'agissant du chant, on observe que la parité est presque atteinte puisque **47 % de chanteuses classiques, hors ensemble vocaux ou chœurs, se sont produites à la Folle Journée lors de l'année 2018**.[54] Il est intéressant de noter qu'en 2015, **41% de femmes solistes ont été programmées à la Folle Journée (35 % en 2016)**[55].

Directeur.rices musicaux.ales de la Folle Journée en 2018

Les femmes sont encore moins présentes à la direction musicale puisqu'il y a eu seulement **13 % de directrices musicales en 2018 à la Folle Journée**. En 2009, au niveau national, sur les 305 ensembles musicaux subventionnés par le ministère de la Culture, 58 femmes les dirigeaient (ou codirigeaient), soit une proportion de 19,6 %[56]. S'agissant des grands orchestres, la moyenne pendant la saison 2015/2016 des femmes cheffes d'orchestre était de 4 % soit 21 sur 584[57]. L'étude de la SACD s'est focalisée sur les orchestres nationaux et régionaux les plus importants[58].

Ce taux s'explique en partie par le nombre limité de l'offre de cheffes d'orchestre. En effet, depuis l'ouverture de la classe de direction d'orchestre[59] au sein du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris en 1914 et jusqu'à 2014, seules 10 femmes pour 153 hommes ont obtenu un Prix en direction d'orchestre.

Elles représentent donc 6,5 % des diplômé.e.s. Outre cette faiblesse des effectifs, on relève une difficulté pour les femmes d'accéder et de faire reconnaître leur légitimité à la direction musicale dont elles ont été historiquement très longtemps exclues[60].

La direction d'orchestre est associée à la masculinité, à la virilité et à la puissance dont les femmes seraient dénuées. De ce fait, il est difficile pour elles de faire reconnaître leur légitimité : « *Par opposition, la direction de chœur, la musique contemporaine et la musique ancienne représentent des domaines où les femmes réussissent davantage à se faire une place. Il s'agit de domaines traditionnellement moins prestigieux et mobilisant des ensembles plus petits et plus récents. C'est bien le domaine le plus légitime qui résiste le plus, où l'orchestre symphonique renvoie l'image idéale d'une société unifiée, œuvrant dans un même sens, d'une famille toute tendue vers un même but sous la houlette d'un* pater familias *indiquant le chemin de sa baguette, selon les traditions d'un XIX^e siècle bourgeois. Il s'agit au demeurant de structures comportant des salariés permanents et absorbant les budgets les plus volumineux en matière de spectacle vivant, aux côtés des maisons d'opéra*»[61]. Le 5 février 2018, *Ouest-France* titrait : *Folle Journée. Les femmes encore en minorité*[62] ». L'article fait référence à une lettre ouverte intitulée *Où sont les femmes ?*, dans laquelle Véronique Felebok, une Parisienne venue assister à la Folle Journée, se désole de la faible place accordée aux femmes au sein du festival : « *J'ai pu constater une fois de plus que la place faite aux femmes est minime. Bien sûr, je ne parle pas des femmes qui peuplent, très nombreuses, les rangs des orchestres, ou bien des sopranos ou mezzo, solistes auquel aucun homme ne peut se substituer. Je parle de la quasi-absence de femmes solistes ou chefs d'orchestre sur la scène la plus prestigieuse du palais des congrès, la salle Zweig, comptant 2 000 places, et je parle du genre des solistes en général présents lors de la Folle Journée*». Force est de constater qu'elle avait raison et que les statistiques sont éloquentes. Les scènes de la Folle Journée sont majoritairement occupées par des hommes et les femmes sont encore une minorité. La direction du festival a répondu à la critique en précisant que la présence de femmes ne faisait pas partie des critères pour établir la programmation de la Folle Journée, celle-ci se fondant sur la dimension artistique, la disponibilité des artistes et le coût de leur venue[63]».
Ce refus de politique volontariste visant une juste représentation des femmes au sein de la programmation n'est pas propre à la Folle Journée, mais à l'ensemble des programmations des plus importants festivals de musique classique de France et ce alors même que ce type de politique a été identifié comme la manière la plus efficace d'atteindre l'égalité femme/homme au sein du domaine de la musique classique.

L'Orchestre national des Pays de la Loire

L'Orchestre national des Pays de la Loire (ONPL) est un orchestre symphonique créé en 1970. Ses musicien.ne.s sont réparti.e.s entre Nantes et Angers. Il a en effet la particularité d'être né de la réunion de deux orchestres : celui de l'opéra de Nantes et de la Société des concerts populaires d'Angers. De ce fait, il dispose de deux phalanges, l'une à Angers et l'autre à Nantes.
L'ONPL est dirigé par depuis 2014 par Pascal Rophé. Comme le montre cette chronologie, **aucune femme n'a été directrice musicale de l'orchestre depuis sa création :**
– 1971 à 1975 : Pierre Dervaux
– 1976 à 1994 : Marc Soustrot
– 1994 à 2004 : Hubert Soudant
– 2004 à 2010 : Isaac Karabtchevsky
– 2010 à 2013 : John Axelrod

54. Ce chiffre comprend aussi bien les solistes que les groupes.

55. Rapport 2018 du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes : Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action. www.haut-conseil-egalite.gouv.fr Attention, il faut noter que la manière de compter les femmes n'était pas la même, puisque les individu.e.s n'ont été comptabilisé.e.s qu'une fois dans le cadre de cette enquête statistique et non autant de fois qu'il.elle.s se sont produit.e.s.

56. Ravet, Hyacinthe, « Cheffes d'orchestre, le temps des pionnières n'est pas révolu ! », *Travail, genre et sociétés*, vol. 35, n° 1, 2016, p. 107-125.

57. *Où sont les femmes ?* saison 2015-2016, Le Deuxième Regard, ministère de la Culture et de la Communication (DEPS), 2015. www.sacd.fr

58. Les maisons d'opéra, les principaux orchestres subventionnés, les théâtres et centres dramatiques nationaux et régionaux, des festivals importants tels que ceux d'Aix ou d'Avignon pour la saison 2015/2016 (informations disponibles au 1er août 2015).

59. 60. 61. Ravet, Hyacinthe, « Cheffes d'orchestre, le temps des pionnières n'est pas révolu ! » *Travail, genre et sociétés*, vol. 35, n° 1, 2016, p. 107-125.

62. 63. Article de Claire Dubois dans Ouest-France : *Folle Journée. Les femmes encore en minorité*, 13 février 2018. www.ouest-france.fr

64. L'égalité femme/homme dans les orchestres membres de l'AFO, 2018.

65. 66. 67. Notion de Catherine Monnot, *De la harpe au trombone. Apprentissage instrumental et construction du genre*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. Le sens social, 228 pages, 2012.

Les statistiques de cette partie ont été calculées à partir de la programmation papier de la saison 2017/2018 de l'ONPL dont le thème était « *Êtes-vous romantique ?* ».
Les effectifs étudiés sont ceux des musicien.ne.s de l'orchestre (auxquels s'ajoute le piano); soit 98 individu.e.s, 38 compositeur.rice.s joué.e.s et 69 chœurs. Les effectifs sélectionnés dans cette partie sont ceux qui ont l'échantillon le plus représentatif, étant les plus importants.

Figure 11
Part de femmes au sein de la programmation de l'ONPL, saison 2017/2018 (%).

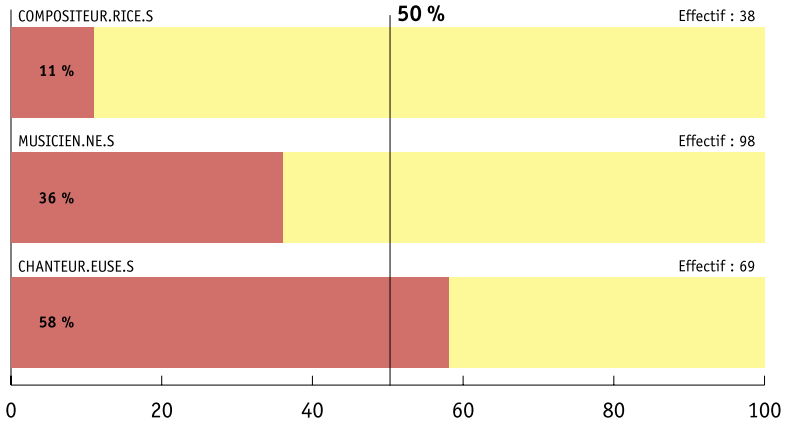


Figure 12
Répartition femmes/hommes par instruments au sein de l'ONPL.

Familles d'instruments	Instruments	Musiciens	Musiciennes
Vent	**Violon** **Alto** **Violoncelle** **Contrebasse**	**12** **8** **7** **5**	**21** **4** **3** **2**
Part de femmes / Vent = 30/62			
Bois	**Flûte** **Hautbois** **Clarinette** **Basson**	**2** **4** **2** **3**	**2** **0** **2** **1**
Part de femmes / Bois = 5/16			
Cuivre	**Cors** **Trompette** **Trombone** **tuba**	**6** **4** **4** **1**	**0** **0** **0** **0**
Part de femmes / Cuivres = 0/15			
Percussion	**Timbale et percussion**	**4**	**0**
Part de femmes / Percussion = 0/4			
Piano (hors orchestre)		**1**	**0**
Part de femmes / Total = 35/98 (soit 36 %)			

Compositeur.rice.s joué.e.s par l'ONPL

Lors de la saison 2017/2018, 11% d'œuvres de compositrices ont été jouées par l'ONPL (cf. figure 11). Ce chiffre est cependant à fortement minimiser. En effet, sur les 38 partitions affichées à la programmation de l'ONPL, 4 sont écrites par Kaija Saariahi, soit l'ensemble des partitions féminines lors de la saison étudiée. Les œuvres de compositrices restent donc marginales au sein de la programmation 2017/2018 de l'ONPL. Cette absence de femme peut s'analyser de manière identique à la programmation de la Folle Journée, soit par une double explication : le moins grand nombre d'œuvres de compositrices et une invisibilisation de celles qui ont existé. (cf. analyse complète p. 22).

Musicien.ne.s de l'ONPL

Les femmes composaient 36 % des effectifs de l'Orchestre national des Pays de la Loire lors de la saison 2017/2018, soit 35 musiciennes sur un total de 98 musicien.ne.s. Tout comme pour la part de compositrices, ce chiffre peut s'analyser de la même façon qu'à la Folle Journée, soit par une hostilité historique des orchestres symphoniques à faire place aux femmes en leur sein (cf. analyse complète p. 22).
En 2018, l'Association française des orchestres (AFO) a publié un état des lieux statistique de l'égalité femme/homme au sein des orchestres membres de l'association dont l'ONPL (cf. figure 11). Le rapport fait état de 37 % de femmes au sein des **37 orchestres permanents de France en 2018**, l'ONPL se situe donc dans la moyenne nationale.
Le tableau présenté ci-contre (cf. figure 12) permet de rendre compte d'une répartition genrée des musicien.ne.s au sein de l'ONPL. Les musiciennes sont plus présentes aux instruments à cordes, puis aux instruments à vent. En revanche, elles sont absentes des cuivres et des percussions. Cette répartition genrée n'est pas propre à l'ONPL, en 2018, **56 % des violons étaient des femmes au sein des 37 orchestres permanents de France, sur la même période, elles n'étaient que 21% au basson et 1% au trombone**[64]. Ce phénomène de « sexe des instruments »[65] se retrouve dès les écoles de musique, où les filles sont surreprésentées dans les classes d'instruments à cordes et de piano et les garçons surreprésentés dans celles d'instruments à vent et de percussions[66].

Comment expliquer ce fait social ? Catherine Monnot[67] explique cette répartition sexuée du choix des instruments par plusieurs facteurs. Premièrement, les filles ont longtemps été jugées inaptes à jouer certains instruments pour des raisons supposées « naturelles » comme le manque de souffle ou de force auxquelles se sont ajoutées des raisons esthétiques et de décence : il ne fallait pas qu'une femme se

tienne les jambes écartées ou introduise le bec d'un instrument à vent dans sa bouche. À cela s'ajoutent des freins scolaires puisqu'il a fallu attendre les années 70 pour que les femmes puissent accéder aux classes de hautbois, clarinettes et bassons des conservatoires et des écoles de musique et les années 80/90 pour les cours de trompettes, cors et tubas[68]. De plus, les femmes connaissent des discriminations lors des concours pour intégrer les orchestres. Ainsi d'après une étude américaine publiée en 2000[69], la mise en place de paravents permettant l'anonymat des candidat.e.s aux yeux des jurys augmente de 50 % la chance pour une musicienne d'être retenue pour le tour suivant et de 30 % sa chance d'être recrutée. Or en France, si un paravent est parfois mis en place, il est retiré avant la finale, souvent dès le deuxième tour. De ce fait, les effets sur la sélection de femmes musiciennes au sein des orchestres symphoniques sont limités.

Chœur de l'ONPL

Le chœur de l'ONPL était composé de 58 % de femmes lors de la saison 2017/2018, soit 40 femmes pour 29 hommes (cf. figure 11). Le chant classique apparaît ici comme étant féminisé. Peu de travaux de recherche ont été trouvés s'agissant de ce domaine mais Marie-Christine Barthaburu et Yves Raibaud soulignent dans un article[70] au sein duquel il.elle.s étudient une école de musique et de danse que « *le solfège et la chorale sont obligatoires, mais les garçons sèchent ou s'y font remarquer par leur indiscipline* ». Si cet exemple peut paraître anecdotique, il montre une distinction des rôles sexués dans la pratique du chant entre les filles et les garçons. Le chant classique en ensemble semble alors être considéré comme relevant du « féminin ».

L'Orchestre National des Pays de la Loire est donc, à l'instar de ses homologues des autres régions, un espace fortement masculinisé, tant au niveau des œuvres interprétées que de ceux.elles qui les jouent et de ceux.elles qui les dirigent. On peut espérer que les différentes initiatives prises, comme l'instauration de paravents lors des auditions pour intégrer les orchestres ou encore l'engagement des membres de l'AFO (Association française des orchestres) à « *favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la programmation des orchestres et des opéras* »[71] impulseront une meilleure représentation des femmes au sein des orchestres symphoniques.

Femmes au Chabada

Le Chabada est une scène conventionnée de musiques actuelles (SMAC) située à Angers dans le Maine et Loire (49). Le public du Chabada est relativement jeune, la moyenne d'âge lors de la saison 2013/2014 était de 32 ans, et le public est également mixte : 50 % de femmes et 50 % d'hommes lors de la saison 2013/2014[72]. L'étude s'est appuyée sur la programmation papier de la saison 2017/2018 du Chabada divisée en trois brochures. Pour calculer la part de femmes, des recherches annexes étaient nécessaires puisque le nom des groupes ou les noms de scènes des artistes permettent rarement d'identifier leurs genres et leur nombre. Deux chiffres sont présentés au sein de cette partie, il s'agit des plus significatifs car les effectifs étudiés sont les plus importants. Au total, 137 musicien.ne.s[73] et 92 chanteur.euse.s ont été identifié.e.s au sein de la programmation.

Musicien.ne.s programmé.e.s au Chabada

Seulement 3 % de musiciennes ont été programmées au Chabada lors de la saison 2017/2018 (cf. figure 13). Ce chiffre est très bas, plus bas qu'en musique classique dans la région (cf. données de la Folle Journée p. 22 et de l'ONPL p. 24) et bien plus bas que les 55,2 % de filles en école de musique lors de l'année scolaire 2008/2009[74].

Cette faible proportion de musiciennes n'est pas une spécificité du Chabada. Dans l'ensemble de la région, elles sont absentes des scènes de musiques actuelles : seulement 14 % de musiciennes (dont 57 % jouent en amateures) ont joué sur les scènes de musiques actuelles de la région Pays de la Loire et Centre Val de Loire en 2015[75] et **en 2001 les femmes représentaient 2,7 % des musicien.ne.s qui se sont produit.e.s sur les scènes de Vendée**[76].

68. Article de Aliette de Laleu pour *Slate*. « Musique : malheureusement, les instruments ont un sexe », 19 janvier 2018. www.slate.fr

69. Ravet, Hyacinte, Perivier, Hélène, « Écouter sans voir : l'impact du paravent sur le recrutement des musicien-ne-s des orchestres de Paris et d'Île-de-France », *Ardis Recherche*, janvier 2015.

70. Barthaburu, Marie-Christine, Raibaud, Yves, « Ségrégation des sexes dans les activités musique et danse. L'exemple d'une commune de la périphérie de Bordeaux », *Agora débats/jeunesses*, vol. 59, n° 3, 2011, p. 65-78.

71. Engagement numéro 10 de la charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des orchestres et des opéras signé le 16 juillet 2018.

72. Ces données sont issues de l'enquête Gece auprès du public du Chabada lors de la saison 2013/2014. https://lepole.asso.fr

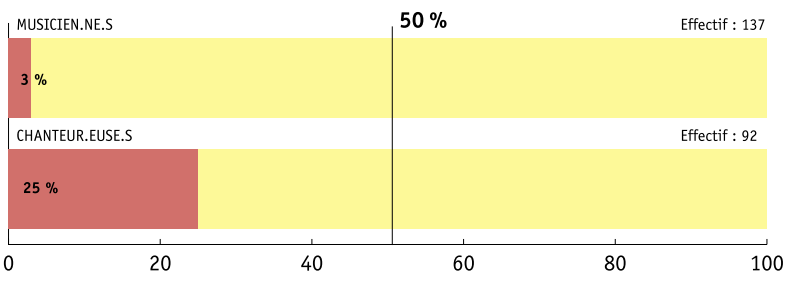
73. Il est important de noter qu'il ne s'agit que des artistes indiqué.e.s dans la programmation. Ces chiffres ne prennent donc pas en compte les musicien.ne.s qui accompagnent les artistes (les musicien.ne.s de Juliette Armanet par exemple) mais uniquement ceux.elles membres à part entière d'un groupe ou qui se produisent seul.e.s (Molécule par exemple).

74. Dietsch, Bruno, Sotto Marie-Françoise « L'enseignement spécialisé de la musique, de la danse et de l'art dramatique en 2008-2009 », Culture chiffres, vol. 4, n° 4, 2010, p. 1-8.

75. Enquête sur les profils et pratiques des musiciens de scène dans les régions Pays de la Loire et Centre-Val de Loire, 2015. https://lepole.asso.fr

76. Guibert, Gérôme, *Les musiques amplifiées en Vendée : État des lieux*, octobre 2001.

Figure 13
Part de femmes étudiées dans la programmation 2017/2018 du Chabada (%).



77. 78. Guibert, Gérôme, *Les musiques amplifiées en Vendée : État des lieux*, octobre 2001.

79. Bayton, Mavis, *Frock Rock : Women Performing Popular Music*, Oxford University Press,1998.

80. Propos de Alix Ewandé, batteuse professionnelle, lors de la rencontre Musiques actuelles : les femmes sont-elles des hommes comme les autres, organisée au FGO-Barbara et rapportés au sein du mémoire de Mathilde Pakette : *Femmes et musiques actuelles : constat, analyse et clés de compréhension d'un secteur inégalitaire*, octobre 2016. www.opale.asso.fr

81. Étude du fabricant de guitare Fender en 2018 au Royaume-Uni et aux États-Unis.

82. Article de Rag. pour le *Huffington Post* : « Femmes dans la musique électronique : le changement, c'est pour quand ? », 5 octobre 2016. www.huffingtonpost.fr

83. Chiffres de female : pressure sur la programmation de quatre festivals français : Les siestes électroniques, I love techno, Nordic Impakt, Wheather festival.

84. 85. Armstrong, Victoria, « Techno, Identité, Corps : Les expériences féminines dans la dance music », *Mouvements*, vol. no 42, n° 5, 2005, p. 32-42.

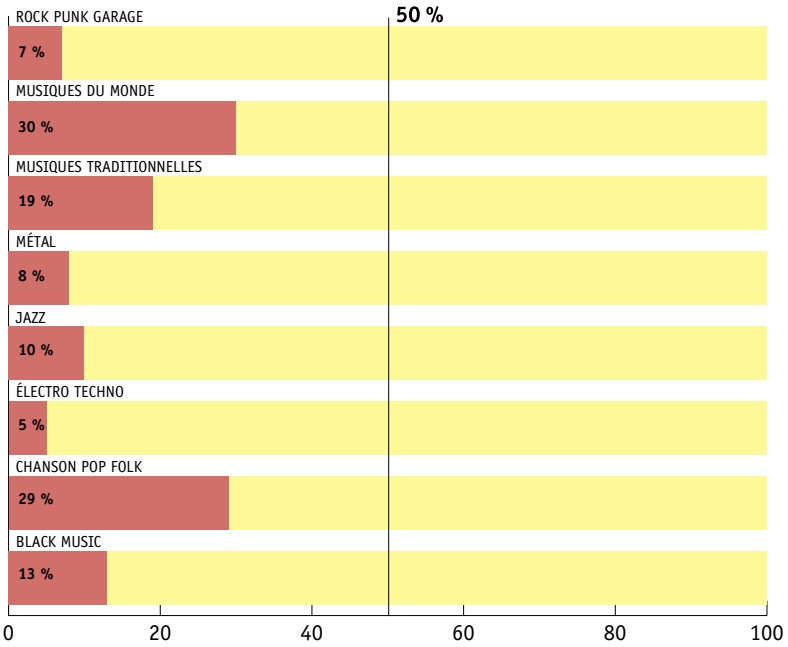
Les musiciennes ne jouent pas des mêmes instruments que les musiciens, elles ne sont que **6 % de femmes à jouer de la guitare sur les scènes de musiques actuelles ligériennes en 2015**[77] ; or il s'agit de l'instrument le plus joué sur ces mêmes scènes[78] (cf. figure 14).

La batterie et la basse suivent sur le podium des instruments les plus joués ; eux aussi sont associés au masculin et très peu de femmes pratiquent ces instruments.

