



Centre-
Val de Loire

ÉGALITÉ

Hommes-Femmes
dans les Arts & la Culture



MÉTIERSculture
région Centre-Val de Loire

Enquête régionale



RÉPARTITION ET ACCÈS
À **L'EMPLOI F/H**
CULTUREL ET ARTISTIQUE
DANS LE SPECTACLE VIVANT
EN RÉGION
CENTRE-VAL DE LOIRE

Cofinancée par



Direction régionale
des affaires culturelles



Réalisée par



SOMMAIRE

INTRODUCTION 4

VOLET 1 L'emploi, la répartition F/H à des postes à responsabilités

Méthodologie

- ⇒ Les classifications retenues concernant les structures 5
 - Disciplines artistiques
 - Types
 - Taille
- ⇒ Méthodologie concernant les données relatives à l'emploi 5
 - Eléments de méthodologie indiqués sur le questionnaire
 - Catégories de postes à responsabilités interrogés
 - Données complémentaires relatives à l'emploi
- ⇒ Présentation de l'échantillon 6
 - Un échantillon représentatif du paysage du spectacle vivant en région Centre-Val de Loire

Données globales

- ⇒ Répartition femmes/hommes dans les postes à responsabilités dans les structures de création et de diffusion 8
- ⇒ Les caractéristiques de l'emploi dans les postes à responsabilités dans les structures de diffusion (scènes labellisées, festival, autres lieux) 9
- ⇒ Les caractéristiques de l'emploi dans les postes à responsabilités dans les structures de création (compagnies, ensembles, groupes) 10

Données selon la typologie des structures

- ⇒ Répartition femmes/hommes par taille de structures dans les structures de création et de diffusion (nombre de salarié-es) 11
- ⇒ Répartition femmes/hommes dans les postes à responsabilités dans les structures de diffusion (scènes labellisées, festival, autres lieux) 12
- ⇒ Répartition femmes/hommes dans les postes à responsabilités dans les structures de création (compagnies, ensembles, groupes) 13
- ⇒ Répartition femmes/hommes par type de structures 14
- ⇒ Répartition femmes/hommes par budget de structures 16

Typologie des disciplines

- ⇒ Répartition femmes/hommes dans les postes à responsabilités par discipline 17

Focus – Structures de création (compagnies, ensembles, groupes) 19

SOMMAIRE

VOLET 2 La répartition F/H sur les données de programmation

⇒ Méthodologie relative à la définition de la parité	21
⇒ Etude complémentaire : les visuels des programmes et la représentation femme/homme	21
⇒ Présentation de l'échantillon	21
- La programmation	
- Répartition par type de structures	
Données globales	
⇒ Répartition femmes/hommes dans les équipes artistiques programmées	22
⇒ Genre du programmateur·trice	23
⇒ Genre de la direction artistique	24
⇒ Genre de l'auteur·trice	25
⇒ Genre des équipes techniques de création	26
⇒ Genre du plateau artistique	27
Focus – Musiques actuelles	28
Focus – Jauge	28
Focus – Jeune public	29
⇒ Plateau artistique	
⇒ Direction artistique	
Focus – Visuels des plaquettes de saison	29
CONCLUSION	30
PRÉCONISATIONS de l'association HF Centre-Val de Loire	
AXE 1 – Tendre à une juste allocation des financements publics	31
AXE 2 – Transformer le terreau des inégalités	33
BIBLIOGRAPHIE	
Études utilisées dans l'enquête	35
Autres ressources sur le sujet	35
ANNEXES	
ANNEXE 1 : Les 97 structures du questionnaire sur l'emploi	36
- Scènes labellisées	
- Autres lieux	
- Festivals	
- Structures de création	
ANNEXE 2 : Les 36 structures étudiées sur leur programmation	38
- Scènes labellisées	
- Festivals	
- Autres lieux	
ANNEXE 3 : Étude complémentaire sur les visuels	39
ANNEXE 4 : Le questionnaire	40
ANNEXE 5 : Témoignages de professionnels	43

INTRODUCTION



La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.



Préambule de la Constitution de 1946

Contrairement aux idées reçues, la culture et les arts du spectacle en France, sont très en retard en termes d'égalité femmes/hommes, comme l'ont révélé les deux rapports de Reine Prat (2006 et 2009) commandés par le ministère de la Culture.

Suite à cette première prise de conscience, dès 2008, des acteurs et actrices de la société civile s'emparent des chiffres et décident d'agir : c'est la naissance du mouvement H/F et des premiers collectifs en régions.

Le mouvement H/F œuvre pour l'application des lois sur l'égalité professionnelle dans le secteur artistique à travers trois axes :

- ⇒ le repérage des inégalités de droits et de pratiques entre les hommes et les femmes dans les milieux de l'art et de la culture, toutes fonctions confondues (artistiques, administratives et techniques) ;
- ⇒ l'éveil des consciences par la sensibilisation des professionnel·le·s, des responsables institutionnel·le·s, des élu·e·s et de l'opinion publique ;
- ⇒ l'orientation des politiques vers des mesures concrètes.

Dans cette dynamique, en 2018, le collectif HF Centre-Val de Loire a engagé en collaboration avec la Fraca-Ma, Pôle région Centre-Val de Loire Musiques Actuelles, et Métiers Culture cette première enquête sur l'emploi culturel en région Centre-Val de Loire.

Ce document présente les résultats de cette première observation régionale, ils constituent un tout premier état des lieux sur :

- **l'emploi culturel** : la répartition F/H sur les postes à responsabilités dans les structures de spectacle vivant en région
- **les programmations** : la place des femmes, à la direction artistique comme sur les plateaux, dans les spectacles programmés

Les inégalités femmes-hommes dans la société ne se résorberont pas si le monde de la culture n'est pas exemplaire et moteur, s'il n'offre pas des modèles, s'il ne fait pas preuve d'innovation et d'ambition.

C'est cette ambition que le Collectif H/F Centre-Val de Loire souhaite porter, s'inscrivant en droite ligne des recommandations du Haut Conseil à l'Égalité, rendues publiques en 2018.

Le constat chiffré est entre vos mains mais les outils existent, les solutions sont là. Public, créatrices, créateurs, élu·e·s, collectivement, solidairement, prenons-les à bras le corps !

2020, le temps de l'action.

Méthodologie

L'enquête a été menée par le biais d'un questionnaire en ligne adressé le 1^{er} juillet 2019 à l'ensemble du fichier de structures transmis par le Collectif HF. Un délai de réponse de 15 jours a été défini au cours duquel, afin de s'assurer d'un taux satisfaisant de réponses (*), des relances téléphoniques ont été systématiquement entreprises puis complétées d'un deuxième envoi le 10 juillet du questionnaire aux structures n'ayant pas encore répondu.

(*) *La période de réalisation de l'enquête (au cours du mois de juillet) n'était en effet pas évidente : congés d'été, période intense de préparation de rentrée, des présentations de saison, équipes en déplacement sur les festivals (Avignon par ex), période de pleine activité pour les festivals de musiques (Terres du Son par ex).*

⇒ Les classifications retenues concernant les structures

Disciplines artistiques

- Théâtre (= théâtre, théâtre d'objet, marionnette)
- Danse (= contemporaine, classique...)
- Art de la rue - cirque
- Musiques classiques (= ancienne, lyrique et classique)
- Musiques actuelles (= tous styles et chanson)

Types

- Structures de création : compagnies (toutes disciplines), ensembles et groupes de musique
- Scènes labellisées : labels du ministère (scène nationale, CDN, SMAC, CCN) et lieux financés par la Région Centre-Val de Loire
- Festivals : festivals sans lieu de diffusion à l'année (hors scènes organisant dans leur saison un festival)
- Autres lieux : lieux de diffusion hors labels, lieux de résidences ou structures de création ayant une activité de programmation

Taille

- Nombre de salarié·e·s (CDI ou CDD) impliqué·e·s dans le projet principal et/ou le fonctionnement de la structure (hors bénévoles et intermittent·e·s)

⇒ Méthodologie concernant les données relatives à l'emploi

Eléments de méthodologie indiqués sur le questionnaire :

- L'enquête porte uniquement sur les salarié·e·s des structures (hors bénévoles).
- La notion de responsabilité correspond aux missions comprises dans le poste ou la fiche de poste.
- Les impératifs pratiques de l'enquête nous obligent à ne retenir que les catégories "Homme" et "Femme", ce qui, à regret, ne permet pas d'intégrer la notion de genre dans toutes ses diversités.
- une personne = un poste (les cas de double direction artistique, relativement peu importants, n'ont pas été retenus)

Catégories de postes à responsabilité interrogés

- Direction générale (*)
- Responsable artistique (*)
- Direction technique
- Administration, gestion financière

(*) Concernant ces deux catégories, il semble que certaines structures (notamment les petites structures de création) ont eu quelques difficultés pour les distinguer. En cas de direction unique, le-la responsable de structure a pu ainsi être positionné-e soit en direction générale soit en responsable artistique.

Données complémentaires relatives à l'emploi

Afin d'affiner ce premier état des lieux de l'emploi dans les structures de spectacle vivant, il a été choisi dès cette première enquête d'intégrer des données permettant de qualifier :

- Âge
- Ancienneté dans la structure
- Statut cadre / non cadre
- Cumul (*)

(*) cette dernière donnée avait été questionnée afin d'identifier le cumul éventuel de responsabilités d'une même personne sur des fonctions non définies dans l'intitulé de son poste (ce qui est souvent une réalité notamment dans les petites structures de création). Mais au vu du peu de réponses concernant ce champ, les données concernant le cumul ne sont pas présentées.

⇒ Présentation de l'échantillon

Un taux de réponse satisfaisant, qui aboutit à un panel de 97 structures étudiées

Un premier fichier de 194 structures a été constitué par le Collectif HF à partir d'un croisement des fichiers de la DRAC Centre-Val de Loire et du Conseil Régional Centre-Val de Loire, réunissant les structures de spectacle vivant ayant reçu une subvention de l'État ou de la collectivité régionale en 2018.

Après un premier "nettoyage" de ce fichier en concertation avec le Collectif (doublons, structures n'entrant pas dans le champ de l'enquête..), ECOPIA a retenu 147 structures, auxquelles se sont ajoutées 8 supplémentaires (2 lieux de diffusion municipaux ajoutés et 6 ayant répondu spontanément suite à l'information par mail du Collectif vers le secteur en général).

Les différentes étapes préparatoires ont abouti à :

- un échantillon de 155 structures ayant reçu le questionnaire en ligne
- un taux de réponse de 63%
- un panel d'enquête final constitué de 97 structures

Un échantillon représentatif du paysage du spectacle vivant en région Centre-Val de Loire

RÉPARTITION PAR TYPES DES STRUCTURES

Festivals	Labels	Autres lieux	Structures de création
16 (sur total de 29)	14 (sur total de 16)	19 (sur total de 31)	48 (sur total de 79)

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES STRUCTURES

Cher	Eure-et-Loir	Indre	Indre et Loire	Loir-et-Cher	Loiret
10	6	9	38	11	23

RÉPARTITION PAR TAILLES (NB DE SALARIÉ·E·S)

0	de 1 à 4	de 5 à 9	de 10 à 20	de 21 à 50	+ de 50
22	47	11	10	5	2

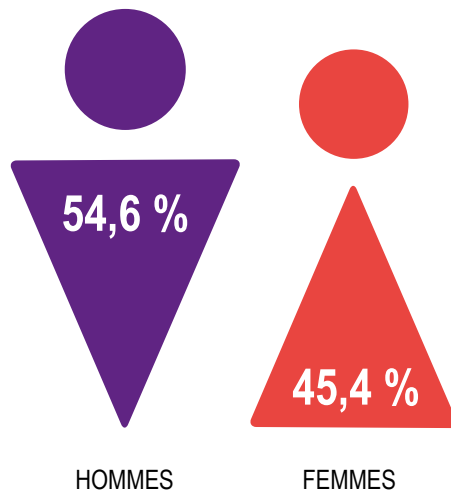
RÉPARTITION PAR DISCIPLINES (NB DE SALARIÉ·E·S)

Théâtre	Danse	Art de la rue/ cirque	Musiques classiques	Musiques actuelles	Pluri- disciplinaire
25	9	6	18	13	26

Données globales

⇒ Répartition femmes/hommes dans les postes à responsabilités dans les STRUCTURES DE CRÉATION ET DE DIFFUSION

ENSEMBLE DES 4 POSTES À RESPONSABILITÉS *



* Direction générale
Responsable artistique
Administration/gestion
Responsable technique

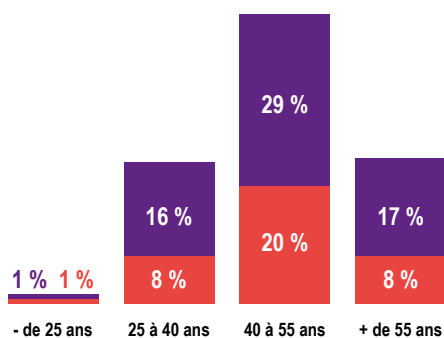
Une répartition globale qui se rapproche de la parité, un relatif équilibre dû principalement à la forte proportion de femmes en administration (73 %), seul poste où elles sont en majorité.



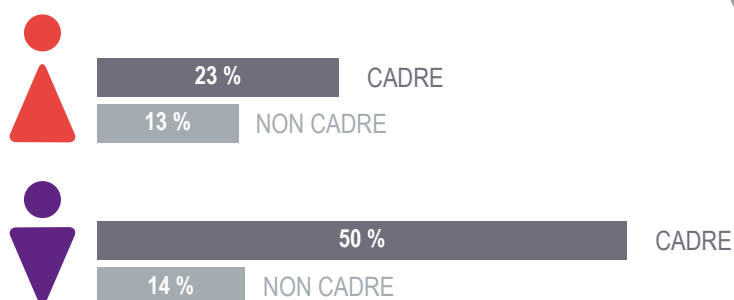
Enquête DRAC/HF
Auvergne-Rhône-Alpes 2018 :
39% des fonctions dirigeantes
du spectacle vivant sont
occupées par des femmes et
61% par des hommes.

