

Coline Rogue

Mémoire d'initiation à la recherche  
Sous la direction de Stéphanie Pryn

**MOBILISATIONS CONTRE LES INÉGALITES FEMMES / HOMMES  
DANS LE SECTEUR DES ARTS ET DE LA CULTURE :  
LA CRÉATION D'UNE ASSOCIATION « H/F » DANS LE NORD – PAS DE CALAIS**



Université de Lille 3  
Master 1 Métiers de la culture

Août 2012

Je tiens à remercier Stéphanie Pryen pour son accompagnement lors de l'élaboration de ce mémoire d'initiation à la recherche.

Merci également à Jeanne Menguy et aux membres de l'association H/F Nord – Pas de Calais qui ont accepté de m'accorder de leur temps, et dont les voix ont considérablement nourri la rédaction de ce travail.

« L'autre jour, quelqu'un m'a posé une question à propos du machisme dans le monde du football. Soit, mais moi, ce qui m'inquiète bien plus, c'est le machisme dans la culture. Dans certains milieux, on ne s'en cache pas, on ne le dissimule pas, or je trouve ça bien plus inquiétant quand ça se passe dans le milieu de la culture, qui est bien plus hypocrite. »

Angélica Liddell, dramaturge et metteuse en scène<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> (« Contemporaines ? Rôles féminins dans le théâtre d'aujourd'hui », entretien avec Christilla Vasserot, *Outrescène* n°12, revue du Théâtre National de la Colline, mai 2012, p.17)

## SOMMAIRE

Note sur les choix de rédaction .....	p.6
Introduction .....	p.7
Choix du sujet et rapport à l'objet d'étude .....	p.8
Outils méthodologiques et plan de l'étude .....	p.10
<u>1<sup>ère</sup> partie</u>	
<b>Les origines de la mobilisation : une situation de fortes inégalités révélée par les « fameux rapports de Reine Prat » .....</b>	<b>p.13</b>
I. Etat des lieux de l'égalité femmes-hommes au travail : une base législative solide, mais une situation qui semble bloquée.....	p.13
1. Le travail des femmes, entre déqualification, sur-chômage et « plancher collant ».	p.13
2. Un environnement juridique impuissant à résorber les inégalités .....	p.15
3. Une situation bloquée par les stéréotypes et le « sexisme ordinaire » .....	p.16
II. Et la culture ? De fortes inégalités révélées sur le tard .....	p.18
1. Le pavé dans la mare : les rapports de Reine Prat (2006 et 2009) .....	p.19
2. Un secteur culturel entre résistances et mobilisations .....	p.22
III. La création du collectif H/F Nord – Pas de Calais, dans le sillage du mouvement national .....	p.26
1. Le mouvement H/F .....	p.26
2. La création d'H/F Nord – Pas de Calais .....	p.27
<u>2<sup>ème</sup> partie</u>	
<b>H/F Nord – Pas de Calais : étude d'une parcelle de la constellation « H/F » .....</b>	<b>p.30</b>
<i>Qu'est-ce qu'un mouvement social ? – point méthodologique .....</i>	<i>p.30</i>
I. Le fonctionnement de l'association H/F Nord – Pas de Calais : une certaine formalité au service du dialogue avec les institutions .....	p.34
1. Un réseau professionnel qui facilite la diffusion des revendications .....	p.34
2. L'organisation : l'évolution associative .....	p.35
3. Les moyens d'action : sensibilisation, échanges et rationalisation du discours .....	p.37

II. Le recrutement des militants : un groupe d'apparence homogène qui révèle des statuts et des rapports à l'engagement différents .....	p.39
1. Le pré-requis : une sensibilité à la thématique du genre et un rapport d'emblée militant à la profession culturelle .....	p.40
2. Un fonctionnement en mixité qui implique des rapports femmes / hommes attentifs à la hiérarchie des genres .....	p.42
3. Un engagement distancié ? .....	p.43

### 3<sup>ème</sup> partie

<b>Égalité professionnelle, genre et représentations : quels objectifs pour quelle forme de mobilisation ? .....</b>	<b>p.48</b>
--	-------------

<i>Égalité professionnelle ou réflexion sur les représentations du genre ? .....</i>	<i>p.48</i>
--	-------------

I. La double-dimension d'une action pour l'égalité dans le secteur culturel .....	p.49
---	------

II. H/F Nord – Pas de Calais : la priorité à l'égalité professionnelle .....	p.52
--	------

III. Les représentations, une responsabilité des artistes ? .....	p.55
---	------

Conclusion .....	p.58
------------------	------

Bibliographie .....	p.59
---------------------	------

### Annexes

Annexe 1 : extrait du rapport 2006 de Reine Prat – « Des chiffres » .....	p.62
Annexe 2 : extrait du rapport 2009 de Reine Prat – Présentation de l'association H/F Rhône-Alpes .....	p.65
Annexe 3 : visuel de la brochure de présentation d'H/F Nord – Pas de Calais .....	p.67
Annexe 4 : visuel d'un dépliant édité par H/F Rhône-Alpes .....	p.68

## NOTE SUR LES CHOIX DE RÉDACTION

Suivant les conseils du « Guide de rédaction non sexiste » publié par l'Office des Affaires Francophones du gouvernement de l'Ontario, nous faisons ici le choix d'une rédaction la plus inclusive possible, en rédigeant entièrement les alternatives de genre dès lors qu'elles sont nécessaires (c'est-à-dire dans le cas où l'on ne mentionne pas une personne définie, dont le genre nous est connu). Les marques de ponctuation du type « directeur/trice » ne seront donc utilisées que plus rarement, au profit d'une formulation complète (« directeur ou directrice »). Nous assumons la possibilité d'un rythme quelque peu alourdi, mais partageons l'idée que cette rédaction non sexiste est nécessaire sur le plan symbolique, et qu'elle participe à faire évoluer les représentations collectives vers un masculin moins « neutre » et un féminin moins « spécifique », en attendant peut-être l'adoption de formulations plus véritablement neutres et à distance de cette binarité féminin / masculin.

Par ailleurs, nous avons pris le parti de parler systématiquement d'« égalité femmes / hommes », bien que la dénomination « H/F » sous-entende une expression où l'ordre des mots est inversé : « hommes / femmes ». Il s'agit ici de rétablir une logique d'ordre alphabétique, mais aussi d'aller contre l'habitude de placer le féminin en second dans les formulations, qui nous semble relativement symptomatique d'une hiérarchisation qu'il s'agit justement de déconstruire.

## INTRODUCTION

Égalité professionnelle, parité, mixité : ces mots font désormais partie du paysage médiatique et, si les principes qu'ils recouvrent ne cessent de faire débat, ils trouvent aujourd'hui facilement écho auprès des institutions. En politique, l'un des milieux réputé pour être le plus masculin, le volontarisme est désormais de mise afin de pallier à l'absence d'application de la législation déjà en place pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes : suite à son élection à la présidence de la République en mai 2012, c'est un gouvernement paritaire que François Hollande a mis en place.

Dans le secteur des arts et de la culture, le terme de parité, qui convoque presque instantanément celui de quotas, continue à provoquer de vives discussions ; si ailleurs, les quotas sont souvent accusés de faire entrave à une sélection sur la « compétence » des personnes, cette entrave se transforme dans le secteur artistique en négation du « talent » voire du « génie » des artistes, et se double d'un soupçon d'atteinte à la liberté du programmateur. Mais, surtout, les inégalités y sont longtemps restées (et y restent, dans une certaine mesure) invisibles, ou, du moins, de l'ordre du non-dit. Il semblait à toutes et à tous, y compris aux professionnelles et professionnels de la culture, que ce secteur réputé pour son progressisme et par ailleurs largement féminisé n'avait pas de reproches à se faire sur la question de l'égalité. C'est dire le choc qu'a produit, en 2006, la publication d'un rapport sur l'égalité dans le secteur du spectacle vivant, commandé à Reine Prat par la Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles du Ministère de la Culture et de la Communication, rapport qui mettait en lumière la situation suivante : alors que les femmes sont plus nombreuses dans les formations artistiques et culturelles, 80% des établissements de production, de diffusion, de formation et centres de ressources de spectacle vivant subventionnés par l'Etat sont dirigés par des hommes. 94% des orchestres programmés dans ces établissements sont également dirigés par des hommes, et dans 97% des cas, la musique qui est jouée a été composée par un homme. 78% des spectacles de théâtre sont mis en scène par des hommes, et 85% des textes mis en scène sont écrits par des hommes. La liste continue et le constat est sans appel : dans le spectacle vivant, très peu de femmes accèdent aux directions, mais aussi aux moyens de production et de diffusion, et à la visibilité médiatique. La reproduction d'un entre-soi blanc et masculin y est toute aussi vivace que dans bien d'autres secteurs professionnels.

Suite à ce constat, les réactions ne se font pas attendre, aussi bien de la part des médias que des institutions et du secteur culturel lui-même. Et si, lorsqu'un second rapport vient, en 2009, réactualiser et compléter le premier, démontrant que les inégalités ne se sont nullement réduites en l'espace de 3 ans, une véritable vague de mobilisations semble s'être soulevée. Un mouvement traverse en particulier le secteur du spectacle vivant dans plusieurs régions, à commencer par Rhône-Alpes : il s'agit de la création de collectifs qui, sous la dénomination « H/F », se donnent pour mission de trouver les moyens de tendre vers l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine des arts et de la culture.

Ce que l'on peut désigner sous le terme de mouvement H/F a donc la particularité d'être à l'initiative d'un secteur professionnel spécifique, et d'exprimer la volonté d'une prise en main de la question de l'égalité pour qu'elle soit instaurée en particulier dans ce domaine.

Face à cette mobilisation soudaine et, sinon générale, du moins basée sur un élan et une énergie remarquables puisqu'elle concerne aujourd'hui une dizaine de régions françaises, un certain nombre de questions émergent : comment ces mobilisations se construisent-elles ? Qui les initie ? Quelles formes adoptent-elles ? Quelle peut être leur influence réelle sur les inégalités ? Visent-elles une égalité totale sur le plan professionnel ou plutôt une ouverture des programmations et du contenu artistique à des représentations moins inégales ? Quel rapport entretiennent-elles avec les institutions, qui ne cessent de renforcer les lois sur l'égalité sans que celles-ci ne se traduisent réellement en pratique ?

### *Choix du sujet et rapport à l'objet d'étude*

Il nous a semblé intéressant de nous pencher sur la question de ces mobilisations, par le biais d'un objet en particulier : l'association H/F Nord – Pas de Calais, émanation du mouvement national pour l'égalité femmes / hommes dans les arts et la culture. Plutôt que d'aborder frontalement la question des inégalités, ce qui aurait été un sujet trop vaste et trop complexe dans le cadre d'une initiation à la recherche, le choix a donc été fait d'interroger la manière dont des personnes se mobilisent pour remédier à ces inégalités, à présent que leur existence a été avérée dans le secteur culturel. Cela nous semble constituer un sujet digne d'analyse car il aborde une dynamique à l'œuvre au moment de l'écriture de ce travail, dynamique qui touche certains des acteurs du secteur professionnel de la culture, et qui vise à modifier ce même secteur. Par ailleurs, si les inégalités dans le champ des arts et de la culture commencent à être



connues et étudiées, les mobilisations proprement dites, qui constituent un phénomène encore extrêmement récent, n'ont pas été, à notre connaissance, le sujet d'études. Pourtant, le fait que cette mobilisation contre les inégalités soit à l'initiative d'une partie d'un secteur professionnel, qui se mobilise pour prendre en charge ces inégalités sur son propre terrain, nous semble constituer un trait relativement spécifique, qui nous *dit* quelque chose de ce secteur. De plus, alors que le genre constitue un objet d'étude de plus en plus largement répandu, il nous paraît intéressant de voir comment les rapports inégalitaires de sexe et leur prise en charge transparaissent dans le champ des métiers de la culture, et éventuellement dans celui des mobilisations. Ce sujet se trouve être non moins vaste que celui des inégalités, lorsque l'on sait la masse des analyses qui ont déjà pu être produites dans le domaine de la sociologie des mobilisations : aussi, le choix d'une association précise, qui constituera l'objet sur lequel s'appuiera véritablement notre analyse, nous a permis de circonscrire le terrain de notre recherche.

Il ne s'agira pas, cependant, d'effectuer une étude monographique de l'association en question, que nous n'avons pas fréquentée suffisamment longtemps pour en saisir tous les aspects. Notre parcours personnel nous ayant fortement sensibilisée à la thématique des discriminations liées au genre et aux stéréotypes sexués à l'échelle de la société, nous avons en effet souhaité transposer ce regard au secteur professionnel de la culture, vers lequel notre formation nous oriente. Prenant connaissance de l'existence d'une mobilisation récente à ce sujet dans le secteur culturel, nous avons décidé de nous intéresser à la manière dont cette mobilisation se structurait, en allant logiquement vers le groupe formé dans la région Nord-Pas de Calais, où nous nous trouvons alors. Nous tenterons donc plutôt de rendre compte du regard que nous avons posé sur cette mobilisation, en la mettant en relation avec les problématiques que nous semble soulever le thème des inégalités dans le secteur culturel. L'objet « H/F Nord – Pas de Calais » constituera donc une source d'informations pour ce que nous avons souhaité appréhender, à savoir les mobilisations pour l'égalité femmes / hommes dans les arts et la culture.