On relève que les musiciennes sont sous-représentées au sein de chacun des genres musicaux des musiques actuelles (cf. figure 14). Comment comprendre ces chiffres ? Les femmes sont très peu présentes sur ces scènes depuis l'arrivée du rock dans les années 1960-1970. Le rock est associé dans l'imaginaire collectif comme relevant du « masculin » et même comme étant dangereux pour les jeunes filles car associé à la drogue, à la fête et au sexe. Cet imaginaire ancré dans la société amène alors les parents à dissuader leurs filles de s'orienter vers la pratique du rock[79] et donc de jouer de la basse, de la guitare ou de la batterie, soit les instruments les plus joués dans les salles de musiques actuelles.

Figure 14

Part de musiciennes se produisant par genre musical sur les scènes des régions Pays de la Loire et Centre-Val de Loire, 2015 (%).



NOTE. Ces données sont issues de l'enquête sur les profils et pratiques des « musiciens de scène » dans les régions Pays de la Loire et Centre-Val de Loire de 2015.

Ainsi, **en 2015, elles ne sont que 7 % à jouer du rock, du punk ou de la musique garage dans les régions Pays de la Loire et Centre-Val de Loire** (cf. figure 14). De plus, les femmes ont plus de mal à être considérées légitimes comme musiciennes, en témoignent les remarques sexistes qu'elles subissent : « *Je me rends compte que quand on est musicienne professionnelle, le premier problème qui se pose, quand on démarre, c'est que contrairement aux musiciens, on n'apprend pas seulement le rapport à l'art, le rapport à notre instrument, on apprend surtout aussi le rapport aux hommes. On est obligées de savoir tout de suite comment générer la confiance chez les hommes, car ils ne nous font pas confiance, parce qu'ils se disent qu'on saura pas gérer, qu'on a des problèmes de filles. Beaucoup d'hommes dans ce métier nous perçoivent avant tout comme des objets sexuels. Mon premier concert, je jouais pour une convention Universal, donc tous les gros représentants d'Universal étaient là. J'étais complètement terrifiée, devant plein de maisons de disques. Je suis arrivée sur scène, et tous les roadies qui étaient là sont montés sur le côté de scène et ont crié : « vas-y petite, fais-nous rire ». Et ça, ça a été mes débuts*[80] ».

Aujourd'hui, les choses semblent évoluer, les femmes représentent par exemple 50 % des acheteur.euse.s de guitare Fender aux États-Unis et au Royaume-Uni en 2018[81].

Artistes électro-techno sur la scène du Chabada

Si l'on prend en compte l'électro-techno dans la programmation du Chabada, les femmes disparaissent : **aucune électro-musicienne, ni aucune Djette n'apparaissent dans la programmation 2017/2018 du Chabada**. Là encore, il ne s'agit pas d'une particularité de la scène du Chabada : **en 2015, les femmes ne représentaient que 5 % des musicien.ne.s électro-techno des régions Centre-Val de Loire et Pays de la Loire** (cf. figure 14).

À plus grande échelle, on observe que les femmes souffrent également d'un manque de visibilité dans le domaine de la musique électronique. En 2015, seulement trois femmes apparaissaient dans le top 100 des lecteur.rice.s de DJ Mag[82] et seulement **5,7 % ont été programmées au sein d'un festival de musique techno en France en 2015**[83]. Le peu d'analyses sociologiques trouvées s'agissant de cette absence de femmes dans les programmations de musique techno et électronique souligne le lien qui est fait entre la masculinité et la technologie[84]. De ce fait, « *la technologie étant déjà traditionnellement perçue comme domaine du masculin, la culture de la production musicale vient redoubler cette connotation symbolique de masculinité*[85] ».
De plus, nombre d'articles décrivent un milieu sexiste

dans lequel les femmes sont sexualisées et marginalisées[86]. En réaction, des festivals avec des programmations majoritairement féminines tendent à se développer dont le but est de rendre visibles les femmes Djette comme le Sistance festival qui s'est tenu à Paris le 9 et 10 décembre 2016[87].

Chanteur.euse.s programmé.e.s sur la scène du Chabada

Les femmes représentent 25 % des chanteur.euse.s programmée.e.s au Chabada lors de la saison 2017/2018 (cf. figure 13 p. 25). On note que les femmes sont plus présentes dans le chant qu'en musique. **En 2015, au sein des régions Pays de la Loire et Centre Val-de-Loire, les femmes étaient 53 % à pratiquer le chant**. Cette tendance se retrouve également en musique classique (cf. figure 12). Pour autant, les chanteuses restent relativement absentes de la scène comme le montrent les affiches retouchées d'un festival de musiques actuelles de la région, où on voit que les femmes ne représentent qu'une infime partie de la programmation (cf. figure 15).

Cette faible présence de femmes dans la programmation du Chabada et sur l'affiche des Z'Éclectiques[88] est à l'image d'une industrie dans laquelle les femmes sont marginalisées. **Les femmes ne représentent que 16 % des auteur.rice.s compositeur.rice.s sociétaires de la Sacem en 2018**[89] et, à titre d'exemple, entre 1990 et 2004, moins de 5 % de rappeuses ont sorti un album[90]. S'agissant de la consécration artistique, seulement 16 % des albums primés aux Victoires de la musique entre 2010 et 2018 sont interprétés par une femme[91] **et celles-ci ne représentent que 24 % des interprètes des plus grands succès musicaux de l'année 2016**[92].

Répartition femmes/hommes au sein des instances décisionnaires du Chabada, 2018

Les données présentées dans la figure 16 ci-contre, sont issues du site internet du Chabada[93]. Les données sont brutes car les effectifs étudiés ne permettent pas de faire des pourcentages. Les chiffres présentés sont ceux des instances décisionnaires du Chabada et de l'association qui porte le projet. Les femmes sont sous représentées au sein des instances décisionnaires du Chabada, elles ne sont que trois et occupent les postes les moins importants dans la hiérarchie des postes présentés. Ces résultats ne sont pas une spécificité du Chabada. **En effet, les femmes ne représentent que 13 % des directeur.rice.s des scènes de musiques actuelles en 2019**[94]. La programmation et les postes décisionnaires du Chabada sont donc à l'image de l'ensemble du champ des musiques actuelles s'agissant de l'égalité femme/homme. Les femmes sont quasi absentes, plus encore que dans la musique classique.

Figure 15
Affiches avant/après retouches de la programmation printemps 2019 des Z'Éclectiques (49). Seules les artistes féminines sont affichées sur l'image retouchée.

AVANT

APRÈS

86. Article de Aline Cantos co-écrit avec Anais Chatellier pour *Kombini* : « Quelle place pour les femmes dans l'electro ? » 19 janvier 2015. www.konbini.com
Article de Rag. pour e *Huffington Post* : « Femmes dans la musique électronique : le changement, c'est pour quand ? », 5 octobre 2016. www.huffingtonpost.fr
Article de Lucien Rieul pour Traxmag : La bataille contre le sexisme dans le monde des DJ's continue, 7 février 2017. fr.traxmag.com

87. Article de Paul Brinio pour Traxmag : Sistance : le festival techno/house avec un line-up 99 % féminin, 1 décembre 2016. fr.traxmag.com

88. Festival de Musiques Amplifiées à Cholet et Chemillé-en-Anjou.

89. 91. 92. 94. 7e édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2019. www.culture.gouv.fr

90. Hammou, Karim, *Les rappeuses et l'activité d'auteure-interprète dans la France des années 1990*, EHESS, juin 2013.

93. Site internet du Chabada : www.lechabada.com

Figure 16
Répartition femmes/hommes au sein des instances décisionnaires du Chabada, 2018.

Postes	Effectif d'hommes	Effectif de femmes
Direction	2	0
Présidence	1	0
Vice-présidence	1	0
Secrétariat	1	0
Administrateur.rice.s	5	1
Collège d'usager.ère.s	1	2
Total	11	3

95. Manifeste *Sexisme dans la musique : plus de 1000 femmes disent stop*, 16 avril 2019. www.telerama.fr

96. Site internet du Quai : www.lequai-angers.eu

97. 7e édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2019. www.culture.gouv.fr

98. *Où sont les femmes ?* saison 2015-2016, Le Deuxième Regard, ministère de la Culture et de la Communication (DEPS), 2015. www.sacd.fr

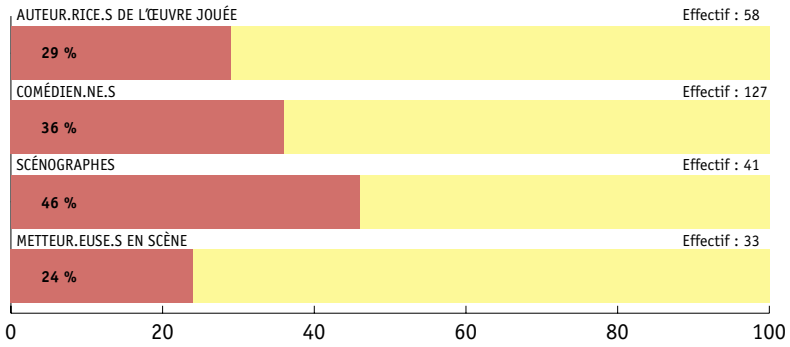
99. 100. 101. 102. Barthélémy-Stern, Fabienne, « Les metteur-e-s en scène de théâtre : des trajectoires professionnelles différenciées, une même communauté de destin », *Sociétés*, vol. 142, n° 4, 2018, p. 93-110.

La problématique de femmes dans les musiques actuelles se pose également du côté des violences sexistes et du harcèlement sexuel. Cet aspect n'a pas pu être abordé dans cette partie, cela demande l'obtention de données qualitatives. Il s'agit toutefois d'un problème majeur. Ainsi, le mardi 16 avril 2019, 700 professionnelles de l'industrie musicale, dont les artistes Clara Luciani, Fishbach, Chloé ou encore Chris, ont publié le F.E.M.M (pour Femmes Engagées des Métiers de la Musique), un manifeste contre le sexisme et les violences sexuelles : « *Nous, artistes, musiciennes, techniciennes, productrices, éditrices, compositrices, manageuses, attachées de presse, juristes et plus globalement femmes des métiers de la musique, avons toutes été victimes ou témoins du sexisme qui règne au quotidien : les propos misogynes, les comportements déplacés récurrents, les agressions sexuelles qui atteignent en toute impunité la dignité des femmes*[95] ». Les premières lignes de ce manifeste témoignent d'un secteur dans lequel les femmes sont non seulement minoritaires, mais en plus victimes de comportements discriminants.

Le Quai - Centre dramatique national (CDN)

Le Centre dramatique national (CDN) des Pays de la Loire est situé à Angers. Lieu de création et de diffusion artistique dans le domaine du théâtre, il abrite également le Centre national de danse contemporaine (CNDC) d'Angers. Le Quai est dirigé depuis 2007 par Frédéric Bélier-Garcia. Le lieu totalise environ 100 000 entrées par an[96], ce qui en fait une institution de théâtre et chorégraphie contemporain majeure dans la région Pays de la Loire, sachant que le Quai propose chaque année, en complément de ces deux institutions nationales, une programmation pluridisciplinaire propre.

Figure 17
Part de femmes étudiées dans la programmation du Quai-CDN, saison 2017/2018 (%).



Les statistiques présentées au sein de cette partie ont été sélectionnées en fonction de leur pertinence et de leur effectif et sont issues de la programmation papier du Centre dramatique national des Pays de la Loire ainsi que du dossier demande de subvention DRAC pour la saison 2017/2018. Au total, 33 metteur.euse.s en scène, 41 scénographes, 127 comédien.ne.s et 58 auteur.rice.s ont été étudié.e.s.

Mise en scène des œuvres programmées par le Quai-CDN

Lors de la saison 2017/2018, 24 % de femmes ont mis en scène une pièce au CDN (cf. figure 17). Ce chiffre est en dessous de ce que l'on observe au niveau de la région (32 % de femmes ont réalisé la mise en scène d'une pièce de théâtre au sein de l'ensemble des structures artistiques et culturelles aidées par la DRAC, saison 2017/2018) (cf. figure 1 p. 15) et au sein de l'ensemble des CDN de France en 2018 (34 % de femmes ont réalisé la mise en scène d'une pièce d'un CDN lors de la saison 2017/2018[97]).
On relève une progression non négligeable de la présence de femmes à la mise en scène du Quai-CDN. En effet, **lors de la saison 2014/2015, seulement 2 femmes y ont réalisé une mise en scène pour 17 hommes**[98]. Même si ces chiffres divergent en fonction des années et des échelles, on observe que la parité femme/homme n'est jamais atteinte s'agissant de la mise en scène : les femmes sont toujours minoritaires à mettre en scène des pièces. L'absence de femmes à la mise en scène n'est donc pas une particularité du Quai-CDN.
Peu de travaux sociologiques se sont intéressés à la question de l'égalité femme/homme à la mise en scène des pièces de théâtre, mais les analyses qui existent notent des trajectoires professionnelles différentes entre les metteurs et les metteuses en scène[99]. Si, au cours de l'apprentissage du métier de metteur.se en scène, metteuse et metteur en scène constituent *une même communauté de destin*[100] au sein de laquelle aucune inégalité femme/homme ne se manifeste, la fin du cycle supérieur d'art dramatique et le passage dans le monde du travail constitue une rupture entre leurs trajectoires : « *Les hommes poursuivant leur lancée vers la voie du théâtre administré, c'est-à-dire subventionné donc régulé par une logique d'évaluation publique des projets mis en scène, les femmes revenant plus volontiers vers des choix de vie trouvant sens dans leur trajectoire personnelle. Faire carrière n'est pas véritablement leur priorité.*[101] »

Cette analyse est intéressante mais loin d'être suffisante pour expliquer les chiffres présentés dans cette partie. En effet, l'autrice n'interroge pas dans son article le choix des directeur.rice.s artistiques des institutions théâtrales même si elle souligne le poids des réseaux dans lesquels les hommes sont plus intégrés :

« *Les jeunes metteurs en scène rencontrés expliquent clairement leur besoin de soigner les réseaux relationnels qui constituent les noyaux de programmation les plus accessibles, à savoir les centres dramatiques nationaux, pour contribuer financièrement à une vie familiale équilibrée pour beaucoup déjà engagée au cours de la formation à la mise en scène*[102] ».

Scénographie des pièces programmées au Quai-CDN

Lors de la saison 2017/2018, 46 % des scénographies des pièces jouées au Quai-CDN ont été réalisées par une femme (cf. figure 17). La scénographie apparaît comme étant plus féminisée que la mise en scène au CDN, mais également à l'échelle régionale[103] et nationale. On observe dans le même temps que le taux de féminisation du poste de scénographe est plus important au Quai-CDN qu'au sein de l'ensemble des structures de la région soutenues par la DRAC lors de la saison 2017/2018 (soit 40 %).

Ces chiffres sont difficiles à commenter, aucune littérature permettant de rendre compte de la spécificité du poste de scénographe du point de vue du genre n'ayant été trouvé, ni de chiffre concernant le taux de féminisation des formations en scénographie.

Comédien.ne.s qui se sont produit.e.s au Quai-CDN

Lors de la saison 2017/2018, 36 % de comédiennes se sont produites sur les scènes du CDN (cf. figure 17). Ce chiffre est le même que celui observé sur l'ensemble des scènes de la région étudiées lors de la même période. La scène du CDN est en ce sens à l'image de ce qui s'observe au sein des Pays de la Loire (cf. figure 6 p. 19). Or, comme il a été indiqué précédemment, en 2002, 46 % des diplômés d'une école de théâtre étaient des femmes[105] (soit 109 sur 233). On relève donc que les comédiennes sont plus présentes en école que sur les scènes des Pays de la Loire.

Auteur.rice.s des œuvres jouées au Quai-CDN

Les femmes représentent 26 % des auteur.rice.s des pièces jouées au Quai-CDN lors de la saison 2017/2018 (cf. figure 17). Là aussi, on peut noter une amélioration de la programmation puisque, lors de la saison 2014/2015, seulement 2 autrices sur 20 auteur.rice.s ont été recensées au Nouveau Théâtre d'Angers[106]. Pour autant, ces chiffres restent faibles. À titre de comparaison, en 2016 les femmes représentaient 49 % des écrivain.e.s/ auteur.rice.s d'œuvres dramatiques affilié.e.s à l'AGESSA[107. 108]. Cela signifie qu'il y a un vivier d'œuvres dramatiques féminines, d'autant plus quand il s'agit de pièces contemporaines. Contrairement aux scènes classiques où un travail doit être effectué pour exhumer et rendre visible les œuvres des autrices dramatiques. C'est le travail qui est par exemple fait à la Comédie française :

— Journaliste *: Concernant les femmes auteurs, les autrices, y a-t-il une possibilité de redécouvrir des œuvres qui auraient été gommées dans le passé ?*
— Éric Ruf1[09] *: Au comité de lecture, qui lui est paritaire, nous travaillons sur le sujet, et nous allons essayer d'exhumer des pièces. Mais j'ai une responsabilité, notamment avec la salle Richelieu : si l'auteur (trice) est méconnu(e), il m'est difficile de remplir la salle. Dans ce cas-là, je dois être très vigilant à trouver un(e) metteur(e) en scène emblématique, pour attirer le public*[110].

« Le théâtre a pour objet d'être le miroir de la nature, de montrer à la vertu ses propres traits, à l'infamie sa propre image[111] ». Si Shakespeare évoque ici les textes dramatiques, on note qu'au théâtre, les coulisses sont aussi l'image de la réalité sociale et de la nature humaine. La programmation du CDN, et plus largement, l'ensemble du secteur de l'art dramatique reflètent un monde dans lequel les comédiennes, les metteuses en scène, les autrices, les scénographes et finalement les femmes sont sous représentées.

2.5 PARITÉ DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT : ENCORE DU CHEMIN À PARCOURIR...

Plusieurs limites sont à souligner au sein de cette partie. Premièrement, les données des structures ne prennent pas en compte leurs propres formes, leurs spécificités (budget, taille, etc.). Elles permettent seulement un panorama global de la place des femmes au sein des différents postes des institutions de spectacles vivants dans la région Pays de la Loire.
Deuxièmement, le recueil des données s'est fait manuellement, ce qui implique une marge d'erreur qui peut être préjudiciable au regard de la faiblesse de certains effectifs.
Pour autant, ces données permettent de montrer que la place des femmes dans le domaine du spectacle vivant reste limitée, en témoignent la minorité de femmes aux postes de direction artistique et de création et leur faible effectif au sein des structures les plus prestigieuses de la région Pays de la Loire. Loin d'être seulement une problématique régionale, la représentation des femmes dans les institutions de spectacle vivant est un enjeu national, tant pour des questions d'égalité des sexes que pour des questions de justice sociale. ●

103. 32% de femmes ont réalisé la mise en scène des pièces produites au sein des structures aidées par la DRAC lors de la saison 2017/2018 et 40 % ont réalisé la scénographie sur ces mêmes structures (cf. figure 17).

104. Lors de la saison 2017/2018, 34 % de femmes ont réalisé la mise en scène de l'ensemble des CDN et des CDR et 37 % de femmes ont réalisé la scénographie de ces mêmes institutions. Chiffres de la 7e édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2019. www.culture.gouv.fr

105. Les établissements d'enseignement supérieur artistique et culturel dépendant du ministère de la Culture et de la Communication, effectifs et diplômes année scolaire 2003-2004, *Les notes statistiques* n° 11, DEPS (décembre 2004). Établissements étudiés : Conservatoire national supérieur d'art dramatique, École supérieure du Théâtre national de Strasbourg, Classe professionnelle d'art dramatique du CNR de Bordeaux, Classe professionnelle d'art dramatique du CNR de Montpellier, École du Théâtre national de Bretagne, École régionale d'acteurs de Cannes , École de la Comédie de Saint-Étienne, École supérieure nationale des arts de la marionnette, Académie Fratellini, École supérieure des arts du cirque et l'École nationale des arts du cirque de Rosny-sous-Bois.

106. *Où sont les femmes ?* saison 2015-2016, Le Deuxième Regard, ministère de la Culture et de la Communication (DEPS), 2015. www.sacd.fr

107. 7e édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2019. www.culture.gouv.fr

108. L'AGESSA est un organisme chargé depuis le 1er janvier 1978 d'assurer l'affiliation au régime général de la Sécurité sociale des artistes auteurs.

109. Administrateur de la Comédie française.

110. Extrait d'un entretien avec Éric Ruf, administrateur de la Comédie française pour le journal *Le Monde* en mars 2017. www.lemonde.fr

111. William Shakespeare, *Hamlet*, 1601.

Figure 18
Liste des 46 structures de spectacle vivant étudiées, soutenues par la DRAC.