⇒ **Les caractéristiques de l'emploi dans les postes à responsabilités dans les STRUCTURES DE DIFFUSION**
(scènes labellisées, festivals, autres lieux)

ÂGE

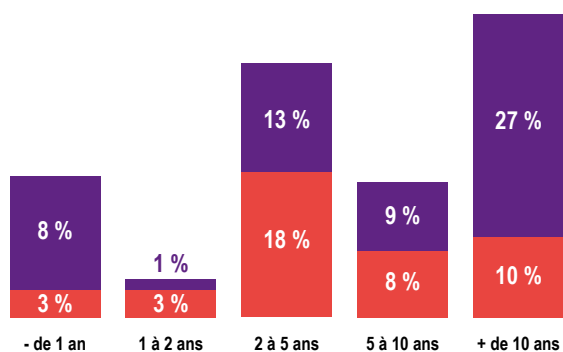


STATUT



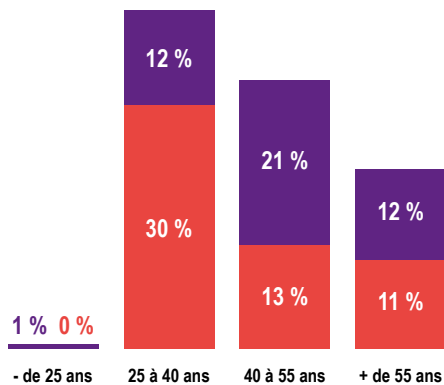
Enquête Audiens 2017 :
Cadres :
43 % femmes,
57 % hommes.

ANCIENNETÉ DANS LE POSTE

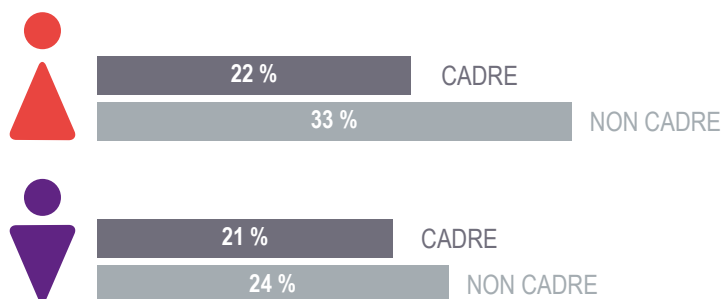


⇒ **Les caractéristiques de l'emploi dans les postes à responsabilités dans les STRUCTURES DE CRÉATION**
(compagnies, ensembles, groupes)

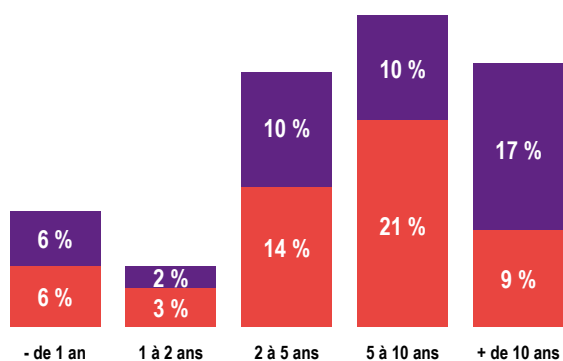
ÂGE



STATUT



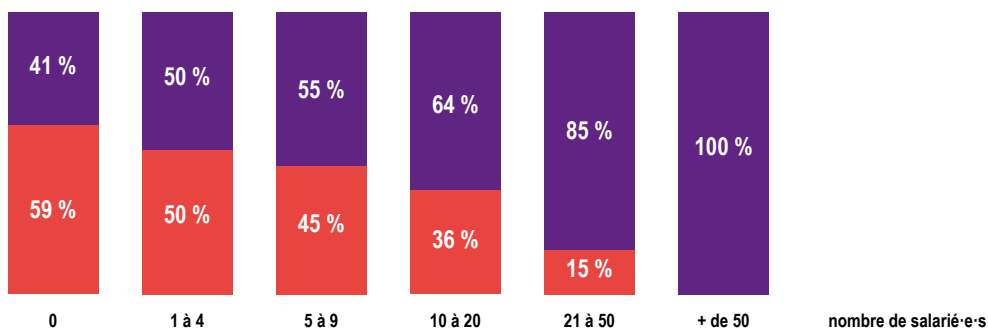
ANCIENNETÉ DANS LE POSTE



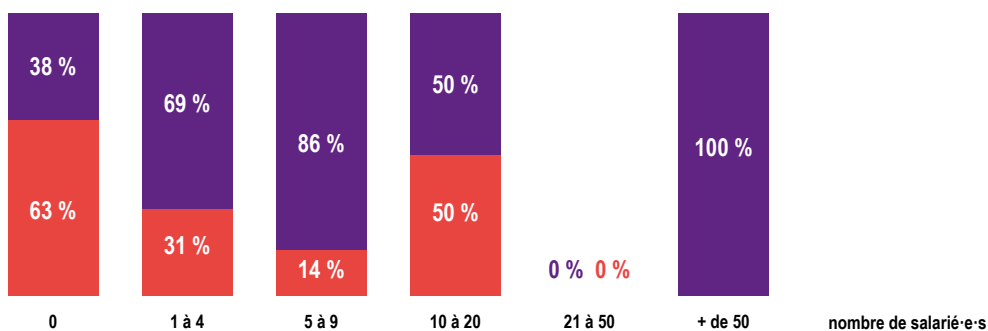
Données selon la typologie des structures

⇒ Répartition femmes/hommes par taille de structures dans les **STRUCTURES DE CRÉATION ET DE DIFFUSION** (nombre de salarié·e·s)

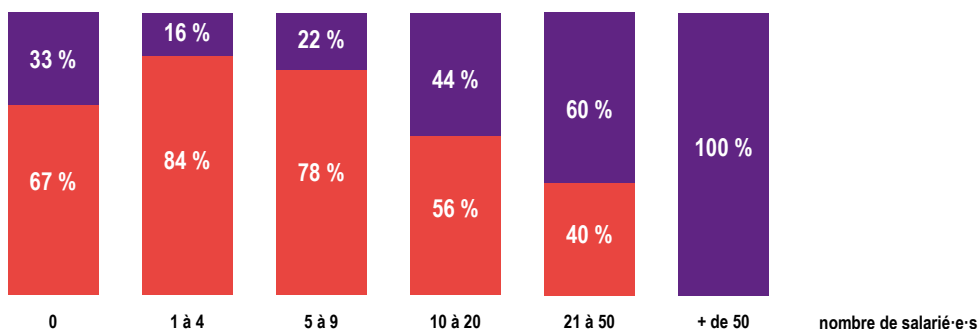
ENSEMBLE DES 4 POSTES À RESPONSABILITÉS



RESPONSABLE ARTISTIQUE

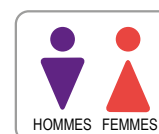


ADMINISTRATION / GESTION



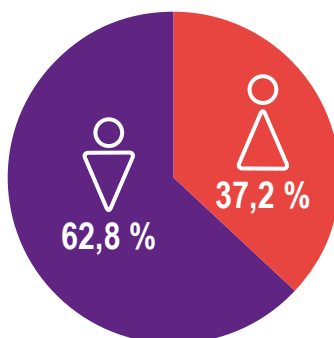
Plus la structure a de salarié·e·s, moins on trouve de femmes en direction.*

* Marge d'erreur : des structures sans salarié permanent ont indiqué des postes de responsables (certainement intermittents et bénévoles ?).

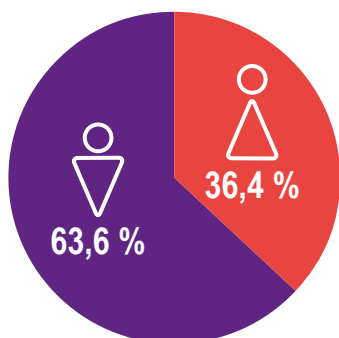


⇒ Répartition femmes/hommes dans les postes à responsabilités dans les STRUCTURES DE DIFFUSION (scènes labellisées, festivals, autres lieux)

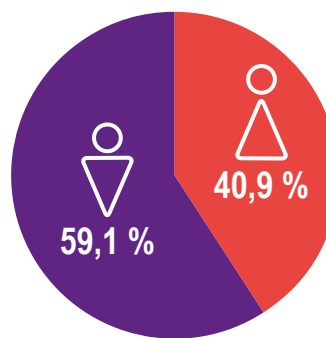
ENSEMBLE DES 4 POSTES À RESPONSABILITÉS



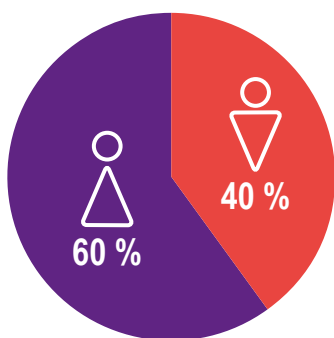
DIRECTION GÉNÉRALE



RESPONSABLE ARTISTIQUE



GESTION ADMINISTRATION

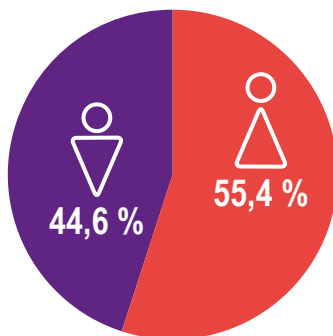


RESPONSABLE TECHNIQUE

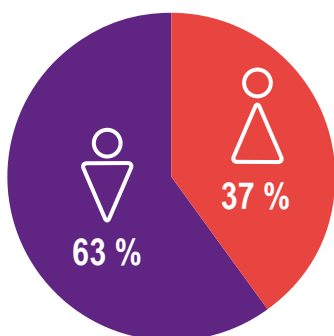


⇒ Répartition femmes/hommes dans les postes à responsabilités dans les STRUCTURES DE CRÉATION (compagnies, ensembles, groupes)

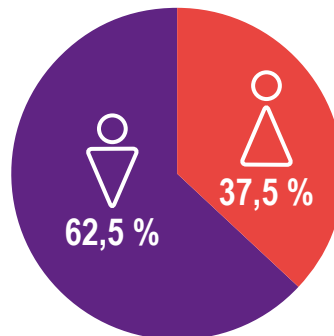
ENSEMBLE DES 4 POSTES À RESPONSABILITÉS



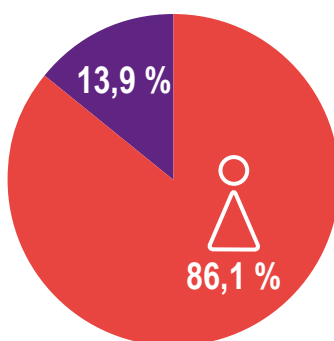
DIRECTION GÉNÉRALE



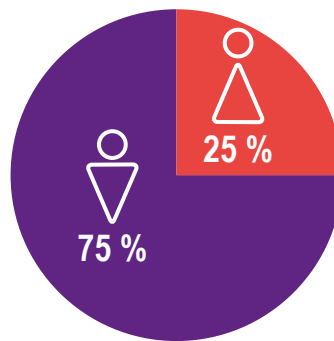
RESPONSABLE ARTISTIQUE



GESTION ADMINISTRATION

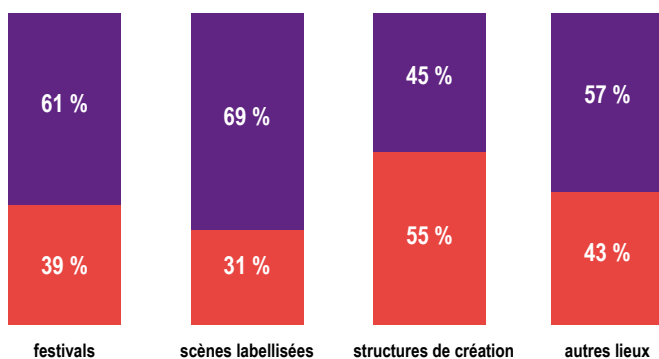


RESPONSABLE TECHNIQUE



⇒ Répartition femmes/hommes par type de structures (festivals, scènes labellisées, structures de création, autres lieux)

ENSEMBLE DES 4 POSTES À RESPONSABILITÉS

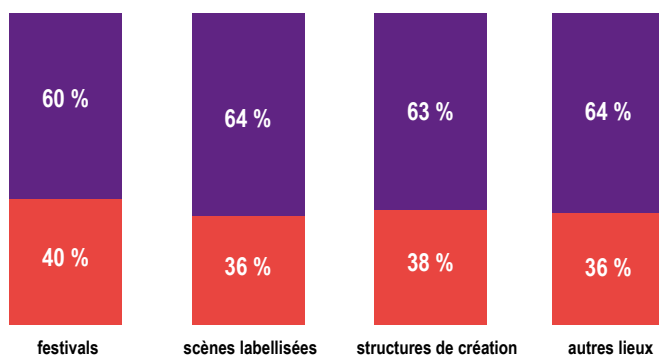


Les femmes sont minoritaires sur les fonctions de responsable sauf dans les structures de création. C'est dans les scènes labellisées que la part des femmes en responsabilité est la plus faible tous postes confondus.

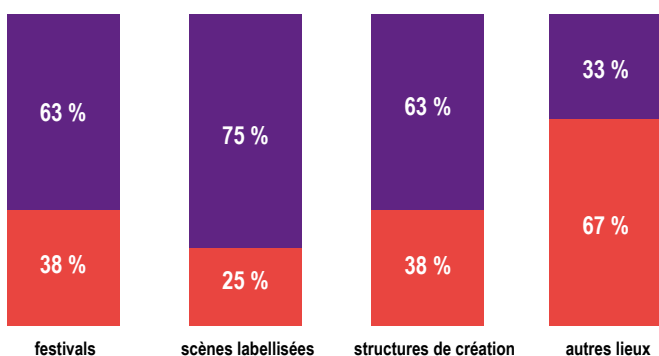


En 2006, Reine Prat indiquait la faible proportion de femmes en direction des scènes labellisées : 20% pour 80% d'hommes.