Concernant notre rapport à l'objet, nous avons souhaité garder une distance suffisante afin que notre propre positionnement n'influence pas d'emblée le raisonnement. Néanmoins, nos convictions personnelles ont bien évidemment orienté le choix de ce sujet, et elles transparaîtront inévitablement à certains endroits de ce travail. Nous pensons qu'elles ne sont pas un obstacle à une analyse lucide et rigoureuse, bien que consciente de ses propres limites.

Il est également nécessaire de préciser dès à présent que l'approche présentée ici se veut profondément en prise avec les réalités sociales que sont les rapports sociaux de sexe, qui sont des rapports de pouvoir, mais qui sont aussi « à l'intersection d'autres rapports sociaux », pour reprendre les termes de Sylvie Cromer<sup>2</sup>. En effet, nous ne souhaitons pas, avec cette étude, occulter la présence d'autres formes de discrimination, liées notamment à la domination de classe ou au racisme, qui fonctionnent selon des mécanismes similaires au sexisme et peuvent se retrouver fortement corrélées. Les travaux universitaires récents sur l'« intersectionnalité » tracent des perspectives intéressantes dans la voie d'une étude approfondie des points de recoupement entre ces différentes formes de domination. On se méfiera par ailleurs de tout essentialisme, et notamment de la posture qui consiste à défendre l'égalité au nom de qualités supposées féminines qui seraient une réponse aux maux de la société. L'égalité est nécessaire parce qu'elle est un droit et un principe démocratique fondamental, et parce que l'ouverture des modèles nous semble la seule solution pour qu'émergent de nouvelles possibilités sociales et identitaires, défaites des stéréotypes qui contraignent aussi bien les femmes que les hommes.

Une précision supplémentaire nous semble importante concernant le champ que nous désignerons en parlant de « culture » et de « spectacle vivant » : il s'agira en effet ici du secteur culturel français subventionné par des fonds public, donc fortement rattaché à la notion de service public. À la différence du secteur privé, il sert plus logiquement une fonction d'intérêt général qui entre en résonance avec les problématiques de mixité et d'égalité, qui sont des principes nécessaires à un fonctionnement démocratique. Nous partons dès lors du présupposé qu'il est légitime pour les professionnelles et les professionnels de la culture, c'est-à-dire pour l'ensemble des personnes qui exercent des fonctions dans des structures relevant de la création, de la production, de la diffusion et/ou de la conservation de biens artistiques et culturels<sup>3</sup>, d'ouvrir ces questions et de prendre position pour tendre vers une société plus égalitaire.

### *Outils méthodologiques et plan de l'étude*

Le présent travail repose, d'une part, sur des lectures d'ouvrages et d'articles sociologiques, selon deux axes principaux : d'une part, les inégalités entre femmes et hommes

---

<sup>2</sup> Citée dans le mémoire de recherche d'Elise Brunel, 2012, p.66

<sup>3</sup> On prend alors la « culture » dans son sens restreint, lié aux politiques culturelles, à savoir qu'elle est, pour reprendre les termes de Pierre-Michel Menger dans le *Dictionnaire des politiques culturelles* de Larousse, « l'ensemble des productions symboliques du domaine des arts et des lettres ».

au travail, et d'autre part, l'étude des mouvements sociaux. Ces lectures nous ont apporté de premières données ainsi que des cadres d'analyse qui ont par la suite contribué à l'élaboration de nos questionnements. Elles ont été complétées par l'observation participante de l'association H/F Nord – Pas de Calais, sur la période de janvier 2012 à juillet 2012, cette démarche d'observation se traduisant par la présence aux réunions et aux actions organisées par l'association, par le suivi des actualités du mouvement H/F en général sur les réseaux sociaux, et par la lecture du matériel « support » de la mobilisation (rapports, comptes-rendus de réunions, brochures, manifeste...). Enfin, des entretiens semi-directifs et des rencontres plus informelles avec des membres d'H/F Nord – Pas de Calais, et en particulier de son conseil d'administration, ont permis de constituer une base de témoignages sur lesquels l'analyse s'appuiera à plusieurs endroits.

Ces méthodes d'analyse nous amènent à en considérer immédiatement plusieurs limites : d'abord, le champ des lectures investi s'est révélé aussi vaste du côté des inégalités femmes / hommes au travail que de celui des mobilisations, et nos lectures n'ont donc pu rendre compte que d'une partie du sujet concernant l'une comme l'autre thématique. Par ailleurs, une meilleure maîtrise des deux thématiques nous aurait sans doute permis de faire plus facilement des recoupements entre inégalités femmes / hommes et mouvements sociaux, qui seront souvent considérés séparément dans cette étude.

Quant aux entretiens, ils nous semblent avoir été trop peu nombreux, conduits de manière trop peu exhaustive, et sont encore trop peu informés concernant les trajectoires des personnes rencontrées. Idéalement, et dans le cadre d'une véritable analyse sociologique, ces entretiens devraient sans aucun doute constituer l'une des bases les plus significatives du travail, donner lieu à des rencontres plus nombreuses et, si nécessaires, réitérées avec les membres du groupe examiné.

Concernant l'observation de l'association H/F Nord – Pas de Calais, il aurait en outre pu être intéressant d'aborder davantage les relations qu'entretient le groupe avec les autres H/F régionaux, et la manière dont il se positionne au sein de ce mouvement H/F national. Or, les différentes composantes du mouvement sont relativement autonomes et se situent dans des régions diverses ; les contraintes de temps et de déplacement n'ont donc pas permis une approche plus globale du mouvement dans le cadre de ce travail.

Enfin, précisons que cette étude se situe à un moment donné de l'évolution du collectif, elle fige donc un processus : les remarques qui sont faites n'ont donc absolument pas un caractère définitif et sont susceptibles d'évoluer dans les temps à venir.

Notre travail se déroulera en trois temps. Nous nous attarderons d'abord sur les « origines » de la mobilisation, et notamment sur son contexte d'émergence. Cela nous donnera l'occasion de rappeler certains points concernant les inégalités au travail, et nous conduira très vite à exposer ce qu'il en est dans le secteur culturel. Nous en viendrons alors à aborder les rapports de Reine Prat, qui constituent jusqu'à présent l'une des seules sources concernant l'égalité professionnelle dans le secteur des arts et de la culture, et ont été très clairement l'élément déclencheur de la mobilisation. Nous tenterons ensuite de saisir la manière dont la mobilisation s'est mise en place, en interrogeant plus précisément l'association H/F Nord – Pas de Calais, du point de vue de son fonctionnement, mais aussi des personnes qui portent le projet. Enfin, nous nous tournerons vers les objectifs de la mobilisation, en nous demandant comment se négocie la présence d'un enjeu double concernant l'égalité dans le secteur de la culture : d'une part, il s'agit de l'égalité professionnelle des travailleurs et travailleuses de ce secteur, et d'autre part, il s'agit des représentations que le secteur culturel propose à son public par le biais des contenus artistiques, et notamment des rôles et des stéréotypes de genre qu'ils véhiculent.

## 1<sup>ère</sup> partie

### **Les origines de la mobilisation : une situation de fortes inégalités révélée par les « fameux rapports de Reine Prat »**

Afin de bien comprendre la manière dont la mobilisation « H/F » a été mise en place, il nous semble indispensable de replacer cette dernière dans son contexte : le mouvement a en effet émergé dans un contexte de persistance des inégalités liées au sexe, mais surtout de prise de conscience de l'existence de ces inégalités dans le secteur de la culture, lorsqu'un rapport, réalisé par Reine Prat, a été publié sur le sujet.

Si l'on fait ici l'hypothèse que le contexte a été primordial dans l'émergence du mouvement H/F et de sa déclinaison dans le Nord – Pas de Calais, on n'exclut pas le fait que les origines de cette mobilisation sont multiples, et que son développement tient aussi à d'autres causes, que nous aurons l'occasion d'aborder par la suite. Il s'agit ici d'en saisir d'abord les facteurs plutôt « extérieurs », avant d'entreprendre une approche plus « interne » de la mobilisation et de ses dynamiques.

#### **I. Etat des lieux de l'égalité femmes / hommes au travail : une base législative solide, mais une situation qui semble bloquée**

##### 1. Le travail des femmes, entre déqualification, sur-chômage et « plancher collant »

Si l'on considère l'emploi d'un point de vue général, la situation reste fortement inégalitaire entre les femmes et les hommes. Le XX<sup>ème</sup> siècle a certes été marqué par l'entrée massive des femmes dans la sphère professionnelle, mais cette dernière s'est révélée être l'un des lieux où le critère du sexe donnait lieu aux discriminations les plus fortes. Les études les plus récentes montrent que, si certaines inégalités se réduisent quelque peu, la réalité reste celle de forts contrastes dessinés par la variable du sexe. Ceux-ci se traduisent principalement par une précarité plus forte chez les femmes, un fort clivage en matière de profession exercée, et une difficulté à accéder aux postes les plus hauts placés dans la hiérarchie.

Selon la sociologue Margaret Maruani, qui travaille depuis déjà de nombreuses années sur la question du genre et des inégalités au travail, le clivage entre femmes et hommes persiste, mais sous une forme différente : ainsi, alors que la féminisation du travail, au siècle dernier, a marqué une prise de liberté et d'autonomie sans précédent pour la population féminine, elle s'est accompagnée de l'apparition de nouvelles inégalités au sein de la sphère professionnelle. Celles-ci se traduisent particulièrement par la sur-qualification, le sous-emploi, et le surchômage, qui, s'ils constituent une tendance générale, sont bien plus élevés du côté de la population féminine. Les « frontières de l'inégalité » se seraient donc déplacées : d'une séparation stricte entre, d'une part, travail domestique, non rémunéré et socialement non valorisé, et, d'autre part, activité professionnelle salariée, nous serions passés à une situation de contrastes au sein de la sphère professionnelle elle-même (Maruani, 1998, p.7).

Ce constat, qui remonte à plus d'une décennie, avait en réalité déjà été fait bien plus tôt ; Margaret Maruani et Chantal Nicole en nommaient déjà les caractéristiques en 1989 : « plus de chômeuses que de chômeurs, plus de créations d'emplois pour les femmes que pour les hommes – mais à temps partiel » (Maruani et Nicole, 1989, p.187). Leur analyse est claire : « l'invention de la déqualification féminine et la multiplication des formes de sous-emplois réservés aux femmes [...] sont les deux versants modernes de la construction de la différence entre hommes et femmes » (*ibid.*, p.188).

Or, le rapport 2012 de l'INSEE montre que la situation actuelle reste sensiblement la même :

« Les femmes restent [...] surexposées au chômage, mais l'écart de situation avec les hommes diminue. Elles restent également trois fois plus souvent en sous-emploi que les hommes, sans que l'écart ne se réduise vraiment. Le marché du travail reste très clivé selon le sexe : [...] la mixité a progressé lentement depuis vingt ans, surtout dans les métiers les moins qualifiés » (INSEE, 2012). Mi-temps contraints et sous-emploi sont donc toujours des situations plus typiquement rencontrées par les femmes. En 2010, 31% des femmes actives travaillaient à temps partiel, contre 6% des hommes (Maruani, 2011, p.85). Par ailleurs, le revenu salarial reste très déséquilibré, puisque les revenus des femmes sont en moyenne inférieurs de 25% à ceux des hommes.

Un autre phénomène de clivage apparaît dans la différence des postes occupés par les femmes et les hommes, où la ségrégation fonctionne de manière aussi bien horizontale que verticale : c'est-à-dire que les femmes sont majoritaires dans certaines branches, qui sont

d'ailleurs bien souvent des métiers qui se rapprochent des fonctions domestiques qui leur sont traditionnellement dévolues (soins à la personne, ménages...) et que, parallèlement, elles accèdent peu aux postes à responsabilité et aux directions. Le fameux « plafond de verre », parfois renommé ironiquement « plancher collant », reste particulièrement solide et perpétue la faible présence de femmes aux instances de pouvoir et de décision. Ou encore, comme l'écrit Christian Baudelot : « Aux hommes, les fonctions " prométhéennes " qui conduisent au pouvoir, à la maîtrise de la nature et aux affaires ; aux femmes, les fonctions " relationnelles " de la " loi non écrite ", qui s'incarnent dans les services. Aux hommes les fonctions dominantes, aux femmes les positions dominées, à l'échelle de la société tout entière comme au sein de chaque corps de profession » (Maruani, 1998, p.277).

Cette forte persistance des inégalités souligne le fait qu'elles ne sont pas un phénomène qui s'expliquerait historiquement ; les inégalités seraient alors le résidu d'une évolution progressive vers l'égalité, et elles seraient amenées à disparaître au fil des générations. En réalité, « il n'y a pas de pente naturelle vers l'égalité » (Maruani, 2011, p.4) : les inégalités se sont construites sur un système social déséquilibré, et se reproduisent encore et toujours.

## 2. Un environnement juridique impuissant à résorber les inégalités

Les inégalités concrètes qui viennent d'être décrites ont pourtant été prises en charge législativement, dès les années 1970, par l'instauration d'un principe de non-discrimination, qui a finalement abouti au principe d'égalité professionnelle à la décennie suivante. Des lois existent donc pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Au fil des années, c'est tout un arsenal juridique qui a été mis en place, et dont voici quelques unes des étapes :

- 1946 : le préambule de la Constitution stipule l'égalité de droits entre les femmes et les hommes.
- 1972 : la loi du 22 décembre instaure le principe d'égalité de rémunération, sous les termes « à travail égal, salaire égal ».
- 1975 : la loi du 4 juillet interdit les discriminations à l'embauche en raison du sexe ou de la situation familiale.