1. **Banquet d'avril**
Compagnie conventionnée (44)
2. **La Fidèle idée**
Compagnie conventionnée (44)
3. **La Machine**
Compagnie conventionnée (44)
4. **Non Nova**
Compagnie conventionnée (44)
5. **Royal de Luxe**
Compagnie conventionnée (44)
6. **Label Brut**
Compagnie conventionnée (53)
7. **Théâtre du Radeau**
Compagnie conventionnée (72)
8. **Théâtre du Rictus**
Compagnie conventionnée (44)
9. **Théâtre pour 2 mains**
Compagnie conventionnée (44)
10. **Le Menteur volontaire**
Compagnie conventionnée (85)
11. **Cie AIME**
Compagnie conventionnée (44)
12. **Cie La Spirale de Caroline**
Compagnie conventionnée (44)
13. **Cie L'Éventail**
Compagnie conventionnée (72)
14. **Cie MUA**
Compagnie conventionnée (44)
15. **La Parenthèse**
Compagnie – Aide à la structuration (49)
16. **CRC Cie Yvann Alexandre**
Compagnie – Aide à la structuration (44)
17. **ORO**
Aide à la structuration (44)
18. **Cie S'Poart-ass Break Danse Yonnaise**
Compagnie – Aide à la structuration (85)
19. **Cie La Chute libre**
Compagnie – Aide à la structuration (44)
20. **Ensemble Amarillis**
Ensemble musical conventionné (49)
21. **Stradivaria**
Ensemble musical conventionné (44)
22. **Jerez Le Cam**
Ensemble musical – Aide à la structuration (44)
23. **La Simphonie du Marais**
Ensemble musical – Aide à la structuration (85)
24. **Organic orchestra**
Ensemble musical – Aide à la structuration (44)
25. **EPCC Le Quai, CDN**
Institution de création et de diffusion spectacles vivants (49)
26. **CCN-Nantes** Institution de création et de diffusion spectacles vivants (44)
27. **CNDC**
Institution de création et de diffusion spectacles vivants (49)
28. **Europa Jazz**
Lieu de création et de diffusion spectacles vivants (72)
29. **Angers-Nantes-Opéra**
Institution de création et de diffusion spectacles vivants (49) (44)
30. **ONPL**
Institution de création et de diffusion spectacles vivants (44)
31. **Pannonica**
Institution et lieu de création et de diffusion spectacles vivants (44)
32. **Le Chabada**
Institution de création et de diffusion spectacles vivants (49)
33. **La Bouche d'air**
Lieu de création et de diffusion spectacles vivants (44)
34. **Le Nouveau Pavillon**
Lieu de création et de diffusion spectacles vivants (44)
35. **VIP-Les Escale**s
Institution de création et de diffusion spectacles vivants (44)
36. **(CSPO)**
Association pour la Connaissance, la Sauvegarde et la Promotion des Orgues Lieu de création et de diffusion spectacles vivants (49)
37. **Théâtre de Laval**
Scène conventionnée (53)
38. **EPCC La Soufflerie**
Scène conventionnée (44)
39. **Onyx La Carrière**
Scène conventionnée (44)
40. **L'Entracte**
Scène conventionnée (72)
41. **Scènes de Pays (Mauges communauté)**
Scène conventionnée (49)
42. **Le Théâtre**
Scène nationale (44)
43. **Les Quinconces - l'Espal**
Scène nationale (72)
44. **Le Lieu unique**
Scène nationale (44)
45. **La Folle Journée**
Festival (44)
46. **L'Entracte Festival baroque**
Festival (72)

3.

SYNTHÈSE DES DONNÉES GENRÉES DANS LE SECTEUR DE L'ARCHÉOLOGIE RECUEILLIES DEPUIS 1936

3.
SYNTHÈSE DES DONNÉES GENRÉES DANS LE SECTEUR DE L'ARCHÉOLOGIE RECUEILLIES DEPUIS 1936

3.1 LES FEMMES ARCHÉOLOGUES : DES OUBLIÉES STATISTIQUES

Dans l'imaginaire collectif, archéologue s'accorde au masculin. La nature technique et physique du métier (que les femmes ne maîtriseraient pas...) ou des figures telles qu'Indiana Jones ou Lara Croft (dont l'hyper sexualisation véhicule une image sexiste) ont construit une aura masculine sur le métier. Mais qu'en est-il véritablement ?

L'archéologie est un domaine culturel oublié des statistiques. Le rapport de l'Observatoire de 2019 ne rend pas compte de la part des femmes archéologues participant au travail de terrain en France et il existe peu de statistiques nationales sur le profil ou sur le nombre d'archéologues. Pourtant, l'archéologie est un domaine à part entière dans la culture, en témoigne le nombre de chantiers archéologiques entrepris chaque année[112] (231 opérations archéologiques ont été entrepris dans la Région Pays de la Loire en 2016.). Ce constat est d'autant plus dommageable que les quelques chiffres et analyses disponibles sont très intéressant.e.s car ils.elles témoignent d'une majorité de femmes sur le banc des filières d'archéologie : l'archéologie, c'est maintenant un truc de femmes ! Au regard de ce premier constat, peut-on alors compter autant de femmes que d'hommes en charge du travail archéologique ?

Cette partie a pour objet de répondre à cette interrogation en rendant compte de la place des femmes en archéologie dans la région Pays de la Loire.

112. 231 opérations archéologiques ont été entreprises dans la Région Pays de la Loire en 2016.

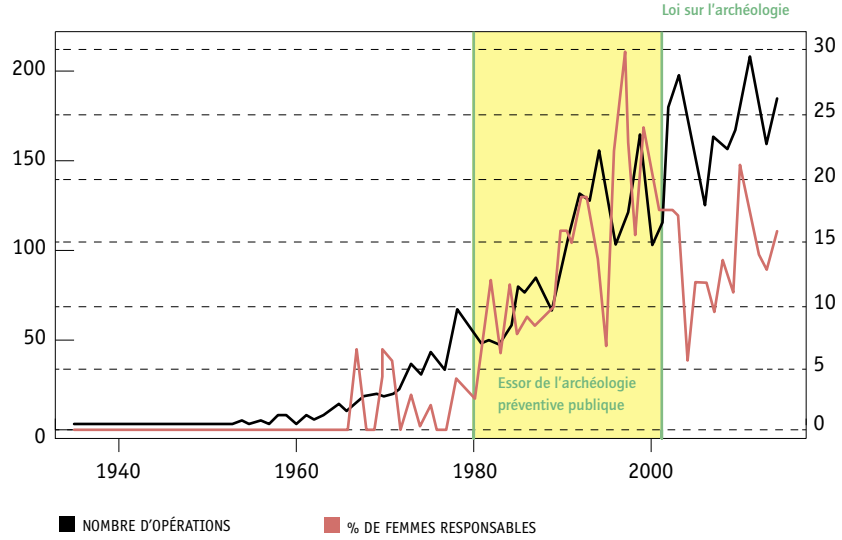
113. Base de données Ishtar du SRA Pays de la Loire. http://pdl-test.ishtar2.iggdrasil.net

114. Cet essor en France est lié à la multiplication des grands travaux d'aménagement du territoire et de construction ainsi qu'à la prise en compte accrue du patrimoine menacé.

3.2 ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES

La méthode utilisée afin de rendre compte de la place des femmes au sein du secteur archéologique de la région Pays de la Loire s'est fondée sur la liste des responsables scientifiques exportée depuis la base de données Ishtar du SRA Pays de la Loire[113], ainsi que sur les effectifs du service d'archéologie de la DRAC des Pays de la Loire. Au total, 4854 opérations ont été étudiées entre 1936 et 2014, 313 opérations entre 2016 et 2018 et 395 opérations entre 1996 et 1998. Les données en archéologie sont les plus représentatives de ce rapport. L'objectif est de rendre compte non seulement de la place actuelle des femmes archéologues dans la région, mais également de mettre en évidence son évolution depuis 1936.

Figure 19
Évolution de la part de femmes responsables d'opérations et du nombre d'opérations archéologiques entre 1936 et 2014 en Pays de la Loire.



3.3 PART DE FEMMES EN CHARGE DU TRAVAIL ARCHÉOLOGIQUE ENTRE 1936 ET 2014

Ce graphique permet de faire l'historique de l'évolution de la part des femmes responsables d'opérations archéologiques entre 1936 et 2014 et de rendre compte de sa réaction aux dates clés de la profession (cf. figure 19). On observe tout d'abord, à partir des années 80, avec l'essor de l'archéologie préventive[114] une augmentation de la part de femmes en charge du travail archéologique, en 1997, elles sont ainsi 30 % à être responsables d'opérations dans la région. Cet élan est freiné au début des années 2000 puisqu'en presque quinze ans, on relève une diminution du nombre de femmes en charge d'une mission archéologique. Ainsi, **en 2014, seulement 16 % de femmes ont été responsables des opérations d'archéologie dans la région Pays de la Loire**.

Cette proportion de femmes est d'autant plus faible au regard du vivier de nombre de diplômées en archéologie. À titre d'exemple, sur l'ensemble des étudiant.e.s en archéologie, ethnologie et préhistoire de la Communauté d'universités et d'établissements d'Aquitaine, 67 % étaient des femmes lors de l'année scolaire 2014/2015[115], c'est aussi ce dont témoignent des travaux américains[116] qui soulignent l'accroissement du nombre d' étudiantes et de diplômées en archéologie. Cette diminution dans le milieu professionnel n'est donc pas due à un manque de personnel qualifié féminin, puisque les femmes constituent plus de la moitié des effectifs des filières spécialisées en archéologie.

Comment expliquer la diminution de la part de femmes responsables d'opération depuis 2001? En 2001 est voté la loi sur l'archéologie préventive qui transforme profondément le travail archéologique. Il s'institutionnalise avec la création de l'INRAP (Institut National de Recherches Archéologiques Préventives) et devient une mission de service public supervisée par l'État. Puis en 2003, le dispositif législatif de 2001 est modifié et les chantiers de fouilles archéologiques s'ouvrent au secteur privé.

La diminution de la part de femmes responsables d'opérations coïncide avec la promulgation de ces lois, pour autant le lien de corrélation est difficile à établir en l'absence d'analyse. Dans ce rapport, l'hypothèse posée est celle d'un lien de causalité entre la loi sur l'archéologie préventive et la diminution de la part de femmes en charge de missions archéologiques. Il faudrait un travail d'analyses plus poussé pour confirmer ou infirmer cette hypothèse (cf. figure 19).

Il faut souligner que la part de femmes responsables d'opérations dans la région Pays de la Loire se situe en dessous de la part de femmes inscrites aux effectifs permanents de l'INRAP (Institut National de Recherches Archéologiques Préventives) en 2016. Cela signifie que le nombre de femmes archéologues travaillant sur le terrain en région en 2016 est inférieur au nombre de femmes archéologues de l'INRAP. Là encore, cela souligne un vivier de femmes archéologues, l'INRAP est en effet l'opérateur majoritaire en France métropolitaine (cf. figure 20).

3.4 RÉPARTITION DU TRAVAIL DE DIAGNOSTIC ARCHÉOLOGIQUE ENTRE FEMMES ET HOMMES ENTRE 2016 ET 2018

Dans la région Pays de la Loire entre 2016 et 2018, 11% des diagnostics archéologiques entrepris ont été menés par des femmes (cf. figure 21).

115. *Les étudiants aquitains et le genre*, Panorama des différences femmes-hommes dans les établissements membres de la ComUE d'Aquitaine en 2014-2015, enquête menée par ORPEA (Observatoire régional des parcours étudiants aquitains), juillet 2016.

116. Hart, J., « Women and Feminism in Higher Education Scholarship : An Analysis of Three CoreJournals », *The Journal of Higher Education*, 2006, p. 40-61.

Figure 20
Comparaison de la part des femmes responsables d'opérations au sein des effectifs permanents de l'INRAP au niveau national et dans la région Pays de la Loire, 2016 (%).

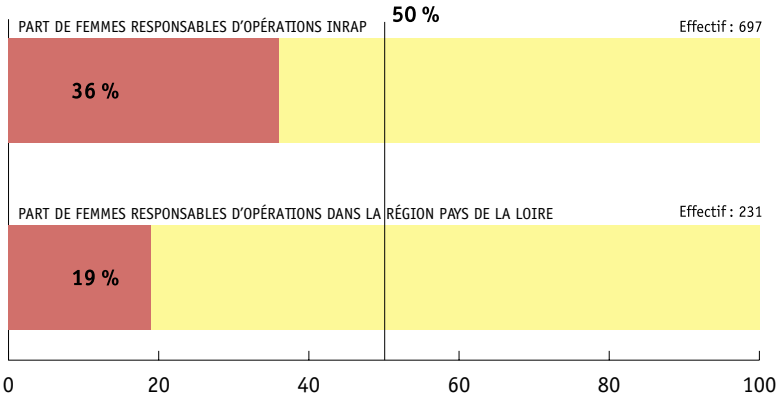
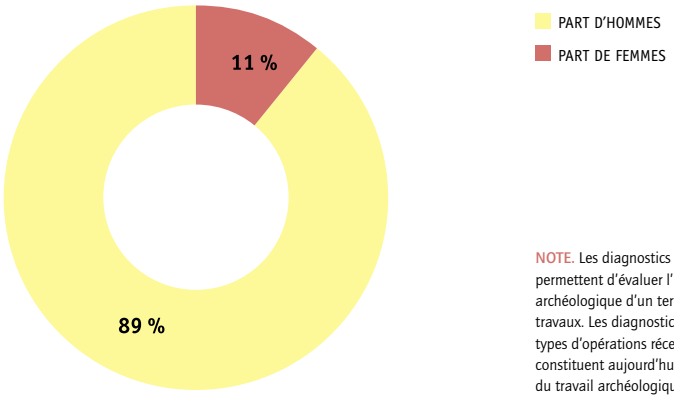


Figure 21
Répartition du travail de diagnostic archéologique entre femmes et hommes entre 2016 et 2018 (%).



NOTE. Les diagnostics archéologiques permettent d'évaluer l'importance archéologique d'un terrain avant travaux. Les diagnostics sont des types d'opérations récentes et s'ils constituent aujourd'hui la majorité du travail archéologique de la région, ils n'étaient pas encore pratiqués entre 1996 et 1998. Cela empêche l'obtention de données comparatives temporelles.

3.5 RÉPARTITION DU TRAVAIL DE FOUILLE ARCHÉOLOGIQUE ENTRE FEMMES ET HOMMES ENTRE 1996 ET 1998 ET ENTRE 2016 ET 2018

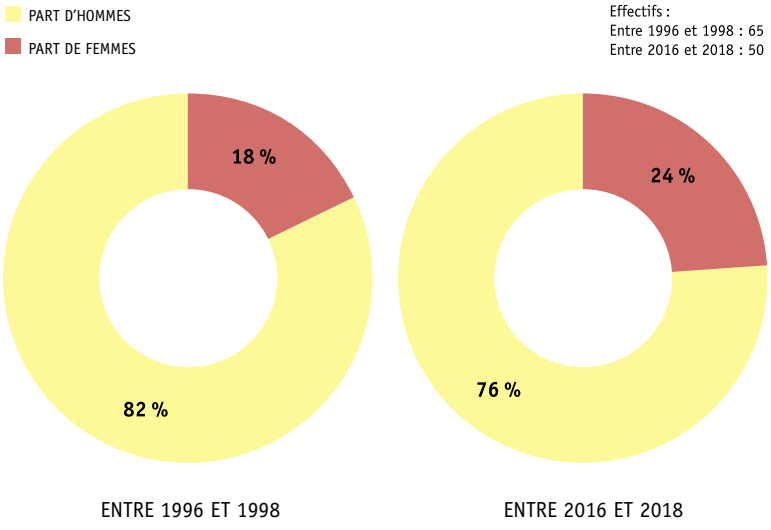
Dans la région Pays de la Loire entre 2016 et 2018, 24 % des fouilles archéologiques entreprises ont été menées par des femmes. On relève une féminisation des travaux de fouilles archéologiques en vingt ans, cependant celle-ci doit être relativisée par l'augmentation du nombre de diplômées en archéologie (cf. figure 22). La loi sur l'archéologie de 2003 a ouvert les chantiers de fouille préventive au secteur privé, de ce fait, on peut s'interroger sur une possible féminisation en raison de la privatisation des fouilles. Les entreprises privées qui interviennent sont en effet des structures récentes avec un personnel souvent plus jeune et plus féminin. Il s'agit d'une hypothèse qui nécessite des recherches plus approfondies.

Fouilles archéologiques programmées

Les fouilles archéologiques dites programmées s'inscrivent dans le cadre de recherches scientifiques et correspondent, le plus souvent, à des programmes pluriannuels (entre un et trois ans) élaborés par des chercheur.euse.s et structurés en fonction d'objectifs très précis. Elles ont pour objet l'étude des vestiges archéologiques afin de restituer l'histoire et l'environnement des populations du passé. Ce sont les DRAC qui sont chargées d'autoriser et de contrôler les opérations de fouilles programmées sur leur territoire d'intervention.

NOTE. Les fouilles archéologiques ne sont réalisées que dans le cas où le diagnostic a montré l'existence de vestiges remarquables et que l'aménagement détruira le site. Il est en effet parfois possible de réaliser des travaux sans détruire les vestiges en sous-sol.
Ces statistiques prennent en compte les fouilles préventives ainsi que les fouilles programmées.
Soit, **entre 1996 et 1998 : 38 fouilles programmées et 27 fouilles préventives, et entre 2016 et 2018 : 14 fouilles programmées et 36 fouilles préventives.**

Figure 22
Répartition du travail de fouilles entre femmes et hommes entre 2016 et 2018 (%).



L'effectif étudié est de 457 opérations de fouilles archéologiques programmées en région Pays de la Loire entre 1965 et 2016. On relève que cet effectif est plus faible que pour les autres opérations présentées au sein de cette partie du rapport, cela s'explique en raison d'un nombre plus limité de ce type d'opérations, plus importantes et moins bien financées.

Au sein de la région Pays de la Loire, ce sont les hommes qui sont majoritairement en charge des fouilles archéologiques programmées. On relève que sur toute la période étudiée (1965-2016), seulement **18 % de femmes ont été à la tête d'un chantier de fouilles archéologiques programmées** (soit 82 femmes pour 375 hommes) (cf. figure 23).

3.6 LE SERVICE RÉGIONAL D'ARCHÉOLOGIE (SRA)

Le service régional d'archéologie (SRA) est un service de la DRAC. Il conduit régionalement la politique ministérielle de connaissance et d'étude du patrimoine archéologique. Il met également en œuvre la réglementation notamment en matière de contrôle scientifique et technique, conduit la politique ministérielle de protection et de conservation du patrimoine intéressant l'archéologie et participe à l'aménagement durable du territoire. Il est enfin chargé de conduire la politique ministérielle en matière de valorisation et de diffusion culturelle des données de l'archéologie.

Les données de la figure 24 montrent que le SRA de la DRAC des Pays de la Loire comprend plus de femmes que d'hommes alors même que les chiffres présentés précédemment témoignent d'une très forte masculinité du domaine. Bien que les effectifs ne soient pas assez importants pour être représentatifs, ils posent la question d'une répartition genrée des femmes et des hommes au sein du domaine archéologique. Si les hommes investissent nettement le travail de terrain, les femmes occuperaient quant à elles les postes plus administratifs ou de laboratoire. Ce sont des études de sociologie américaine[117] qui soulignent que les femmes archéologues sont souvent cantonnées au travail d'engagement des opérations et de contrôle scientifique, le travail de terrain, plus valorisé, reste lui un privilège masculin.

L'archéologie, au regard de ces analyses, semble alors apparaître comme un domaine où femmes et hommes n'évoluent pas dans les mêmes branches du secteur. Il faudrait pour affirmer cette hypothèse des données quantitatives à plus grande échelle concernant les femmes au sein des services d'archéologie et également des données qualitatives afin de commenter ces résultats.

117. Conkey, M. W., Spector, J. D., «Archaeology and the Study of Gender», dans *Advances in Archaeological Method and Theory*, M. Schiffer (dir.), t. 7, 1984, p. 1-38 et Nelson, M., Nelson, S., Wylie A., *Equity issues for women in archaeology*, Arlington. 1994.

3.7 LE DÉCLIN DES FEMMES ARCHÉOLOGUES

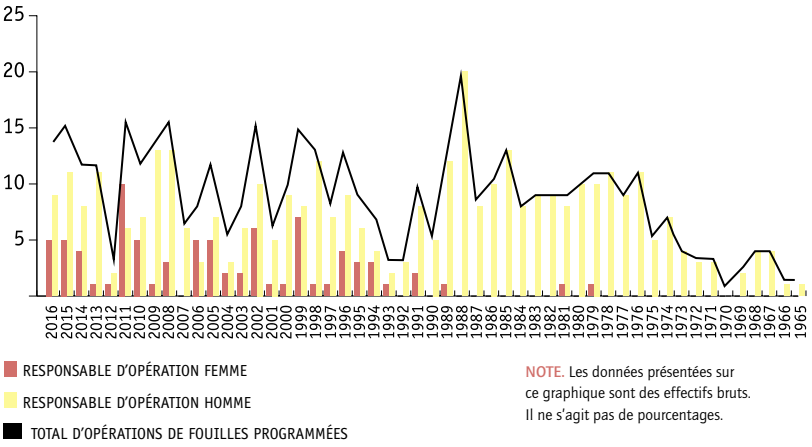
La principale limite est l'absence de statistiques sur l'ensemble du corps des métiers de l'archéologie et notamment des postes les plus précaires et ce en raison de l'impossibilité de trouver des bases de données. On note également que les données analysées sont principalement celles d'opérations de prévention, c'est-à-dire sur les archéologues professionnel.elle.s.

Pour autant, ces données permettent de montrer que le travail archéologique dans la région Pays de la Loire tend à rester un monopole masculin, avec une surreprésentation d'hommes aux postes de responsables scientifiques lors des opérations menées. Comme il a été vu précédemment, une répartition genrée semble exister entre femmes et hommes dans le secteur archéologique, notamment au regard des travaux qui soulignent la part plus importante de femmes archéologues au sein des laboratoires de recherche. Ces études soulignent également un phénomène d'autocensure des femmes, dû au travail domestique et familial mais également au sexisme du milieu. Tout cet aspect des violences sexuelles et du harcèlement sur les chantiers n'a pas pu être traité au sein de cette synthèse, il aurait fallu pour cela un travail de terrain afin de récolter des données qualitatives.

Or il s'agit d'un véritable sujet. Aux États-Unis, un rapport de 2014 sur les dangers d'attaques sexuelles ou d'injures pendant les campagnes de fouilles a poussé le directeur de l'École américaine d'archéologie orientale de l'époque, Beth Alpert Nakhai, à faire un sondage qui a duré deux ans sur la sécurité des femmes pendant les campagnes de fouilles.
De manière moins conventionnelle a été lancé le blog Every Dig Sexism[118], dont le but est de recenser l'ensemble des remarques sexistes dans le milieu de l'archéologie, et également les hashtags #ArchSwan et #everyDIGsexism dont le but est de permettre aux femmes archéologues de témoigner des remarques, attitudes et gestes déplacés auxquels elles doivent faire face en dehors et sur les chantiers.