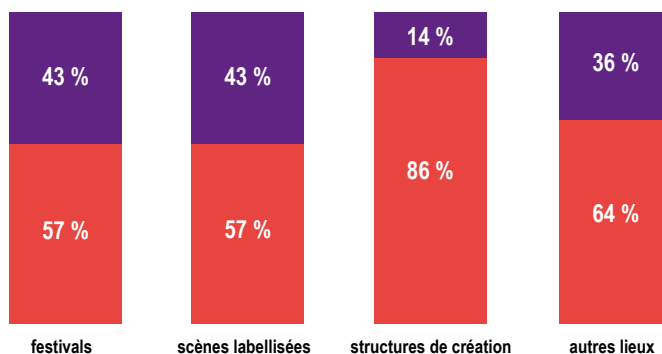
DIRECTION GÉNÉRALE



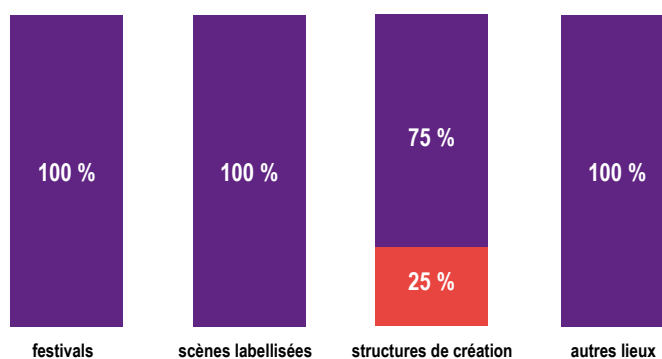
RESPONSABLE ARTISTIQUE



ADMINISTRATION GESTION



RESPONSABLE TECHNIQUE



Le pourcentage de responsables techniques est à pondérer, car notre échantillon correspond à 31 personnes dont 2 femmes seulement. De plus, 2 structures sur 3 n'ont pas de responsable technique.

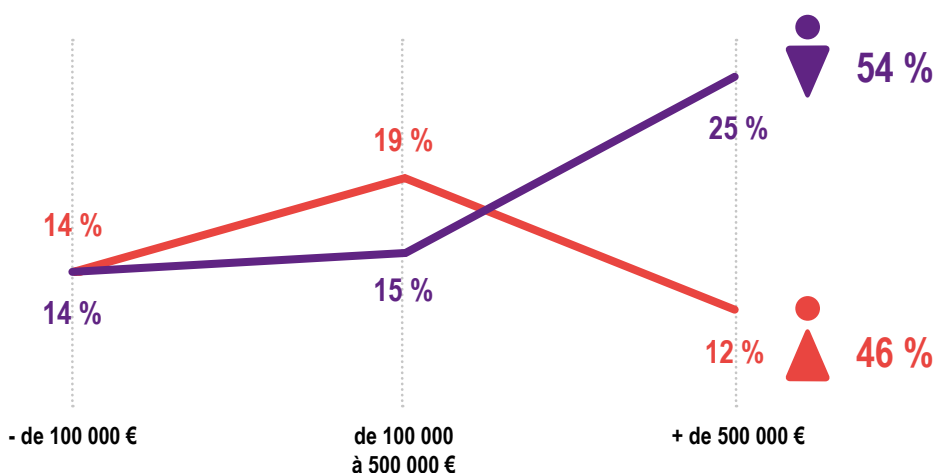


Étude HF Haute-Normandie 2012-2013 :
Dans les scènes labellisées normandes,
Direction : 69% hommes, 31% femmes.
Administration : 31% hommes, 69% femmes.
Direction technique : 93% hommes, 7% femmes.



⇒ Répartition femmes/hommes par type de structures

RÉPARTITION DES POSTES À RESPONSABILITÉS* SELON LE BUDGET GLOBAL

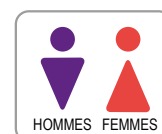


Plus le budget de la structure est important, plus la part d'hommes en poste de direction augmente. Cela est vrai pour l'ensemble des postes à responsabilité.



Sur l'ensemble des postes à responsabilités, dans les structures de diffusion de spectacle vivant, 12% sont occupés par des femmes dans des structures à + de 500 000 € de budget global.

* Direction générale
Responsable artistique
Administration/gestion
Responsable technique



Typologie des disciplines

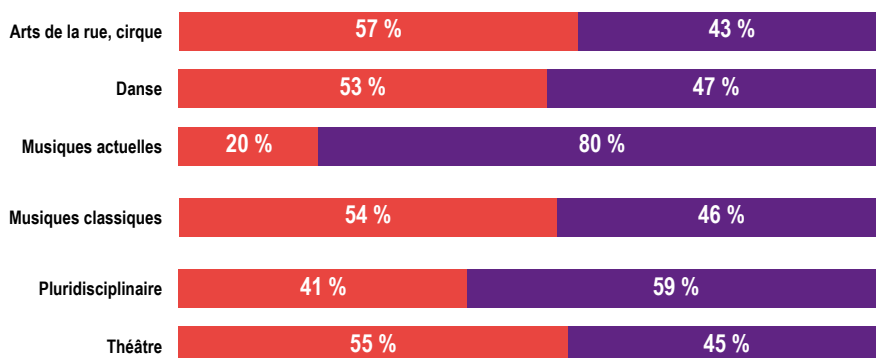
⇒ Répartition femmes/hommes dans les postes à responsabilités par discipline



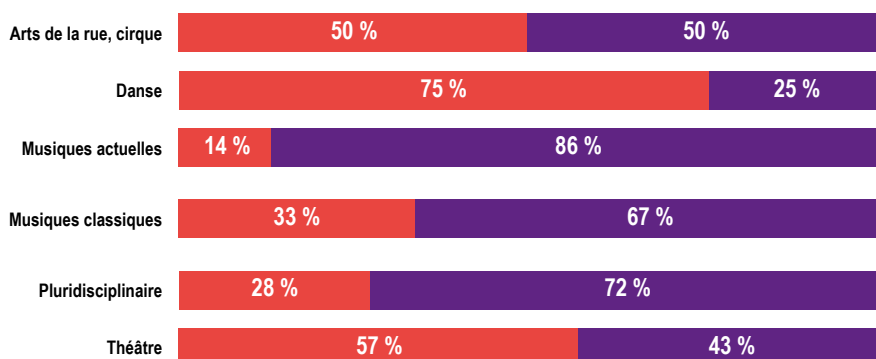
Direction de lieux subventionnés par le Ministère 2016-2019 selon l'Observatoire 2019 :

- CCN (Centre Chorégraphique National) : 16 % femmes, 74 % hommes, 11 % mixte
- CDN (Centre Dramatique National) et CDR (Centre Dramatique Régional) : 27 % femmes, 68 % hommes, 5 % mixte
- SMAC (Scène de Musiques Actuelles) : 13 % femmes, 86 % hommes, 1 % mixte
- Scènes nationales : 30 % femmes, 70 % hommes

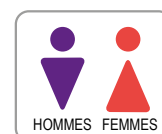
ENSEMBLE DES 4 POSTES À RESPONSABILITÉS



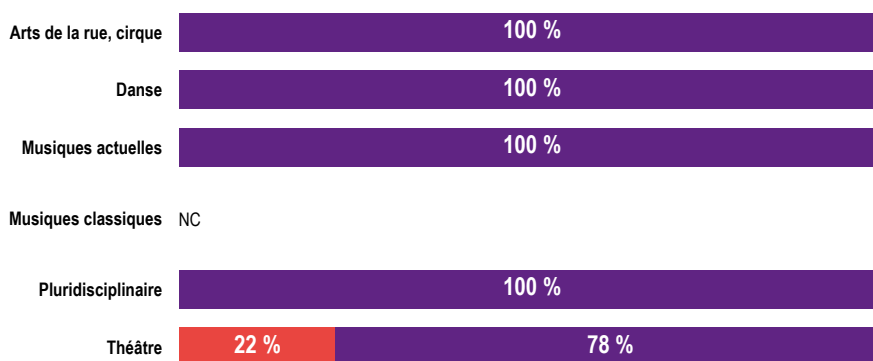
DIRECTION GÉNÉRALE



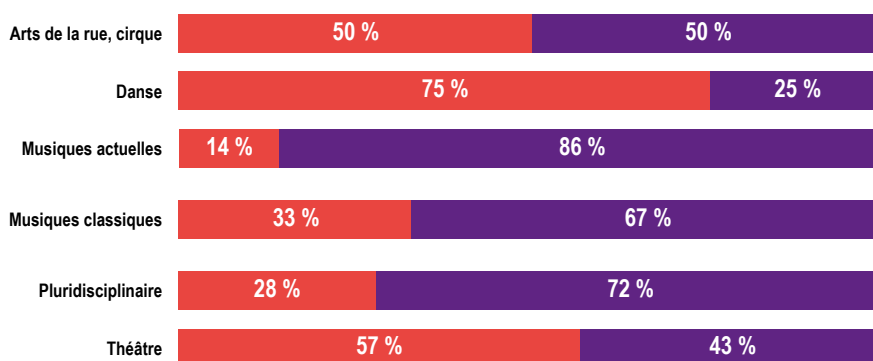
Les musiques actuelles sont le secteur où la proportion de femmes est la plus faible tous postes confondus.



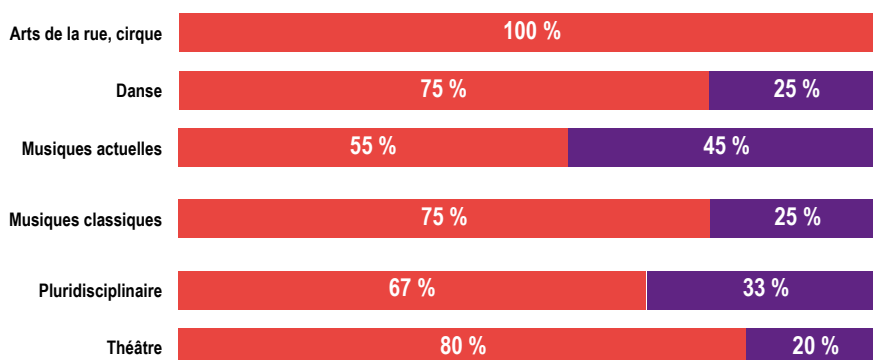
RESPONSABLE TECHNIQUE



RESPONSABLE ARTISTIQUE



ADMINISTRATION GESTION



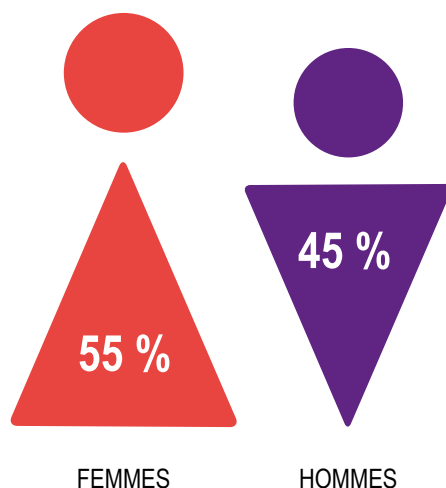
- Selon Reine Prat en 2006 :
direction en musiques : 11 % femmes,
direction en pluridisciplinaire : 22 % femmes.
- Selon le rapport Hamon de 2016, en 2014 :
direction en musiques : 19 % femmes,
direction en théâtre : 29 % femmes,
direction en danse : 41 % de femmes.



Focus

STRUCTURES DE CRÉATION (compagnies, ensembles, groupes)

ENSEMBLE DES 4 POSTES À RESPONSABILITÉS*



* Direction générale
Responsable artistique
Administration/gestion
Responsable technique

Des petites structures majoritairement gérées par des femmes.

Cela est dû à l'administration gestion (86 % de femmes), le seul poste où elles sont en majorité.

***Les structures de création ont peu de salarié·e·s :
12 n'en ont pas, 32 en ont moins de 5
et seulement 4 ont entre 5 et 9 salarié·e·s.***

Aucune ne dépasse les 9 salarié·e·s.

La répartition F/H sur les données de programmation

Méthologie

L'enquête a porté sur les programmations de la saison 2018-2019, soit de septembre 2018 à août 2019 et prend ainsi en compte les festivals d'été.

Elle a été conduite à partir de l'analyse des plaquettes de saison pour les lieux et des programmes pour les festivals. Grâce à la complicité des structures nous avons pu recevoir la plupart des supports en version papier et avons réservé la consultation des sites internet pour la recherche d'informations complémentaires ou à titre de vérification.

Pour chaque spectacle, la répartition Femme/Homme a été étudiée sur chacune des fonctions/catégories suivantes :

- l'auteur, l'autrice
- la direction artistique
- le plateau artistique
- l'équipe technique de création (*)

() Dans un souci de faisabilité et de pertinence il a été choisi de définir cette dernière catégorie comme l'ensemble des collaborateurs techniques de création. C'est pour cette raison qu'il a été choisi de remplacer le terme "plateau technique" par "équipe technique de création".*

Ont été pris en compte dans cette catégorie les professionnel-le-s suivant-e-s :

- les créateur-trice-s son, lumière, vidéo, effets spéciaux...
- les scénographes,
- les créateur-trice-s décors, costumes, accessoires, maquillage...
- les régisseur-euse-s

Ainsi, les technicien-ne-s et régisseur-euse-s plateaux, les autres collaborateur-trice-s (assistant-e-s à la direction artistique, regards extérieurs, etc.) ont été volontairement écarté-e-s.

Enfin, il est à noter que dans le secteur des musiques actuelles et classiques, les collaborateur-trice-s techniques sont rarement mentionné-e-s dans les programmes et que les données concernant cette catégorie sont donc assez peu probantes et exploitables.

Quand le prénom mentionné sur la plaquette de programmation ne permettait pas de déduire le genre de façon suffisamment évidente, la personne n'était pas comptabilisée.

⇒ Méthodologie relative à la définition de la parité

Pour les collectifs de création et les groupes de musique, la règle de parité définie par Reine Prat a été retenue : mixité quand le pourcentage de femmes représente plus de 33 %.

Pour les musiques actuelles, il a été choisi de faire ressortir le/la leader-euse du groupe pour la détermination du genre en direction artistique et auteur-trice. Par exemple, si le groupe compte 4 personnes dont seulement 1 femme mais que celle-ci est leadeuse alors il a été inscrit « femme » en direction artistique (et la majorité masculine apparaît alors dans le plateau artistique).

⇒ Etude complémentaire : les visuels des programmes et la représentation femme/homme

Un panel de 20 structures a été retenu : 9 pluridisciplinaire, 2 danse, 2 théâtre, 1 festival, 3 musiques actuelles, 1 cirque art de la rue, 1 musique classique (ont été écartées de cette analyse les plaquettes ne comportant pas de visuels/photos d'artistes.)

Le principe retenu : comptage sur chaque visuel du nombre d'hommes et de femmes clairement identifiables. Le total obtenu a ensuite été mis en perspective avec le total des plateaux artistiques des structures étudiées.