- 1983 : la loi Roudy du 13 juillet sur l'égalité professionnelle renforce les lois précédentes, qui ne sont pas appliquées (les discriminations sont difficiles à prouver et, concernant la rémunération, la justice interprète plutôt « travail à valeur égale » comme un « même travail », ce qui limite considérablement l'action juridique puisque femmes et hommes occupent généralement des emplois différents). Sur le plan conceptuel, cette loi marque également le passage « d'un *principe négatif* de non-discrimination à un *principe positif* d'égalité » (Maruani, 2010, p.32) : il n'est plus seulement question de stopper les discriminations, mais de mettre en place une égalité réelle au sein des entreprises par une attention généralisée à la question dans la gestion des salarié/es.
- 2001 : la loi du 9 mai renforce l'obligation pour les entreprises de rédiger des contrats et des rapports sur l'égalité.
- 2004 : une *Charte de l'égalité* est établie le 8 mars par le Ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle. Elle est signée par une centaine de partenaires, ministères, collectivités territoriales, associations,... dont le Ministère de la Culture et de la Communication.
- 2006 : la loi du 23 mars fixe un délai de cinq ans pour parvenir à la suppression des écarts de salaire.
- 2009 : le 8 mars, une résolution sur l'égalité de traitement et d'accès entre les hommes et les femmes *dans les arts du spectacle* est adoptée au Parlement Européen.
- 2010 : la loi du 6 novembre sur les retraites inclut un article qui renforce à nouveau l'obligation pour les entreprises d'établir des rapports et des plans de résorption des inégalités.

On voit ici à quel point l'« acharnement législatif » tente de combler l'absence d'application réelle des lois initiales ; depuis 1983, toutes les lois ne visent en fait qu'à préciser et à renforcer une base juridique qui, faute de relai et de contrôle, ne semble pas avoir d'incidence sur les inégalités.

### 3. Une situation bloquée par les stéréotypes et le « sexisme ordinaire »

Ce n'est donc pas faute de lois pour les contrer que les inégalités persistent. La raison qui est désormais la plus souvent évoquée pour expliquer ce blocage est la prégnance de fortes



représentations sociales différenciées en fonction du sexe ; celles-ci entretiennent un jeu de stéréotypes sexués qui maintient, dans tous les domaines et notamment au travail, une hiérarchisation des sexes au profit d'un masculin dominant ou tout simplement « neutre », tandis que le féminin est quant à lui marginalisé, spécifique, essentiellement « autre ».

Ces représentations sont aussi responsables de ce que Brigitte Grésy désigne comme le « sexisme ordinaire » : celui-ci peut se repérer aussi au travail, mais avant tout dans les relations professionnelles et les rapports de pouvoir qui peuvent s'instaurer entre les personnes. « Ce sont des stéréotypes et des représentations collectives qui se traduisent par des mots, des gestes, des comportements ou des actes qui excluent, marginalisent ou infériorisent les femmes. Le sexisme ordinaire s'accroche indubitablement à la notion de genre, en tant qu'élément constitutif de rapports sociaux fondés sur des différences perçues entre les sexes et manière de signifier des rapports de pouvoir. Il s'explique par le fait que, pour reprendre les mots de Bourdieu, "les femmes ont en commun d'être séparées des hommes par un coefficient symbolique négatif" » (Grésy, 2009, p.11).

En outre, ces représentations sont si bien intégrées qu'elles ne fonctionnent pas, ou en tout cas peu, sur le mode d'une domination exercée ouvertement : il s'agit plutôt d'une reproduction inconsciente qui peut s'opérer, de la part des femmes, par une autocensure et un sentiment d'illégitimité lorsqu'il s'agit d'occuper de hautes fonctions ou un lieu de pouvoir. Brigitte Grésy relève ainsi une étude selon laquelle un homme sera candidat à un poste s'il estime avoir 50% des compétences requises, tandis qu'une femme ne fera de même que si elle estime en avoir 80% (Grésy, 2009, p.65). De la part de toutes et de tous, cela se traduit aussi par une attitude selon laquelle on juge bien souvent un homme *a priori* compétent (jusqu'à preuve du contraire) mais une femme *a priori* incompétente (jusqu'à preuve du contraire).

\*\*\*

Suite au tableau relativement sombre qui vient d'être dépeint, on se doit de rappeler que le rapport au travail salarié a beaucoup évolué pour les femmes, qui ont fait une entrée massive dans les formations et sur le marché du travail, où leur présence n'est socialement plus remise en question. L'indépendance ainsi acquise est indéniable, et a marqué une véritable révolution dans les rapports sociaux et l'intégration des femmes à la sphère publique. Dans une certaine mesure, on peut dire en convoquant encore une fois Margaret Maruani que « le débouché

actuel – et provisoire – de la féminisation du salariat n'est pas l'égalité des sexes, mais la liberté des femmes » (Maruani, 2011, p.106). Les femmes sont donc, dans une certaine mesure, libres. Elles ne sont pas égales.

C'est donc dans ce contexte de persistance des inégalités, malgré l'existence d'une législation visant à les combattre, que peut se comprendre la montée d'un mouvement comme H/F. Notre travail ne visant cependant pas à étudier de manière exhaustive les mécanismes des inégalités au travail, nous renvoyons aux nombreuses analyses qui existent déjà à ce sujet, pour nous tourner vers le domaine qui nous intéresse plus spécifiquement : celui des arts et de la culture, et en particulier les réseaux de professionnelles et de professionnels qui travaillent dans ce secteur.

## **II. Et la culture ? De fortes inégalités révélées sur le tard**

Le rappel effectué ci-dessus a permis de poser les bases de l'inégalité femmes / hommes au travail, et d'en saisir certains aspects qui sont également observables dans le secteur culturel.

Les inégalités, prises dans le contexte de carrières artistiques et culturelles, transposent en effet certaines problématiques rencontrées dans d'autres secteurs. Cependant, s'y ajoutent également des problématiques qui sont spécifiques au domaine culturel, qui justifient (et rendent indispensable) une approche de la question resserrée à ce secteur en particulier. Par ailleurs, il est remarquable que les mobilisations pour l'égalité entre femmes et hommes ne s'y soient développées que récemment ; les inégalités y ont, de fait, été longtemps ignorées. La prise de conscience quelque peu brutale engendrée en 2006 par la publication du premier rapport de Reine Prat est le premier facteur de la mise en place d'un mouvement pour l'égalité dans le secteur des arts et de la culture.

## 1. Le pavé dans la mare : les rapports de Reine Prat (2006 et 2009)

2006 : « *L'effet d'une bombe* »

En 2006, un rapport sur l'égalité entre femmes et hommes dans le secteur du spectacle vivant est établi par Reine Prat, alors chargée de mission égalité/mixité au Ministère de la Culture et de la Communication. Suivi d'un second rapport en 2009, ce document constitue donc une première pour la mise en visibilité des inégalités liées au genre dans le spectacle vivant en France.

Pour réaliser son rapport, Reine Prat s'appuie sur des chiffres des Directions Régionales des Affaires Culturelles et de centres de ressources, ainsi que sur des groupes de réflexion informels, des rencontres institutionnelles, et des lectures. Sa démarche s'inscrit dans la ligne directe de la *Charte de l'égalité* établie en 2004 par le Ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle, qui prône d'une part la généralisation de la préoccupation de l'égalité femmes / hommes à tous les domaines, et d'autre part l'adoption de mesures spécifiques pour corriger les inégalités.

Cette double démarche doit selon l'auteure s'appliquer au spectacle vivant, en prenant en compte toutes les disciplines artistiques, tous les types de structure, tous les niveaux de responsabilité et l'organisation du secteur aussi bien que les représentations qu'il propose. Elle prend clairement position pour une politique volontariste, sur la base d'actions comme la veille statistique et la mise en place de quotas.

Dans son rapport, Reine Prat fait état d'inégalités sur plusieurs niveaux : aux directions, où les hommes sont largement majoritaires, mais également dans les programmations et dans la distribution des moyens de production, où les disparités sont également fortes. Les lois ne sont donc pas davantage appliquées dans le spectacle vivant qu'elles ne le sont ailleurs : Reine Prat relève du reste que seul le CNSAD (conservatoire national supérieur des arts dramatiques) applique des quotas 50/50 à son concours d'entrée... où 2/3 des candidat/es sont des femmes.

Elle insiste également sur le contenu artistique et les représentations qu'il propose au public. Ainsi, au théâtre, les inégalités sont aussi sur scène : les rôles sont majoritairement masculins, et les rôles féminins tendent à être très stéréotypés (maman ou putain, muse ou sorcière, victime) ou ne se justifient que par rapport à un autre rôle (fille, mère, amante de...). Par

ailleurs, l'importance de l'attrait physique et de la jeunesse se fait généralement bien plus ressentir dans le choix des comédiennes que dans celui des comédiens.

L'enjeu est donc double : d'une part, la situation est inégalitaire dans le secteur professionnel des métiers du spectacle vivant, et d'autre part, le contenu artistique véhicule des stéréotypes sexués qu'il remet peu en question.

Le rapport de 2006 a surtout constitué un « choc » par le biais des chiffres qu'il révélait : ce sont ces statistiques qui ont été le premier vecteur de l'émotion suscitée, et qui ont été largement relayées dans le secteur et au dehors, notamment par les médias généraux et spécialisés.

L'originalité du rapport tient aussi au fait qu'il jette un éclairage sur un pan des inégalités qui n'avait pas été étudié auparavant : jusque-là, état avait été fait des inégalités dans la création artistique, elles avaient d'ailleurs déjà été dénoncées par certains groupes – on pense notamment aux Guerrilla Girls, des activistes new-yorkaises qui ont protesté dès 1985 contre l'absence de visibilité des femmes artistes dans les musées et les galeries d'art. En France, l'analyse ne s'était pourtant semblait-il jamais penchée sur les postes des institutions culturelles elles-mêmes.

### *2009 : Le statu quo*

Un second rapport, également établi par Reine Prat et publié en 2009, reprend et complète le travail paru en 2006, en approfondissant certains axes de la réflexion et en réactualisant les statistiques. Reine Prat fait un nouvel état des lieux, qui souligne quelques avancées vers l'égalité mais surtout des stagnations voire des reculs surprenants (à la direction des Centres Chorégraphiques Nationaux, notamment). Le rapport de 2006 prenait la forme d'un plaidoyer pour que la question de l'égalité femmes / hommes devienne un enjeu prioritaire dans le secteur du spectacle vivant, et le travail partait à l'origine de la question plus large de la « visibilité des différentes composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant ». Le rapport de 2009 va plus en avant dans l'analyse, et met l'accent sur « l'empêchement » qui écarte les femmes des directions et des moyens de production et de diffusion, phénomène qu'il s'agit de dépasser en commençant par en démontrer les mécanismes.

Dans ce second rapport, Reine Prat fait également la liste de nombreuses actions menées en réaction aux inégalités sur la période 2006-2009. Ce rapport se présente ainsi comme un relevé très précis des actions initiées, de celles qui seraient encore nécessaires, et de la façon dont elles pourraient être mises en place, avec quels partenaires... On a donc là la base d'un véritable chantier vers l'égalité, qui ne semble malheureusement pas avoir été véritablement enclenché, si ce n'est de la part du mouvement H/F qui maintient à ce sujet un processus revendicatif.

Si l'on a surtout retenu les chiffres révélés par ces rapports, ceux-ci sont des documents qui témoignent d'un travail beaucoup plus large qu'un simple relevé statistique. En effet, Reine Prat s'appuie sur une bibliographie fournie pour lancer des pistes de réflexion, en particulier sur les mécanismes des résistances à l'égalité.

Ces rapports sont donc une véritable source sur la thématique de l'égalité, qui synthétise aussi bien les chiffres que les analyses, l'environnement législatif, etc – le problème étant néanmoins que ces rapports datent d'il y a déjà plusieurs années, et qu'une partie de leur contenu mériterait d'être continuellement mis à jour. Les institutions ne reconduisant pas d'étude, c'est à une initiative personnelle que l'on doit le rapport le plus récent : la cheffe d'orchestre Laurence Equilbey a en effet pris en charge une réactualisation statistique, en faisant réaliser une étude intitulée « La place des femmes dans les institutions publiques du spectacle vivant, dans les postes à responsabilité en 2011 » par Anne-Sophie Bach-Toussaint et Mickaël Loup. Cette étude, si elle a le mérite de faire le point sur la situation (et de confirmer sa stagnation), n'est cependant en rien comparable aux deux précédents rapports : il s'agit avant tout d'une étude statistique qui ne donne pas lieu à une analyse circonstanciée.

En de nombreux points, on le verra plus en détail par la suite, la filiation entre les rapports de Reine Prat et le mouvement H/F est manifeste : les rapports, après avoir déclenché la prise de conscience, constituent une base de données qui regroupe des informations que le mouvement reprend largement et vise à diffuser. Les revendications du mouvement sont également très similaires à celles qui sont exprimées par Reine Prat. De plus, Reine Prat ayant travaillé sur le secteur du spectacle vivant, c'est ce dernier qui s'est prioritairement mobilisé au sein du mouvement H/F, bien qu'il semble avoir de plus en plus vocation à s'élargir au secteur culturel en général (donc aussi à l'audiovisuel, aux arts plastiques, à la littérature...).