Le sexisme au sein du milieu archéologique est loin d'être seulement une problématique américaine. En France a été lancé le tweeter Paye ta truelle[119], dont le but est de lutter pour l'égalité et la diversité au sein de la discipline archéologique. Ce collectif a également participé en 2019, à l'occasion de la Journée de la femme, à l'organisation de l'exposition Archéo-sexisme à Paris dont le but était de dénoncer les situations de harcèlement et de sexisme auxquelles sont confrontées les femmes archéologues.
L'archéologie est donc un domaine dans lequel la question de l'égalité entre les femmes et les hommes est encore loin d'être acquise. Pire, si on regarde les statistiques, les écarts tendent à s'accroître. ●

Figure 23
Genre des responsables d'opérations de fouilles archéologiques programmées dans les Pays de la Loire depuis 1965.



NOTE. Les données présentées sur ce graphique sont des effectifs bruts. Il ne s'agit pas de pourcentages.

Figure 24
Répartition femmes/hommes au sein du service régional d'archéologie (SRA) des Pays de la Loire, 2019.

Postes	Effectif de femmes	Effectif d'hommes
Conservateur.rice régional.e d'archéologie	0	1
Conservateur.rice du patrimoine	2	2
Conservateur.rice du patrimoine adjoint.e	1	0
Ingénieur.e d'études	4	—
Assistant.e d'ingénieur.e	0	1
Technicien.ne de recherche	0	1
Total par genre	7	5
Total	12	

118. https://everydigsexism.wordpress.com

119. https://twitter.com/payetatruelle

4.

LES FEMMES AU SEIN DES INSTITUTIONS MUSÉALES

4. LES *FEMMES* AU SEIN DES INSTITUTIONS MUSÉALES

La part des femmes dans les institutions muséales est une problématique forte, elles ne constituent en effet qu'une minorité des artistes exposé.e.s. Au département des peintures du Louvre en 2019, sur les 3 400 tableaux exposés, on n'en compte que 47 peints par des femmes[120] et sur les 4463 artistes dont les œuvres sont exposées au musée d'Orsay, moins de 7 % étaient des femmes[121]. Le catalogue collectif des collections des musées de France Joconde compte, lui, 5,9 % de femmes artistes, soit 2 082 femmes sur un total de 35 000 artistes référencé.e.s [122].

C'est ainsi que la question de la représentation des femmes artistes dans les musées est devenue pour certain.e.s une lutte, comme pour les Guerrillas girls, un groupe d'artistes féminines dont le but est de créer et de diffuser des affiches afin de dénoncer l'infime place des femmes dans le milieu de l'art. Leur affiche la plus connue *Do women have to be naked to get into the Met Museum*[123] ? avait pour but de dénoncer le fait qu'au sein de la section d'art moderne du Met, seulement 5 % des œuvres étaient créées par des femmes artistes, section dans laquelle 85 % des œuvres ont été des nus féminins.

120. Article Wikipédia Peintures Femmes au Louvre. https://fr.wikipedia.org

121. Article de Sabine Gignoux pour *La Croix* : « La revanche des artistes femmes », 18 janvier 2018. www.la-croix.com

122. Site internet de la base Joconde : www2.culture.gouv.fr/documentation/joconde/fr

123. Traduction : Les femmes doivent-elles être nues pour entrer au Met ?

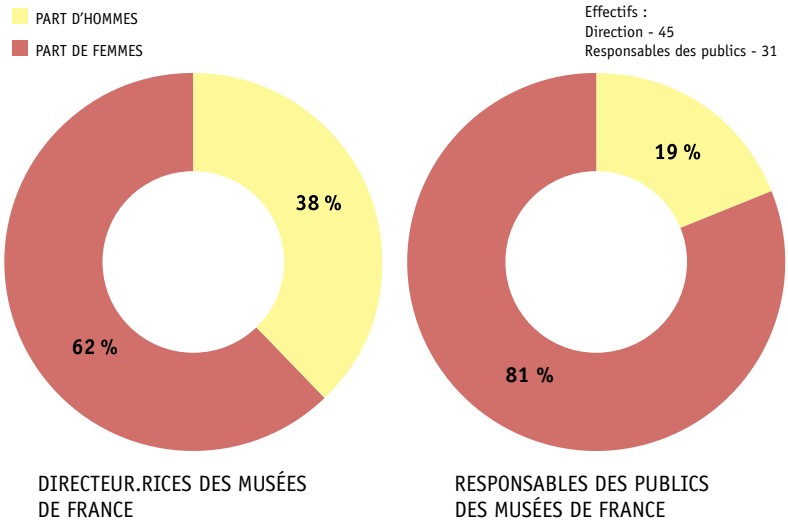
124. Extrait de la présentation de l'exposition virtuelle Les femmes artistes sortent de leur réserve de Anne-Solène Rolland, cheffe du service des Musées de France. www.culture.gouv.fr

125. À l'occasion du Comité ministériel pour l'Égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication du 3 avril 2019.

126. 6e édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2018. www.culture.gouv.fr

Figure 25

Part de femmes aux postes de direction et de responsable des publics des Musées de France de la région Pays de la Loire, 2019 (%).



Dans un cadre plus institutionnel, le ministère de la Culture, à l'occasion de la Journée internationale de la lutte pour le droit des femmes du 8 mars 2019, a inauguré l'exposition virtuelle intitulée *« Les femmes artistes sortent de leur réserve »*. Le but de cette exposition 2.0 est de rendre plus visibles les femmes au sein des collections des musées en France et, dans le même temps, d'y encourager « des études, des publications et des expositions, non virtuelles[124] ». Toujours dans la même dynamique, le ministre de la Culture, Franck Riester, s'est engagé[125] à faire progresser la place des femmes dans les musées par l'expérimentation au sein des musées volontaires, de parcours à lecture genrée dans les collections permanentes et temporaires et par l'ouverture d'une base de données Matrimoine dans laquelle seront référencées les œuvres réalisées par des femmes ou des ateliers comprenant des femmes.

L'obtention de données statistiques sur la place des femmes artistes dans les musées est difficile, ce qui explique l'absence de données nationales concernant le nombre de femmes artistes exposées dans l'ensemble des musées de l'hexagone. Les principaux chiffres existants sont actuellement ceux de certains des plus importants musées de France comme le Louvre, le musée d'Orsay et le Centre Georges-Pompidou. Ainsi, les rapports de l'Observatoire de 2018 et 2019[126] ne rendent pas état de la place des femmes au sein des collections permanentes et des expositions temporaires en France. Au niveau de la région Pays de la Loire, on compte 53 « Musées de France », l'enjeu est alors, avec les données disponibles, de rendre compte de la place des femmes au sein de ces structures soutenues par la DRAC.

4.1 ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES

La récolte des données genrées s'est faite à partir de la liste des aides au fonctionnement versées par la DRAC lors des années 2016, 2017 et 2018, de celle des directeur.rice.s et des responsables des publics des 53 musées de France de la région Pays de la Loire, ainsi qu'à partir des données transmises par le musée d'Arts de Nantes et les musées d'Angers et, enfin, à partir de la liste des acquisitions soutenues par le FRAM entre 2008 et 2018.

4.2 FEMMES AUX POSTES DE DIRECTION ET DE RESPONSABLE DES PUBLICS AU SEIN DES MUSÉES DE FRANCE

L'effectif étudié est de 45 postes de direction et de 31 responsables des publics. Certaines personnes en charge de la direction et des publics exercent au sein de plusieurs musées de France. Quand c'est le cas, elles ont été comptées plusieurs fois. Cependant,

tous les établissements ne disposent pas d'une personne en charge de la direction du musée ni d'une autre en charge des publics, ou alors ces postes peuvent être vacants. De ce fait, les effectifs étudiés au sein de chaque catégorie sont moins importants que le nombre d'établissements étudiés. Il est important de souligner que la catégorie de poste de direction renvoie à des réalités différentes selon les structures et que les compétences attachées à la personne en charge du musée peuvent donc varier[127].

En 2019, sur les 45 postes de direction identifiés des Musées de France[128] de la région Pays de la Loire, 62% sont occupés par une femme (cf. figure 25). On relève donc une forte féminisation du poste de direction de musée dans la région Pays de la Loire. Par comparaison, la part de femmes dirigeant les Musées de France accueillant le plus de visiteur.euse.s au niveau national est de 43 %[129]. De plus, sur les **31 postes de responsable des publics identifiés au sein des Musées de France de la région Pays de la Loire, 81 % sont occupés par une femme** (cf. figure 25). Cette surreprésentation des femmes à ce poste témoigne d'un marquage genré du poste de responsable des publics que l'on retrouve également au sein des institutions de spectacle vivant. À titre d'exemple, durant la saison 2017/2018, 73 % des emplois de l'action culturelle et des relations avec le public étaient occupés par une femme au sein des institutions de spectacle vivant de la région Pays de la Loire soutenues par la DRAC (cf. figure 1, p. 15).

4.3 FEMMES AU SEIN DU MUSÉE D'ARTS DE NANTES

Le musée d'Arts de Nantes est le deuxième musée le plus visité de la région Pays de la Loire. Sa collection se découpe en quatre périodes : Art ancien, XIX[e] siècle, art moderne et art contemporain. Le musée a pris l'initiative d'effectuer un recensement des œuvres de ses collections avec l'appui de Videomuseum[130]. Ce recensement a permis au musée de faire état de la part d'artistes femmes au sein des 12 406 œuvres recensées dans la base de données de ses collections. Les chiffres présentés dans cette partie ont été communiqués par le musée d'Arts de Nantes.

6 % des œuvres des collections du musée de Nantes sont réalisés par une femme. Plus précisément, dans les collections du musée : 10692 œuvres sont produites par des hommes, 698 par des femmes, 43 par des groupes d'artistes, et 134 ne sont pas renseignées. La part de femmes dans la collection du musée d'Arts de Nantes est similaire à celle du catalogue collectif des Musées de France. En effet sur Joconde, 5,9 % d'artistes femmes sont inscrites dans la base de données. À titre de comparaison, le musée des Beaux-Arts de Rouen, qui a également pris l'initiative de rendre compte de la place des femmes dans ses collections, ne compte que 2 % de tableaux peints par des artistes femmes. Toutefois, contrairement au musée d'Arts de Nantes, celui de Rouen n'expose pas d'art moderne et contemporain. Or, **au musée d'Arts de Nantes, sur les 3 042 œuvres produites à partir de 1960, 418 sont celles de femmes, soit 13,74 %**. Cela signifie, que les collections d'art moderne et contemporain tendent à être plus féminisées et donc à augmenter le taux de féminisation globale des collections du musée d'Arts de Nantes. C'est un phénomène que l'on retrouve également dans les champs de la création (spectacle vivant et arts visuels).

S'agissant des tableaux exposés, **les femmes représentent 6 % des artistes exposé.e.s au sein du Musée d'Arts de Nantes en 2019,** soit 44 œuvres sur 746 exposées c'est-à-dire autant que dans l'ensemble de sa collection. Le Musée expose donc les artistes femmes en proportion de la place qu'elles prennent dans sa collection. Le musée mène une politique volontariste en matière de visibilisation des femmes. Il s'est engagé à ce que, durant les cinq premières saisons consécutives à sa rénovation[131], trois installations soient réalisées par des femmes à l'intérieur du patio qui est le premier lieu d'exposition : Susanna Fritsher en 2017, Angela Bulloch en 2020 et une troisième artiste à définir en 2021.

Figure 26
Les femmes au sein des collections du musée d'Arts de Nantes en 2019 (%).

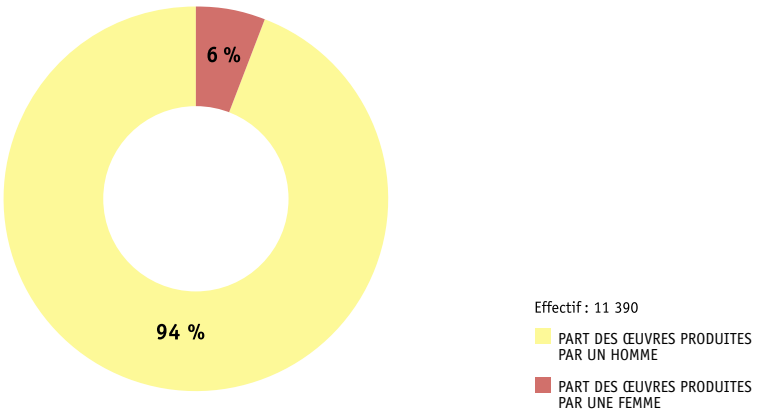
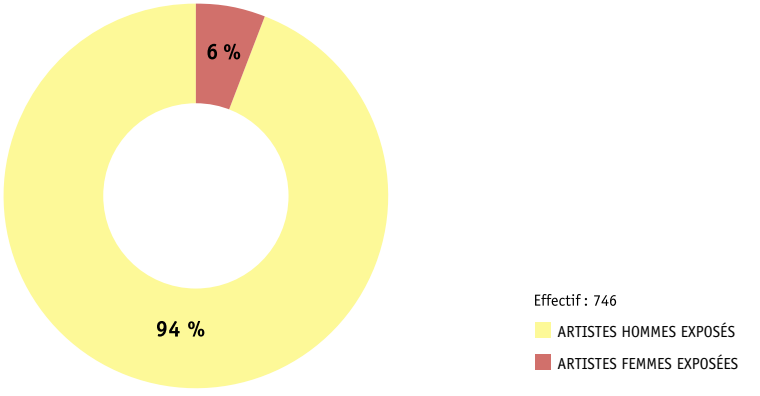


Figure 27
Part de femmes exposées au sein du musée d'Arts de Nantes en 2019 (%).



127. Il peut s'agir, en fonction de la taille de l'établissement, du.de la maire.esse. de la commune où se situe le musée, du.de la conservateur.rice, du.de la responsable scientifique ou encore du.de la président.e de l'association (liste non exhaustive).

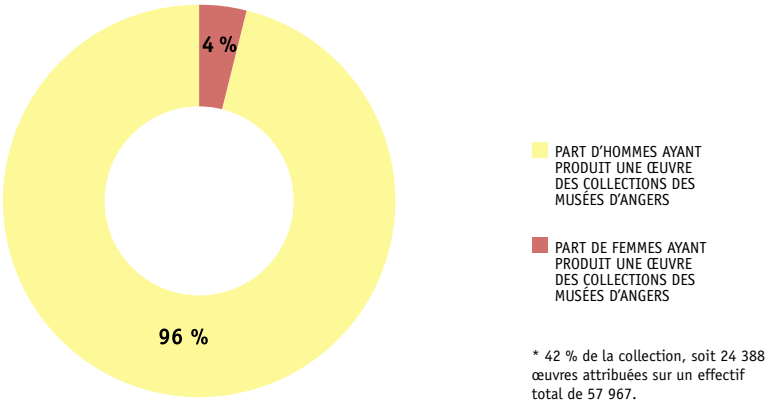
128. La catégorie « Musée de France » est très hétérogène et englobe des établissements avec des tailles très variables. Certains musées sont multi-sites, dans ce cas les responsables de direction et les responsables des publics n'ont été compté.e.s qu'une fois.

129. 7[e] édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2019. www.culture.gouv.fr

130. Videomuseum est un réseau de musées et d'organismes gérant des collections d'art moderne et contemporain qui se sont regroupés pour développer, en commun, des méthodes et des outils utilisant les nouvelles technologies de traitement de l'information afin de mieux recenser et diffuser la connaissance de leur patrimoine muséographique. Source : site internet de Vidéomuséum.

131. Le musée a fermé ses portes entre décembre 2011 et juin 2017, il s'agit donc des cinq premières saisons depuis sa réouverture.

Figure 28
Les femmes au sein des collections* des musées d'Angers, 2019 (%).



* 42 % de la collection, soit 24 388 œuvres attribuées sur un effectif total de 57 967.

4.4 FEMMES AU SEIN DES MUSÉES D'ANGERS

Les musées d'Angers considérés pour cette étude sont les suivants : le musée des Beaux-Arts et la galerie David d'Angers, le musée Jean-Lurçat, le musée château de Villevêque (annexe du musée des Beaux-Arts) et le musée Pincé. L'ensemble de ces établissements rassemble une collection riche de 57 967 œuvres. Une partie de cette collection, 42 %, a fait l'objet d'une catégorisation genrée par l'équipe des musées, catégorisation et recensement dont les résultats ont été communiqués par les musées d'Angers. Ils ont permis de compléter cette partie du rapport.

Les femmes représentent 4 % des artistes ayant produit une œuvre des collections des musées d'Angers. Ce chiffre est légèrement inférieur à la part des artistes femmes ayant produit une œuvre au sein des collections du Musée d'Arts de Nantes (cf. figure 26 p. 41) et de la base Joconde[132]. Encore une fois, cela peut se comprendre en raison de la nature des collections des musées d'Angers qui comportent moins d'art contemporain qu'au sein du musée d'Arts de Nantes.

Or l'art contemporain permet, dans une certaine mesure, de féminiser les collections. Si on fait une comparaison entre les données genrées des musées d'Angers et du musée d'Arts de Nantes et celles des deux centres d'art contemporain de la région, on relève que ces derniers ont une part de femmes bien plus importante (cf. figure 31, p. 48). C'est également ce que révèle ce tableau plus précis de l'état des collections

132. 5,9 % des artistes de la base de données Joconde sont des femmes.

Figure 29
Nombre d'œuvres produites par une femme dans les collections des musées d'Angers par siècle.

	Nombre d'œuvres produites par une femme dans les collections des musées d'Angers par siècle						
Domaines	**16e s.**	**17e s.**	**18e s.**	**19e s.**	**20e s.**	**21e s.**	**Total général**
Affiche					1		1
Dessin			5	78	377	4	464
Gravure		10	14	68	33		125
Laque					1		1
Livre	1				1		2
Manuscrit					1		1
Miniature			1	1			2
Mini-textile					46	74	120
Orfèvrerie			3				3
Ornement et parures				1			1
Peinture			4	37	106	13	160
Photographie				1	2	8	11
Sculpture			1	3	8	2	14
Tapisserie					57		57
Textile			3	1	10	1	28
Total général	1	10	31	190	643	115	990

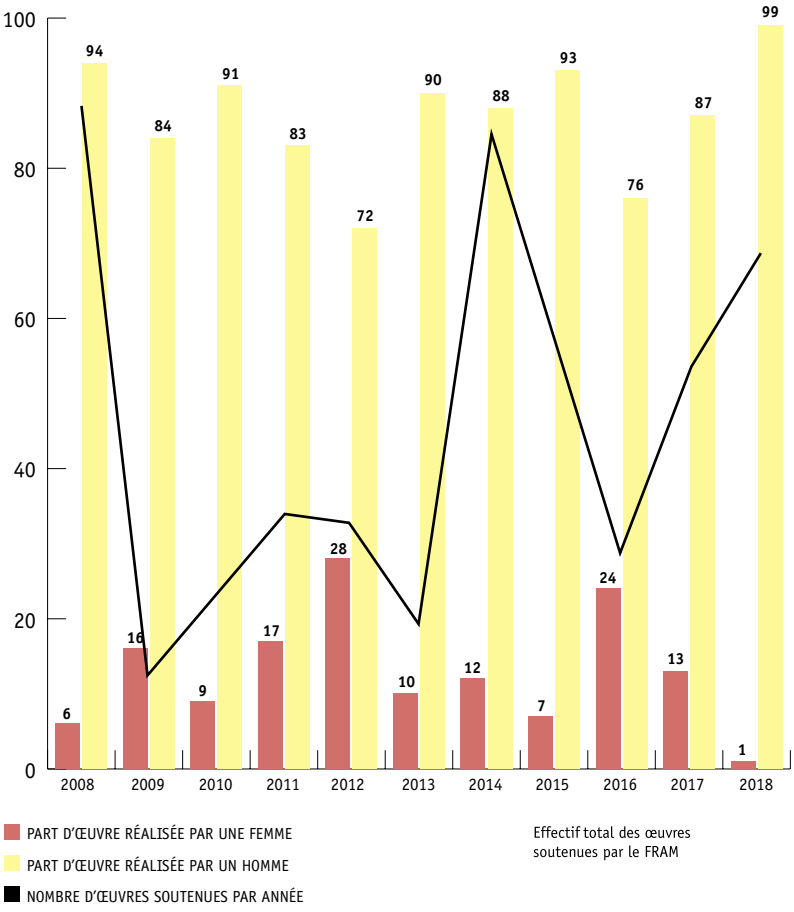
des musées d'Angers : on relève qu'il y a plus d'œuvres de femmes au sein des collections récentes : XXe et XXIe siècles que dans les collections des XVIe et XVIIIe siècles (cf. figure 29).

4.5 PART DES ŒUVRES D'ARTISTES FEMMES AU SEIN DES ACQUISITIONS SOUTENUES PAR LE FRAM

Le Fonds régional d'acquisition des musées (FRAM)[133] des Pays de la Loire a été mis en place à l'initiative de l'État par une circulaire ministérielle du 23 juin 1982. Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement financier paritaire État-Région. Son but est de soutenir l'enrichissement des collections des musées de la région Pays de la Loire.

Les artistes femmes représentent 11 % des artistes ayant créé une œuvre acquise par les musées ligériens et soutenue par le FRAM entre 2008 et 2018. On relève de fortes fluctuations en fonction des années, la variation des résultats annuels ne semblant donc pas suivre de tendance.
On relève que les acquisitions soutenues par le FRAM de la région Pays de la Loire sont moins féminisées que les acquisitions réalisées par le Fonds régional d'art contemporain (FRAC) des Pays de la Loire sur la même période (cf. figure 35, p. 50).
Si on compare ce graphique avec les parts d'œuvres d'artistes féminines présentent dans les musées cités dans cette analyse, on relève que les musées, dans une certaine mesure, tendent à féminiser leurs collections par leur politique d'acquisition, le FRAM les y aidant.