⇒ Présentation de l'échantillon

La programmation

La programmation d'un panel de 36 structures a été étudiée, pour un total de 1086 spectacles (soit 1438 représentations) dont 199 spectacles Jeune Public concernant 25 structures de l'échantillon

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES STRUCTURES

Cher	Eure-et-Loir	Indre	Indre et Loire	Loir-et-Cher	Loiret
4	2	2	13	5	10

RÉPARTITION PAR TYPE DE STRUCTURES

Scènes labellisées	Autres lieux	Festivals
15	14	7

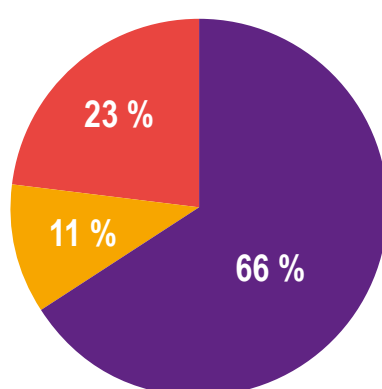
RÉPARTITION DES SPECTACLES PAR DISCIPLINES

Théâtre	Danse	Art de la rue/ cirque	Musiques classiques	Musiques actuelles
297	83	56	65	583

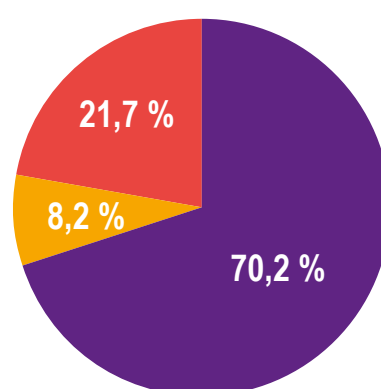
Données globales

⇒ Répartition femmes/hommes dans les équipes artistiques programmées

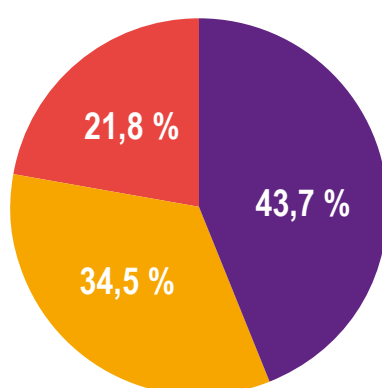
DIRECTION ARTISTIQUE



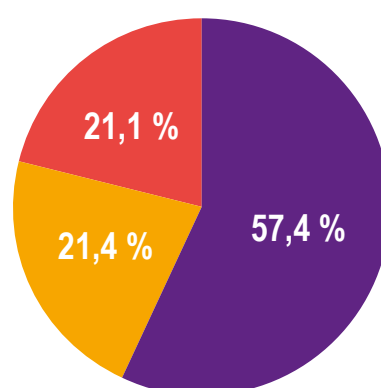
AUTEUR·TRICE



ÉQUIPE TECHNIQUE DE CRÉATION



PLATEAU ARTISTIQUE

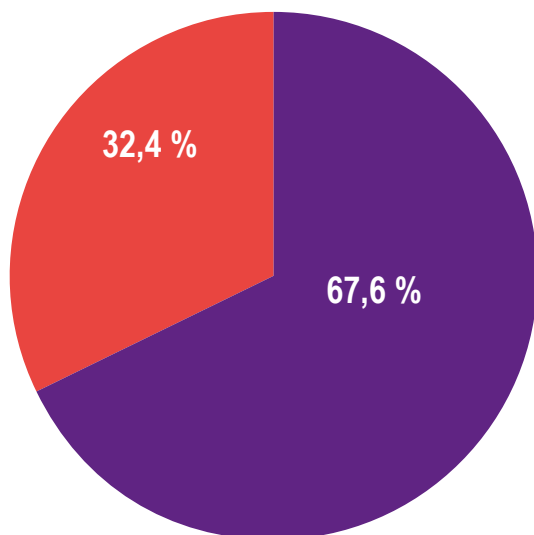


Selon l'Observatoire 2019 du Ministère de la Culture, dans le secteur du spectacle vivant et de la danse, les femmes réalisent en moyenne un tiers des représentations programmées.

Les œuvres programmées écrites par une femme sont moins présentes (24 %).



⇒ Genre du programmeur·trice



Le rapport estimé de 2/3 d'hommes pour 1/3 de femmes aux postes de programmation ne diffère pas de la tendance générale observée au niveau national dans le spectacle vivant.



Etude HF Haute-Normandie 2012-2013 :

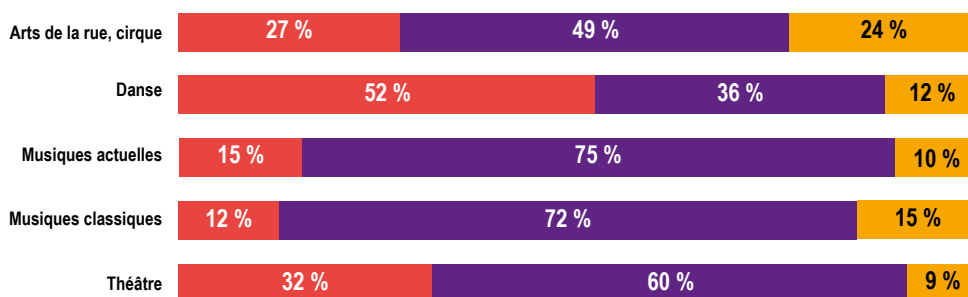
Quels que soient la discipline programmée, le sexe des directeurs·trices et le statut de la structure, on retrouve globalement les mêmes proportions d'hommes (entre 60 et 65 %), de femmes (20 %) et de mixtes (15 %) dans les saisons.

⇒ Genre de la direction artistique

SELON LE TYPE DE STRUCTURE



SELON LA DISCIPLINE



SELON LE GENRE DU PROGRAMMATEUR·TRICE

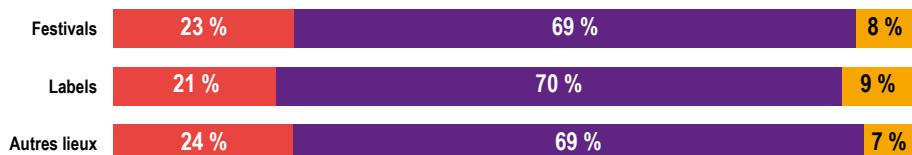


- Rapport HF Languedoc-Roussillon 2014-2015
La part des femmes aux postes de direction artistique est de 36%
- Enquête HF DRAC Auvergne-Rhône-Alpes 2018
La part des femmes aux postes de direction artistique plafonne à 15%

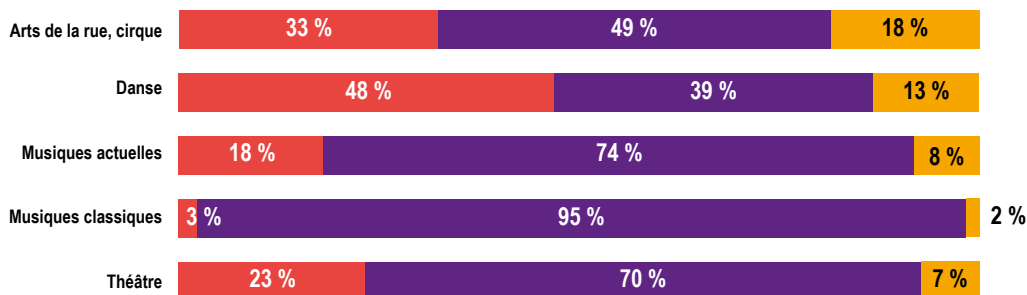


⇒ Genre de l'auteur·trice

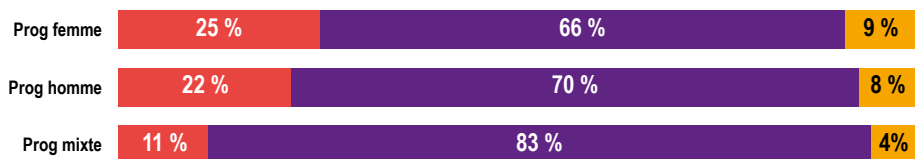
SELON LE TYPE DE STRUCTURE



SELON LA DISCIPLINE



SELON LE GENRE DU PROGRAMMATEUR·TRICE



Les autrices sont globalement peu représentées. Une mise en valeur du Matrimoine est nécessaire. Il est constitué de la mémoire des créatrices du passé et de la transmission de leurs œuvres. Matrimoine et Patrimoine constituent notre héritage culturel commun, mixte et égalitaire.

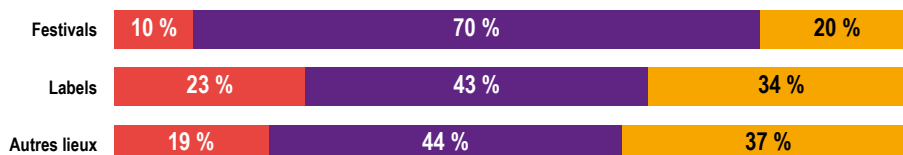


Enquête HF Bretagne 2019

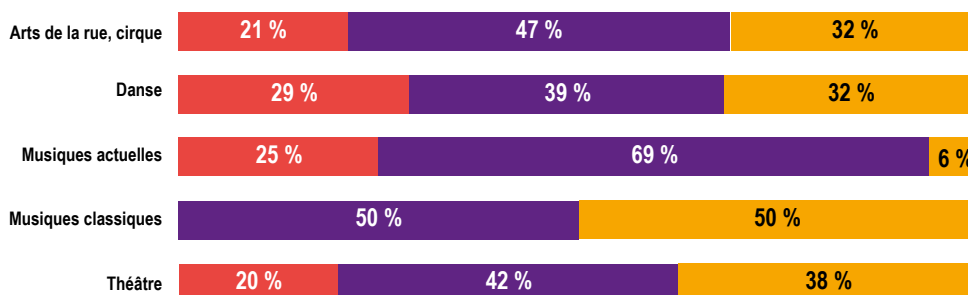
Part de femmes responsables artistiques et autrices en danse en France : 38% (Source : Fédélisma 2017)

⇒ Genre des équipes techniques de création

SELON LE TYPE DE STRUCTURE



SELON LA DISCIPLINE



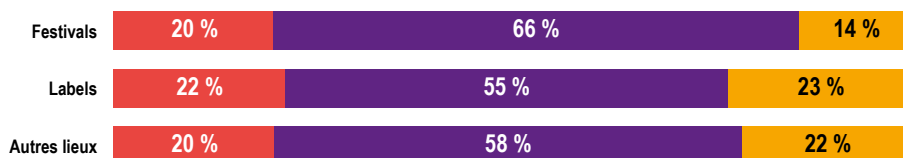
Les femmes occupent exclusivement les postes de costume et/ou maquillage pour 41% des équipes notées femme ou mixte.

SELON LA DIRECTION ARTISTIQUE

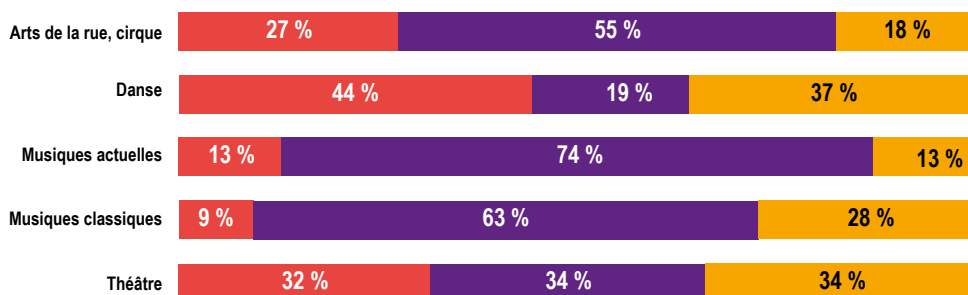


⇒ Genre du plateau artistique

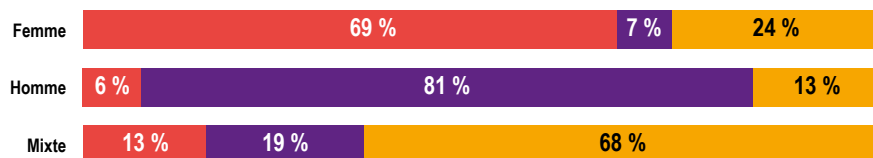
SELON LE TYPE DE STRUCTURE



SELON LA DISCIPLINE



SELON LA DIRECTION ARTISTIQUE



Enquête HF Bretagne 2019

Dans les programmations, les artistes sur scène sont 73% d'hommes et 27% de femmes

Part des femmes sur scène en danse : 42%

Focus

Musiques actuelles

C'est dans le secteur des musiques actuelles qu'on observe, à tous les niveaux, le déséquilibre le plus significatif : 18% de femmes, 73% d'hommes et 9% de mixte.

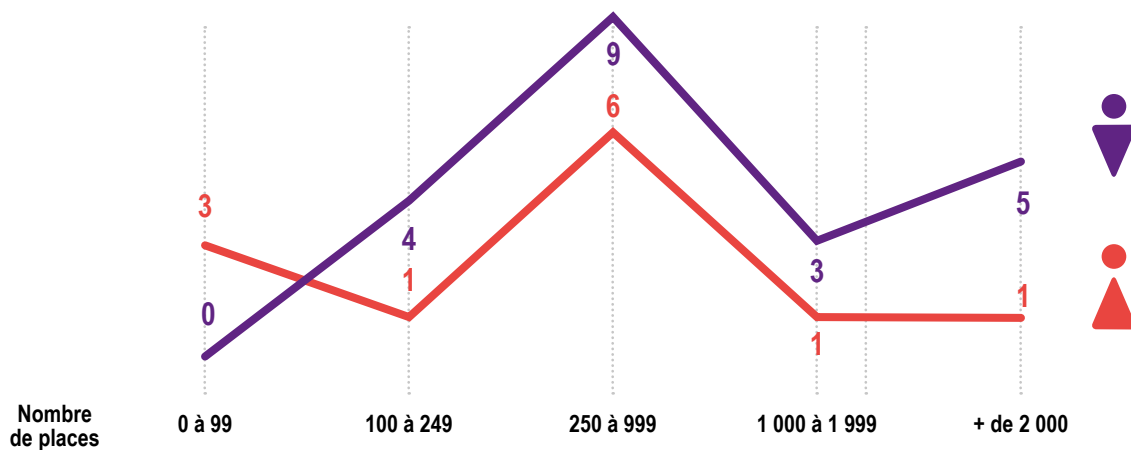


Selon Reine Prat en 2006, dans le spectacle subventionné, 97% des compositeur·trices de musique sont des hommes.