## 2. Un secteur culturel entre résistances et mobilisations

Ce que nous donnent à voir les rapports de Reine Prat, c'est un secteur culturel où, comme ailleurs, les inégalités entre les femmes et les hommes reposent surtout sur la persistance de représentations et de stéréotypes genrés qui sont commun à l'ensemble de la société. Mais ils lancent également des pistes de compréhension concernant les résistances à l'égalité qui peuvent être rencontrées spécifiquement dans le secteur des arts et de la culture. Alors qu'une prise en charge de ces inégalités s'est opérée après 2006, de la part de divers groupes, c'est donc un secteur culturel entre résistances à l'égalité et mobilisations qui se dessine, dont nous allons décrire un peu plus précisément ces deux dynamiques.

### *Les résistances à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde de la culture<sup>4</sup>*

Un certain nombre des phénomènes qui sont observables dans le secteur de la culture et qui expliquent la persistance d'inégalités sont en réalité les mêmes que dans l'ensemble de la sphère professionnelle. Le « plafond de verre », les stéréotypes qui frappent d'incompétence et d'illégitimité, la reproduction inconsciente d'un entre-soi masculin sont en effet des résistances que l'on a déjà évoquées concernant le monde professionnel en général. Reine Prat, dans ses rapports, mentionne en particulier un « fonctionnement homosocial » qui est à la fois un produit et une conséquence des inégalités : dans une situation de non-mixité, qui reste fréquente par exemple dans des réunions de direction, ou au sein d'équipes techniques (donc essentiellement masculines) ou de relations publiques (à l'inverse plus souvent féminines), des habitudes se créent et il peut être difficile de les faire bouger, que ce soit en imaginant une femme directrice ou un homme responsable des relations publiques. « Les inégalités constatées ont pour corollaire une organisation homosociale du secteur qui favorise des comportements mimétiques, symptomatiques d'un entre-soi où se désapprend l'écoute de l'autre, de toute possible différence ou divergence » (Prat, 2006, p.11).

En revanche, là où la culture se démarque, c'est dans l'idée que l'on se fait généralement de ce secteur : qu'il soit vu comme un monde clos sur lui-même, qui possède son

---

<sup>4</sup> Nous reprenons ici le titre de la journée de réflexion du 9 décembre 2009 au Garage - Théâtre de l'Oiseau-Mouche à Roubaix, qui a marqué le point de départ de la mise en place d'H/F Nord – Pas de Calais.

fonctionnement propre, ou comme un secteur plus ouvert que les autres sur le monde et la société, le champ culturel bénéficie souvent d'un présupposé selon lequel la mixité y est assurée par la fréquentation des sphères intellectuelles ou encore la sélection sur le talent artistique seul (perçu comme indépendant de toute détermination sociale)... « La croyance est en effet assez répandue que les artistes, pourvoyeuses et pourvoyeurs d'imaginaires, vivraient dans un monde à part, plus libre, sans doute plus juste, et donc... plus égalitaire ? » (Prat, 2009, p.9). C'est là que se situe sans aucun doute la principale explication du « retard » qu'enregistre le secteur culturel sur la question de l'égalité, lorsque son public y est quant à lui déjà relativement sensibilisé.

Pourtant, historiquement, le peu de femmes présentes dans les milieux artistiques (ou qui ont accédé à une quelconque postérité dans l'histoire de l'art) correspond à l'opposition entre sphère publique (domaine du masculin) et sphère privée (domaine du féminin). Bénédicte Briand-Froidure rappelle très à propos, dans son mémoire sur la place des femmes dans les musiques actuelles, un paradoxe relevé par l'historienne Michelle Perrot : l'adjectif « public /publique » ne prend pas du tout le même sens selon que l'on parle d'un « homme public » (donc de pouvoir) ou d'une « femme publique » (une prostituée) (Briand-Froidure, 2011, p.21). La construction de la dualité créateur / muse a également largement contribué à façonner les imaginaires des milieux artistiques, attribuant aux femmes le rôle premier d'inspiratrices, parfois même lorsqu'elles ont été créatrices : c'est ce que Geneviève Fraisse appelait le phénomène de la « muse inoxydable » lors d'une conférence intitulée « Art et la parité », le 20 juillet 2012 au festival d'Avignon.

Un autre trait spécifique à la culture, que Reine Prat souligne dès 2006, est la présence de « systèmes de filtres » (Prat, 2006, p.18) : dans les domaines de la danse, de la musique et du théâtre, les femmes sont globalement plus nombreuses que les hommes dans les enseignements initiaux en écoles et conservatoires de région (elles représentent 62% des élèves), aussi nombreuses dans le corps enseignant (51% des professeurs enseignant dans ces mêmes établissements), mais largement minoritaires aux directions (14%, par ailleurs aucune femme ne dirige un des quatre principaux établissements d'enseignement supérieur). Une des particularités du secteur culturel est donc que, dans l'ensemble, un vivier féminin existe : il ne s'agit pas d'une situation comme celle de certains métiers où l'absence de femmes s'explique parce qu'elles sont également absentes des formations. Réduire les inégalités, dans le secteur culturel, nécessiterait donc un travail aussi bien en direction des femmes que des hommes : pousser les femmes vers le haut, aux postes de direction, et les hommes vers la pratique

artistique et les enseignements initiaux, qui forment à exercer dans le milieu (mais où peu de directeurs ont en réalité été formés).

Enfin, Bénédicte Briand-Froidure relève la nature même de l'organisation du travail dans le secteur artistique et culturel, qui peut rendre la poursuite de telles carrières difficilement conciliable avec la maternité, contribue donc à maintenir certaines femmes à l'écart de telles carrières. Dans le secteur culturel, notamment du spectacle et des musiques actuelles qu'elle étudie plus particulièrement, les professions sont en effet souvent caractérisées par une amplitude horaire très large qui peut faire obstacle à la garde des enfants ; or, les salaires par ailleurs généralement peu élevés compliquent l'accès à un système de garde. De plus, les possibilités de carrière y reposent principalement sur une capacité à créer et à maintenir des réseaux de contacts dans le secteur, réseaux qui peuvent disparaître rapidement si l'on s'absente pour un congé maternité, par exemple.

#### *Les mobilisations : un large éventail d'actions initiées depuis divers endroits*

Face à ces résistances, les mobilisations ont cependant été nombreuses à émerger. Ainsi que Reine Prat en rend compte dans son rapport de 2009, elles se sont mises en place sur plusieurs terrains, et en adoptant des formes variées. Elles ont été initiées aussi bien par les institutions que par des universitaires, des artistes et des professionnels et professionnelles du spectacle vivant.

Dans le champ institutionnel, la Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles a initié une veille statistique genrée, en collaboration avec les DRAC, et a organisé des groupes de réflexion thématiques, notamment sur l'accès des femmes à la direction d'institutions. Certaines DRAC ont été dotées de référentes ou de référents « égalité ».

La prise de conscience s'est également traduite par la réalisation et la mise en avant d'un certain nombre de travaux universitaires : Sylvie Cromer, sociologue, a notamment réalisé plusieurs études des représentations sexuées dans divers supports destinés au jeune public (spectacles, albums illustrés, presse), et est intervenue lors de plusieurs tables rondes pour lancer le débat sur ce sujet.

Venant du secteur professionnel du spectacle vivant lui-même, des groupes ont commencé à se structurer en région : les associations ou collectifs (en fonction du choix de



fonctionnement) H/F. Le premier, HF Rhône-Alpes, a été créé à Lyon en 2008, et a été suivi de la naissance d'organisations similaires dans d'autres régions françaises.

Sur le plan artistique, notamment dans les programmations, des événements consacrés à des artistes femmes ont été organisés, notamment l'exposition Elles@centrepompidou, ouverte en mai 2009, qui rassemblait des œuvres uniquement réalisées par des femmes. Reine Prat rappelle que ce type d'événement est d'un apport en fait très ambigu : sous l'impression que l'on valorise la création au féminin, les artistes femmes sont « essentialisées » dans leur féminité, qui justifie ainsi leur statut d'exception et ne remet pas en cause le fait que le référent universel demeure masculin (on ne soulignerait en effet jamais le fait qu'une programmation ne réunit que des artistes hommes).

Enfin, le signalement des inégalités dans le secteur du spectacle vivant a pu être relayé par des mouvements, qui, à l'origine, ne centrent pas leur action sur le domaine culturel. La Barbe (un groupe d'action féministe qui dénonce sur le mode ironique la sous-représentation féminine dans les instances décisionnelles, qu'elles appartiennent au monde politique, économique, humanitaire, ou culturel), est intervenue à plusieurs reprises dans des lieux ou des événements culturels, pour attirer l'attention sur le nombre très faible (voire nul) de femmes programmées : à la présentation de saison du Théâtre de la Colline en 2009, de même au Théâtre de l'Odéon en 2009 puis en 2012, et au festival de Cannes en 2012, alors qu'aucune réalisatrice n'y avait été retenue pour la sélection officielle.

On peut ainsi faire état de trois groupes distincts (ce qui ne signifie pas que ces groupes ne sont pas amenés à se croiser et à mener des actions conjointes, au contraire). La mobilisation est parfois prise en charge par des organismes non issus du secteur culturel mais qui y interviennent ponctuellement (c'est le cas de La Barbe, mais aussi des universitaires qui en font un objet d'étude). Au sein du secteur culturel lui-même, elle est conduite d'une part par les professionnel/les et les artistes qui expriment la question des inégalités dans leur programmation ou leur production, donc du point de vue artistique, et d'autre part par les professionnel/es de la culture qui forment des collectifs pour lutter contre ces inégalités dans leur propre secteur, du point de vue de l'exercice de leur métier.

C'est à ce dernier groupe que nous avons choisi de nous intéresser plus spécifiquement, par le biais du mouvement H/F et en particulier de l'association H/F Nord – Pas de Calais. Ceux-ci

présentent en effet la spécificité d'être initiés par les professionnels du spectacle vivant eux-mêmes et de viser à lutter contre les inégalités dans ce domaine précis.

### **III. La création du collectif H/F Nord – Pas de Calais, dans le sillage du mouvement national**

#### **1. Le mouvement H/F**

C'est en Rhône-Alpes que la première association H/F a été mise en place, en janvier 2008, à l'initiative de femmes de théâtre ; sa création est d'ailleurs mentionnée dans le rapport de 2009 de Reine Prat<sup>5</sup>. Soutenue très rapidement par les tutelles, notamment le Conseil Régional, et forte d'un réseau important avec d'autres associations comme le Laboratoire de l'égalité ou La Barbe, c'est sans conteste H/F Rhône-Alpes qui est aujourd'hui, après 4 ans d'activité, l'association motrice du mouvement.

À ce jour, le mouvement H/F concerne 10 régions françaises : Rhône-Alpes, Île-de-France, Aquitaine, Poitou-Charentes, Nord – Pas de Calais, Picardie, Normandie (Haute et Basse), Languedoc-Roussillon, et, depuis juillet 2012, Midi-Pyrénées. Des collectifs seraient également en projet en Bourgogne et en Limousin. Sur une carte de la France, la présence du mouvement se dessine suivant deux principaux pôles : l'un plutôt au nord, avec les régions Île-de-France, Normandie, Picardie et Nord – Pas de Calais, et l'autre formant un arc sur la vaste moitié sud, avec les régions Poitou-Charentes, Aquitaine, Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Rhône-Alpes. On peut sans doute faire un rapprochement entre la diffusion du mouvement et le dynamisme urbain de ces régions, puisque les collectifs sont basés dans les chefs-lieux de région, qui sont souvent des villes importantes, et où les structures culturelles sont nombreuses (notamment Lyon et Paris, où sont basées les associations Rhône-Alpes et Île-de-France, qui sont aussi les plus importantes en nombre d'adhérents – une centaine pour Rhône-Alpes).

Les actions les plus notables qui ont été réalisées jusqu'ici par le mouvement sont, d'une part, la structuration en une fédération interrégionale et la rédaction d'un manifeste, dont le

---

<sup>5</sup> Voir l'annexe 2 p.65

lancement a eu lieu en juillet 2012 lors du festival d'Avignon. Ce manifeste, commun à tous les collectifs de la fédération, permet de synthétiser les revendications du mouvement et de rassembler des signatures qui, garantes du soutien que peut recevoir H/F, peuvent lui donner un poids auprès des institutions. D'autre part, H/F Rhône-Alpes a initié dès septembre 2011 une « saison égalité » qui est amenée à être reconduite chaque année. Le but de cette « saison » est d'inviter des structures culturelles à devenir partenaires d'H/F, qui les accompagne ensuite par le biais d'une charte dans un cheminement vers une plus grande égalité dans leur fonctionnement, et ce sur trois fronts : les équipes et la gouvernance, la programmation et la diffusion, et la production. Cette première saison a été présentée Par H/F Rhône-Alpes comme une réussite, avec un millier de participants et participantes à la soirée de lancement, et une quinzaine de structures partenaires sur la région. En cela, on peut comparer la démarche au « label égalité » qui existe déjà pour les entreprises, et qui est attribué lorsque ces dernières s'engagent pour progresser vers l'égalité au sein de leur organisation.