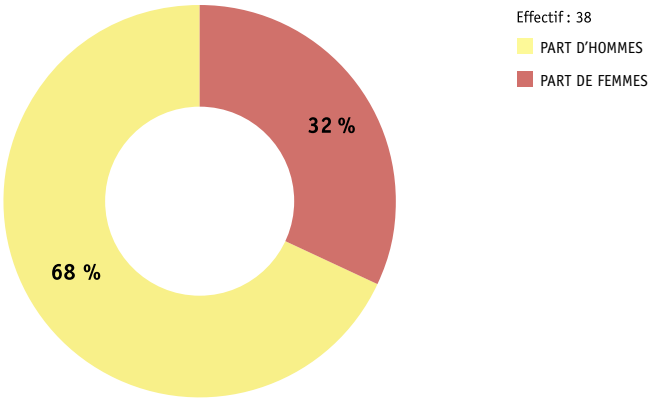
Figure 30
Part des œuvres d'artistes femmes et d'artistes hommes soutenues par le FRAM des Pays de la Loire entre 2008 et 2018 (%).



4.6 PLACE DES FEMMES DANS LES EXPOSITIONS INDIVIDUELLES ET LES EXPOSITIONS COLLECTIVES AIDÉES PAR LA DRAC ENTRE 2016 ET 2018

Entre 2016 et 2018, la DRAC a contribué au financement de 62 expositions. Sur cet ensemble, 30 étaient des expositions individuelles[134] ou collectives, c'est-à-dire des expositions non thématiques, soit 48 % de l'ensemble. Or on relève qu'**au sein de ces expositions, 32 % des artistes exposé.e.s étaient des femmes, soit 12 femmes sur 38 artistes.** Ce chiffre est à manier avec beaucoup de précaution. Il ne rend pas compte en effet de la part des artistes femmes au sein des expositions permanentes, ni de l'ensemble des expositions temporaires des Musées de France régionaux, ni de la part des artistes femmes exposées au sein des expositions thématiques. Au regard des données présentées ci-dessus sur la part des artistes femmes dans les institutions muséales, on peut, sans donner de chiffre, affirmer que la part d'artistes femmes exposées au sein des Musées de France de la région des Pays de

Figure 31
Part des expositions de femmes artistes soutenues par la DRAC entre 2016 et 2018 (%).



133. Les acquisitions soutenues par le FRAM ne représentent pas l'entièreté des acquisitions des musées. Par exemple, les donations n'y figurent pas.

134. Monographies et/ou rétrospectives.

la Loire est bien en dessous des 32 %. Pour autant, ces données apparaissent encore une fois comme plutôt encourageantes et témoignent d'une plus grande visibilité d'artistes femmes au sein des expositions temporaires (par rapport aux collections permanentes présentées précédemment) des musées de la région Pays de la Loire.

4.7 VERS UNE FÉMINISATION DES INSTITUTIONS MUSÉALES ?

La première limite est la qualité des données : la catégorie « Musée de France » est très hétérogène et en fonction de la taille des établissements, les postes étudiés renvoient à des réalités très différentes.
La deuxième limite est l'absence de statistiques générales sur l'ensemble des femmes artistes exposées dans les expositions permanentes et temporaires des Musées de France de la région Pays de la Loire. Les statistiques sur la place des femmes dans les musées de la région ne sont alors que partielles. Les femmes artistes ont longtemps été marginalisées au sein du monde de l'art, ce qui en a fait des oubliées de l'Histoire et des musées. En effet, bien qu'elles aient été encouragées à peindre pour le loisir, il leur était interdit de se livrer à l'étude des nus, une condition nécessaire pour accéder à une formation académique, et, par conséquent, à une carrière institutionnelle[135]. Au même titre que pour les compositrices, il est donc aujourd'hui nécessaire de travailler à les redécouvrir afin de leur rendre leur juste place.

Cet effort de visibilisation et de redécouverte des artistes femmes est à l'œuvre au sein de la région Pays de la Loire. En effet, des initiatives visant à mettre en avant les artistes féminines ont été prises par le musée d'Arts de Nantes et le musée des Beaux-Arts d'Angers.

En 2009, le conservateur de ce dernier, Patrick Le Nouëne, constate la rareté des artistes femmes au sein du musée : « *Un jour, une mère de famille m'a interpellé à propos de l'absence de femmes parmi les artistes présentés au musée des Beaux-Arts d'Angers. Force est de constater qu'elle avait raison et que les œuvres de femmes peintres y sont rares.* » Sur ce constat, le musée des Beaux-Arts d'Angers organise l'exposition « *Élisabeth, Caroline, Niki et les autres… Les femmes artistes dans les collections du musée des Beaux-Arts d'Angers* » dont le but est de mettre en lumière les artistes femmes conservées dans le musée[136].

La question de la place des femmes au sein des institutions muséales se pose par rapport aux artistes, mais également de la manière dont on les donne à voir en tant que sujet. Il s'agit d'une problématique forte puisque les musées sont une fenêtre sur le monde social. Or, bien souvent, alors que les hommes sont représentés comme des rois, des saints ou des soldats, les femmes sont, elles, des vierges, des courtisanes, des victimes (elles sont violées, tuées, enlevées), ou bien adoptent une attitude passive[137].

La question de la représentation se pose également sur la manière dont les musées 137retracent l'histoire, en omettant, bien souvent, celle des femmes : leurs parcours, leurs statuts et leurs conditions sociales. C'est ainsi que le musée d'Histoire de Nantes a proposé en 2012 l'exposition *Nantaises au travail* dont le but était de « *retracer l'histoire économique et sociale des femmes au travail, de l'agglomération nantaise des trois derniers siècles. Elle a permis d'aborder des questions d'actualité sur l'égalité homme/femme au travail et de mettre en regard passé et présent pour évaluer le chemin parcouru.* »[138]

Dans la même dynamique, le musée du Textile de Cholet a acquis en 2018 *Les Tisserandes*, une œuvre de Claude-Charles Bourgonnier datant de 1888 et qui montre le travail des femmes dans le secteur textile.

Ainsi, certains des Musées de France de la région Pays de la Loire tendent à s'inscrire dans une dynamique nationale visant à sortir les femmes de l'oubli aussi bien comme artistes que dans la représentation qui est faite d'elles. ●

135. 136. Catalogue de l'exposition *Elisabeth, Caroline, Niki et les autres… Les femmes artistes dans les collections du musée des Beaux-Arts d'Angers*, musée d'Angers, mars 2009, p. 7.

137. Intervention de Peggy Legris, responsable de la médiation - Réunion des musées métropolitains Rouen Normandie, *Y a plus qu'à! Quand des musées se saisissent de la question de l'égalité femmes-hommes à l'occasion du off du Printemps des Fameuses*, jeudi 7 mars 2019.

138. Présentation de l'exposition *Nantaises au travail* sur le site internet du château de Nantes. www.chateaunantes.fr

5.

LA PLACE DES FEMMES DANS LES ARTS PLASTIQUES

5.
LA PLACE DES *FEMMES* DANS LES ARTS PLASTIQUES

Questionner la place des femmes au sein des arts plastiques permet de s'interroger sur les espaces de création, d'expression et d'exposition qui leur sont offerts aujourd'hui. Faute d'avoir permis aux femmes artistes d'œuvrer durant les siècles précédents, il s'agit d'interroger la capacité et la volonté des institutions artistiques à leur laisser place.

5.1 ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES

La méthode utilisée afin de rendre compte de la place des femmes au sein des arts plastiques dans la région Pays de la Loire s'est basée sur les expositions et les acquisitions du FRAC (Fonds régional d'art contemporain) des Pays de la Loire, sur les expositions des Centres d'art contemporain de la région, sur les aides à la création et à la diffusion en matière d'arts plastiques versées par la DRAC et sur l'utilisation du 1% artistique.

Au total, l'analyse se base sur :
- 352 artistes exposé.e.s au sein des Centres d'art contemporain d'intérêt national,
- 170 artistes exposé.e.s au sein du FRAC,
- un peu moins de 369[139] œuvres acquises par le FRAC,
- 465 artistes ayant œuvré dans le cadre du 1% artistique,
- les aides à la création versées par la DRAC Pays de la Loire.

L'objectif est de rendre compte non seulement de la place actuelle des femmes dans les arts plastiques de la région, mais également de comparer avec les données nationales existantes et notamment celles du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication et les données du rapport : « *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action* »[140] du Haut Conseil à l'Égalité de février 2018.

5.2 FEMMES AU SEIN DES CENTRES D'ART CONTEMPORAIN D'INTÉRÊT NATIONAL DE LA RÉGION PAYS DE LA LOIRE

Les Centres d'art contemporain d'intérêt national sont des espaces d'expression, d'exposition et de production pour des plasticien.ne.s. La région Pays de la Loire compte deux Centres d'art contemporain labellisés d'intérêt national (CACIN) : le Grand Café à Saint-Nazaire (44) et Le Carré à Château-Gontier[141] (53).

Les femmes représentent 28 % des artistes exposé.e.s au sein des deux CACIN de la région Pays de la Loire entre 2008 et 2018 (cf. figure 32) **et 25 % des expositions monographiques de ces deux centres d'art ont présenté des femmes entre 2008 et 2018.**

À titre de comparaison, les femmes étaient, en 2015, 31 % des artistes exposé.e.s au sein des centres d'art en France[142]. À la même période et à la même échelle, les artistes femmes représentaient 33 % des expositions monographiques[143]. Ces chiffres sont bas sachant que les filles sont majoritaires dans les enseignements artistiques. Elles représentent 64 % des étudiant.e.s dans les écoles d'arts plastiques entre 2005 et 2016[144] et elles sont 42 % à travailler dans le secteurs des arts plastiques[145].

5.3 PLACE DES FEMMES AU SEIN DU FONDS RÉGIONAL D'ART CONTEMPORAIN (FRAC) DE LA RÉGION PAYS DE LA LOIRE

Les Fonds régionaux d'art contemporain sont des institutions culturelles créées en 1982 par Jack Lang, qui se sont implantées depuis et au fur et à mesure

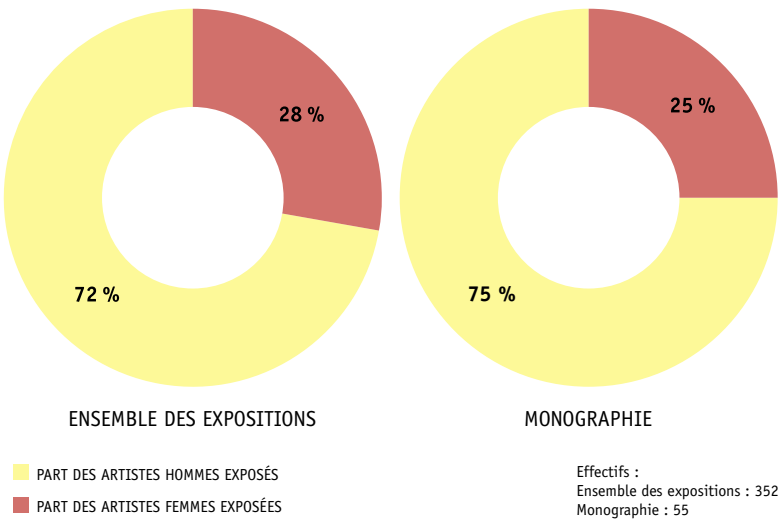
139. Ce chiffre désigne l'ensemble de l'effectif étudié des artistes ayant réalisé une œuvre acquise par le FRAC. Or pour quelques-unes des œuvres (le chiffre n'a pas été comptabilisé), plusieurs artistes étaient à la création, ce qui explique l'approximation.

140. 144. 145. Rapport 2018 du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes : Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action. www.haut-conseil-egalite.gouv.fr

141. Les données du Carré ne commencent qu'en 2009, les archives d'expositions de 2008 n'étaient pas disponibles en ligne.

142. 143. 6e édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2018. www.culture.gouv.fr

Figure 32
Genre des artistes exposé.e.s au sein des deux Centres d'art contemporain d'intérêt national (CACIN) de la région Pays de la Loire (%).



dans chaque région française afin de promouvoir l'art contemporain. Le FRAC de la région Pays de la Loire se situe à Carquefou (44).

Artistes exposé.e.s au FRAC

L'effectif étudié est de 170 artistes exposé.e.s au FRAC entre 2008 et 2018. L'effectif ne prend en compte que les artistes exposé.e.s lors d'une exposition, de ce fait sont exclu.e.s de l'analyse ceux.elles. ayant participé aux ateliers internationaux et les performeur.euse.s ayant participé à un flash[146].

Les femmes représentent 29 % des artistes exposé.e.s au sein du FRAC de la région Pays de la Loire entre 2008 et 2018 (cf. figure 33)**.** Excepté sur l'année 2018, chaque année les artistes femmes sont moins représentées que les artistes hommes aux expositions du FRAC (cf. figure 34). À titre de comparaison, en 2015, les femmes représentaient 23 % des artistes exposé.e.s au sein de l'ensemble des FRAC de France[147].

Expositions monographiques du FRAC

Les expositions monographiques sont des expositions réunissant le plus grand nombre possible d'œuvres d'un.e artiste afin de rendre compte de sa production artistique tout au long de sa carrière ou sur une période donnée. Les données statistiques de cette partie se 147 basent sur les 41 expositions monographiques accueillies par le FRAC des Pays de la Loire entre 2008 et 2018.

27 % des expositions monographiques du FRAC de la région Pays de la Loire entre 2008 et 2018, ont réuni les œuvres de femmes. Ce chiffre est de 25 % s'agissant des expositions monographiques ayant eu lieu au sein de l'ensemble des FRAC de France en 2015[148] (cf. figure 35).

Acquisitions du FRAC

Les FRAC ont pour mission d'acquérir des œuvres afin de constituer des collections d'art contemporain. Les données statistiques de cette partie se basent sur un effectif de 399 artistes ayant œuvré à la réalisation d'une œuvre acquise par le FRAC des Pays de la Loire entre 2008 et 2017. La récolte des données prend en compte les œuvres et non les artistes : cela signifie que si le FRAC a acquis plusieurs œuvres d'un.e artiste, celui.elle-ci est compté.e plusieurs fois. Ce comptage permet de rendre compte de manière plus précise de la représentation des femmes.

Entre 2008 et 2017, 34% des œuvres acquises par le FRAC des Pays de la Loire ont été réalisées par des femmes (cf. figure 36, p. 50)**.** Ce chiffre est de 25% s'agissant des acquisitions de l'ensemble des

Figure 33
Genre des artistes exposé.e.s au sein du FRAC des Pays de la Loire entre 2008 et 2018 (%).

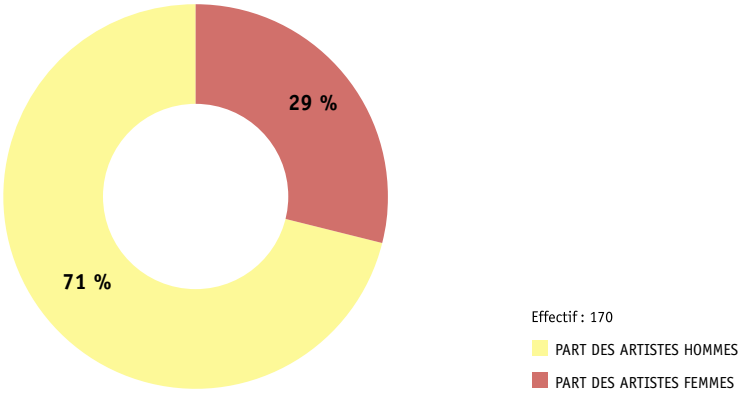


Figure 34
Effectifs par genre des artistes exposé.e.s au sein du FRAC des Pays de la Loire entre 2008 et 2018.

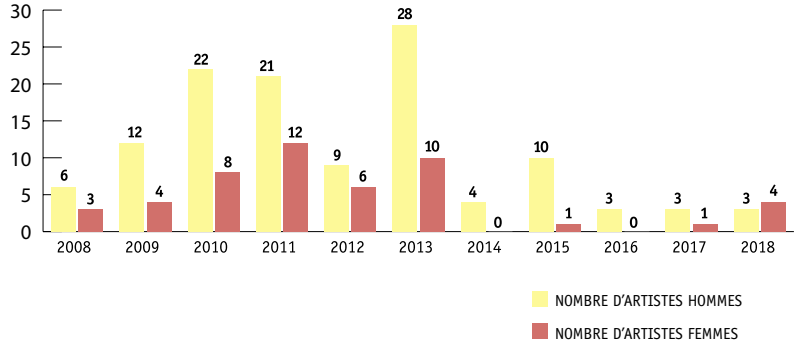
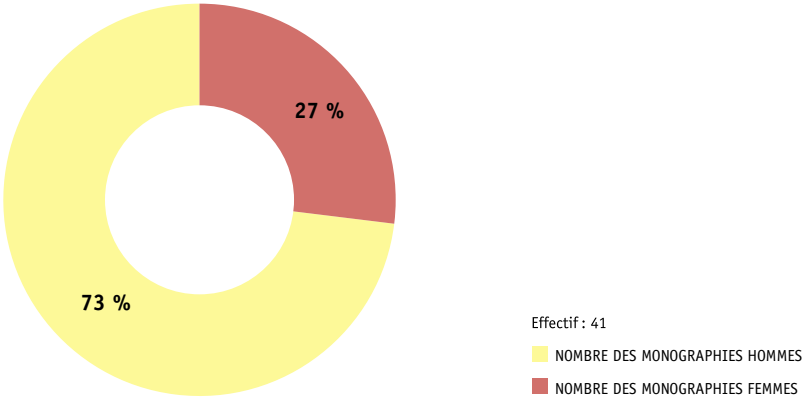


Figure 35
Genre des monographies exposées au sein du FRAC Pays de la Loire entre 2008 et 2018 (%).



146. Les flashs désignent les performances ponctuelles réalisées par des artistes au sein du FRAC. Il peut s'agir de domaines artistiques variés : danse, musique, théâtre, etc.

147. 148. 149. 6e édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2018. www.culture.gouv.fr

150. 155. 156. 157. 158. Haller, Zoé, « Processus d'acquisition des fonds régionaux d'art contemporain : quelle part pour le genre ? » dans *Normes de genre dans les institutions culturelles*, dirigé par Sylvie Octobre et Frédérique Patureau. Ouvrage coédité par le ministère de la Culture - DEPS et les Presses de Science Po, octobre 2018.

151. 64 % des étudiant.e.s en école d'arts plastiques sont des femmes entre 2005 et 2016. Source : Rapport 2018 du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes : Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action. www.haut-conseil-egalite.gouv.fr

152. Moulin, Raymonde, *L'Artiste, l'institution et le marché*, 1992.

153. 154. Quemin, Alain, *Femmes et artistes : la difficile voie du succès dans le secteur de l'art contemporain*, Elles@ centrepompidou (blog), 2009, p. 167.

FRAC de France en 2016[149]. La figure 37 permet un panorama plus précis du genre des artistes ayant produit une œuvre acquise par le FRAC des Pays de la Loire. On n'observe pas de tendances entre les années. Sur la même période et en comparaison, on relève que les acquisitions du FRAM des Pays de la Loire sont beaucoup moins féminisées (cf. figure 30, p. 43). Comprendre la part de femmes dans les acquisitions du FRAC des Pays de la Loire[150] : alors même que le monde de l'art et le métier de plasticien.ne se féminise et que les femmes représentent plus de la moitié des élèves en écoles d'art[151], elles sont sous-représentées au sein des acquisitions du FRAC des Pays de la Loire entre 2008 et 2017. En 1992, Raymonde Moulin relevait déjà que les femmes n'étaient que 15 % à avoir réalisé une œuvre acquise par l'ensemble des FRAC entre 1982 et 1985[152].

Comment expliquer ce paradoxe ? Quelques pistes sont avancées par la sociologie. Tout d'abord, les femmes sont relativement absentes des réseaux de professionnel.elle.s et des circuits de visibilité dans lesquels évoluent les membres des comités techniques en charge de constituer les listes de propositions d'acquisitions FRAC. De ce fait, leurs œuvres souffrent d'un déficit de visibilité auprès d'eux. Cette absence s'explique de plusieurs façons, la première est que « *les femmes sont confrontées à une sélection beaucoup plus forte que leurs confrères* »[153]. La deuxième explication est qu'elles sont absentes des galeries d'art, surtout les plus importantes, et ce pour des questions économiques puisqu'à niveau de notoriété égal, une œuvre de femme sera vendue moins chère qu'une œuvre d'homme[154]. Or, les galeries d'art sont « *le principal pourvoyeur d'œuvres pour les membres des comités* ».
La conséquence de ces deux explications est qu'à la fin de leurs études d'art, plutôt que de faire comme leurs homologues masculins et de démarrer une période de précarité durant laquelle l'enjeu est d'entrer au sein des réseaux, d'essayer de gagner des bourses, etc., les plasticiennes vont préférer la stabilité professionnelle en se tournant vers un emploi salarié car elles connaissent ces freins pour leur carrière artistique : « *L'incertitude et l'instabilité professionnelle dans lesquelles cette exigence de constante disponibilité maintient les artistes peuvent être plus difficiles à vivre pour les femmes étant donné la moindre rentabilité que représente leur investissement dans les carrières artistiques comparativement à leurs homologues masculins* ».[156]

De plus, les membres des comités techniques des FRAC ont tendance à avoir une lecture genrée des œuvres de femmes[157]. Elles sont analysées par le prisme de la maternité, de la condition féminine, et de tout un imaginaire associé traditionnellement au « féminin ». Si, comme le souligne Zoé Haller, cette perception genrée des œuvres féminines n'est pas systématique et est difficile à quantifier, elle peut constituer un élément d'explication d'autant plus que « *ces lectures biaisées peuvent appauvrir leur richesse sémantique aux yeux des personnes qui les évaluent* ».[158]

Figure 36
Genre des artistes ayant réalisé les œuvres acquises par le FRAC des Pays de la Loire entre 2008 et 2017 (%).