Focus

Jauge

RÉPARTITION H/F SUR LE POSTE DE PROGRAMMATEUR·TRICE EN FONCTION DE LA JAUGE



Très faible proportion de femmes à la programmation de grandes salles ou festivals alors qu'elles sont seules à ce poste dans les très petits lieux du panel.



Enquête HF Bretagne 2019
Dans les structures ayant une jauge équivalente ou supérieure à 500 places, on retrouve 25% de femmes, mais pour celles ayant une jauge supérieure à 500 places, elles ne sont plus que 19%.

Focus

Jeune public

PLATEAU ARTISTIQUE

	Femmes	Hommes	Mixte
Théâtre	32%	34%	34%
Jeune public	30%	39%	31%

DIRECTION ARTISTIQUE

	Femmes	Hommes	Mixte
Théâtre	31%	60%	9%
Jeune public	31%	57%	11%

Contrairement à ce qui aurait pu être attendu, la représentation des femmes dans le secteur Jeune Public est équivalente à celle du secteur du théâtre en général.



Selon Reine PRAT en 2006, les spectacles jeunes publics sont créés par 52% d'hommes, 34% d'équipes mixtes et 14% de femmes.

Focus

Visuels des plaquettes de saison

La présence des femmes sur les visuels des 19 programmes étudiés est proportionnelle à leur présence sur le plateau artistique.

Une parité de façade ?

Dans un gros festival de musiques actuelles, pour 42 artistes et groupes programmés, seulement 8 sont des femmes.

Pourtant, 5 d'entre elles apparaissent en tête d'affiche et en première page du site internet du festival.

CONCLUSION

Les nombreuses dénonciations des violences sexistes et sexuelles depuis plus de 5 ans ont jeté une lumière crue sur les difficultés spécifiques que rencontrent les femmes artistes et sur les inégalités systémiques entre les femmes et les hommes dans le domaine de la culture.

Si notre secteur ne fait certainement pas exception, il n'en demeure pas moins que notre responsabilité collective et notre rôle d'éducation artistique et culturelle envers nos publics, appellent à une action déterminée pour faire reculer les violences sexistes et les inégalités entre les femmes et les hommes. Dans cette prise de conscience qui doit se poursuivre et dans les actions qui doivent en découler, les institutions et les professionnel·le·s de nos secteurs ont toute leur place à prendre.

« Majoritaires sur les bancs des écoles d'art puis mises aux bans des institutions, les femmes subissent encore pleinement le mythe de la toute-puissance du "génie créateur masculin". Elles sont aujourd'hui plus nombreuses parmi les étudiant·es puis progressivement, à l'image d'un processus d'évaporation, elles deviennent moins actives, moins payées, moins aidées, moins programmées, moins récompensées, et enfin moins en situation de responsabilité que leurs homologues. »

HCE–Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture

**Les chiffres régionaux sont malheureusement en adéquation avec les constats nationaux.
La région Centre-Val de Loire n'est pas le village irrésistible aux inégalités !**

Les membres de l'association HF Centre-Val de Loire avec l'aide de Métiers Culture, la Fraca-Ma, la Direction Régionale des Arts et de la Culture, le Conseil Régional, la Préfecture et les professionnel·le·s de la culture se sont allié·es pour rendre aujourd'hui cet état des lieux régional. Les chiffres sont là. Il est temps de passer à l'action et de changer le paysage culturel régional en profondeur afin qu'il soit le juste reflet de notre société.

NB : La mission de notre association est le repérage des inégalités H/F dans les arts et la culture, mais nous n'oublions pas non plus que notre société est également composée de genres divers, d'origines sociales...

PRÉCONISATIONS

de l'association HF Centre-Val de Loire

AXE 1 - Tendre à une juste allocation des financements publics

Tout financement public, directement ou indirectement alloué par les pouvoirs publics doit être assorti d'exigences en matière d'égalité femmes-hommes, sous la forme d'objectifs chiffrés de progression, dont l'atteinte totale ou partielle entrainera une modulation des financements, visant à améliorer :

- **La situation des femmes artistes**, par l'augmentation de la part des femmes parmi les bénéficiaires des fonds publics, qu'elles soient sous la forme d'aides à la création, de programmation sur scène, dans une exposition.
- **L'image des femmes par la lutte contre les stéréotypes**, la diversification des rôles sociaux et la fin de la banalisation des violences faites aux femmes dans les productions culturelles soutenues par des fonds publics ;
- **La mémoire des femmes artistes**, dans la politique mémorielle publique (politique matrimoniale, noms de femmes pour baptiser des rues, des bâtiments publics, des salles de spectacles et de conservatoires, inscrire des écrivaines aux programmes et aux examens scolaires, etc.) ;
- **L'accès des femmes aux postes de décisions** des institutions culturelles.

1

Instaurer, pour toutes les structures culturelles percevant des subventions publiques, des objectifs chiffrés obligatoires de progression (part des femmes parmi les bénéficiaires des fonds publics, image des femmes dans les productions culturelles soutenues par des fonds publics, part des femmes dans la politique mémorielle), jusqu'à atteindre une répartition égale, selon le mécanisme suivant :

- Augmenter le pourcentage de 10 points par an, lorsqu'un déséquilibre fort apparaît ;
- Augmenter le pourcentage de 5 points par an, dans les autres cas.

Ces objectifs seront fixés sur la base de statistiques sexuées que devra produire et rendre public tout bénéficiaire de fonds publics, concernant son organisation et son activité.

2

Moduler le versement de tout financement public à l'atteinte des objectifs : prévoir un bonus pour les structures qui atteignent les objectifs avant le délai fixé et un malus pour celles qui ne respectent pas les objectifs.

3

Intégrer la démarche de l'éga-conditionnalité aux cadres contractuels existants (conventions d'objectifs et de moyens ou de performance, conventions pluriannuelles de gestion, cahiers des charges, lettres de mission...).

4

Étendre la démarche de l'éga-conditionnalité aux financements publics alloués par les collectivités territoriales.

5

Prévoir 5 indicateurs relatifs à la place des femmes artistes parmi les artistes impliqué-e-s à toutes les étapes de la production culturelle :

- Part des femmes et des hommes parmi les artistes bénéficiant d'aides, de bourse, ou faisant l'objet d'une commande ;
- Montants moyens des aides allouées aux femmes et aux hommes ;
- Part des femmes et des hommes parmi les artistes programmé-e-s/diffusé-e-s ;
- Part des femmes et des hommes parmi les compositeur.rice.s programmé-e-s/diffusé-e-s ;
- Part des femmes et des hommes parmi les artistes sélectionné-e-s en vue d'un prix ;
- Part des femmes et des hommes parmi les instances dirigeantes et les jurys de sélection.

6

Prévoir les objectifs de progression suivants :

- Augmenter le pourcentage de 10 points par an, lorsque la part des femmes est inférieure à 20 % ;
- Augmenter le pourcentage de 5 points par an, lorsque la part des femmes est comprise entre 20 % et 40 %.

7

Pour accompagner la démarche, les pouvoirs publics pourront :

- Financer des études sur les thématiques les moins documentées à ce jour ;
- Publier des répertoires d'artistes femmes ou financer des démarches privées ;
- Publier des outils et financer l'animation de sessions de formation à l'égalité femmes-hommes de l'ensemble des personnes/structures impliquées dans la sélection d'artistes ou d'œuvres à toutes les étapes de la production culturelle.
- Développer des initiatives visant spécifiquement à rendre visibles des femmes.

8

Prévoir des indicateurs relatifs à l'image des femmes dans les productions culturelles et réaliser un guide « Qu'est-ce qu'un projet culturel non sexiste ? » à diffuser largement.

9

Généraliser la sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes :

- En formation initiale, via le développement d'un module au cours du cursus de tou·tes étudiant·es des établissements d'enseignement artistique (supérieurs ou non), qui fasse l'objet d'un contrôle de validation des acquis lors d'une épreuve déterminante pour l'obtention du diplôme ;
- En formation continue : pour tous les directeur·rices des établissements publics, des structures labellisées, des structures financées et pour tous les membres siégeant dans les commissions de sélection, en vue de l'attribution d'aides publiques, d'une programmation ou en vue d'un prix ;
- De manière complémentaire, des études chiffrées sur des dimensions encore peu documentées et relatives à l'image des femmes pourraient être conduites, en particulier dans les fictions françaises.

10

Mettre en œuvre et assurer le suivi des dispositions garantissant l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions de direction d'établissements publics dans l'ensemble des secteurs de la culture :

- En priorité, pour les établissements publics du spectacle vivant, atteindre chaque année un minimum de 40 % de femmes parmi les primo-nominations, dans l'esprit de la loi Sauvadet ;
- Suivre l'application de la loi de juillet 2016 consistant à mettre en place une procédure transparente (publication d'une fiche de poste, des critères de sélection, date maximale de réponse, information des candidat·es de la composition de la liste restreinte) et constituer une liste restreinte composée d'autant de femmes que d'hommes. Déclarer l'appel à candidature infructueux dès lors qu'il n'est pas possible de constituer une liste restreinte paritaire et recommencer la procédure si nécessaire ;
- Former à la lutte contre les stéréotypes de sexe les personnes en charge du recrutement (DRH, élu·e·s, personnes qualifié·e·s, membres des conseils d'administration...) et/ou membres du comité de recrutement ainsi que les évaluateur·trices.

11

Étendre à l'ensemble des organisations bénéficiant de fonds publics l'obligation de mettre en place, pour le recrutement du ou de la dirigeant·e, une procédure de sélection assurant l'égalité de traitement des candidat·e·s et assurant une présélection d'un nombre restreint de candidat·e·s, prenant en compte le respect du principe d'égal accès des femmes et des hommes.

12

Veiller à la parité dans tous les conseils d'administration, commissions et jurys :

- Suivre la mise en œuvre de l'article 205 de la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018, qui impose une proportion d'au moins 40 % de membres de chaque sexe dans les commissions ou instances qui, au sein des établissements publics placés sous la tutelle du ministère de la culture ou auprès de ses services déconcentrés, sont consultées sur l'attribution de subventions ou d'aides financières, sur la sélection, l'acquisition ou la commande d'œuvres, sur l'attribution d'agrément, ou lors de sélections en vue de compétitions internationales ;
- Élargir ce dispositif à l'ensemble des commissions ou instances assurant les mêmes fonctions, positionnées auprès de toutes structures bénéficiant de financements du Ministère de la culture et/ou les collectivités territoriales.

13 Développer des travaux de recherche nécessaires à la réhabilitation de la place des femmes artistes dans l'histoire des arts :

- En finançant des recherches dédiées ;
- En intégrant systématiquement un volet « femmes » ou « histoire des femmes » dans tous les programmes de recherche d'histoire, en particulier des arts et de la culture ;
- En valorisant en ce sens les fonds existants, à l'instar du travail débuté par les Archives nationales.
- En attribuant des financements spécifiques dédiés aux achats de partitions, pièces de théâtre, roman, essais écrits par des femmes.

14 Réhabiliter la contribution des femmes à l'histoire des arts dans les dispositifs de valorisation de l'héritage national existant, en fixant des objectifs chiffrés de progression jusqu'à parvenir à l'égalité dans la mesure du possible (monument consacré à la mémoire des femmes ayant lutté pour les droits des femmes, noms de rues et de bâtiments, programmes scolaires et d'examen, œuvres acquises par les musées, etc.)

15 Développer des initiatives visant spécifiquement à rendre visible la contribution des femmes à l'histoire des arts :

- Consacrer une part significative des "Journées européennes du Patrimoine" au "Matrimoine" en valorisant les lieux signifiants de la contribution des femmes à l'histoire et pérenniser les signalétiques et les animations pour les années suivantes.

AXE 2 - Transformer le terreau des inégalités

De manière complémentaire, il faudra agir sur les racines profondes des inégalités entre les femmes et les hommes :

- En luttant résolument contre les violences faites aux femmes artistes, notamment par des mesures de sensibilisation et de formation des professionnel-le-s afin, d'une part, de prévenir le harcèlement sexiste et les violences sexuelles et, d'autre part, de favoriser l'accompagnement des victimes ;
- En corrigeant l'orientation avant et après la formation initiale encore trop souvent sexuée, cantonnant les femmes aux disciplines les moins prestigieuses socialement et donc financièrement ;
- En permettant aux artistes de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle, dans un secteur où les horaires atypiques sont la norme.

1 Renforcer les personnes-clés et les dispositifs de l'égalité femmes-hommes au sein des architectures administratives des pouvoirs publics :

- Élaboration de feuilles de route annuelles ;
- Élaboration d'un plan de formation des personnels ;
- Renforcement des moyens d'action des fonctionnaires à l'égalité femmes-hommes ;
- Désignation d'un-e référent-e égalité au sein des structures subventionnées ;
- Développement des statistiques sexuées ;
- Déploiement d'une communication publique des structures subventionnées exemplaires ;

2

Prévenir les violences sexistes et sexuelles dans le milieu culturel et artistique et accompagner les victimes :

- Faire signer par chaque établissement d'enseignement artistique supérieur (écoles d'art, d'architecture, conservatoires de musique, écoles de théâtre...) une Charte inspirée du modèle de la « Charte de l'Association nationale des écoles supérieures d'arts contre les discriminations » ;
- Former les professionnel·les des établissements supérieurs d'enseignement artistique à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour favoriser la prise de conscience de ce qu'est une violence sexuelle et sexiste ;
- Identifier un·e référent·e chargé·e de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein de tous les établissements d'enseignement artistique et culturel ;
- Diffuser largement le numéro d'écoute national (3919) au sein des établissements culturels subventionnés afin de faciliter la révélation des violences.

3

Lutter contre l'orientation sexuée en permettant aux élèves et étudiant·es de se projeter dans tous les types de carrières artistiques :

- Parvenir à la mixité des enseignant·es dans toutes les disciplines enseignées dans les écoles initiales et supérieures d'arts et culture (Conservatoire, FEMIS etc.) afin de permettre une identification plus spontanée et sans stéréotype de sexe ;
- Augmenter de 5 points par an minimum le répertoire d'artistes femmes enseigné par les établissements artistiques et culturels ;
- Augmenter de 5 points par an minimum les invitations des établissements d'enseignement artistiques et culturels à des artistes femmes ;
- Prévoir des actions de formation et de sensibilisation destinées aux étudiant·es et aux professeur·es aux problématiques du genre et de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes.