Parce que le mouvement a surtout été initié par des professionnelles et des professionnels du spectacle vivant, qui était le domaine étudié par Reine Prat, c'est ce secteur qui en est en premier lieu le secteur-cible ; H/F a cependant pour ambition de s'ouvrir plus largement à tous les domaines culturels. Rhône-Alpes a clairement énoncé l'élargissement à d'autres champs artistiques comme l'un des objectifs de la « saison 2 égalité » à venir en 2012/2013, en attendant la première saison H/F à échelle nationale en 2013/2014. Par ailleurs, la saison 1 avait déjà été l'occasion d'une rencontre avec le secteur de l'édition et plus particulièrement de la bande dessinée, au festival de la BD de Lyon, en juin 2012.

Avec le mouvement H/F, on a donc affaire à une mobilisation assez étonnante dans le domaine de l'égalité, puisqu'elle s'est diffusée rapidement au sein d'un secteur professionnel, se structurant sur le territoire selon plusieurs pôles régionaux qui tendent de plus en plus à fonctionner en réseau pour assurer à la fois une action locale et une représentation nationale.

## 2. La création d'H/F Nord – Pas de Calais

H/F Nord – Pas de Calais s'inscrit pleinement dans la logique qui vient d'être décrite. Il est initié sous la forme d'un collectif en 2009, suite à une journée thématique sur les inégalités organisée au Garage / Théâtre de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche, à Roubaix, sous l'impulsion

de son directeur Stéphane Frimat. Cette journée faisait intervenir diverses personnes issues du monde de la recherche ou du spectacle vivant, notamment deux compagnies alors en résidence à l'Oiseau-Mouche. Elle s'inscrivait elle-même dans la lignée des actions menées suite à la publication des rapports de 2006 et 2009, et a été constituée de plusieurs tables rondes, où étaient notamment invitées Sylvie Cromer et Reine Prat. C'est donc bien dans cette dynamique précise qu'est intervenue la création du collectif, sur le modèle des H/F qui s'étaient déjà structurés dans d'autres régions, ainsi que sur l'énergie d'un lieu particulier (le Théâtre de l'Oiseau-Mouche) et de son directeur, qui avait eu l'occasion d'échanger personnellement avec Reine Prat lorsqu'elle menait ses travaux sur les inégalités.

L'objectif d'H/F Nord – Pas de Calais, tel qu'il est exprimé dans le manifeste, est de « trouver les moyens de tendre vers l'égalité dans le secteur culturel, et particulièrement celui du spectacle vivant ». Fin décembre 2010, le manifeste du collectif comportait 45 signataires. Depuis sa création, H/F Nord – Pas de Calais s'est surtout illustré par une présence sur certains événements culturels, pouvant donner lieu à un stand d'information ou à des interventions lors de conférences pour présenter au public l'action du mouvement H/F et de ses revendications. En avril 2012, une table-ronde a été organisée par le collectif lui-même, conjointement avec un autre collectif, le collectif Jeune public, qui est actif depuis de nombreuses années dans la région et dont certaines des thématiques croisent le questionnement sur les inégalités. Par ailleurs, H/F Nord – Pas de Calais s'attache à être en lien avec les autres groupes du mouvement H/F et s'est d'ores et déjà engagé à mettre en place sa première « saison égalité » en 2013/2014.

Le collectif a de plus un statut relativement autonome, bien qu'il soit issu d'un mouvement national. Les collectifs régionaux entretiennent des contacts et les plus récents s'appuient sur la démarche des plus anciens (la plupart des collectifs ont ainsi adopté le même logo, à l'exception du collectif Rhône-Alpes), mais chacun conserve un fonctionnement indépendant. Une fédération interrégionale regroupant les différents collectifs a cependant été mise en place en 2011, dans le but d'échanger et de synthétiser les travaux, mais également d'avoir une visibilité plus importante au niveau national, notamment dans le dialogue avec les institutions.

Cette dimension double entre action locale / régionale et mise en réseau au niveau national permet au mouvement H/F de prétendre toucher toutes les échelles. Concernant le territoire d'action néanmoins, on remarque que le rayonnement de chaque collectif pose

question : si les associations adoptent le nom de la région dont elles sont issues, elles tendent à être centralisées dans la capitale régionale et avoir peu de liens avec des structures culturelles plus éloignées. S'il n'est pas exclu que des actions soient menées par la suite en direction de zones extérieures aux chefs-lieux, H/F reste donc pour le moment, comme beaucoup de mouvements sociaux, essentiellement urbain.

Après avoir saisi le contexte de la mise en place du mouvement H/F, nous allons à présent nous tourner vers la manière dont cette mobilisation s'organise, d'un point de vue plus interne : que nous dit son fonctionnement de cette mobilisation, et qui sont les personnes qui la portent ?

## 2<sup>ème</sup> partie

### **H/F Nord – Pas de Calais : approche d'une parcelle de la constellation « H/F »**

Lilian Mathieu, qui sera l'une de nos principales références dans la suite de l'analyse, rappelle que « le passage du mécontentement individuel à la mobilisation collective est beaucoup moins direct et automatique qu'on le pense ordinairement ; il s'agit au contraire d'un chemin des plus tortueux, dans le lequel interviennent des facteurs et des causes extrêmement hétérogènes » (Mathieu, 2004, p.11). On pourrait ajouter qu'il ne va pas non plus de soi qu'un mouvement parvienne à perdurer. Prenant acte de cette remarque, il s'agira donc de voir sur quelles bases H/F Nord-Pas-de-Calais s'est mis en place, et quelles sont les dynamiques qui l'animent. Une partie de son contexte nous est déjà connue, puisque nous nous sommes attachés à le décrire dans la première partie de ce travail. On se penchera donc davantage ici sur des facteurs plus structurels ou internes, tenant par exemple du fonctionnement de l'association, ou encore des personnes qui y sont investies. Afin de poser un cadre à cette observation, où l'on fera souvent appel à des concepts issus de la sociologie des mobilisations, nous commencerons toutefois par définir le terme de mouvement social et l'approche qui nous a semblé convenir le plus pour aborder l'association H/F Nord – Pas de Calais.

#### *Qu'est-ce qu'un mouvement social ? – point méthodologique*

Voici la définition que donne Lilian Mathieu des mouvements sociaux dans *La Démocratie protestataire* : « On propose de désigner ainsi, et *a minima*, des entreprises collectives (qu'elles soient syndicales, associatives ou informelles) exprimant des revendications sous des formes protestataires, éventuellement conflictuelles, et à distance du jeu politique institutionnel » (Mathieu, 2011, p.9). Erik Neveu, dans son ouvrage *Sociologie des mouvements sociaux*, les définit plus simplement comme des « formes d'action collective concertée en faveur d'une cause » (Neveu, 1996, p.10), qui interviennent lorsque « des personnes ayant souvent en commun un intérêt ou une profession ont une revendication à faire valoir » (*ibid.*, p.5).

Ces premières définitions, qui conservent un caractère très général, peuvent être enrichies de certaines précisions supplémentaires, qui donnent quelques pistes pour la

compréhension et l'analyse des mouvements sociaux. Dans *Comment lutter ?* (2004), Lilian Mathieu relève les caractéristiques principales d'un mouvement social (qui sont cependant toujours nuancées, tant le terme de mouvement social recouvre des réalités différentes). Ainsi que l'annoncent déjà les deux définitions citées ci-dessus, c'est effectivement la dimension collective qui en est la première marque : elle est à la fois un enjeu de la mobilisation, puisque celle-ci ne peut acquérir une existence dans l'espace public que par sa capacité à rassembler, mais elle en est également un produit, puisque la mobilisation crée une cohésion autour de valeurs et de fins partagées. Ces fins partagées constituent précisément une deuxième caractéristique du mouvement social ; elles ne doivent cependant pas faire oublier une grande hétérogénéité interne, les individus impliqués dans un même mouvement l'étant souvent pour des raisons diverses. Le mouvement social se définit ensuite par son exclusion du jeu politique institutionnel, duquel il vise à se faire entendre. Il peut cependant aussi se développer parallèlement sur un mode institutionnel et contestataire (comme c'est le cas pour le mouvement écologiste aujourd'hui). Un mouvement social est de plus orienté vers le changement social, qu'il cherche à faire progresser la société vers un certain idéal, ou à prôner son retour vers le passé sur un mode réactionnaire. Enfin, la dimension conflictuelle et interactive des mouvements est également essentielle, puisqu'elle rappelle que ceux-ci, bien que constituant un « univers de pratique et de sens relativement autonome au sein du monde social » qui a pu être théorisé sous le terme d'« espace des mouvements sociaux » (Mathieu, 2004, p.33), sont en relation avec un environnement politique, social et économique donné qui doit nécessairement être pris en compte pour comprendre leurs enjeux.

Malgré ces quelques repères, le « mouvement social » tel que le définissent les sociologues recouvre des réalités extrêmement différentes, par les formes qu'il adopte, les revendications qu'il exprime, son appartenance géographique, les identités de ses militants et militantes... En réponse à ces réalités contrastées, le champ d'analyse que constituent les mouvements sociaux, tel qu'il se développe depuis les années 1970 aux Etats-Unis et depuis une vingtaine d'années en France, est extrêmement vaste, et comprend de nombreux courants d'analyse. Nous avons essayé de nous inspirer des outils conceptuels qui nous ont semblé, tout en restant à notre portée, être les plus pertinents pour ce travail. Ainsi, nous prenons le parti d'une approche plutôt « instrumentale », en empruntant notamment à la théorie de la « mobilisation des ressources », qui étudie la présence de facteurs permettant le passage à la mobilisation collective. Selon cette théorie, développée dans les années 1980, « ce qui permet

(ou non) le passage à l'action collective est la disponibilité (ou l'absence) des ressources nécessaires pour construire le mouvement et diffuser ses revendications dans l'espace public » (Mathieu, 2004, p.89). Les ressources peuvent être à la fois matérielles (il s'agit alors d'un local de réunion, d'un téléphone, d'une photocopieuse...) et immatérielles (un savoir-faire, une liste de contacts, ou encore le capital culturel<sup>6</sup> des membres du mouvement, dont dépend notamment la maîtrise linguistique ou l'aptitude à parler en public). Elles sont donc multiples, car ce sont tous les éléments sur lesquels le mouvement se base pour « fonctionner ». En cela, chaque mouvement en possède en réalité un certain nombre ; le but n'est donc pas de déterminer si les ressources sont présentes, mais simplement de les identifier afin de comprendre sur quels facteurs repose la mobilisation.

Pour contrebalancer une analyse qui risquerait de limiter la mobilisation à un phénomène de cause à effet, nous essaierons d'être sensibles à une autre approche, sans pour autant en faire le prisme de nos observations : celle des émotions, qui a été récemment réhabilitée par la recherche. Avec *Emotions... mobilisation !* (2009), Christophe Traïni rassemble plusieurs articles qui appliquent cette méthode pour l'étude de divers mouvements. Par une approche centrée sur les émotions, il exprime la volonté de « montrer dans quelle mesure l'étude de cet objet [le militantisme], désormais central de la science politique, nécessite de se défaire d'une idée ancienne trop communément admise qui fait de l'activité politique une réflexion intellectuelle excluant l'irrationalité habituellement prêtée à l'émotion » (Traïni, 2009, p.12). Il fait donc l'hypothèse que les manifestations d'émotions concourent (aussi) à l'édification de causes collectives. Contre une approche purement instrumentale, vue comme trop surplombante et faisant l'impasse sur « la dimension affective et l'univers des croyances », l'idée est de resituer l'analyse, de « réincarner l'engagement – notamment au sens premier : le relocaliser dans des corps souffrant, suant, jubilant, etc. » (*ibid.*, p.273-274).

Cette approche nous semble intéressante, car elle permet en effet d'éviter une analyse peut-être trop froide de dynamiques qui sont d'abord portées par des personnes, et donc aussi par des trajectoires individuelles. Par ailleurs, on sait que le mouvement H/F a d'abord émergé de réunions informelles visant à échanger autour de la thématique des inégalités : *l'émotion* justement suscitée par la publication du rapport de Reine Prat en 2006 s'est exprimée d'abord par la vivacité des discussions qui ont suivies, et qui ont eu une influence non négligeable dans la

---

<sup>6</sup> Au sens que lui donne Bourdieu, c'est-à-dire l'ensemble des traits qu'un individu acquiert du fait de son éducation et de son environnement, notamment familial, et qui lui donnent un pouvoir symbolique au travers de la maîtrise des codes sociaux ou linguistiques.



structuration de ces groupes d'abord informels en collectifs et en associations. Cependant, nous n'en ferons pas la grille principale de notre analyse, pour une raison exprimée de manière relativement simple dans la conclusion de l'ouvrage de Christophe Traïni, qui est la « conséquence méthodologique lourde » d'une telle approche : « Une approche des émotions doit être pensée en amont, dans la construction de l'objet et de la méthodologie, c'est-à-dire qu'elle peut difficilement se satisfaire d'un traitement *a posteriori* d'un matériau empirique recueilli dans une autre visée » (Traïni, 2009, p.282). Elle nous semble par ailleurs trop difficile à manier, à notre niveau, sans risquer de tomber dans le psychologisme. Nous la garderons donc à l'esprit comme un élément pouvant compléter ou enrichir l'analyse, en restituant l'aspect « humain » de l'objet étudié, mais en lui préférant un appui sur les discours et les positionnements des militantes et des militants que nous avons rencontré/es.