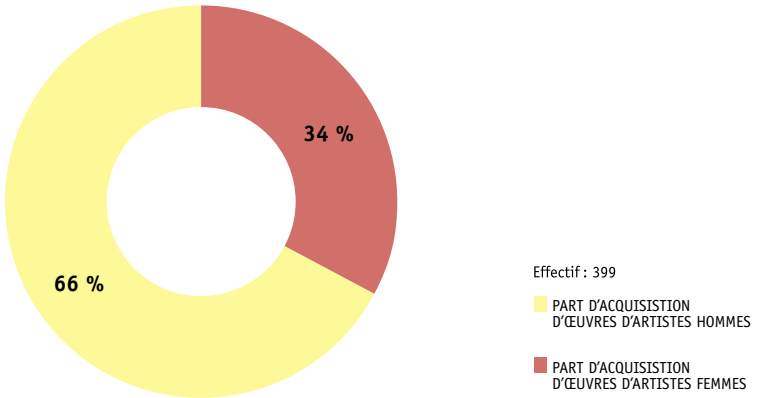
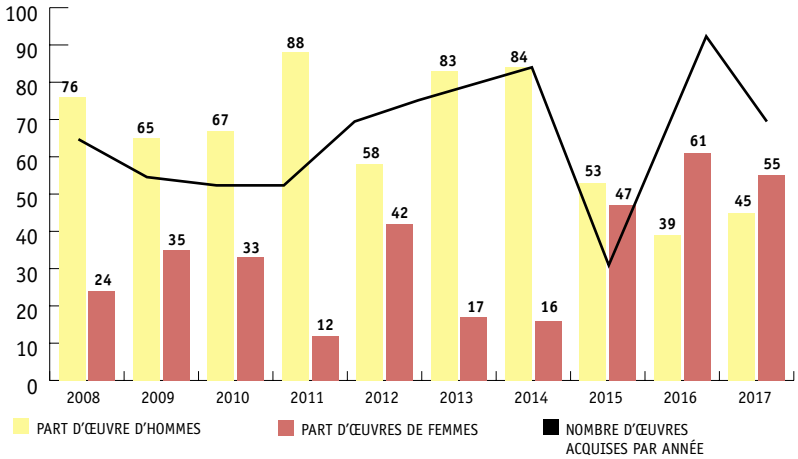


Figure 37
Genre des artistes exposé.e.s au sein des deux Centres d'art contemporain d'intérêt national (CACIN) de la région Pays de la Loire (%).



5.4 LE 1% ARTISTIQUE

Le 1 % artistique au profit de constructions publiques est une procédure spécifique de commande d'œuvres à des artistes qui s'impose à l'État, à ses établissements publics et aux collectivités territoriales. Il s'agit « *d'une obligation de décoration des constructions publiques* »[159]. Cette partie se base sur les 465 artistes ayant œuvré dans le cadre du 1% artistique dont a bénéficié la région Pays de la Loire entre 1953 et 2014.

Entre 1953 et 2014, 17 % des artistes ayant créé dans le cadre du 1 % artistique dans la région Pays de la Loire sont des femmes (cf. figure 38). Malheureusement aucune donnée comparative n'a pu être

trouvée. Ce chiffre est néanmoins bas, comme il a été écrit précédemment, puisque les arts plastiques sont loin de souffrir d'un déficit d'artistes femmes.

5.5 LES AIDES À LA CRÉATION

Dans cette partie, deux aides versées par la DRAC des Pays de la Loire entre 2014 et 2018 ont été analysées : l'aide individuelle à la création et l'allocation d'installation d'atelier. Il s'agit dans les deux cas d'aides versées par la DRAC à titre individuel afin de soutenir des artistes dans leur démarche de création. Les données concernant l'aide individuelle à la création se basent sur un effectif de 43 artistes, et les données concernant l'allocation d'installation d'atelier, sur un effectif de 50 artistes.

Entre 2014 et 2018, 37 % de femmes ont bénéficié d'une aide individuelle à la création versée par la DRAC Pays de la Loire (cf. figure 39) **et 58 % de femmes d'une allocation d'installation d'atelier versée par la DRAC Pays de la Loire entre 2014 et 2018** (cf. figure 40). Il est difficile d'analyser ces chiffres au regard de la faiblesse des effectifs et de l'absence de données permettant une comparaison chiffrée.

5.6 L'INSUFFISANTE FÉMINISATION DES ARTS PLASTIQUES

La première limite est l'absence de données statistiques comparatives s'agissant des aides à la création permettant de situer les résultats obtenus dans une perspective plus globale.
La deuxième limite est l'absence de statistiques sur l'ensemble des métiers des arts plastiques et notamment les postes administratifs et de direction.
L'absence de ces données dans cette synthèse s'explique par la difficulté d'identifier les responsables de certaines structures[160] et, par conséquent, par la très grande faiblesse de l'effectif exploitable rendant des statistiques impossibles.

Les arts plastiques apparaissent comme un domaine plus féminisé que les institutions muséales. Cela s'explique par les périodes de production des œuvres et par l'ouverture de l'art aux femmes. Pour autant, ces chiffres ne sont pas réjouissants. En effet, alors que la pratique de l'art est ouverte aux femmes et qu'elles composent plus de la moitié des effectifs des écoles d'art, 64% des étudiant.e.s en écoles d'arts plastiques étant des femmes entre 2005 et 2016[161], la parité n'est jamais atteinte s'agissant des statistiques présentées dans cette partie (sauf pour les allocations d'atelier). Si, pendant la période contemporaine, les femmes ont investi le champ des arts plastiques, elles demeurent minoritaires. ●

Figure 38
Genre des artistes ayant œuvré dans le cadre du 1% artistique entre 1953 et 2014 dans la région Pays de la Loire. (%)

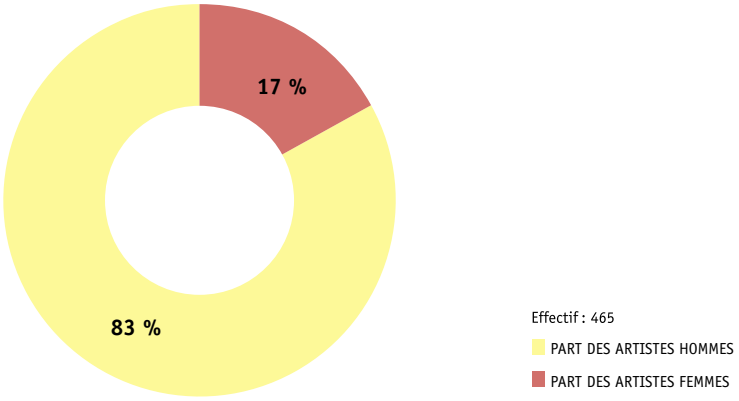


Figure 39
Genre des artistes ayant bénéficié de l'aide individuelle à la création dans la région Pays de la Loire entre 2014 et 2018.

Aide individuelle à la Création		
Années	**Hommes**	**Femmes**
2014	4	3
2015	6	5
2016	4	3
2017	6	2
2018	7	3
Total	**27**	**16**
Taux de féminisation (%)	**37 %**	

Figure 40
Genre des artistes ayant bénéficié d'une allocation d'installation d'atelier dans la région Pays de la Loire entre 2014 et 2018.

Allocation d'installation d'atelier		
Années	**Hommes**	**Femmes**
2014	3	4
2015	6	7
2016	3	6
2017	3	5
2018	6	7
Total	**21**	**29**
Taux de féminisation (%)	**58 %**	

159. Présentation du 1 % artistique sur le site internet du ministère de la Culture. www.culture.gouv.fr

160. Il s'agit de petites structures.

161. Source : Rapport 2018 du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes : Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action. www.haut-conseil egalite.gouv.fr

6.

LE PARADOXE DES FEMMES DANS LE DOMAINE DE L'ARCHITECTURE

6. LE PARADOXE DES *FEMMES* DANS LE DOMAINE DE L'ARCHITECTURE

Au début des années 70, les femmes représentent plus de la moitié des diplômé.e.s d'un baccalauréat. Cela a entamé un processus de féminisation de l'enseignement supérieur et l'ouverture aux femmes de professions qui leur étaient autrefois plus difficilement accessibles comme le métier d'architecte[162].

Ainsi, elles sont aujourd'hui majoritaires au sein des écoles d'architecture[163]. Pour autant, cette féminisation de la profession d'architecte est plus lente que l'ensemble des professions libérales[164]. En effet, malgré une évolution croissante du nombre de diplômées[165], elles ne sont que 29 % inscrites à l'Ordre des architectes en 2017[166]. À plus grande échelle, elles ne sont que trois femmes à avoir obtenu le Pritzer Price[167] depuis sa création en 1979. À titre de comparaison, la profession d'avocat.e, également libérale et qui a connu elle aussi une féminisation de ses membres, compte aujourd'hui plus de la moitié de femmes dans ses effectifs[168]. La situation est donc paradoxale. Alors même que les professions libérales se féminisent, que les femmes sont plus présentes que leurs homologues masculins sur les rangs des écoles d'architecture, elles sont minoritaires à exercer la profession. Il s'agit alors dans cette partie de rendre compte de la situation femme/ homme en Pays de la Loire dans le domaine de l'architecture et d'apporter quelques analyses à l'aide de travaux sociologiques afin de comprendre ce paradoxe.

6.1 ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES

La méthode utilisée afin de rendre compte de la place des femmes dans l'architecture en région Pays de la Loire s'est basée sur l'organigramme du service Architecture de la DRAC, et sur les 50 membres des bureaux des plus importantes structures d'architecture de la

162. 164. Lapeyre, Natalie, *Les femmes architectes : entre créativité et gestion de la quotidienneté*, 2004, p. 48-55.

163. 59 % des élèves architectes étaient des femmes entre 2017 et 2018. Source : 7e édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2019. www.culture.gouv.fr

165. 6e édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2018. www.culture.gouv.fr

166. Donnée de l'Ordre des architectes, 2018.

167. L'équivalent du prix Nobel en architecture, il a été créé en 1979.

168. En 2016, la profession d'avocat.e est composée de 55,1 % de femmes. Source : Statistiques sur la profession d'avocat, situation au 1er janvier 2016, p. 3. www.justice.gouv.fr

Figure 41
Répartition femmes/hommes au sein des services d'architecture de la DRAC des Pays de la Loire en 2019.

NOTE. Les cases grisées signifient qu'aucun.e architecte des bâtiments de France n'occupe ce/ces poste.s.

Architectes des bâtiments de France				
	Chef.ffe de serviceF		Adjoint.e	
Service de la DRAC des Pays de la Loire	Homme	Femme	Homme	Femme
Service paysage, architecture et dév. durable	1	0	–	–
UDAP 44	1	0	0	2
UDAP 49	1	0	0	1
UDAP 53	0	1	–	–
UDAP 72	1	0	0	1
UDAP 85	1	0	0	1
Total	5	1	0	5

région[169]. Cette partie présente également les données communiquées par le Conseil national de l'Ordre des architectes qui, depuis 2015, dresse un panorama du métier d'architecte à travers l'édition d'une archigraphie[170]. Cette archigraphie, disponible en ligne, est un recueil statistiques des données concernant l'architecture en France : elle analyse entre autres la place des femmes dans le domaine de l'architecture.

6.2 FEMMES ARCHITECTES DES BÂTIMENTS DE FRANCE AU SEIN DES SERVICES DE LA DRAC

L'architecture au sein de la DRAC des Pays de la Loire se compose du SPADD (Service Paysage, Architecture et Développement Durable). Ce service comporte 2 grands secteurs d'activité : d'une part la promotion de l'architecture (aides aux structures de diffusion, attribution du label « Architectures contemporaines remarquables », suivi du printemps de l'architecture) et d'autre part le suivi des procédures administratives et financières relatives aux secteurs protégés : abords des monuments historiques, périmètres délimités des abords, sites patrimoniaux remarquables. Il est donc en charge de la mise en œuvre des politiques publiques sur l'ensemble des 5 départements des Pays de la Loire, et de cinq unités départementales de l'architecture et du patrimoine (UDAP), qui sont des services déconcentrés du ministère de la Culture à l'échelon départemental. Les architectes des bâtiments de France (ABF) sont des fonctionnaires français.e.s appartenant au corps des Architectes et urbanistes de l'État, il.elle.s travaillent à l'accompagnement des politiques d'aménagement du territoire et à l'élaboration de documents d'urbanisme dans la région.

La faiblesse des effectifs ne permet pas de faire de statistiques, en revanche, la figure 41 permet de rendre compte d'une répartition genrée des architectes des bâtiments de France au sein du service de la DRAC des Pays de la Loire en mars 2019. Les postes de direction sont occupés en large majorité par des hommes puisque sur les six chef.ffe.s de services de la région, cinq sont des ABF hommes.

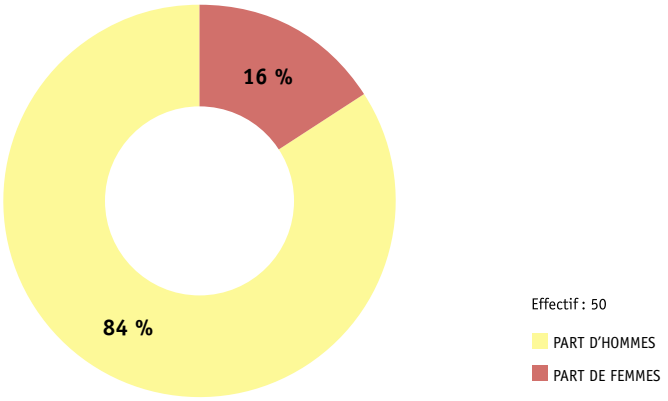
À l'inverse, les femmes architectes du bâtiment sont surreprésentées au poste d'adjoint.e : au sein des six services d'architecture de la région, elles sont cinq à être adjointes et aucun homme architecte du bâtiment n'est à ce poste. Cette répartition s'apparente alors à une hiérarchie genrée au sein de laquelle les femmes occupent des postes de subordonné.e.s : au sein du couple de direction, l'homme est chef de service et la femme est adjointe. À l'instar des arts plastiques, cette répartition est paradoxale, puisque 59 % des élèves architectes étaient des femmes entre 2017 et 2018[171] et que, depuis 10 ans, cette part n'est jamais descendue en dessous des 54 %[172].

6.3 FEMMES DANS LES BUREAUX DES PLUS IMPORTANTES STRUCTURES D'ARCHITECTURE

Cette partie a pour but de rendre compte de la place des femmes au sein des instances de décision des structures d'architecture de la région Pays de la Loire. Ces structures sont toutes composées d'un bureau dans lequel siège un.e président.e, un.e trésorier.ère et un.e secrétaire. Pour certains s'ajoutent un.e ou des vices-président.e.s, et/ou un.e trésorier.ère adjoint.e, et/ou un.e secrétaire adjoint.e. L'effectif étudié est de 50 membres de bureau au sein de 10 structures d'architecture des Pays de la Loire.
Ces structures sont :
– la Maison régionale d'architecture de la région Pays de la Loire,
– l'Ordre des architectes de la région Pays de la Loire,
– l'ARDEPA - Association régionale pour la promotion de l'architecture,
– l'ENSA[173] – École nationale supérieure d'architecture de Nantes[174]
– l'Union régionale des Conseils d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement des Pays de la Loire,
– les cinq Conseils d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement des départements des Pays de la Loire[175].

Seulement **16 % de femmes sont membres du bureau des structures d'architecture les plus importantes de la région Pays de la Loire** (cf. figure 42) soit 8 femmes sur les 50 membres étudié.e.s. Comme on l'a observé précédemment dans les services de la DRAC, les femmes sont sous-représentées au sein des postes de décision (cf. figure 41). L'architecture apparaît alors comme un domaine où ce sont les hommes qui sont en charge des décisions importantes à l'égard de la profession. Ils sont majoritaires dans l'administration et au sein des structures associatives décisionnaires.

Figure 42
Part de femmes membres du bureau des plus grandes associations d'architecture de la région Pays de la Loire en 2019 (%).



169. Maison régionale d'architecture, Ordre des architectes des Pays de la Loire, Ardepa et Ensa Nantes ainsi que les Conseils d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement des cinq départements de la région et l'Union régionale des architectes de la région.

170. Archigraphie de l'Ordre des architectes 2018. www.architectes.org

171. 172. Source : 7e édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2019. URL : www.culture.gouv.fr

173. L'École nationale supérieure d'architecture de Nantes (ENSA Nantes) est un établissement public d'enseignement supérieur et de recherche dépendant du ministère de la Culture et de la Communication.

174. Seul le poste de présidence était renseigné sur leur site internet, il manque donc aux statistiques le poste de trésorier.ère et de secrétaire de l'ENSA.

175. CAUE 44, CAUE 49, CAUE 53, CAUE 72, CAUE 85.

6.4 FEMMES ARCHITECTES

Cette partie s'appuie sur les données communiquées par l'Ordre des architectes en 2018 qui a effectué des statistiques genrées sur les architectes de la région.

Les femmes architectes sont 28 % dans la région Pays de la Loire en 2017. Ce chiffre est relativement bas au regard de la surreprésentation de femmes au sein des écoles d'architecture. Elles sont en effet, entre 2006 et 2017, plus de la moitié des élèves en école d'architecture[177]. On assiste donc ici également, à une évaporation des femmes entre le monde universitaire et celui du travail. Toujours d'après les chiffres de l'Ordre des architectes, **les femmes représentent, à l'échelle nationale, 29 % des architectes sur l'ensemble de la profession et 28 % parmi les architectes salarié.e.s**. L'effectif de femmes architectes dans la région Pays de la Loire se situe donc dans la moyenne nationale.

Comment comprendre ces chiffres[178] ? Les analyses trouvées pointent la configuration inchangée des rapports sociaux entre les femmes et les hommes architectes où les femmes sont en charge de la sphère familiale et donc sur lesquelles pèse « la charge mentale »[179]. Or le métier d'architecte demande un investissement total, notamment au niveau des horaires, le moment le plus significatif étant celui des « charrettes ». Les « charrettes » sont des périodes de surcharge de travail durant lesquelles un projet doit être rendu dans un délai très court impliquant de travailler nuit et jour, parfois le week-end. Si, pour les hommes architectes, cette intensité du métier se concilie avec l'organisation de la sphère familiale, pour les femmes architectes elle constitue un frein à leurs carrières professionnelles et leur demande une organisation spécifique de la gestion de leur temps privé et de leur temps professionnel.
De plus, « *elles doivent indéniablement gérer le décalage des perceptions face à une réalité professionnelle investie par les hommes et un monde marqué par la virilité* »[180] (ambiance du BTP, ouvriers, entreprises, ingénieurs techniques, etc.). *Au quotidien, le chantier c'est dix hommes en face de vous !* »[181] et de ce fait, les femmes doivent « *impérativement faire deux fois plus leurs preuves, vaincre les suspicions systématiques d'incompétence et les problèmes d'autorité récurrents, notamment sur les chantiers* »[182]. Ces quelques éléments permettent de mieux appréhender les difficultés spécifiques rencontrées par les femmes architectes et, de ce fait, de rendre une première analyse sur leur plus faible présence dans la profession.

6.5 VERS DES JOURS MEILLEURS ?

Peu de données régionales étaient exploitables afin de rendre compte de manière précise de la place des femmes dans le domaine de l'architecture dans les Pays de la Loire. Il aurait été intéressant d'inclure des informations liées à l'âge et aux types de postes occupés au sein des études d'architecte, notamment le genre des postes de direction. Pour autant, les chiffres présentés tout au long de cette partie permettent de donner un aperçu de l'organisation de l'architecture en Pays de la Loire : les femmes sont minoritaires à exercer la profession d'architecte et occuper les postes de décisions structurant le champ de l'architecture dans la région.

On peut cependant espérer que les choses changent, en effet, comme le souligne l'Ordre des architectes dans son rapport, la féminisation du métier est lente mais continue et, en 17 ans, la part de femmes inscrites à l'Ordre est passée de 17% en 2000 à 29% en 2017[183]. Ce rapport révèle également que 49% des architectes âgé.e.s de moins de 35 ans étaient des femmes en 2017[184]. Ainsi, si la parité est encore loin d'être atteinte, le renouvellement de la profession avec l'arrivée des nouvelles générations est un moteur pour l'égalité femme/homme dans l'architecture. Il reste à espérer que cela amènera également une féminisation des postes de décision.

Enfin, on relève que les femmes architectes tendent aujourd'hui à s'organiser afin d'encourager la parité dans leur secteur. Ainsi a été créé en 2013 par l'Association pour la recherche sur la ville et l'habitat le Prix français des femmes architectes dont le but est de « *mettre en valeur les œuvres et les carrières de femmes architectes, afin que les jeunes femmes architectes puissent s'inspirer des modèles féminins existants, et d'encourager la parité d'une profession à forte dominante masculine* »[185]. La situation dans le domaine de l'architecture tend donc à changer et la parité commencer à s'installer. Pour autant, il faut rester vigilant.e et veiller à ce que cette parité s'installe sur l'ensemble des positions hiérarchiques. ●

176.183.184. Archigraphie de l'Ordre des architectes 2018. www.architectes.org

177. 6e édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2018. www.culture.gouv.fr

178. Cette analyse repose principalement sur le travail de Natalie Lapeyre : *Les femmes architectes : entre créativité et gestion de la quotidienneté*, 2004, p. 48-55.