4

Faciliter la prise en charge des enfants dans un secteur aux horaires souvent atypiques et peu prévisibles :

- En créant des structures publiques d'accueil pour les jeunes enfants, et en réservant des places pour les travailleur·euse·s du spectacle.

Études utilisées dans l'enquête

Reine Prat, Mai 2006. *Mission pour l'égalité hommes/femmes. Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant. Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation.*

Reine Prat, Mai 2009. *Mission pour l'égalité hommes/femmes. Arts du spectacle. Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique. De l'interdit à l'empêchement.*

OPPIC, Juin 2015. *Spectacle vivant et Audiovisuel : Etat des lieux de l'égalité hommes/femmes dans le secteur culturel dans la région Languedoc-Roussillon. Saison 2014-2015.*

Rapport Cécile Hamon, 30 Juin 2016. *Mission sur l'égalité femmes-hommes dans le spectacle vivant. Constats et propositions d'action.*

Audiens, 2017. *La place des femmes dans la musique et le spectacle vivant.*

Enquête DRAC Auvergne-Rhône-Alpes et HF Auvergne-Rhône-Alpes, 2018. *Enquête sur la situation actuelle de la parité 2018.*

HF Normandie, Décembre 2012. *Étude sur la répartition entre les femmes et les hommes dans les programmations de spectacle vivant en Haute-Normandie. Saison 2010-2011 et 2011-2012.*

Enquête HF Bretagne, 2019. *La place des femmes dans le spectacle vivant et les arts visuels en Bretagne.*

Autres ressources sur le sujet

GIP ALFA Centre-Val de Loire, Septembre 2016. *Focus sur l'égalité professionnelle femmes-hommes en région Centre-Val de Loire.*

GIP ALFA Centre-Val de Loire, Mars 2019. *L'égalité professionnelle Femmes-Hommes en région Centre-Val de Loire.*

Ministère de la Culture, Paris, 2019. *Département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS). Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication.*

Ministère de la Culture, Paris, 2018. *Département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS). Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication.*

INSEE Analyses Hauts-de-France, Mars 2018. *Inégalités femmes-hommes : des écarts marqués dans le marché du travail sur tous les départements.*

HF Bretagne, 2015. *La place des femmes dans le spectacle vivant en Bretagne. Saison 2014-2015.*

ANNEXE 1

Les 97 structures du questionnaire sur l'emploi

Scènes labellisées

A.G.E.C Equinoxe	Indre
L'astrolabe	Loiret
C.C.N. Orléans	Loiret
C.C.N. Tours	Indre-et-Loire
C.D.N. Orléans	Loiret
C.D.N. Tours	Indre-et-Loire
Halle aux grains	Loir-et-Cher
Chato'do	Loir-et-Cher
L'Hectare	Loir-et-Cher
Le Petit Fauchoux	Indre-et-Loire
La Scène Nationale d'Orléans	Loiret
Les Bains Douches	Cher
Maison de la culture de Bourges	Cher
Théâtre de la tête noire	Loiret

Autres lieux

Abbaye de Noirlac	Cher
Centre culturel Albert Camus	Indre
Communauté de Communes Berry Grand sud	Cher
Conservatoire de Bourges	Cher
Espace Malraux	Indre-et-Loire
Jazz à Tours	Indre-et-Loire
L'échalier	Loir-et-Cher
La Charpente	Indre-et-Loire
La Pratique	Indre
Le Plessis-Groupe K. (cie Cano Lopez)	Indre-et-Loire
Orléans Concours International	Loiret
POLAU - pôle arts & urbanisme	Indre-et-Loire
Théâtre Buissonnier - Bar'Aque	Eure-et-Loir
Théâtre de Chartres	Eure-et-Loir
Théâtre de la Carrosserie Mesnier	Cher
Théâtre du Grand Orme	Loir-et-Cher
Théâtre Mac Nab	Cher
Un Je-ne-sais-quoi	Indre-et-Loire
Vpk - Volapük	Indre-et-Loire

Festivals

Association la Promotion et la Formation en Histoire Vivante	Eure-et-Loir
Association Charles Bordes	Indre-et-Loire
Association Jaugette Manoir des arts	Indre
Association les Fêtes Musicales en Touraine	Indre-et-Loire
Association Musik'Air	Loiret
Association pour les Devos de l'humour	Indre-et-Loire
Béton Production	
Festival Aucard de Tours	Indre-et-Loire
Château du Clos Lucé	Indre-et-Loire
Confluences	Indre-et-Loire
Dancez Maintenant	Indre-et-Loire
Figures libres / Rockomotives	Loir-et-Cher
Florilège Vocal de Tours	Indre-et-Loire
La Simplesse	Indre-et-Loire
Les Années Joué	
Ville de Joué-lès-Tours	Indre-et-Loire
Les Moments Musicaux de Touraine	Indre-et-Loire
Lisztomanias de Châteauroux	Indre

Structures de création

Animal Magic Production	Loiret	Douce Mémoire	Indre-et-Loire
Assemble	Cher	Ensemble Cairn	Eure-et-Loir
Association Akoreacro	Indre	Ensemble Jacques Moderne	Indre-et-Loire
Association bi-p	Loiret	Ensemble Perspectives	Loiret
Association Cheptel Aleïkoum	Loir-et-Cher	Infingo	Loiret
Association La Compagnie du Petit Monde	Indre-et-Loire	L'idée du nord	Loiret
Atmusica	Indre-et-Loire	L'archet d'argile	Indre-et-Loire
Aurachrome	Loiret	La Belle Orange	Indre-et-Loire
Capsul Collectif	Indre-et-Loire	La cie jean et faustin	Loir-et-Cher
Choeur Mikrokosmos	Cher	La compagnie du double	Loiret
Cie E7KA	Loiret	La Rêveuse	Loiret
Cie Escale	Indre-et-Loire	Le Tricollectif	Loiret
Cie la lune blanche	Loir-et-Cher	Les folies françaises	Loiret
Cie oeil brun	Eure-et-Loir	Mirage	Loiret
Cie Point Virgule	Eure-et-Loir	Möbius-Band	Indre-et-Loire
Cie Voix-Off	Cher	Pih-poh	Indre-et-Loire
Cie Wonderkaline	Loiret	Poupette et Cie	Loiret
Cirque Bidon	Indre	Quatuor Diotima	Indre
Compagnie Aux Deux Ailes	Indre-et-Loire	SoaZara arts et partage	Indre-et-Loire
Compagnie du Hasard	Loir-et-Cher	Théâtre de l'imprévu	Loiret
Compagnie Jabberwock	Indre-et-Loire	Théâtre derrière le monde	Loir-et-Cher
Compagnie L'Echappée Belle	Indre-et-Loire	Théâtre des Trois Clous	Indre-et-Loire
Compagnie Tau	Indre	Vous ne rêvez pas encore...	Indre-et-Loire
Diabolus in Musica	Indre-et-Loire	Zirlib	Loiret

(*) Structures supplémentaires, ajoutées au fichier initial ou ayant répondu spontanément à l'enquête en ligne.

ANNEXE 2

Les 36 structures étudiées sur leur programmation

Scènes labellisées

THÉÂTRE OLYMPIA
CCNT
HALLE AUX GRAINS
CDNO
L'ASTROLABE
MAISON DE LA CULTURE BOURGES
CHATO'DO
THÉÂTRE DE LA TÊTE NOIRE
L'HECTARE
LES BAINS DOUCHE
L'EQUINOXE
LA SCENE NATIONALE D'ORLEANS
LE PETIT FAUCHEUX
ESPACE MALRAUX
LE TEMPS MACHINE

Autres lieux

EFFIGIES THÉÂTRE (CIE DU FAUX COL)
LES MOMENTS MUSICAUX DE TOURAINE
L'ECHALIER
LA PLÉIADE
THÉÂTRE DE CHARTRES
AMBOISE SAISON CULTURELLE
THÉÂTRE DE LA CARROSSERIE MESNIER
ABBAYE DE FONTMORIGNY
CENTRE CULTUREL LA PASSERELLE
CAC ALBERT CAMUS
OPÉRA DE TOURS
EMMETROP

Festivals

L'AIR DU TEMPS (LES BAINS DOUCHES)
TERRES DU SON
LES ANNÉES JOUÉ
AUCARD DE TOURS
GUITARES AU GRÉ DU LOIR
ISSOUDUN CAPITALE DE LA GUITARE
GRANDES ORGUES DE CHARTRES
ECOUTE VOIR
FESTIVAL LES ROCKOMOTIVES

ANNEXE 3

Étude complémentaire sur les visuels

STRUCTURE	TOTAL plateaux artistiques femmes	VISUELS femmes	Total plateaux artistiques hommes	VISUELS hommes
A.G.E.C EQUINOXE CHÂTEAUROUX	127	88	217	118
ASSOCIATION EMMETROP	22	18	211	87
C.C.N.TOURS	31	13	38	19
C.D.N. ORLEANS	23	16	27	11
CENTRE CULT. DE BLOIS HALLE AUX GRAINS	55	18	111	66
CENTRE CULTUREL LA PASSERELLE	41	20	75	60
CHATO' DO	6	3	52	25
EPCC D'ISSOUDUN - CAC Albert Camus	23	21	57	36
ESPACE MALRAUX	36	21	97	46
L'ASSO - LE TEMPS MACHINE	17	12	189	96
L'ASSO - TERRES DU SON	28	19	93	69
L'ASSO L'ENTRACTE - Théâtre de Chartres	50	38	105	69
L'ÉCHALIER	9	8	17	15
LA PLÉIADE	21	6	41	18
LE PETIT FAUCHEUX	35	20	164	113
LES MOMENTS MUSICAUX DE TOURAINE	9	11	21	17
AMBOISE SAISON CULTURELLE	24	13	32	18
THÉÂTRE DE LA CARROSSERIE MESNIER	20	20	12	32
FESTIVAL ECOUTE VOIR	9	7	7	9
TOTAL	586	372	1566	924
%	23,22	28,70	62,04	100

ANNEXE 4

Le questionnaire

QUESTIONNAIRE RÉPONSES 55

Rubrique 1 sur 12

1ère enquête "Répartition et accès à l'emploi F/H culturel et artistique dans le spectacle vivant en région Centre-Val de Loire"

Ce questionnaire est dédié aux compagnies, structures de création et de diffusion, groupes musicaux, structures de résidence, festivals et scènes labélisées.

Il vous prendra moins de 3 minutes. Une seule réponse par structure est souhaitée.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter :
09 51 95 91 30 - enquete.hf@copia.fr

Merci d'avance !

L'équipe d'@COPIA, pour le Collectif H/F région Centre-Val de Loire.

Votre Structure

Nom de votre structure *

Type de structure *

Date de création *

Département *

Implantation géographique *

Discipline artistique *

Nombre de salariés *

Jauge de la salle

Jauge du festival

Budget global de la structure *

Part de subventions d'État

Part de subventions des collectivités territoriales

Rubrique 2 sur 12

II/ La répartition H/F des postes à responsabilité dans la structure

Précisions méthodologiques

- * Enquête porte uniquement sur les salariés à la structure (hors bénévoles).
- * La notion de responsabilité correspond aux missions comprises dans le poste ou la fiche de poste.
- * Les impératifs pratiques de l'enquête nous obligent à ne retenir que les catégories "homme" et "femme", ce qui, à regret, ne permet pas d'intégrer la notion de genre dans toutes ses diversités.

Les postes à responsabilités dans votre structure *

* Principes : un poste = une personne.

- Direction générale
- Direction artistique
- Direction technique
- Administration et gestion financière
- Autres

Les postes à responsabilités dans votre structure

Devant interroger les postes suivants :

- Direction générale
- Direction artistique
- Direction technique
- Administration et gestion financière

* Principes : une personne = un poste.
En cas de double direction artistique, vous pourrez remplir deux fois la rubrique.

Y a-t-il un poste de direction générale dans votre structure ? *

Précisions : direction générale, coordinateur générale

- Oui
- Non

Rubrique 3 sur 12

Direction générale

Direction générale *

Quel est l'âge de cette personne ? *

Depuis combien de temps cette personne est-elle à ce poste ? *

Statut du poste *

Cette personne cumule-t-elle d'autres responsabilités dans la structure ? *

Après la section 2 : [Passer à la section suivante](#)

Rubrique 4 sur 12

Y a-t-il un responsable artistique dans votre structure ? *

Après la section 4 : [Passer à la section suivante](#)

Rubrique 5 sur 12

Direction artistique

Responsable artistique *

Quel est l'âge de cette personne ? *

Depuis combien de temps cette personne est-elle en poste ? *

Statut du poste *

Cette personne cumule-t-elle d'autres responsabilités dans la structure ? *

Y a-t-il une deuxième personne en direction artistique ? *

Rubrique 6 sur 12

Direction artistique

Responsable artistique *

Quel est l'âge de cette personne ? *

Depuis combien de temps cette personne est-elle en poste ? *

Statut du poste *

Cette personne cumule-t-elle d'autres responsabilités dans la structure ? *

Après la section 6 : [Passer à la section suivante](#)

Rubrique 7 sur 12

Y a-t-il un poste de direction technique dans votre structure ? *

Après la section 7 : [Passer à la section suivante](#)

Rubrique 8 sur 12

Direction technique

Responsable technique *

Quel est l'âge de cette personne ? *

Depuis combien de temps cette personne est-elle en poste ? *

Statut du poste *

Cette personne cumule-t-elle d'autres responsabilités dans la structure ? *

Rubrique 9 sur 12



Y a-t-il un poste d'administration et de gestion financière dans votre structure ? *

Près la section 9 Passer à la section suivante

Rubrique 10 sur 12



Administration et gestion financière

Administration *

III

Quel est l'âge de cette personne ? *

Depuis combien de temps cette personne est-elle en poste ? *

Statut du poste *

Cette personne cumule t-elle d'autres responsabilités dans la structure? *

Près la section 10 Passer à la section suivante

Rubrique 11 sur 12



III/ À votre avis...

* Précisions : une dernière question, plus personnelle et facultative afin de finaliser ce questionnaire. Merci d'avoir pris le temps d'y répondre !

À combien estimez-vous la part de structures de spectacle vivant (diffusion et création confondues) dirigées par des femmes en France ?

- Moins de 25 %
- De 25 % à 50 %
- De 50 % à 75 %
- Plus de 75 %

Quelle est votre position par rapport à l'égalité professionnelle F/H ?