Le meilleur équilibre nous a semblé être un entrecroisement des dynamiques qui ont permis la mise en place et le développement des activités d'H/F, du point de vue des « ressources » mises en œuvre mais également des personnes, c'est-à-dire des femmes et des hommes qui s'investissent dans l'association. Dans une certaine mesure, on peut également considérer que le groupe des militants et militantes constitue lui aussi une ressource, mais ce qui nous intéressera surtout seront les discours et les rapports à l'engagement différents qu'ils et elles expriment.

Nous verrons d'abord comment les « ressources » sur lesquelles fonctionne H/F Nord – Pas de Calais nous semblent avoir en commun de témoigner d'une certaine formalité, qui traduit une posture de dialogue et de proposition plutôt que de conflit direct. Nous nous pencherons ensuite sur les identités des personnes qui animent l'association, car si ils et elles sont quasiment toujours des professionnel/les de la culture qui ne sont pas là « par hasard », ils et elles gardent une certaine autonomie dans leur manière d'exprimer des positionnements et des rapports à l'engagement différents.

## **I. Le fonctionnement de l'association H/F Nord – Pas de Calais : une certaine formalité au service du dialogue avec les institutions**

### 1. Un réseau professionnel qui facilite la diffusion des revendications

Comme nous l'avons vu précédemment, la création d'H/F Nord – Pas de Calais s'inscrit dans la logique des actions décrites en 2009 par Reine Prat, et plus particulièrement dans la continuité de la mise en place d'un mouvement H/F à l'échelle nationale. Le collectif émerge donc d'abord d'un contexte (celui des inégalités et de leur mise en visibilité, que l'on pourrait qualifier de « choc moral » présidant au déclenchement de la mobilisation [Fillieule, Mathieu et Péchu, 2009, p.202]) et d'une dynamique (le développement de mobilisations) bien précis, qui peuvent déjà être perçus comme des « ressources » qui ont déterminé sa création.

Une autre particularité du collectif est qu'il se compose uniquement de professionnels et professionnelles de la culture, si l'on excepte quelques soutiens issus de la recherche universitaire. Il s'est donc constitué sur un réseau déjà relativement structuré de lieux, d'associations, de compagnies, etc, présents en grand nombre dans la région de la métropole lilloise. Ce réseau, qui possède une certaine visibilité dans l'espace public qui peut être mobilisée lorsque des revendications cherchent à se faire entendre, est en outre relativement rompu aux échanges avec les institutions et les collectivités locales, qui le subventionnent. Cela est d'autant plus vrai qu'une des personnes qui ont porté les débuts du collectif, Stéphane Frimat, dirige une salle de théâtre et une compagnie, et a déjà vingt ans de carrière à son actif dans le secteur théâtral de la métropole lilloise : il a travaillé pendant 17 ans à La Rose des Vents, scène nationale située à Villeneuve d'Ascq, en évoluant sur plusieurs postes au sein de la structure, avant de prendre en 2009 la direction du Garage / Théâtre de l'Oiseau-Mouche à Roubaix. « J'ai un certain poids – sans mauvais jeu de mots – et du coup, j'ai un réseau, je connais plein de gens, donc je peux être facilitateur de rencontres, et j'ai accès à un certain nombre de personnes » (extrait d'entretien). Cette capacité à avoir des entrées sur plusieurs niveaux, alors que le secteur culturel reste relativement morcelé par la multiplicité des fonctions, des statuts (salarié/es intermittent/es ou permanent/es), des structures (compagnies, lieux de création, de diffusion) voire des champs artistiques, Stéphane Frimat l'analyse comme une conséquence de sa trajectoire personnelle : « Par mon métier, mon parcours, je suis à un endroit un peu intermédiaire, je suis complètement légitime à l'endroit du secteur institutionnel, j'ai travaillé

pendant 17 ans dans une scène nationale et je connais tout le monde à cet endroit-là, et en même temps je dirige une compagnie. Je me suis clairement servi de ça pour utiliser ce carnet d'adresses, pour convaincre les gens de s'intégrer, de s'impliquer dans la question d'H/F ».

Cette « ressource » est néanmoins à double-tranchant : elle implique en effet d'être, le cas échéant, en dialogue avec des institutions avec lesquelles il est nécessaire, dans le cadre professionnel, d'entretenir de bonnes relations. On comprend donc qu'une posture de conflit est ici exclue, car elle mettrait trop en danger des structures qui ne pourraient fonctionner sans une aide publique et dont les subventions ne sont jamais vraiment assurées d'une année sur l'autre. Par ailleurs, lorsque l'on connaît le resserrement actuel des budgets dédiés à la culture, on comprend d'une part que la prudence est d'autant plus de mise, et d'autre part que si H/F a d'importantes ressources en termes de réseaux, celles-ci ne se traduisent pas nécessairement en ressources financières.

La constitution en association d'H/F Nord – Pas de Calais représente en ce sens une évolution relativement logique, qui renforce une certaine formalité du mouvement en lui donnant un caractère plus « officiel », le structure plus visiblement et lui permet d'élargir ses ressources à des soutiens financiers.

## 2. L'organisation : l'évolution associative

C'est sous la forme d'un collectif qu'H/F Nord – Pas de Calais s'est d'abord constitué en 2009, c'est-à-dire avec une structuration minimale et un statut très informel. Selon Stéphane Frimat, la forme du collectif avait été choisie « de façon à ce que "cette chose" reste un certain temps, le plus longtemps possible, en mouvement, sans avoir la rigidité d'une association, en n'en ayant pas besoin en termes de soutiens financiers ». H/F Nord – Pas de Calais a fonctionné de cette manière pendant deux ans, avant que le choix ne soit fait de lui donner une forme associative. Une réunion constituante, qui a eu lieu le 30 janvier 2012, a permis d'en déterminer les statuts et d'élire les membres de son bureau et du conseil d'administration. Ce changement de structure n'a pas fondamentalement bouleversé le fonctionnement d'H/F, qui s'organisait de fait déjà selon un bureau et des groupes de travail (se répartissant la rédaction du manifeste du collectif, la création d'un blog, la mise en réseau avec les autres H/F...). En revanche, la forme associative lui donne un caractère plus officiel qui facilite le dialogue avec les institutions, et la

possibilité de recevoir des sources de financement, sous la forme des cotisations des adhérent/es et de subventions des collectivités locales. La structure associative implique également, comme le précise Stéphane Frimat, une plus grande « rigidité » et des tâches organisationnelles plus lourdes, par exemple la tenue de comptes financiers... qui induisent donc un investissement plus important de la part des membres de l'association et en particulier de son bureau.

Dans le cas du collectif comme de l'association, les hiérarchies demeurent relativement faibles. H/F Nord – Pas de Calais fonctionne généralement sur le mode de réunions mensuelles, qui ont lieu à chaque fois dans un lieu différent, souvent une structure culturelle qui soutient l'association et lui prête un espace. Cette structuration minimale correspondrait, si l'on en croit les analyses sur le « nouveau militantisme », à une dynamique générale des mobilisations, qui tendent aujourd'hui à se développer au travers de groupes plus informels, moins hiérarchisés que par le passé, où les mouvements sociaux étaient dominés par une structuration plus pyramidale, sur le mode des syndicats de travailleurs. Dans le cas d'H/F Nord – Pas de Calais, il s'agit effectivement moins d'une hiérarchie descendante que d'un système où les décisions émanent d'échanges collectifs lors des assemblées générales. Néanmoins, on peut voir dans l'évolution associative et la création d'une fédération interrégionale une volonté de rationalisation permettant davantage de visibilité, et marquant une certaine institutionnalisation. Par ailleurs, on peut faire une hypothèse concernant l'apparition possible de hiérarchies entre les différents H/F au sein de la fédération, les différents collectifs étant à des étapes très diverses de leur mise en place, n'ayant ni un fonctionnement unique ni le même nombre de membres.

Composition du bureau et du CA de l'association H/F Nord – Pas de Calais (juillet 2012):

**Bureau :**

Présidente : Jeanne MENGUY - Théâtre de l'Aventure, chargée de production

Vice-présidente : Bernadette APPERT - Compagnie Zaoum, comédienne et directrice

Trésorière : Marie LEVAVASSEUR - Compagnie Tourneboulé, comédienne et metteuse en scène

**Conseil d'Administration :**

Jenny BERNARDI - « Ex » Culture Commune (Scène nationale du Bassin minier du Pas de Calais), et collectif Métalu A Chahuter, directrice

Julien CARREL - Association L'Entorse, directeur

Elisabeth DUPREY - Compagnie Les Tambours Battants, directrice artistique

Sarah ELGHAZI - Association Les Rencontres Féministes, responsable de la programmation, de la production et de la communication

Stéphane FRIMAT - Le Garage Théâtre / Compagnie de l'Oiseau Mouche, directeur

Stéphane GORNIKOWSKI - Compagnie La Générale d'Imaginaire, directeur

Marion LE GUERROUÉ - Compagnie La Générale d'Imaginaire, administratrice

Antoine PONS - Compagnie Nathalie Cornille, chargé de production et de diffusion

Perrine ROHART - Métalu A Chahuter, chargée de production

### 3. Les moyens d'action : sensibilisation, échanges et rationalisation du discours

Les actions du collectif se sont majoritairement portées d'une part sur un objectif d'information, au travers de la diffusion du manifeste, de présences et d'interventions sur des événements, et d'autre part sur une perspective d'échange, par le biais de tables rondes et des réunions de l'association elle-même, qui permettent d'aborder certains sujets qui font débat. Des prises de rendez-vous avec les institutions politiques sont également planifiées, pour présenter l'association et appeler à la mise en place de mesures supplémentaires pour l'égalité.

Il s'agit donc bien ici de généraliser une prise de conscience des inégalités et de la nécessité d'y remédier au sein du secteur culturel mais également des pouvoirs politiques décisionnaires, avant tout par le biais du dialogue et de la diffusion d'informations (le plus souvent issues des rapports de Reine Prat). H/F Nord – Pas de Calais se distingue donc très nettement de mobilisations qui fonctionnent sur le mode du conflit ou du spectaculaire, que ce soit sur le mode de la manifestation, première image qui vient à l'esprit lorsque l'on pense aux mouvements sociaux, ou à d'autres formes d'action directe. On pourrait sans doute davantage rapprocher H/F d'une forme de *lobbying*, dans son but d'influencer les pouvoirs publics et de faire connaître ses revendications.

À ce propos, il est intéressant de se pencher sur ce que Christophe Traïni appelle les « dispositifs de sensibilisation », c'est-à-dire l'ensemble des supports matériels et des mises en scène « que les militants déploient afin de susciter des réactions affectives qui prédisposent ceux [et celles] qui les éprouvent à s'engager ou à soutenir la cause défendue » (Traïni, 2009, p.13). Il précise que ces dispositifs, qui désignent donc par exemple le matériel de communication ou le mode d'action sur lesquels s'appuie un mouvement, ont souvent une part très visuelle et « empruntent largement aux codes du monde artistique » (*ibid.*, p.280). Les Guerrilla Girls ou

encore La Barbe<sup>7</sup> illustrent bien l'utilisation de ce type de dispositifs, puisque les deux groupes basent leurs actions sur l'utilisation de l'humour, du travestissement (masques de gorilles pour les unes, barbes postiches pour les autres) et de la performance, visant à emporter l'adhésion par le rire ou la surprise. Or, dans le cas d'H/F, qui se mobilise *depuis* le secteur artistique et culturel et *pour* ce secteur, il est frappant de constater que ces codes ne sont pas employés, au profit d'un caractère là encore très formel, où la communication repose sur la production de documents de type brochure d'information ou manifeste, qui présentent donc avant tout un discours argumenté, rationnel, illustré par les statistiques des inégalités. Très peu d'autres supports ont été employés jusque-là par l'ensemble du mouvement H/F, à part dans le cas de l'« objet sonore » d'H/F Île-de-France<sup>8</sup>, un enregistrement où l'on entend les voix de femmes artistes lire là encore des extraits des rapports de Reine Prat et de la résolution européenne de 2009 sur l'égalité de traitement et d'accès entre les hommes et les femmes dans les arts du spectacle. Sur le plan du graphisme lui-même, H/F Nord – Pas de Calais reprend principalement, comme une grande partie des autres H/F régionaux, la charte graphique des plus simples utilisée par H/F Île-de-France : noir et rouge sur fond blanc, avec un logo<sup>9</sup> tout aussi simple et efficace qui, plaçant les deux lettres H/F dans un cercle rouge, rappelle un panneau signalétique : le but est bien d'attirer l'attention sur la variable du sexe dans le secteur de la culture, d'en faire une préoccupation généralisée. Seul H/F Rhône-Alpes se distingue ici encore, par l'utilisation d'un logo et d'un graphisme totalement différents<sup>10</sup>.

Les moyens d'action développés par H/F Nord – Pas de Calais semblent donc indiquer eux aussi une recherche de sérieux et de rationnel, à rebours du caractère « sensible » que l'on prête souvent au milieu artistique (et que la culture occidentale tend encore souvent à assimiler à l'irrationnel). Le secteur culturel est ici considéré comme secteur avant tout professionnel, qui met en jeu des postes et des hiérarchies fondées sur l'expérience, le pouvoir, et, donc, le sexe.