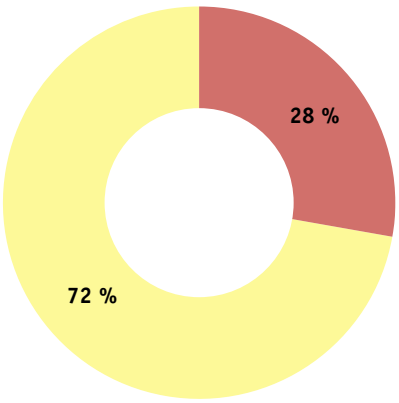
179. Haicault, Monique, *La gestion ordinaire de la vie à deux*, 1984.

180. Molinier et Welzer-Lang, *Féminité, masculinité, virilité, Dictionnaire critique du féminisme*, Presses universitaires de France (PUF), 2000, p. 71-76.

181.182. Lapeyre, Natalie, *Les femmes architectes : entre créativité et gestion de la quotidienneté*, 2004, p. 48-55.

185. Présentation sur le site internet du Prix français des femmes architectes. www.femmes-archi.org

Figure 43
Genre des architectes de la région Pays de la Loire, 2017 (%).



NOTE. Le pourcentage affiché est celui communiqué par l'Ordre des architectes dans son Archigraphie de 2018[176].

Effectif : 50
PROPORTION D'HOMMES
PROPORTION DE FEMMES

7.

LES FEMMES DANS LE SECTEUR DU LIVRE ET DE LA LECTURE

7.
LES *FEMMES* DANS LE SECTEUR DU LIVRE ET DE LA LECTURE

Le domaine du livre et de la lecture est un secteur culturel riche regroupant aussi bien les bibliothèques, les maisons d'édition et les lecteur.rice.s. Le potentiel statistique de cette variété d'acteur.rice.s est malheureusement réduit en raison d'un nombre limité de données permettant de rendre compte de la place des femmes. Cependant, rendre compte de la place des femmes dans le domaine du livre et de la lecture est primordial. En effet les femmes ont longtemps été exclues du monde littéraire, tant comme autrices que comme éditrices, leur place se limitant à celle de lectrices ou d'organisatrices de salon[186]. Pourtant, elles ont aujourd'hui réussi d'après les statistiques du ministère de la Culture à se réapproprier cet espace qui leur était interdit si bien qu'**entre 2015 et 2017, elles représentaient 54 % des actif.ve.s des professions littéraires[187] et 64% des actif.ve.s travaillant dans le secteur du livre[188]**.
Malgré ces chiffres encourageants, une analyse statistique est nécessaire afin de rendre compte des spécificités propres à certaines professions concernant la place des femmes mais aussi, dans une perspective régionale, afin de voir si la région Pays de la Loire peut se réjouir d'un égal accès pour les femmes et les hommes au secteur du livre et la lecture.

186. De Saint Martin, Monique, *Les femmes écrivains et le champ littéraire*, Actes de la Recherche en Sciences Sociales ,1990, p. 52-56.

187. Chiffres comprenant les journalistes, les cadres de l'édition, les auteur.rice.s littéraires, les traducteur.rice.s. Source : 7e édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2019. www.culture.gouv.fr

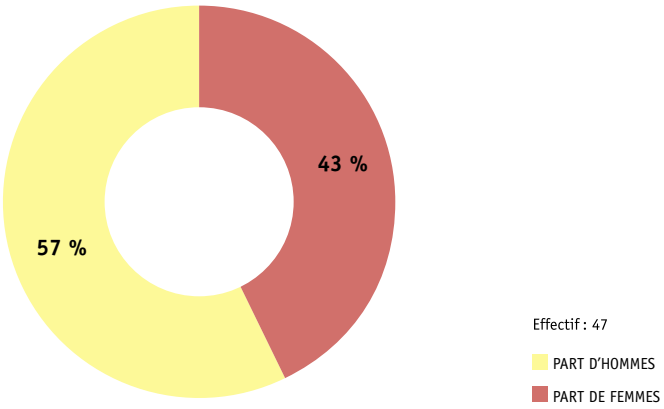
188. 7e édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2019. www.culture.gouv.fr

189. COLL.libris (Collectif d'éditeurs en Pays de la Loire), Mobilis : Pôle de coopération régionale des acteurs du livre et de la lecture en Pays de la Loire créé en 2014 et ALIP (Association des librairies indépendantes en Pays de la Loire).

190. Annuaire Mobilis : www.mobilis-paysdelaloire.fr

191. Informations du site internet de la DRAC Pays de la Loire. www.culture.gouv.fr

Figure 44
Genre des responsables de librairies labellisées en Pays de la Loire en 2018 (%).



7.1 ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES

Trois données différentes ont été utilisées afin de rendre compte de la place des femmes dans le domaine du livre et de la lecture en région Pays de la Loire. La première donnée est la liste des 31 librairies labellisées par le ministère de la Culture dans la région en 2018. À partir de cette liste, l'identité des responsables des librairies étudiées a été trouvée d'après les informations disponibles en ligne.
La deuxième source de données étudiées est celle des membres du bureau des trois plus importantes associations des acteur.rice.s du livre et de la lecture en Pays de la Loire en 2019[189]. La composition des conseils d'administration de ces structures est publique. Enfin, la dernière source de données utilisée est l'annuaire des éditeur.rice.s des Pays de la Loire créé et mis à jour par l'association Mobilis, l'annuaire indique le nom des responsables des librairies[190].

7.2 LIBRAIRIES LABELLISÉES PAR LE MINISTÈRE DE LA CULTURE

Les 31 librairies labellisées en 2018 dans la région Pays de la Loire ont été étudiées, et au total 47 responsables de ces librairies ont été identifié.e.s. On distingue deux types de librairies labellisées : les librairies indépendantes de référence (LIR) et les librairies de référence (LR). Ces labels sont attribués par le ministère de la Culture et sont destinés à soutenir et valoriser le travail des librairies indépendantes.

En 2018, 43 % des responsables des librairies labellisées sont des femmes dans la région Pays de la Loire (cf. figure 44).

7.3 STRUCTURES DU LIVRE ET DE LA LECTURE

« Pour favoriser un équilibre des acteur.rice.s et des actions à l'échelle régionale et le renforcement d'un travail collaboratif entre les différents maillons de la chaîne du livre, la DRAC a donné la priorité de ses interventions aux structures qui œuvrent en ce sens et dont l'action permanente se déploie à l'échelle régionale. L'existence de ces structures et leur complémentarité constituent un enjeu majeur pour le développement des acteurs du livre et de la lecture en Pays de la Loire. »[191]

Ces structures sont au nombre de trois :
– le Collectif d'éditeurs en Pays de la Loire (COLL.libris),
– Mobilis : pôle de coopération régionale des acteurs du livre et de la lecture en Pays de la Loire
– L'Association des librairies indépendantes en Pays de la Loire (ALIP).
L'ensemble des membres des conseils d'administra-

tion[192] de ces structures constitue un panel de 44 personnes. **En 2018, 52 % des membres du bureau des plus importantes structures du livre et de la lecture dans la région Pays de la Loire sont des femmes** (cf. figure 45). Ce taux de féminisation est plus élevé que ce que l'on observe au sein des autres champs culturels analysés au long de cette étude. En effet, à titre de comparaison, les femmes ne représentent que 16 % des membres du bureau des plus importantes associations d'architecture de la région Pays de la Loire (cf. figure 41, p. 55) et 37 % des membres du bureau des structures de spectacle vivant étudié.e.s (cf. figure 1, p. 15).
Les bureaux des associations des acteur.rice.s du livre et de la lecture apparaissent alors comme étant très féminisés en Pays de la Loire.

7.4 MAISONS D'ÉDITION

La liste des maisons d'édition ligériennes a été trouvée sur le site internet de l'association Mobilis[193]. Au total, 154 maisons d'édition ont été identifiées, et 210 responsables de structures ont été étudié.e.s. Il s'agit d'éditeur.ice.s de revues, de livres, de livres audio, d'éditeur.rice.s numériques, de micro-édition et d'auto-édition.

38 % des responsables des maisons d'édition dans la région Pays de la Loire en 2019 sont des femmes (cf. figure 46). À titre de comparaison, les femmes occupaient en 2010, d'après l'Observatoire des métiers de l'édition, 80 % des postes de responsables d'Édition[194] et en moyenne, 33 % des postes de directeur.rice.s littéraires. La comparaison doit être faite prudemment. En effet, les structures étudiées sont loin d'être les mêmes. S'agissant des maisons d'édition des Pays de la Loire, ce sont en grande majorité des structures de petites tailles, publiant un nombre très limités d'ouvrages à l'année. À l'inverse, les 42 maisons d'édition étudiées par l'Observatoire des métiers de l'édition sont de grosses structures[195].

Cette différence de taille induit alors une différence d'organisation des structures : plus la maison d'édition est petite, plus les postes de direction se confondent avec le poste d'éditeur.rice.s. À l'inverse, plus la structure est importante, plus le travail est divisé entre les postes de direction et les postes d'édition. La comparaison est donc difficile.

Ainsi, l'édition apparaît ici comme un domaine particulier s'agissant de la place des femmes. En mêlant les chiffres de l'Observatoire des métiers de l'édition et ceux recueillis dans les Pays de la Loire, on observe que les femmes sont plus présentes à la tête des grandes structures que des petites structures.
S'agissant de la répartition genrée au sein des filières scolaires de l'édition, le Master 2 Édition de la Sor-

191. Informations du site internet de la DRAC Pays de la Loire. www.culture.gouv.fr

192. Sont exclu.e.s du calcul les représentant.e.s du Conseil régional et de la DRAC : membres de droit au sein de ces conseils d'administration mais sans voix délibérative.

193. Annuaire Mobilis : www.mobilis-paysdelaloire.fr

194. Évolution des métiers dans le secteur de l'édition - Rapport complet de l'Observatoire paritaire de l'édition en collaboration avec Aon Hewitt, 2011. www.afdas.com

195. Le chiffre d'affaires moyen de l'ensemble des structures est de 23 030 493 euros. Source : Évolution des métiers dans le secteur de l'édition – Rapport complet de l'Observatoire paritaire de l'édition en collaboration avec Aon Hewitt, 2011. www.afdas.com

Figure 45
Genre des membres des conseils d'administration des plus importantes structures du livre et de la lecture dans la région Pays de la Loire, 2018 (%).

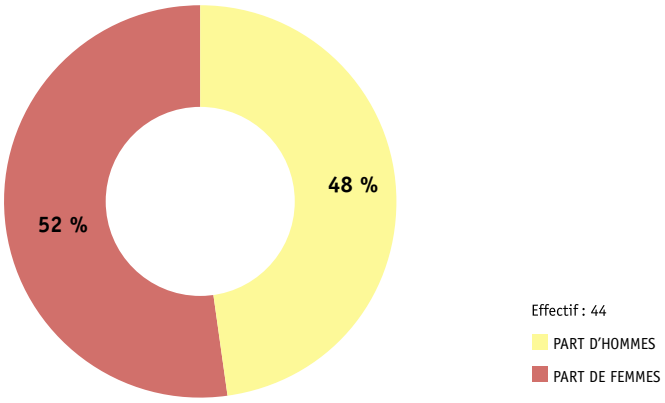
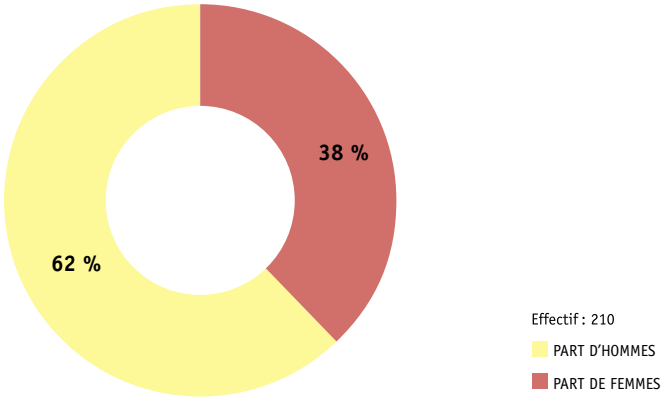


Figure 46
Genre des responsables des maisons d'édition dans la Région Pays de la Loire en 2019 (%).



bonne, entre 2013 et 2018, a accueilli 85 % de femmes sur un effectif de 97 individu.e.s étudié.e.s (soit 82 femmes et 15 hommes)[196].

Aucune donnée genrée plus globale n'a été trouvée s'agissant de la place des femmes dans les études des métiers de l'édition. Ce chiffre, même s'il ne concerne qu'une seule université, permet un aperçu de l'importante féminisation de la filière.

7.5 LIMITES ET PERSPECTIVES

La première limite est l'absence d'un grand nombre de données exploitables. En effet, il est nécessaire pour rendre compte de la place des femmes dans le domaine du livre et de la lecture d'étudier plus de structures et plus de données. S'agissant des responsables des bibliothèques municipales, aucune liste n'a été trouvée et l'information publique est partielle. Le problème est le même s'agissant des autrices publiées dans la région, aucune liste genrée n'existe et la recherche de l'information est complexe.
La deuxième limite de cette étude est la difficulté à trouver des données similaires ainsi que des analyses sociologiques. Cela aurait permis de mieux rendre compte du positionnement national de la région concernant l'égalité femme/homme dans le domaine du livre et de la lecture, mais également de mieux comprendre et analyser les spécificités ou non des données recueillies.
Pour autant, ces données permettent de livrer un aperçu de la place des femmes dans le domaine du livre et de la lecture en Pays de la Loire. On observe que malgré une plus forte féminisation de ce secteur culturel, qui est le seul où la parité est atteinte au sein des conseils d'administration des structures régionales regroupant les acteur.rice.s les plus important.e.s du domaine, les femmes restent minoritaires à la direction des librairies et des maisons d'édition de la région.

Au regard des travaux statistiques menés sur le personnel des bibliothèques en France, on peut émettre l'hypothèse que les femmes représentent une (très) grande part des agent.e.s des bibliothèques de la région Pays de la Loire. En 2000, les femmes représentaient en effet 86 % des agent.e.s de catégorie A et 84 % des agent.e.s de catégorie B des bibliothèques[197], et des études plus récentes chiffrent à 77 % la part de femmes bibliothécaires en France, en 2016[198]. Ainsi, le travail effectué permet seulement de rendre compte d'une partie des postes à responsabilité dans le secteur du livre et de la lecture, et par conséquent ne rend pas compte de la place des femmes au sein de l'ensemble du domaine. Il faudrait pour cela plus de données exploitables. ●

196. Ce résultat statistique est issu des listes des promotions du Master 2 Édition de la Sorbonne entre 2013 et 2018 publiées sur le site internet de la Sorbonne. m2edition.paris-sorbonne.fr

197. Observatoire du CNFPT : Enquête démographique sur le personnel des bibliothèques, 2001. www.culture.gouv.fr

198. Rapport remis à la ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en juillet 2017 : *Le parcours et la carrière des conservateurs de bibliothèque.* www.ladocumentationfrancaise.fr

8.

LES FEMMES DANS LE MILIEU DU CINÉMA

8.
LES *FEMMES* DANS LE MILIEU DU CINÉMA

La parité dans le cinéma a été posée comme un enjeu pour le ministère de la Culture. En septembre 2018, à l'occasion des Assises sur la parité, l'égalité et la diversité dans le cinéma, la ministre, Françoise Nyssen, insistait sur la nécessité de travailler à rendre compte de la place des femmes en statistiques *: « La première façon de combattre les inégalités, c'est de les dénoncer. Et pour les dénoncer, il faut les mettre en évidence, les identifier, les chiffrer »*[199]. C'est dans cette perspective que la DRAC Pays de la Loire a entrepris de rendre compte de la place des femmes dans le cinéma au sein de sa région.

8.1 ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES

L'enjeu pour rendre compte de la place des femmes dans le cinéma en Pays de la Loire est d'analyser aussi bien l'administratif que le créatif et cela avec les données disponibles exploitables. La création des bases statistiques s'est faite sur deux emplois administratifs que sont les directeur.rice.s de cinémas et les directeur.rice.s de maisons de production de la région Pays de la Loire ainsi que sur la programmation des six festivals de cinéma de la région financés par le Centre national du cinéma (CNC) en 2018.

Ce choix statistique ne reflète pas la place des femmes dans la programmation cinématographique de la région puisque seulement six festivals d'art et d'essai sont étudiés. Il aurait fallu pour cela travailler sur l'ensemble des cinémas de la région. Pour autant, ce panel permet de rendre compte des choix des diffuseur.euse. s quand il.elle.s ne sont pas contraint.e.s par les sorties du mois et le box-office. La programmation des festivals étant plus libre, elle permet une meilleure photographie des choix de diffusion.

8.2 RESPONSABLES DES CINÉMAS DES PAYS DE LA LOIRE

La région Pays de la Loire compte 127 salles de cinéma dont 12 multiplex[200], l'effectif étudié est de 118 responsables de cinéma issu.e.s de la liste DRAC de 2019. Cette liste mélange aussi bien les directeur.rice.s, les président.e.s d'association ou les exploitant.e.s, peu importe le titre. L'effectif étudié s'appuie sur la personne en charge du fonctionnement administratif du cinéma. Cette analyse permet donc de rendre compte du genre de la personne concrètement en charge du cinéma.

En 2018, 25% des responsables des cinémas dans la région Pays de la Loire sont des femmes (cf. figure 47), soit un effectif de 30 femmes sur 88 hommes. Ce chiffre est relativement bas, si aucun chiffre comparatif n'a été trouvé dans le cadre de cette analyse, on relève malgré tout, que les femmes représentent 41% des salarié.e.s du cinéma et de l'audiovisuel[201]. Toujours dans un but comparatif, on note que les femmes représentaient également plus de 50% des élèves en école de cinéma entre 2006 et 2017[202]. En ce sens, le genre des responsables des cinémas dans la région Pays de la Loire n'est pas représentatif de la part de femmes évoluant dans ce secteur culturel.

8.3 RESPONSABLES DES SOCIÉTÉS DE PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE

L'effectif étudié est de 54 responsables de maisons de production, cet effectif étant issu de la liste DRAC 2019 des producteur.rice.s de cinéma de la région. Cette liste mélange aussi bien les directeur.rice.s, les président.e.s d'association ou gérant.e. L'effectif étudié s'appuie sur la personne en charge du fonctionnement administratif de la maison de production. Il s'agit, de la même manière que pour la direction des cinémas de la région, de rendre compte du genre de la personne concrètement en charge de la maison de production.

En 2018, 19 % des responsables des sociétés de production de cinéma des Pays de la Loire étaient des femmes (cf. figure 48). Ce chiffre est relative-

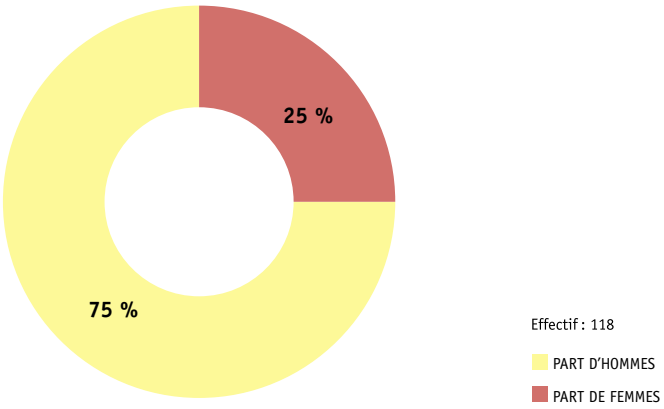
199. Discours de Françoise Nyssen, ministre de la Culture, prononcé à l'occasion des Assises sur la parité, l'égalité et la diversité dans le cinéma, jeudi 20 septembre 2018.

200. Rapport du CNC : Chiffres clés par région en 2016, 2016. www.banquedesterritoires.fr

201. Le portrait statistique des entreprises, des salariés et des métiers du champ de l'audiovisuel réalisé à partir de données de 2016 par la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) de l'audiovisuel. www.cpnef-av.fr

202. 6e édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2018. www.culture.gouv.fr

Figure 47
Genre des responsables des cinémas des Pays de la Loire en 2018 (%).



ment faible. En effet, on relève à titre de comparaison que les femmes représentaient 49 % des étudiant.e.s. en filière production à la Fémis[203] entre 2008 et 2018[204]. Au niveau national, 21,1 % des dirigeant.e.s de sociétés de production cinématographiques étaient des femmes en 2014[205]. L'absence de femmes responsables de sociétés de production n'est donc pas une spécificité ligérienne, mais bien un phénomène national. Une nouvelle fois, on relève que la féminisation du secteur du cinéma ne transparaît pas dans ces statistiques : les responsables de maisons de production sont essentiellement des hommes.

8.4 LES FEMMES AU SEIN DE LA PROGRAMMATION DES FESTIVALS DE CINÉMA AIDÉS PAR LE CNC EN 2018

Dans le domaine du cinéma, la DRAC des Pays de la Loire travaille en étroite collaboration avec le CNC. S'agissant du versement des aides pour les festivals de cinéma, la DRAC examine la demande de subvention puis émet un avis auprès du CNC qui donne la réponse finale. Le CNC soutient six festivals de cinéma dans la région Pays de la Loire :
– le festival *Premiers plans* à Angers (49),
– le *Festival des 3 continents* à Nantes (44),
– *So film* à Nantes (44),
– *Aux écrans du réel au Mans* (72),
– le *Festival du cinéma espagnol* à Nantes (44),
– le *Festival international du film* de la Roche-sur-Yon (85).

C'est la programmation de ces six festivals lors de l'année 2018 qui a été examinée dans le cadre de cette analyse. Ils ont des tailles et des thèmes différents, quand l'un met à l'honneur les films documentaires, un autre valorise la production cinématographique espagnole. Pour autant, les analyser

203. La Fémis (École nationale supérieure des métiers de l'image et du son) est une grande école publique qui appartient au ministère de la Culture. Elle est financée par le Centre National du Cinéma et de l'Image Animée (CNC).

204. Ces statistiques ont été réalisées à partir des données bilan concours 2018 disponibles sur le site internet de la Fémis, l'effectif est de 66 étudiant.e.s étudié.e.s soit 32 femmes et 34 hommes entre 2008 et 2018.