Françoise Dupas

Directrice du Petit Fauchoux à Tours (37)



Coté pro : au sein du Petit Fauchoux

« Evidemment ce sont des questions qui m'intéressent, je fais partie des rares femmes directrices de SMAC. »

Françoise Dupas fait un constat, lors d'une réunion au ministère de la culture pour les travaux de Reine Prat au début des années 2000, toutes les femmes présentes, directrices de structures culturelles, avaient eu des mères qui travaillaient.

« On était quand même toutes un peu du même modèle. D'ailleurs on est quand même beaucoup là-dedans, les modèles, c'est quelque chose d'important. »

Depuis 2018, un travail est entamé sur la parité au Petit Fauchoux avec la volonté d'établir un état des lieux sur l'égalité F/H notamment en terme de programmation artistique. Les travaux sont reconduits d'une année sur l'autre dans le but de rester vigilant·e·s face à la problématique d'égalité F/H :

« Oui, on compte. L'idée est de poursuivre ce travail sur l'année 2019. On est en progression en gardant cet objectif [...] Il n'y a pas d'injonction dans la programmation, pas de caractère obligatoire, mais on en parle et on essaye d'y prêter attention. Et se dire à chaque fois qu'il y a des femmes, que c'est super. Il faut du temps et de la permanence. »

Coté perso : accès au premier poste de direction

Françoise Dupas est directrice depuis ses 30 ans. On compte environ 13 % de femmes directrices de lieux labellisés SMAC aujourd'hui. Elle témoigne que la personne qui était venue lui proposer le poste de direction voulait une femme à la tête du Petit Fauchoux :

« Comme quoi, ça peut jouer en notre faveur, parfois ! J'avoue que, j'en ai bavé parce que ce n'était pas un truc facile, et être femme directrice ce n'est pas évident. C'est drôle parce qu'il y a des gens qui me l'ont dit, mais après... "Une minette qui arrive à la tête du Grand Mix [premier poste de Direction de Françoise Dupas], on n'aurait jamais cru que tu réussirais", ils étaient tous bluffés. C'est sûr qu'on nous regarde différemment, et même inconsciemment. »

Une responsabilité partagée entre les hommes et les femmes

« C'est à partir du moment où j'ai eu des enfants que je l'ai senti. Avant je travaillais à n'importe quelle heure, le matin, le soir et je sortais beaucoup. C'est plus à partir du moment où l'on a des enfants que l'on voit la différence entre une femme et un homme au travail, surtout dans le spectacle. »

Elle ajoute que c'est quelque chose d'inconscient la plupart du temps venant des hommes. La femme est aussi mère avec des contraintes de planning et d'organisation très différentes des hommes, peut-être que c'est aussi une distinction générationnelle.

« Enfin, dans la problématique des femmes à des postes de responsabilité, nous sommes en grande partie responsables. »

Elle constate de manière régulière :

- Une forme d'autocensure : « On hésite, on se remet en question, on manque de confiance en nous. On nous désigne des postes et on se dit nous-même "Poste de direction ? Je n'y arriverai pas". »
- Des exigences fortes envers nous-mêmes : « En termes de compétences, je ne sais pas si on nous en demande plus, mais je pense qu'on a aussi une exigence très forte et on a besoin de se prouver et de prouver des choses, alors qu'on est aussi capable. »

Des solutions envisageables

- À propos des quotas : plutôt pour, mais sans le caractère financier (pas de malus)
- Allonger le congé paternité/parental, aider les hommes à davantage s'impliquer dans la vie de famille
- Repenser les allocations familiales (aides au-delà des 3 ans des enfants)
- Montrer des modèles de femmes
- Accompagner les femmes, parrainages ou tutorats
- Sensibiliser les enfants par l'éducation dès le plus jeune âge (jeux, sports, délégations à parité)
- Des évènements (débats mais éviter les tables composées uniquement de femmes !)

Quelle est votre position par rapport à l'égalité professionnelle F/H ?

Maud Le Pladec

Directrice du Centre Chorégraphique National d'Orléans (45)



Quelle est votre position par rapport à l'égalité professionnelle F/H ?

« Je suis proche, en tout cas personnellement, de ces questions - la place des femmes, la représentativité dans les lieux – notamment parce que ça me concerne. Je suis une femme. Mais pas seulement. »

« Même dans le milieu de la danse qui est pourtant un milieu à fortes présences féminines, [...], on finit par ce constat : l'histoire parle plus des chorégraphes hommes, et encore aujourd'hui arrivent aux postes de direction ou à hautes responsabilités, plutôt des hommes. »

Dans la société en général

Au sujet de la libération de la parole des femmes (mouvement #MeToo) : « C'est-à-dire que cette parole qui n'était pas entendue, elle était là déjà, mais d'un seul coup, elle se libère et elle est prise en compte, on écoute. Il faut encore lutter mais cela ouvre des perspectives relativement optimistes. »

Maud Le Pladec dénonce un problème de société : « Je pense que c'est toujours la même chose, ces quotas sont des incitateurs mais ils reflètent aussi le fait qu'inconsciemment ces postes à hautes responsabilités sont inaccessibles pour les femmes, c'est une affaire d'hommes ces choses là ! C'est tellement présent dans nos vies et à plein de niveaux, nous sommes dans une société résolument hégémonique et patriarcale. Il faut à la fois un changement de conscience et de politique pour instaurer un nouveau paradigme: l'égalité, la vraie égalité HF.»

Dans le domaine de la culture et sur la région Centre-Val de Loire

Maud Le Pladec expose une des clés de sa vision du problème. Le problème de vivier : « En région Centre-Val de Loire, le problème majeur, c'est qu'il n'y a pas assez de compagnies implantées. Il n'y a pas un vivier énorme en termes de culture. Il n'y a pas de présence artistique forte [...] A l'échelle de la région, l'autre problème au-delà de la parité, c'est qu'il n'y a pas beaucoup d'équipes artistiques, donc encore moins de femmes »

A propos du CCNO

- L'objectif central : valoriser la présence artistique féminine sur la région : « On veut travailler avec les artistes femmes vivant et travaillant en Région Centre tout en boostant le vivier futur » comment pouvons-nous aider les artistes femmes tant en termes de visibilité que sur la question de comment on travaille ensemble ?
« Ce n'est pas qu'avoir seulement un nombre de femmes ou d'hommes plus ou moins élevé [...] Les postes sont très genrés. »
- Question de la maternité : « Comment on accompagne les femmes ET les hommes, à ce moment-là. Tomber enceinte pour une danseuse, ce n'est pas simple, c'est compliqué [...]. Pour certains employeurs, c'est la catastrophe : beaucoup de danseuses perdent leur travail après la grossesse. En effet, certains chorégraphes s'imaginent que pour voyager, être "opérationnelle" sur un plateau, pouvoir se consacrer de nouveau à un travail dont la vision repose sur cette croyance obsolète du "travail-passion", il ne faut pas avoir d'enfant. Il faut être "entièrement disponible". Puis, il y a la question du corps et de l'âge dans nos métiers de danseur-euse-s qui est comme un sujet tabou mais qui pourtant prédomine. Un certain "jeunisme" existe dans notre secteur et cela fait beaucoup de dégât ».
- Et la solution proposée : « Accompagner, ça veut dire : pas de pression et beaucoup d'écoute. C'est aussi simple que ça. Pas de pression, C'est la personne concernée qui choisit quand il/elle veut partir et quand il/elle veut revenir. C'est le travail qui devrait s'adapter à nos vies et pas l'inverse.»

Au sujet des quotas

« La question des quotas ? Je m'en empare. Elle est présente. Il y aura plus de femmes qui seront programmées que d'hommes au CCNO [...]. A un moment, il faut juste le faire et mettre en face les moyens organisationnels et financiers. C'est une priorité. »

Carrière et image de soi

« Je n'avais pas du tout imaginé diriger un lieu mais par contre faire des projets m'a donné le goût des politiques culturelles [...] Finalement, au moment de ma candidature au CCNO, j'étais seule, sans enfant, à ce moment-là, célibataire on dirait aujourd'hui que "c'était le bon moment". Mais ce sont encore des injonctions sociales, tous les moments de nos vies de femmes sont et doivent être les bons. »

Quelle est votre position par rapport à l'égalité professionnelle F/H ?

Paul Fournier

Directeur de L'Abbaye de Noirlac, Centre Culturel de Rencontres (18)



Au sein de l'équipe permanente de l'Abbaye de Noirlac

« C'est vrai que l'Abbaye est un terrain représentatif de ce qui se fait sur la relation entre hommes et femmes [...] Je pense que ça révèle bien la situation qui est dénoncée et je suis en partie adhérent à ces idées : une domination quasi-totale des hommes sur les postes de direction [...] des postes de chargé-e de production, de communication, d'accueil... qui sont beaucoup occupés par des femmes. »

Au niveau du recrutement :

- Une envie de mixité au sein des équipes : « On vient de recruter une responsable générale de l'accueil, une femme, qui vient d'arriver et qui remplace une femme qui était en poste avant. Je ne vous cache pas que j'aurais préféré un homme parce qu'on a une équipe très féminine à l'accueil, ça manque d'individus masculins mais on a recruté une femme parce qu'elle était parfaite pour ce poste. »
- « On ne peut pas se limiter au seul prisme du sexe pour choisir. C'est d'abord la compétence, la capacité à occuper la fonction, qui permet de décider. »
- Cependant il convient que les équipes mixtes sont : « Une façon différente de battre les cartes ».

Une question de représentations

Paul Fournier est très souvent en binôme avec sa secrétaire générale (sexes différents) : « Partager le pouvoir de direction et le management c'est essentiel. Sentir pour une équipe, qu'il y a à sa tête un binôme, ça crée de la stabilité, un pôle à deux faces, c'est stabilisant. »

Il évoque également le mythe du chasseur - cueilleur accompagné de quelqu'un qui « tient les rênes de la maison »

Il se pose néanmoins la question d'un changement de modèle : « Il y a une époque où c'était les femmes qui faisaient les sacrifices professionnels et les hommes qui géraient leur carrière et aujourd'hui, on voit des modèles qui s'inversent, c'est parfois la femme qui décide de changer (de métier) et le mari qui s'adapte. »

Dans le secteur artistique, les changements sont très lents.

A propos des quotas et des solutions envisageables

« Je suis farouchement opposé à l'idée des quotas. »

Paul Fournier considère que :

- Le principe des quotas est dangereux,
- C'est une boîte de Pandore que l'on ouvre : une espèce de pseudo-machine numérique
- Il y aura des quotas pour "tout" : hommes et femmes, pour les jeunes et les moins jeunes, pour les blancs et les noirs. « Le combat qui est à mener, c'est pour que les femmes soient davantage représentées, mais ça ne justifie pas l'instauration globale des quotas. »
- Paul Fournier estime nécessaire une sensibilisation dès la formation et propose la soumission des lieux à une étude menée par un observatoire indépendant mais sans jugement ni contrainte ni sanction, mais plutôt des conseils, une sensibilisation et la recherche de solutions globales et locales.

Quelle est votre position par rapport à l'égalité professionnelle F/H ?

Elsa Maupeu

*Co-fondatrice du bureau de production l'Iceberg (37)
et co-Présidente du SYNAVI (Syndicat National des Arts Vivants)*



Dans le domaine de la culture en général

« C'est un sujet qui me tient à cœur, je trouve que l'on est arriéré, surtout dans la culture. On est lamentable ! Sur plein de petites choses, il y a beaucoup de chemin à faire. »

Réfléchir sur le sujet c'est aussi : « Rencontrer des compagnies d'un peu partout, [...] en discutant avec des gens d'ailleurs, on apprend et on fait évoluer ses idées par le regard des autres. Je trouve que ça apporte une nourriture professionnelle »

« J'ai travaillé avec des gros machos, qui pouvaient parler aux femmes d'une manière incorrecte si ce n'est plus... Il y a beaucoup trop de harcèlement sexuel dans ce secteur mais on ne dit rien, on protège.

La misogynie est présente, je l'ai vue, je l'ai vécue. J'observe beaucoup [...] et je constate que l'on continue aussi tant que l'autre ne réagit pas, je ne pense pas que la soumission impose du respect. »

Dans les équipes artistiques avec lesquelles elle a travaillé

Une attention au choix des auteur·trice·s

« Il y a eu un peu plus d'hommes je dirais, peu de femmes. Après, je ne pense pas que c'était quelque chose à laquelle ils faisaient plus attention que ça. Ça se faisait comme ça. »

Les équipes artistiques ne sont pas encore assez militantes sur ce sujet.

Son rapport à l'égalité via l'accès à des postes de direction, présidence

Une envie de créer un bureau d'accompagnement : « J'ai envie d'apprendre, d'avancer, d'évoluer, je sais que j'aime ça et que j'en ai besoin. Tout ce travail depuis ces 9 années, ça me donne aussi de l'énergie, de la confiance, pour me demander : "Comment je vais réussir à m'épanouir, à progresser ?" »

Quant au SYNAVI : « En adhérant au SYNAVI, je suis devenue déléguée régionale, en travaillant avec mon binôme, on se passait régulièrement la main. Je l'ai remplacé vite à Paris et j'ai appris. Au début quand je suis arrivée, il y avait beaucoup d'hommes. J'avais un peu d'appréhension, c'est un peu effrayant. »

« L'ancien président du SYNAVI ne voulait pas se représenter, donc il m'a proposé de prendre cette place. Je n'y aurais pas pensé, mais cela m'a tout de suite questionné. Au début, cela m'a vraiment flatté mais j'ai eu vraiment très peur. Je me suis dit que je n'étais pas assez compétente, que je n'avais pas les capacités. Toujours cette idée de compétence, et parce que je suis plus jeune que ceux qui étaient là. »

Au sujet de la compétence, un collègue lui déclare un jour : « Par rapport à ce que tu défends, la position de la femme, c'est ça que tu dois développer. Tu te poses la question de tes compétences, mais à un moment donné, tu ne peux pas te plaindre et ne pas agir ».

Quant aux freins, Elsa Maupeu déclare : « J'ai pu observer que la différenciation femme-homme était très visible au sein des réseaux professionnels, des assemblées [...] Exemple : on dit une parole et quand un homme dit la même chose, c'est sa parole qui est entendue et pas la nôtre. »

Quels conseils donneriez vous à quelqu'un de plus jeune qui commencerait à travailler dans le secteur ?