---

<sup>7</sup> Voir p.20 pour les Guerrilla Girls et p.25 pour la Barbe

<sup>8</sup> Disponible sur le site d'H/F Île-de-France : [www.hf-idf.org/kit-militant](http://www.hf-idf.org/kit-militant)

<sup>9</sup> Le logo est visible en première page de ce document

<sup>10</sup> Pour exemple, le visuel d'un dépliant est visible en annexe 4 p.68

## II. Le recrutement des militantes et des militants : un groupe d'apparence homogène qui révèle des statuts et des rapports à l'engagement différents

Si le fonctionnement de l'association permet d'ores et déjà de saisir certains enjeux d'H/F, une autre dimension est jusque-là restée absente : c'est la présence des militantes et des militants qui portent le mouvement, et lui donnent également du sens.

Faute de disposer d'une liste des membres de l'association, la liste des signataires du manifeste du collectif, au mois de décembre 2010, fait état d'un groupe constitué majoritairement de personnes exerçant une profession dans le secteur du spectacle vivant, et en particulier du théâtre. Ces personnes sont souvent rattachées à des compagnies ou des structures de la région (et en particulier de la métropole lilloise, puisque comme nous l'avons déjà précisé, le reste du territoire semble encore assez peu représenté). S'ajoutent néanmoins à cette première catégorie quelques personnes issues du milieu universitaire, chercheur/ses ou étudiant/es, ainsi que quelques militants et militantes issu/es d'autres associations, engagées spécifiquement sur des thématiques féministes (Chez Violette<sup>11</sup> et le CORIF<sup>12</sup>) ou non (Travail et Culture<sup>13</sup>). Les femmes y sont très majoritaires, puisque moins de 10 hommes étaient alors répertoriés sur 45 signataires au total.

On essaiera donc ici de comprendre comment se dessine le sens de l'action d'H/F Nord – Pas de Calais du point de vue des personnes qui y sont investies : quels sont leurs statuts, les raisons de leur engagement ? H/F est un mouvement mixte, et qui regroupe des personnalités qui occupent des fonctions diverses au sein du secteur culturel ; on peut donc faire l'hypothèse que la diversité de ces identités et de ces statuts, malgré une homogénéité induite par l'appartenance à un même milieu professionnel et la volonté de défendre une même cause, entraîne des positionnements bien distincts au sein du collectif.

---

<sup>11</sup> Une association qui gère un local en non mixité à destination des femmes, à Lille Moulins : [www.chezviolette.over-blog.org](http://www.chezviolette.over-blog.org)

<sup>12</sup> Collectif régional pour l'information et la formation des femmes, à Lille : [www.corif.fr](http://www.corif.fr)

<sup>13</sup> "Centre de Recherche, d'Innovation Artistique et Culturelle du Monde du Travail". Travail et Culture est une association d'éducation populaire qui développe des projets artistiques en lien avec le monde du travail (ou de la privation d'emploi) dans le Nord – Pas de Calais : [www.travailetculture.org](http://www.travailetculture.org)

## 1. Le pré-requis : une sensibilité à la thématique du genre et un rapport d'emblée militant à la profession culturelle

Malgré le fait que tous les membres de l'association H/F Nord – Pas de Calais évoluent dans le secteur professionnel de la culture, et pour beaucoup, du théâtre, c'est la diversité qui l'emporte lorsque l'on se penche sur les structures représentées. Ainsi, on y retrouve aussi bien des scènes nationales que des compagnies (avec ou sans lieu) ou encore des festivals. Au-delà de cette diversité de lieux, les fonctions occupées sont également variées : directeur/trice, chargé/e de production ou de communication, comédien/ne, metteur/se en scène... Le « degré » d'ancienneté dans le milieu culturel est lui aussi variable, en particulier en fonction de l'âge : la longueur de la carrière détermine ainsi une intégration plus ou moins grande au réseau professionnel.

On peut relever une différence supplémentaire dans le fait que les membres d'H/F peuvent adhérer à l'association en leur nom propre, donc à titre personnel, ou en tant que structure, marquant ainsi l'engagement du lieu, de la compagnie ou de l'association concernée auprès d'H/F (mais seules les adhésions personnelles peuvent être élues au conseil d'administration). Cette distinction peut être relativement ambiguë, car si les membres de l'association que nous avons rencontrés adhéraient tous à titre personnel, certains établissant une frontière entre leurs activités professionnelles et militantes, c'est leur profession et leur structure qui les identifient au sein du collectif, et qu'ils indiquent à la signature du manifeste.

Que des personnalités et des « statuts » aussi divers aient pu se rassembler au sein d'une même mobilisation peut se comprendre, au-delà du fait que la thématique de l'égalité est transversale et touche donc tous les lieux et tous les niveaux, par l'existence d'un trait récurrent dans les discours des personnes rencontrées : leur investissement au sein de leur milieu professionnel lui-même, et le sens très fort qu'elles accordent à la profession qu'elles exercent. Plusieurs mentionnent ainsi être membres du conseil d'administration de compagnies, en-dehors de leur activité salariée, par adhésion au travail de ces équipes. Par ailleurs, la culture et le spectacle vivant semblent représenter pour beaucoup des militants et militantes d'H/F (et pour les structures pour lesquelles ils ou elles travaillent) un vecteur de questionnements politiques, au sens où ils interrogent le monde et sont en prise sur la société. Jeanne Menguy, qui est la présidente d'H/F Nord – Pas de Calais depuis sa constitution en association, présente directement le théâtre dans lequel elle est chargée de production, le Théâtre de l'Aventure à Hem, comme un « théâtre militant », et précise d'emblée son adhésion pour ce projet. Le regard



posé sur la profession culturelle traduit une sensibilité aux enjeux qui traversent la société, et notamment à la thématique du genre et des inégalités. Antoine Pons, chargé de production pour la compagnie de danse Nathalie Cornille et membre du CA d'H/F Nord – Pas de Calais, évoque avoir eu l'occasion de réfléchir à la question du genre en particulier dans le cadre d'un spectacle monté avec la compagnie (*Décidément l'm so glad*), laquelle est aussi adhérente au Collectif Jeune Public<sup>14</sup> et au SYNAVI<sup>15</sup>. Marie Levavasseur, qui est actuellement trésorière d'H/F, a elle-même monté un spectacle sur le genre (*La Peau toute seule*) avec la compagnie Tourneboulé, qu'elle codirige, et qui est aussi adhérente du collectif Jeune Public. On est donc bien ici en présence de personnes pour qui l'investissement militant a un lien très fort avec leur milieu professionnel, ce qui a rendu l'engagement auprès d'H/F « naturel et spontané » pour Marie Levavasseur.

L'expérience préalable de cercles militants, cette fois en-dehors du milieu culturel, ne semble en revanche pas être une situation commune à tous les membres d'H/F. En revanche, dans le cas de Jeanne Menguy, sa fréquentation antérieure de milieux militants féministes, par le biais de la participation à la mise en place de l'association et du local Chez Violette, lui ont sans doute donné certains outils lui permettant de prendre rapidement des initiatives auprès d'H/F. Elle explique en effet que son engagement, jusqu'à prendre le statut de présidente, s'est présenté à elle comme une évidence : « Petit à petit, je me suis investie de plus en plus, donc il y a un moment où naturellement, comme tu es au courant de tout ce qui se passe... Enfin, je ne sais pas... À l'assemblée constituante au Prato<sup>16</sup>, ça s'est fait assez naturellement, que je devienne présidente ». Cette expérience préalable de l'engagement lui donne également une conscience aiguë des aspects positifs que peut revêtir pour elle un tel engagement, qui représente beaucoup de travail mais lui permet aussi de « [s']épanouir personnellement » : « Je rencontre des gens passionnants, il y a des retours. C'est un boulot où il y a énormément de moments gratifiants, de rencontres... ».

C'est donc aussi les trajectoires personnelles et professionnelles des membres de l'association qui permettent de comprendre le passage à la mobilisation et le maintien de cette dernière. Dans le cas d'H/F Nord – Pas de Calais, on voit se dessiner un groupe de professionnelles et professionnels de la culture pour qui l'engagement associatif fait partie du sens qu'ils donnent à leur profession.

---

<sup>14</sup> Un autre collectif régional qui réunit des structures autour de la thématique de la création jeune public.

<sup>15</sup> Syndicat National des Arts vivants

<sup>16</sup> La réunion constitutive de l'association H/F Nord – Pas de Calais a eu lieu au Théâtre du Prato à Lille, le 30 janvier 2012.

## 2. Un fonctionnement en mixité qui implique des rapports femmes / hommes attentifs à la hiérarchie des genres

L'association H/F étant mixte, elle intègre aussi bien des femmes que des hommes, bien que – et comme c'est typiquement le cas des mobilisations pour l'égalité des sexes – les femmes y soient plus nombreuses. La particularité y est que la variable du sexe y détermine des statuts militants distincts : pour reprendre les catégories relevées par Lilian Mathieu, les « bénéficiaires potentiels » s'opposent aux « militants par conscience », ou « militants moraux », qui n'ont rien à obtenir directement des revendications exprimées (Mathieu, 2004, chapitre 4). Dans le cas d'H/F, la distinction se ferait ainsi entre les femmes, qui se mobilisent en tant que « bénéficiaires potentielles », et les hommes, qui seraient quant à eux « militants par conscience », au nom du principe d'égalité qu'ils défendent. En réalité, cette distinction doit être nuancée, parce que, d'une part, tous les membres d'une mobilisation le sont *a priori* « par conscience », ils s'investissent pour une cause qui leur semble juste, et d'autre part, parce que tous y trouvent nécessairement une forme de rétribution, même indirecte, par la socialisation qui découle de l'engagement, ou encore par le sentiment gratifiant d'agir conformément à ses valeurs personnelles (Fillieule, Mathieu et Péchu, 2009, p.363).

Cette classification entre « bénéficiaires » et « militants par conscience » permet néanmoins de souligner des expériences potentiellement différentes de la mobilisation, en lien avec des positions sociales elles-mêmes différentes, puisque l'expérience des inégalités se fait du point de vue des « dominants » pour les hommes, et du point de vue des « dominées » pour les femmes. Comment, dès lors, gérer une telle dispersion des points de vue ? Le statut de « militant par conscience » n'est-il pas difficile à assumer sans tomber dans une attitude paternaliste qui reproduirait à nouveau les hiérarchies de sexe au sein de la mobilisation ?

En effet, la prise en compte du genre des membres de l'association souligne également le fait que les rapports de sexe, s'ils structurent la société, marquent aussi les mouvements sociaux et les rapports de militantisme (Fillieule, Mathieu et Péchu, 2009, p.252). La conséquence d'un tel « terrain sensible » sur un mouvement mixte qui vise justement à remettre en cause les déséquilibres au sein de ces rapports est sans aucun doute ce que l'on peut apercevoir comme une attention particulière à ne pas laisser les hiérarchies masculin / féminin se recréer, et ce par un contrôle dans le fonctionnement, avec la mise en place de quotas au conseil d'administration, mais également par des attitudes individuelles, qui visent en particulier, de la part des hommes, à ne pas reproduire un monopole masculin dans le fonctionnement et les échanges.

Ainsi, le conseil d'administration est composé, comme le montre l'organigramme ci-dessus (p.36-37), de 4 hommes et de 8 femmes, soit 1/3 d'hommes et 2/3 de femmes (dont 3 d'entre elles forment un bureau entièrement féminin). Cette répartition a été calculée sur la base du nombre de femmes et d'hommes adhérents à l'association, afin de garantir une représentation similaire (le choix n'a pas été fait par tous les collectifs, puisque H/F Rhône-Alpes, par exemple, présente un conseil d'administration entièrement féminin).

À une échelle plus individuelle, on a pu remarquer que cette attention particulière aux rapports de genre peut se traduire par une certaine prudence de la part des hommes, et notamment de Stéphane Frimat : il s'est en effet engagé dans un processus de recul progressif, ce qui lui a été permis par le passage au statut associatif : « Je ne souhaitais pas être plus en avant que ça, sachant que je suis déjà très en avant par rapport à ce qu'on se raconte... [...] Je suis un élément parmi les autres, au CA. Je continue à avoir un réseau et à en faire bénéficier le H/F Nord – Pas de Calais tant qu'il ne sera pas légitime pour avoir accès à toutes ces personnes ». Il se situe à présent dans une démarche de transmission vers le bureau actuel, en accord avec ce dernier puisque Jeanne Menguy précise : « C'est lui qui a tout géré pendant 2 ans, donc on ne peut pas du jour au lendemain se passer de ses connaissances - tout ce qui est relations avec les autres H/F, c'est lui qui avait tout le temps rendez-vous, avant ».

Le genre structure donc aussi l'expérience des militantes et des militants au sein d'H/F ; et plutôt que de considérer que les rapports sociaux déséquilibrés se reproduisent fatalement dans la sphère militante, on peut tenter de renverser la perspective : la nécessaire prise en compte et la prévention des rapports de hiérarchie, qu'elles se fassent au niveau de l'association ou au niveau individuel, peuvent alors permettre de voir l'espace de l'association comme un endroit où s'expérimentent justement d'autres rapports, dont la transmission est un exemple.