205. Barralon, Aude, Perrault, Carole, « La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle », *Les études du CNC*, mars 2014 : pour 308 des 322 entreprises ayant produit des œuvres cinématographiques de fiction ou d'animation agrée par le CNC entre 2009 et 2011, le sexe du.de la responsable principal.e a pu être identifié. Ces 308 entreprises sont dirigées par 294 personnes, dont 232 hommes (78,9 %) et 62 femmes (21,1 %).

Figure 48
Genre des responsables des sociétés de production en cinéma des Pays de la Loire en 2018. (%)

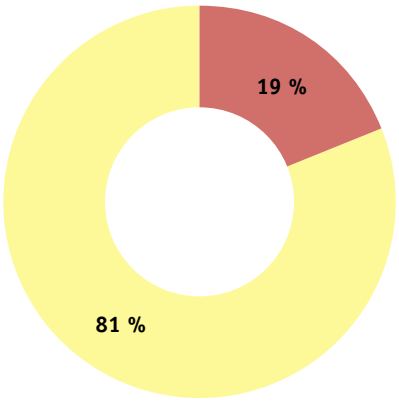


Figure 49
Part de femmes dans la programmation 2018 des festivals de cinéma de la région Pays de la Loire (%).

Programmation 2018 des festival de cinéma soutenus par le CNC au sein de la région Pays de la Loire		
	Effectifs	**Part de femmes (%)**
Réalisation long métrage en compétition	**68**	**24 %**
Réalisation court métrage en compétition	**30**	**20 %**
Réalisation long métrage programmation	**332**	**22 %**
Membre du jury	**36**	**47 %**
Intervenant.e.s / Invité.e.s	**113**	**26 %**
Palmarès	**40**	**18 %**

NOTE. Pour le palmarès du festival *Premiers Plans*, seuls les prix (et pas les mentions spéciales) qui récompensent la réalisation (et non les scénarios ou le jeu des acteur.rice.s) ont été pris en compte. Il s'agit des prix les plus importants.
De plus, la part de courts métrages réalisés par une femme programmés au sein des festivals de la région Pays de la Loire n'a pas pu être analysée car la personne en charge de la réalisation était rarement indiquée. Seul était spécifié : « Programme de courts métrages ». L'effectif recueilli n'était alors pas représentatif.

ensemble permet de donner un aperçu des choix de programmation cinématographique en région. Au total, 742 individu.e.s ont été catégorisé.e.s.

Les réalisateur.rice.s des longs métrages programmé.e.s

Les femmes représentent 22 % des réalisateur.rice.s des longs métrages programmés dans les festivals de cinéma de la région Pays de la Loire aidés par le CNC en 2018 (cf. figure 49, p. 67). Ces longs métrages peuvent être aussi bien des films d'animation, des documentaires que des fictions. Les festivals ne diffusent pas seulement des films sortis durant l'année, mais ils offrent souvent l'occasion de découvrir ou de redécouvrir des films sortis il y a parfois (très) longtemps. Il est alors nécessaire, pour rendre compte de ce chiffre, de s'interroger sur la part de films de réalisatrices existants. S'il n'existe pas de statistiques sur l'ensemble des films sortis en France et à l'international depuis la création du cinéma, le rapport de l'observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et dans la communication de 2018 révèle qu'entre 2008 et 2017, la part de longs métrages réalisés par une femme oscille entre 18 % et 23 %.

Au regard de ce chiffre, la statistique observée au sein des festivals de cinéma de région est un juste reflet de l'offre de films de réalisatrices disponibles à la diffusion. Ces statistiques posent tout de même question. En effet, si les femmes représentent plus de la moitié des élèves en école de cinéma et ce depuis dix ans, pour autant, le nombre de films réalisés par une femme stagne et ne dépasse jamais 23 % sur la même période.

La participation des femmes dans les festivals

On relève également, au regard de la part de femmes au sein des jurys de concours, qu'il existe une volonté de la part des festivals de la région de tendre vers la parité voire plus. **Sur les 6 présidences de jury de festival étudiées en 2018, 4 étaient occupées par une femme**[206] **et elles composent 47% du jury des festivals** (cf. figure 49, p. 67)**.**

Or il ne s'agit pour le moment que d'une façade. En effet, si les femmes sont plus représentées au sein des instances visibles et médiatisées des festivals, elles ne représentent que **26 % des intervenant.e.s invité.e.s** et entre 20 % et 24 % des films programmés. Si l'effort est à noter, il est loin d'être suffisant. Il témoigne néanmoins d'une prise de conscience de la part des programmateur.rice.s de la nécessité d'attribuer une égale place aux femmes et aux hommes au sein de leurs festivals. Mais, on le constate, cette parité s'effectue très progressivement.

Le palmarès des festivals

Cette section rend compte de la part de femmes récompensées dans les festivals de cinéma de la région Pays de la Loire en 2018. Il s'agit des prix les plus importants récompensant la réalisation au sein des différents festivals avec concours étudiés[207]. **En 2018, 18 % de réalisatrices ont reçu un prix de la part des festivals de la région Pays de la Loire soutenus par le CNC sur 22 % des femmes présentant un film en compétition**[208]. Les femmes sont très légèrement moins récompensées que les hommes sans que ce soit significatif, elles le sont à l'image de leur représentation au sein de la compétition dans la région.

À titre de comparaison, 19 % de réalisatrices ont été sélectionnées entre 2010 et 2018 aux César du cinéma et aucune n'a remporté le prix de la meilleure réalisation[209]. S'il ne s'agit pas de festival de la même envergure, on peut malgré tout noter que les festivals de la région ont un palmarès davantage en adéquation avec leur sélection que les César du cinéma qui récompensent, eux, moins les femmes. Il convient cependant de relativiser cette conclusion puisque la période étudiée n'est pas la même, huit ans pour les César et une année pour les festivals de la région[210].

8.5 LES HOMMES FONT LE CINÉMA[211]

« Le cinéma est une industrie qui n'est pas interdite aux femmes. Mais c'est une industrie inventée, manipulée et contrôlée par des hommes. Il suffira pour s'en convaincre de s'intéresser au genre des producteurs de films grand public, des responsables du financement cinéma dans les chaînes télé, des directeurs des grands réseaux de distribution, des directeurs des grands festivals de cinéma, des programmateurs de salle, des critiques cinéma ou des réalisateurs primés dans les grandes compétitions. »[212]

C'est en ces termes que débute la tribune de Virginie Despentes pour la 15e édition des Journées cinématographiques dionysiennes, dans laquelle elle dresse le portrait de l'industrie cinématographique. Ce ne sont pas les statistiques présentées dans cette étude qui vont venir la contredire… En effet, force est de constater que dans la région Pays de la Loire, les producteur.rice.s sont des producteurs, que les directeur.rice.s sont des directeurs et que les femmes jouent les seconds rôles. Le cinéma apparaît comme un domaine régi par les hommes et le secteur cinématographique ligérien ne fait pas exception à la règle.

En septembre 2018, à l'occasion des Assises de l'égalité dans le cinéma, le CNC et le collectif 50-50 pour 2020 ont défini une série de mesures afin de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes

206. Soit : Sylvestre Meinzer (*Aux écrans du réel*), Miren Arzalluz et Cécile Menanteau (*Festival du film espagnol*) et Catherine Deneuve (*Premiers plans*).

207. Sur les six festivals de cinéma soutenus par le CNC, deux n'effectuent pas de compétition : le festival *So film* et le festival *Zones portuaires*. L'effectif est alors de quatre festivals de cinéma étudiés.

208. Longs et court-métrages confondus.

209. 6e édition du rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, mars 2018. www.culture.gouv.fr

210. S'agissant des César du cinéma, en 2019 seule une femme était nommée sur 7 réalisateur.rice.s en lice pour la meilleure réalisation. Le César a été remis à Jacques Audiard.

211.212. « La femme et le grand écran », éditorial de Virginie Despentes pour le catalogue de la 15e édition des Journées cinématographiques dionysiennes qui ont pour titre *Femmes, femmes*, 2015.

comme la création d'un Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans le cinéma et l'audiovisuel, la parité dans les commissions d'attribution des aides, ou encore l'obligation de statistiques de genre dans les dossiers d'agrément des films. La parité dans le cinéma est un objectif affiché par le CNC et par le ministère de la Culture qui s'est engagé lors du Comité ministériel « Égalité » du 3 avril 2019 à veiller à faire respecter ces mesures. Grâce à ces mesures successives, on peut espérer que, dans l'histoire du cinéma, les femmes passent (enfin) du rôle de figurante à celui d'actrice ! ●

9.

LE TALENT PERMET-IL DE SURMONTER LE FAIT D'ÊTRE NÉE FEMME DANS UN MONDE D'HOMMES ?

9.

LE TALENT PERMET-IL DE SURMONTER LE FAIT D'ÊTRE NÉE *FEMME* DANS UN MONDE D'HOMMES ?

213. Anatole France, *Les filles et garçons*, 1915.

214. Institutions culturelles, collectifs, etc.

« Le talent surmonte la mauvaise fortune »[213] mais le talent permet-il de surmonter le fait d'être nées femmes dans un monde d'hommes ? Le talent est-il suffisant pour dépasser les barrières invisibles qui tiennent les femmes beaucoup trop éloignées du domaine des arts et de la culture ?

Comme d'autres avant lui, ce rapport répond par la négative : être une femme est un obstacle pour exprimer son talent. Elles sont nettement moins présentes que les hommes au sein des institutions culturelles et artistiques de la région Pays de la Loire et ce n'est malheureusement pas une exception régionale. Si ces statistiques ne sont qu'une photographie à un instant précis d'un domaine constamment en mouvement, elles donnent une vision large et complète du chemin qu'il reste à parcourir pour que la culture devienne un secteur paritaire en région Pays de la Loire. Si la période contemporaine marque l'investissement par les femmes du champ culturel, elles sont encore minoritaires.

Ce n'est pas le manque de compétence, le manque d'ambition ou le manque de courage qui font que les femmes sont moins représentées dans la culture que leurs homologues masculins, c'est un ensemble de productions et de reproductions de schémas sociaux et de stéréotypes qui les empêchent d'accéder autant que les hommes au domaine culturel.

Il était primordial de poser ce diagnostic : on ne peut pas guérir quand on ne connaît pas le mal qui nous touche. Telle est la philosophie qui a mené la production de ce travail régional statistique et d'analyse inédit. L'objectif affiché de la DRAC Pays de la Loire est d'être proche de l'exemplarité s'agissant de l'égalité femme/homme et de travailler avec force à rendre la culture accessible à toutes et tous sans discrimination de genre.

L'élaboration de ce document n'est pas un acte isolé, il s'agit d'un travail s'inscrivant dans la continuité d'une dynamique nationale impulsée depuis le rapport Reine Prat de 2006, qui déjà soulignait l'important travail à faire pour l'égal accès aux femmes et aux hommes à tous les postes culturels. Ce travail de statistiques genrées faisant état de la place des femmes dans la culture a par la suite été entrepris chaque année, depuis sept ans, par l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes et par d'autres[214], dont il est fait mention dans ce rapport, animé.e.s par les mêmes ambitions.

La DRAC des Pays de la Loire a souhaité ajouter une perspective régionale à l'ensemble de ces travaux afin, non seulement de pouvoir lutter contre les inégalités de sexes sur son territoire d'intervention, mais également pour enrichir la connaissance et la réflexion sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et finalement dans notre société. Telle est la particularité du secteur culturel : il donne et il se donne à voir au monde. Il véhicule des images et des croyances, il invite à se questionner et à interroger nos idéaux. L'inégalité femme-homme dans ce secteur entérine donc nos schémas sociaux inégalitaires. En contrechamp, la culture doit être un modèle et proposer une meilleure version de notre structure sociale afin que nous puissions nous projeter ; le temps d'une exposition, d'un film, d'une chanson ; dans un ailleurs paritaire.

Un mouvement est à l'œuvre, l'impulsion lancée par le ministère de la Culture a eu des répercussions concrètes en région et il existe des initiatives, tant au niveau politique qu'au sein des institutions culturelles et artistiques, qui visent à pallier les discriminations de genre, les stéréotypes et à mettre en avant les femmes artistes dans la région Pays de la Loire.

TABLE DES FIGURES

CHAPITRE 1

Chronologie 2006-2019 des mesures prises en faveur de l'égalité femme-homme dans la culture.

CHAPITRE 2

Figure 1 : Part de femmes dans les emplois du spectacle vivant au sein des structures soutenues par la DRAC, saison 2017/2018 (%).
Figure 2 : Part de femmes aux postes administratifs des structures artistiques et culturelles de spectacle vivant soutenues par la DRAC Pays de la Loire, saison 2017/2018 (%).
Figure 3 : Part de femmes aux postes techniques des structures artistiques et culturelles de spectacle vivant soutenues par la DRAC Pays de la Loire, saison 2017/2018 (%).
Figure 4 : Part de femmes aux postes de création artistique des structures artistiques et culturelles de spectacle vivant soutenues par la DRAC Pays de la Loire, saison 2017/2018 (%).
Figure 5 : Part de femmes aux postes artistiques des structures artistiques et culturelles de spectacle vivant soutenues par la DRAC Pays de la Loire, saison 2017/2018 (%).
Figure 6 : Taux de féminisation total des structures de la région Pays de la Loire soutenues par la DRAC lors de la saison 2017/2018 (%).
Figure 7 : Part de musiciennes programmées étudiées lors de la saison 2017/2018 (%).
Figure 8 : Part de danseuses étudiées programmées lors de la saison 2017/2018 (%).
Figure 9 : Part de comédiennes étudiées programmées lors de la saison 2017/2018 (%).
Figure 10 : Part de femmes au sein de la programmation de la Folle Journée, 2018 (%).
Figure 11 : Part de femmes au sein de la programmation de l'ONPL, saison 2017/2018 (%).
Figure 12 : Répartition femmes/hommes par instruments au sein de l'ONPL, 2017/2018.
Figure 13 : Part de femmes étudiées dans la programmation 2017/2018 du Chabada (%).
Figure 14 : Part de musiciennes se produisant par genre musical sur les scènes des régions (%). Pays de la Loire et Centre-Val de Loire, 2015
Figure 15 : Affiche avant/après retouches de la programmation printemps 2019 des Z'Éclectiques (49). Seules les artistes féminines sont affichées sur l'image retouchée.
Figure 16 : Répartition femmes/hommes au sein des instances décisionnaires du Chabada, 2018
Figure 17 : Part de femmes étudiées dans la programmation du Quai-CDN, saison 2017/2018 (%).
Figure 18 : Liste des 46 structures de spectacle vivant étudiées, soutenues par la DRAC.

CHAPITRE 3

Figure 19 : Évolution de la part de femmes responsables d'opérations et du nombre d'opérations archéologiques entre 1936 et 2014 en Pays de la Loire.
Figure 20 : Comparaison de la part des femmes responsables d'opérations au sein des effectifs permanents de l'INRAP au niveau national et dans la région Pays de la Loire, 2016 (%).
Figure 21 : Répartition du travail de diagnostic archéologique entre femmes et hommes entre 2016 et 2018 (%).
Figure 22 : Répartition du travail de fouilles entre femmes et hommes entre 2016 et 2018 (%).
Figure 23 : Genre des responsables d'opérations des fouilles archéologiques programmées dans les Pays de la Loire depuis 1965
Figure 24 : Répartition femmes/hommes au sein du service régional d'archéologie (SRA) des Pays de la Loire, 2019.

.../...

TABLE DES FIGURES

CHAPITRE 4

Figure 25 : Part de femmes aux postes de direction et de responsable des publics des Musées de France de la région Pays de la Loire, 2019 (%).
Figure 26 : Les femmes au sein des collections du musée d'Arts de Nantes en 2019 (%).
Figure 27 : Part de femmes exposées au sein du musée d'Arts de Nantes en 2019 (%).
Figure 28 : Les femmes au sein des collections des musées d'Angers, 2019 (%).
Figure 29 : Nombre d'œuvres produites par une femme dans les collections des musées d'Angers par siècle.
Figure 30 : Part des œuvres d'artistes femmes et d'artistes hommes soutenues par le FRAM des Pays de la Loire entre 2008 et 2018 (%).
Figure 31 : Part des expositions de femmes artistes soutenues par la DRAC entre 2016 et 2018 (%).

CHAPITRE 5

Figure 32 : Genre des artistes exposé.e.s au sein des deux Centres d'art contemporain d'intérêt national (CACIN) de la région Pays de la Loire (%).
Figure 33 : Genre des artistes exposé.e.s au sein du FRAC des Pays de la Loire entre 2008 et 2018 (%).
Figure 34 : Effectifs par genre des artistes exposé.e.s au sein du FRAC des Pays de la Loire entre 2008 et 2018.
Figure 35 : Genre des monographies exposées au sein du FRAC Pays de la Loire entre 2008 et 2018 (%).
Figure 36 : Genre des artistes ayant réalisé les œuvres acquises par le FRAC des Pays de la Loire entre 2008 et 2017 (%).
Figure 37 : Évolution de la part d'œuvres de femmes acquises par le FRAC des Pays de la Loire entre 2008 et 2017 (%).
Figure 38 : Genre des artistes ayant œuvré dans le cadre du 1% artistique entre 1953 et 2014 dans la région Pays de la Loire (%).
Figure 39 : Genre des artistes ayant bénéficié de l'aide individuelle à la création dans la région Pays de la Loire entre 2014 et 2018.
Figure 40 : Genre des artistes ayant bénéficié d'une allocation d'installation d'atelier dans la région Pays de la Loire entre 2014 et 2018.

CHAPITRE 6

Figure 41 : Répartition femmes/hommes au sein des services d'architecture de la DRAC des Pays de la Loire en 2019.
Figure 42 : Part de femmes membres du bureau des plus grandes associations d'architecture de la région Pays de la Loire en 2019 (%).
Figure 43 : Genre des architectes de la région Pays de la Loire, 2017 (%).

CHAPITRE 7

Figure 44 : Genre des responsables de librairies labellisées en Pays de la Loire en 2018 (%).
Figure 45 : Genre des membres des conseils d'administration des plus importantes structures du livre et de la lecture dans la région Pays de la Loire, 2018 (%).
Figure 46 : Genre des responsables des maisons d'édition dans la Région Pays de la Loire en 2019 (%).

CHAPITRE 8

Figure 47 : Genre des responsables des cinémas des Pays de la Loire en 2018 (%).
Figure 48 : Genre des responsables des sociétés de production en cinéma des Pays de la Loire en 2018 (%).
Figure 49 : Part de femmes dans la programmation 2018 des festivals de cinéma de la région Pays de la Loire (%).

REMERCIEMENTS

La DRAC Pays de la Loire adresse
tous ses remerciements
aux participant.e.s et aux intervenant.e.s
de la rencontre régionale du 7 mars 2019
« Égalité femmes-hommes dans la Culture »
pour nous avoir convaincu.e.s de
la nécessité de cette étude ;
aux conseiller.ère.s pour leurs relectures
et leur investissement ;
et tout particulièrement au Musée
d'arts de Nantes et aux Musées d'Angers
pour avoir gracieusement communiqué
leurs données genrées.

Juillet 2019

Rédaction et statistiques
Sarah Ouakrim

Illustration de la couverture
Aurore Petit

Conception Graphique
Anne Bullat – Studio Voiture 14

Relecture
Sophie Mège-Cocheril
Yann Le Jeune
Cécile Duret-Masurel
Anne Terral

Impression
Offset 5

Communication
DRAC Pays de la Loire – Service communication
communication.paysdelaloire@culture.gouv.fr

Diffusion gratuite
Cet ouvrage est disponible en version
numérique sur le site internet de la DRAC
des Pays de la Loire.

**Ouvrage publié par la Direction Régionale
des Affaires Culturelles des Pays de la Loire**

DRAC Pays de la Loire
1 rue Stanislas Baudry – BP 63518
44035 Nantes Cedex 1
02 40 14 23 00

Placée sous l'autorité du préfet de région,
la DRAC met en œuvre la politique
du ministère de la Culture.

La Direction régionale des affaires culturelles et les Fameuses ont organisé, en ouverture du printemps des Fameuses, la première rencontre sur l'égalité femmes-hommes dans la culture. L'événement a réuni 180 participant.e.s.

Une première nationale en région

À partir de deux questions phares sur la place des femmes dans les instances de décision et dans la programmation artistique, les conférences, rencontres et retours d'expérience ont abordé différentes problématiques déterminantes parmi les suivantes :

- la sensibilisation aux stéréotypes de genre pour l'ensemble du secteur
- la mémoire de la contribution des femmes à l'histoire des arts
- le questionnement de la notion de « talent », critère absolu de sélection etc.

Durant cette rencontre, la **DRAC des Pays de la Loire a présenté un premier bilan statistique sur la situation des femmes dans la culture en région Pays de la Loire**. Cette publication s'inscrit dans sa continuité.

Les femmes représentent :

- **17 %** des **musicien.ne.s qui ont joué dans une institution de spectacle vivant soutenue par la DRAC** lors de la saison 2017/2018 ;
- **36 %** des **comédien.ne.s qui se sont produit.e.s dans une institution de spectacle vivant soutenue par la DRAC** lors de la saison 2017/2018 ;
- **16 %** des **responsables d'opérations archéologiques en 2014** ;
- **29 %** des **artistes ayant réalisé une œuvres acquise par le FRAC** des Pays de la Loire entre 2008 et 2017 ;
- **28 %** des a**rtistes exposé.e.s au sein des Centres d'art contemporain d'intérêt national de la région** entre 2008 et 2018 ;
- **38 %** des **responsables des maisons d'édition de la région** en 2018 ;
- **19 %** des **responsables des sociétés de production en cinéma** des Pays de la Loire en 2018 ;
- **25 %** des **responsables des cinémas** de la région en 2018.

View publication stats