Ne pas en faire trop : « Il faut savoir se poser des limites, pour se protéger, autant pour soi que pour l'autre. »

Ne pas mettre du doute dans tout ce que l'on dit (bannir les "Je crois que, je pense que"), car l'interlocuteur ne prend alors pas ou peu en compte la proposition.

« Apprendre à dissocier sa position professionnelle de sa position personnelle. »

Au sujet des quotas

« Je pense qu'il faut forcer, donc mettre des quotas. Si on laisse les gens agir selon leur bonne volonté, ça ne va pas avancer. »

C'est quoi être une femme dans la technique aujourd'hui ?

Marion Joly

Régisseuse générale de festivals et de tournées (intermittente)



Être une femme (parfois, la seule) dans un monde d'hommes

Marion Joly est régisseuse depuis plus de 15 ans : « Je n'ai pas eu le sentiment de ressentir réellement une différence dans le fait que j'étais une nana [...] Est-ce que je ne me rendais pas compte des écarts qu'il y a entre les hommes et les femmes ?

Parce que ça fait longtemps que j'évolue là-dedans et qu'il y a des choses que je supporte, moi, parce que j'ai adapté ma vision de façon à voir et faire comme les hommes, donc transformé mes rapports aux hommes .

Aussi, la place de cheffe d'équipe, qu'est celle de régisseuse, dans l'organigramme implique une espèce de respect. »

“Stratégies” mises en place pour travailler avec des hommes

Marion Joly convient avoir évolué et agit par étape :

- Se masculiniser en début de carrière : « Je ne me maquillais pas, je ne me parfumais pas, le plus proche possible du “mec” et je peux vite être la première à faire des blagues graveleuses. Je me suis aussi beaucoup masculinisée dans mes rapports aux hommes pour couper court à tout espace de séduction. »
- Prouver sa légitimité : « Je n'ai jamais été la dernière à être dans le camion à charger le matos, j'avais peut-être la sensation que je devais encore plus charger de camion qu'un mec à mon poste pour leur prouver que je n'étais pas une nana, que j'avais de la force, et je pense aujourd'hui que c'était une erreur... »
- Pour aujourd'hui, retrouver une part de féminité : « Je me maquille quand je vais travailler, je me parfume. Je le fais parce que j'en ai envie et je n'ai surtout plus envie de m'empêcher d'être une femme sous prétexte que je travaille souvent qu'avec des gars... »
- S'épanouir dans son travail : « J'ai plus dans l'idée de montrer aux femmes qui doutent que oui, c'est possible, la meilleure méthode étant en continuant de faire ce que je fais, finalement. « Il est fréquent que je ne gère que des mecs, et ce n'est pas pour autant que l'on va me manquer de respect ou ne pas écouter mes consignes. Même si ça peut arriver... et d'ailleurs est-ce parce que je suis une femme ? »

De fait, elle constate aujourd'hui que le rapport avec ses équipes, est beaucoup moins un rapport genré.

Construire une attitude professionnelle, limiter l'espace genré, de manière générale, c'est ne plus penser automatiquement homme/femme et de se rappeler que l'on est régisseur. Cela donne une sorte de costume qui permet facilement de sortir de cet espace femme/homme.

Et pour travailler avec des femmes

« J'avais très peur (de travailler avec des femmes). Je pense que les nanas dans le spectacle, elles ont un tel besoin de prouver qui elles sont et leurs compétences, qu'elles en arrivent à être chiantes, j'ai dû l'être aussi. »

Malgré l'appréhension et des cas parfois compliqués, elle retient qu'« Il y en a avec qui ça s'est très bien passé, pas plus simple qu'avec un mec, et je me disais que c'était trop cool de bosser avec des meufs, on n'était pas en compétition. Mais ce n'était pas une forme de sororité »... Pas question de “On est des meufs on se soutient” plutôt “On est une équipe et on bosse ensemble, on est dans le même bateau. »

- Dans la répartition des tâches : « J'ai quand même cette éducation un peu patriarcale qui est là, et je me dis parfois que je ne peux pas prendre une meuf pour faire ce truc-là ! J'essaie d'aller contre ça. Mais c'est notre éducation, notre inconscient collectif. »
- Jusque dans l'apparence vestimentaire de ses collègues techniciennes : « J'avais parfois envie de lui dire que je m'habille comme ça pour aller à la plage. [...] Dans mon œil, je la trouve moins crédible et j'ai peur qu'elle crée un rapport genré dans l'équipe. » Au fond c'est dommage, car elle devrait pouvoir s'habiller comme elle veut, le souci, c'est qu'aux yeux des mecs, ce n'est pas complètement le cas....
« J'avais l'impression que je devais être hyper compétente dans tous les domaines et j'ai mis pleins d'années avant de comprendre que ce n'était pas vrai parce que mon travail est de m'appuyer sur les équipes. »
- La question des enfants : « Je ne dirais pas que ça a freiné ma carrière, ça l'a juste modifiée. »

Quelle est votre position par rapport à l'égalité professionnelle F/H ?

François-Xavier Hauville

Directeur de la Scène Nationale d'Orléans (45)



Point de vue général sur la question

« Depuis le début, ce sont des questions que je me pose aussi, dans la foulée du mouvement général. J'ai souvent été attentif et il n'y a pas de raison que je reste à l'écart de ce genre de problématique. »

« Ce n'est pas que l'on se pose la question – même si on se la pose – c'est qu'elle s'impose à nous. »

François Xavier HAUVILLE a soulevé la problématique de la représentation, en évoquant la nécessité de changer les mentalités plus en profondeur, en montrant notamment des modèles de femmes aux jeunes filles.

Au sein de la Scène Nationale d'Orléans

En interne : « [Quand on arrive à la tête d'un lieu...] les équipes sont déjà constituées. Après, quand une nouvelle personne arrive ou qu'il y a un changement, on y fait attention. [...] Il n'est pas impossible que l'on recrute prochainement et notre objectif, aussi pour nous différencier, c'est de recruter des femmes. On ne va pas faire une annonce en disant que l'on recherche des femmes mais nous y porterons une attention. »

Au sein des publics : « Il y a plus de femmes que d'hommes, c'est clair, dans les salles de spectacle. »

Au sein de la programmation : « Il y a un endroit où je fais particulièrement attention à ça, c'est la programmation. Ce n'est pas parfait, on n'est pas à 50/50 mais c'est une tendance générale. Il y a par contre, des secteurs où c'est impossible. C'est difficile à décrire, c'est un souci vraiment particulier. »

A défaut d'être devenu un critère prioritaire, pour François-Xavier Hauville, le genre est devenu un critère majeur : « Je ne dis pas que c'est la priorité des priorités, et ça ne peut pas l'être, parce qu'on a dans notre travail, un critère de recherche de l'excellence artistique. Je ne dis pas que les femmes ne sont pas excellentes, je dis seulement que comme il y en a moins, ça complexifie la chose. »

Au sujet des quotas

« C'est pour ça que le système de bonus – malus – “On vous subventionne si vous embauchez plus de femme que l'année précédente” – est un peu terrorisant. Et en même temps, il y a des gens auprès de qui [...] pour (les) faire bouger il n'y a peut-être pas d'autres moyens. »

« Quand on atteint un certain niveau d'objectif, on n'est pas non plus sûrs d'y arriver tout le temps. On peut connaître des difficultés une année pour tout un tas de raisons alors que la volonté est là »

François-Xavier Hauville craint que le système de quotas s'étende à d'autres types de minorités et que l'équation devienne impossible ou caricaturale.

Des solutions envisageables

« Que ce soit une question partagée par tout le monde, surtout par ceux qui sont en poste à responsabilité. Ça fait un moment que j'y réfléchis et j'ai beaucoup évolué. »

« C'est une question de représentations, les problèmes sont multicritères, c'est peut-être en débloquent une qu'on peut tirer sur le fil et détricoter le problème. »

François-Xavier Hauville remarque que c'est une question de société très globale : « Est-ce que ce n'est pas parce que le secteur se paupérise que l'on se pose la question ? On sait qu'en gros, quand le secteur se paupérise, on embauche plus de femmes. Ça n'intéresse plus les mecs [...] Je me pose la question. »

Un point de vigilance : attention à la corrélation féminisation/paupérisation.

C'est souvent parce qu'un secteur est paupérisé qu'il se féminise.

Quelle est votre position par rapport à l'égalité professionnelle F/H ?

Cécile Loyer

Danseuse et chorégraphe, Compagnie C.LOY

Directrice de La Pratique à Vatan (36)



D'un point de vue professionnel

« Les freins au niveau professionnel sont assez évidents. »

- Plafond de verre

« Je suis pleine d'empêchements, de craintes, de doutes et pourtant pour obtenir un rendez-vous, même téléphonique, avec des pros hommes ou femmes, il faut que je déploie une énergie de dingue. J'ai l'impression que je dois faire mes preuves tout le temps... »

- Difficultés des femmes à se mettre en réseaux, à s'entraider.

- La discrimination positive reste très mal vue pour les femmes qui aimeraient être reconnues pour leur travail et non pour leur genre.

- Des difficultés à trouver de l'aide et des partenaires :

« Les hommes sont des chefs, vous devez vous y faire ». Voilà, ce que nous a dit notre conseiller DRAC (l'Etat). Un vieux monsieur certes mais cela a été une claque, donc là on s'est dit, il y a un problème... »

- La parité et la danse

« Dans la danse, il n'y a jamais eu de garçons dans les cours de danse jusqu'à ce que j'arrive à Angers, 150 filles pour 3 garçons, et comme ils essayaient de faire progresser les garçons, ils avaient beaucoup plus de chances de passer que les filles [...] Il y a un moment où les femmes n'osent pas y aller, elles ne s'autorisent pas. »

« J'ai travaillé avec beaucoup de femmes chorégraphes. Il est évident que je cherchais des modèles et que, sans elles, je ne serais pas devenue chorégraphe. »

Et d'un point de vue personnel

« Avant tout, c'est une lutte avec moi même, sur la partie professionnelle, mais aussi sur le plan personnel [...] Je suis pleine d'interdits, je n'ai pas la confiance que beaucoup d'hommes ont certainement. »

En tant que mère :

Un sentiment de culpabilité : « Je faisais des noeuds à des endroits où ce n'était pas nécessaire. » « Il faudrait que l'on arrête d'élever les petites filles dans la culpabilité. »

Au sujet des quotas

« Oui, je suis pour les quotas. Depuis plus de 10 ans les inégalités entre les hommes et les femmes dans les métiers de la culture sont connues. Les élu-es, les programmeur-trice-s ont été alerté-e-s, sensibilisé-e-s et rien a changé.

Les programmeur-trices doivent se débrouiller pour avoir autant d'hommes que de femmes sur leurs plateaux. En tant qu'artiste on représente la société, s'il n'y a que 20% de femmes sur les plateaux, alors qu'il y a plus de femmes dans la société, ça ne va pas.

Des femmes artistes talentueuses il y en a plein, elles ne sont justes pas visibles. Il faut qu'ils ouvrent les yeux ! »

Quelle est votre position par rapport à l'égalité professionnelle F/H ?

Jérôme Costeplane

Directeur du Théâtre de Chartres (28)



Une forme d'attention est portée à l'égalité professionnelle mais :

- Cette parité dépend, d'après lui du vivier : « C'est très conjoncturel, nous avons du mal à attirer des professionnels sur notre territoire »
- Cette parité est davantage recherchée dans un souci d'avoir différentes approches artistiques pour ce qui est de la programmation plus que pour rechercher l'égalité professionnelle en tant que telle.

« J'avais incité à recruter des profils, mais je n'avais pas initialement identifié comme étant des femmes, mais c'était plutôt leurs parcours qui faisaient que je les remarquais et en second temps, c'était des femmes. »

« Ces questions de sexe, ne m'intéresse pas, c'est pour ça que je n'ai pas répondu initialement à l'enquête, parce que c'est la question de la compétence, de la sensibilité qui m'intéressait. Pour moi, en termes de recrutement du personnel du Théâtre c'est le cœur de la formation initiale qui prime et leur sensibilité. »

Au sein de la programmation

La question ne se pose pas en tant que telle et ne donne pas lieu à un compte.

« La question ne s'est jamais posée. Par contre, dans la réalité, sur les projets que l'on accompagne, ce que je vois c'est les projets qui sont pour moi les mieux construits, les plus pertinents par rapport à ce qui se passe en ce moment en création contemporaine, sont majoritairement portés par des femmes. »

Il considère qu'au fond, même s'il voulait réellement avoir autant de femmes que d'hommes sur ses plateaux, ils n'ont pas tellement de marge de manœuvre. Il évoque de nouveau la question du vivier et du territoire.

Quant à son public il constate que l'acte d'achat des places de spectacle semble, dans la plupart des cas, réalisé par des femmes, souvent pour le compte de leur couple. Pour autant, la communication n'est pas forcément axée sur des profils plus féminins : « Dans la plaquette de saison les codes que l'on utilise ne sont pas obligatoirement féminins. »

Avec ses équipes

A propos des femmes salariées sur des postes administratifs :

« Par exemple, quand j'essaye de faire monter mes équipes en compétences, je leur propose d'aller voir des spectacles avec moi et je suis confronté à des refus, c'est une grande déception même si les arguments avancés sont légitimes [...], Ce qui m'étonne c'est que cela vient pourtant de femmes totalement émancipées, qui partagent les tâches à la maison »

Selon Jérôme Costeplane cela est également une question de l'engagement par rapport à la vie professionnelle des jeunes générations. Est-ce donc une question de genre ou de génération, se demande-t-il ?

Au sujet des quotas

« C'est un sujet qui perturbe et qui inquiète énormément puisque ça touche à la liberté de programmation, et, je parle des échanges que j'ai pu avoir. Des choses qui sont en train de devenir "polluantes", ce n'est pas le bon terme, mais qui sont en train de perturber, l'idée de construire une programmation sereinement. Mais c'est un sujet de société. [...] Nous on se pose des questions sur le remplissage de nos salles, sur la raison d'être de nos missions. On sera peut-être content d'avoir des bonus [dans l'hypothèse de la mise en place de quotas obligatoires] mais si c'est pour avoir une programmation égalitaire et personne dans la salle... ? Et ça, c'est quelque chose que je trouve très inquiétant, pourquoi la parité ? pourquoi pas 75 % peu m'importe tant que la proposition est belle, donc sur le principe j'y suis totalement opposé quitte à sortir des financements qui nous y contraindraient. »