### 3. Un engagement distancié ?

Parmi les caractéristiques qui opposeraient, selon certains sociologues des mouvements sociaux, un militantisme « ancien » au « nouveau » militantisme, on retrouve une idée selon laquelle les militants et militantes auraient aujourd'hui un rapport plus « distancié » à leur propre engagement. De même que, du point de vue de l'organisation, on opposerait la structuration pyramidale fortement hiérarchisée du syndicat à l'informalité du collectif, le militantisme « total » de l'engagement syndical aurait été remplacé par un militantisme

« distancié », où l'individualité l'emporterait sur le sacrifice de soi au service du groupe. Erik Neveu rappelait en avril 2012, lors d'une conférence intitulée « Mobilisation citoyenne et coopération » à la Maison Régionale de l'Environnement et des Solidarités (MRES) de Lille, que cette idée doit néanmoins être relativisée, car s'il est sans doute vrai que le militantisme « structure moins l'identité des personnes aujourd'hui », il a en réalité toujours existé différents profils militants, avec des degrés d'engagement différents d'une personne à une autre, mais également d'un moment à l'autre de la vie d'une même personne (c'est ce qui a pu être étudié par Doug McAdam sous le terme de « disponibilité biographique »). Ces propos rejoignent le positionnement adopté par Lilian Mathieu, qui préfère voire dans ces deux profils les deux pôles d'un même continuum, correspondant à deux tendances qui coexistent plutôt qu'elles ne se substituent historiquement (Mathieu, 2011, chapitre 2). À cela, Axelle Brodriez ajoute qu'il faudrait « dépasser la vision d'un clivage temporel – entre un engagement d'antan et un engagement d'aujourd'hui – au profit d'une revalorisation du clivage organisationnel – entre une base distanciée et des cadres plus investis – qui serait le propre de toute association dépassant quelques membres » (Fillieule, Mathieu et Péchu, 2009, p.209).

Considérant l'association H/F Nord – Pas de Calais, ces remarques sont relativement éclairantes concernant la manière dont les personnes qui s'y investissent le font à des degrés divers, qui dépendent beaucoup semblerait-il de leur appartenance ou non au bureau (les « cadres plus investis » qui portent l'organisation). Ce sont en effet les membres du bureau qui, d'après Jeanne Menguy, portent quasiment toute l'organisation : « On est surtout actifs au sein du bureau : quand je dis que je prépare les ordres du jour, c'est toujours aussi avec les deux autres personnes du bureau, qui sont très présentes dans l'organisation ». Pour d'autres, l'investissement consiste à être présent ou présente le plus régulièrement possible aux réunions, ce qui peut déjà représenter un engagement important dans un emploi du temps serré.

Parallèlement à des degrés d'investissement variés, les discours recueillis au cours des entretiens semblent bel et bien indiquer une position distanciée à l'engagement, qui ne semble donc effectivement pas structurer l'identité des personnes.

Cela se traduit d'une part par le fait d'exprimer une disponibilité limitée, dans la durée ou au moment précis de l'engagement. La gestion du temps semble en effet se faire souvent sur la base d'un compromis entre engagement et disponibilité personnelle : Marie Levasseur précise ainsi avoir conscience qu'elle « donner[a] de [s]on temps un peu à géométrie variable, en

fonction de [s]a disponibilité ». La négociation peut également se faire entre l'engagement et les envies et besoins personnels en termes d'épanouissement personnel. Pour Jeanne Menguy, le passage d'un investissement fort auprès de Chez Violette à son engagement actuel pour H/F s'est fait sur l'idée qu'elle avait fait suffisamment avec la première association pour pouvoir légitimement aller de l'avant avec un autre groupe : « Chez Violette, j'ai pris un peu de distance ; je fais partie du bureau mais j'ai demandé à me retirer parce qu'effectivement, il ne faut pas vouloir en faire trop, sinon on fait les choses mal. Après m'être investie à 100% pendant trois ans Chez Violette, je pense que je peux me désinvestir un peu, laisser la place à d'autres, et m'investir un peu plus dans H/F ».

D'autre part, l'expression d'une distance peut se lire dans la revendication d'une voix propre, qui peut à certains endroits diverger du discours de l'association sans que cela porte réellement à conséquence. La base de l'engagement d'Antoine Pons se fait ainsi selon lui plutôt sur un accord avec les revendications générales de la mobilisation, ce qui ne l'empêche pas d'insister sur une volonté personnelle d'avoir une vision plus globale de la question des inégalités : « Je vois ça beaucoup plus largement que le collectif H/F "culture". [...] C'est un problème de société ».

Enfin, le rapport à l'engagement peut être, sinon « distancié », du moins sur la base d'une considération attentive de ce que implique la double identité de militant/e et de professionnel/le de la culture. Cela est d'autant plus vrai pour les personnes qui ont des fonctions de direction, et qui représentent donc leur structure à l'extérieur. Pour Stéphane Frimat, son adhésion se fait sur la base d'un engagement individuel, qui n'entraîne donc pas automatiquement le lieu qu'il dirige : « Je m'engage moi au niveau de l'association, à titre personnel, parce qu'en fait, on est dans un métier où les gens tendent à confondre leur personne et leur fonction : mon théâtre, mon équipe, ma programmation, ma vie, mon œuvre... ». Mais il reste conscient que la distinction ne se fait pas nécessairement pour un regard extérieur, et que son engagement sera perçu comme étant aussi celui de sa structure : « On est très indissociables de nos fonctions. On est toujours reconnu. Tu dois faire attention, quand tu es directeur ou directrice d'un lieu, sur les mandats de représentation que tu prends, parce que tu engages toujours ta structure, malgré toi ou sans toi. (...) On porte plusieurs casquettes. Du coup, clairement, ce n'est pas l'Oiseau-Mouche qui adhère à H/F, mais je pense qu'il n'y a personne, quand il me regarde ou quand il me parle, qui ignore que je travaille à l'Oiseau-Mouche. » Pour une personne qui occupe des fonctions de direction, l'engagement se fait donc sur le pré-requis qu'il n'entre pas en contradiction avec la vision portée par le théâtre. Pour en

revenir à Stéphane Frimat, la question ne semble pas poser de problème dans la mesure où il estime que le Garage / Théâtre de l'Oiseau-Mouche est « un lieu où il n'est pas insensé d'interroger la question de la norme », ce qui justifiait que la journée de réflexion sur les inégalités qui a conduit à la création du collectif H/F Nord – Pas de Calais soit organisée par son équipe.

Mais la question se pose aussi pour les personnes qui n'occupent justement pas des fonctions de direction. Antoine Pons explique ainsi qu'en tant que chargé de production d'une compagnie, les démarches à mener en tant que militant peuvent être délicates dès lors qu'il s'agit d'aller rencontrer des directeurs ou directrices de structure pour leur parler d'H/F : « Pour une compagnie, aller voir un directeur de théâtre en lui disant : "c'est pas bien monsieur, y a que des hommes dans votre équipe", c'est un peu compliqué. Stratégiquement, c'est compliqué. Je suis chargé de production d'une compagnie, je ne suis pas là pour me fâcher avec les directeurs de théâtre ». Là encore, la négociation est donc nécessaire. Marie Levavasseur, qui représente de même une compagnie, a trouvé une solution à cette question en ciblant ses interlocuteurs ; cela lui permet même de retourner le problème, puisqu'elle considère que lorsqu'elle est artiste associée d'un lieu, il est normal qu'elle apporte avec elle son engagement, qui contribue aussi à la réflexion du lieu : « Pour l'instant, j'ai choisi de rencontrer des directeurs ou avec qui j'avais peu de liens ou peu de chances d'en avoir, ou avec qui j'avais un lien très proche. On est artistes associés sur deux lieux, Culture Commune et Hazebrouck, et là on a un lien... ça me ferait même bizarre que ce soient d'autres personnes qui les démarchent alors que Chantal [Lamarre, la directrice de Culture Commune] et Greg [Grégory Vandaële, le directeur du Centre André Malraux à Hazebrouck] savent tous les deux que je suis membre d'H/F. Ca me semble logique. Il y a quand même une liberté de parole et d'échange, et je pense que ça fait partie du rôle, peut-être pas du rôle, mais le compagnonnage, être associé à un lieu, c'est aussi participer à la réflexion. Nous, en tant que militants H/F, c'est aussi apporter notre contribution dans cette réflexion. »

L'aspect « distancié » de l'engagement peut donc se traduire par une conscience que cet engagement sera limité, et se fera notamment sur la base de ses propres disponibilités, mais aussi par la conservation d'une marge d'autonomie intellectuelle, le discours personnel ne se devant pas de coller parfaitement à celui de l'association. Néanmoins, la « distance » peut être également perçue comme une forte capacité de négociation des identités professionnelles et militantes, l'une et l'autre identité pouvant entrer en tension (temporelle ou stratégique) mais étant cependant étroitement dépendantes l'une de l'autre.

\*\*\*

H/F Nord – Pas de Calais ne se présente donc pas comme une force conflictuelle à l'écart (ou même à l'égard) du jeu institutionnel. Au contraire, la certaine formalité dont son fonctionnement fait preuve facilite le dialogue et le constitue plus véritablement comme une « force d'éveil et de proposition », pour reprendre les termes de May Bouhada (l'actuelle présidente d'H/F Île-de-France) alors qu'elle parlait de la position du mouvement H/F envers les institutions politiques<sup>17</sup>.

Cet aspect extérieurement « lisse » n'empêche cependant pas, du point de vue du recrutement des membres de l'association, une grande hétérogénéité interne : militants et militantes expriment ainsi des rapports différents à leur propre engagement, et conservent une autonomie dans leur discours et leur positionnement, qui peuvent laisser entendre une véhémence qui ne se lit que relativement peu « de l'extérieur » (« C'est une nécessité de salut public de le faire, parce que c'est insupportable que ça continue »).

La mobilisation H/F étant encore récente, il est difficile d'évaluer ses résultats, et de déterminer si elle a déjà atteint ses objectifs. Le bilan qui peut être fait actuellement est celui d'une réussite concernant la mise en place d'une force de sensibilisation et d'interpellation sur la thématique de l'égalité dans le secteur de la culture. L'horizon véritable du mouvement, qui est une égalité réelle au sein du domaine culturel, est le principe vers lequel tend la mobilisation. Cependant, alors que l'égalité professionnelle est prise en charge de manière très claire par H/F, qu'en est-il des contenus artistiques, qui sont « l'autre » versant du secteur culturel ? La suite du travail s'attachera à saisir la manière dont H/F définit ces objectifs, et comment cela situe le mouvement du point de vue de la mobilisation pour l'égalité.

---

<sup>17</sup> Conférence « Art et parité », Festival d'Avignon, 20 juillet 2012

### 3<sup>ème</sup> partie

## **Égalité professionnelle, genre et représentations : quels objectifs pour quelle forme de mobilisation ?**

### *Égalité professionnelle ou réflexion sur les représentations du genre ?*

Dans cette troisième partie, nous nous détacherons à nouveau quelque peu d'une approche des dynamiques internes de l'association H/F Nord – Pas de Calais, en nous penchant sur ce que cette mobilisation exprime en termes d'objectifs à atteindre. Ce faisant, nous nous garderons de sur-interpréter les motivations de l'association – mais considérant que les mobilisations pour l'égalité peuvent revêtir de multiples visages, nous essaierons de comprendre quel est l'horizon d'action d'H/F, et où cela place l'association dans un mouvement plus large pour l'égalité entre femmes et hommes. Saisir toutes les implications de cette question ne nous sera néanmoins pas possible dans le cadre de ce travail, car cela nécessiterait une recherche beaucoup plus approfondie, en particulier sur le sujet des implications entre art, culture et action politique. Notre but sera donc ici d'ouvrir quelques pistes de réflexion, en nous appuyant là encore sur une observation de l'action et des discours de l'association H/F Nord – Pas de Calais.

Rappelons au préalable quelques distinctions importantes concernant les notions d'égalité, de parité et de mixité. En nous basant sur la définition de ces termes rappelée par la philosophe Geneviève Fraisse, qui est intervenue le 20 juillet 2012 au colloque « Art et parité » dans le cadre du festival d'Avignon, nous pouvons poser l'égalité comme un principe (au même titre que la liberté), dont la mixité, c'est-à-dire ici la coprésence de femmes et d'hommes à un endroit donné, est un pré-requis. La parité est quant à elle un *outil* que l'on peut utiliser pour produire de l'égalité (et, donc, de la mixité), en particulier dans les lieux de pouvoir. La parité n'est donc ni un principe, ni un objectif des mobilisations ; c'est l'égalité qui en est un.

L'une des caractéristiques du secteur culturel est qu'il présente une double composante que l'on pourrait désigner par, d'un côté, l'administratif, et de l'autre, l'artistique. La question de l'égalité, en lien avec ce secteur, se pose donc nécessairement sous cet angle : contribue-t-on en priorité à une évolution vers la parité professionnelle, ou à une ouverture des programmations



aux artistes femmes et à des représentations du genre plus multiples et moins stéréotypées ? À H/F Nord – Pas de Calais, la question a semblé vive dans les premiers temps puisque certains comptes-rendus datant de 2010 relatent des tours de table où l'importance d'une réflexion sur le genre est soulignée par plusieurs des personnes qui prennent la parole. D'autres interlocuteurs y rappellent cependant que la parité professionnelle reste l'objectif premier du collectif, qui situerait son action plutôt sur le plan professionnel, donc le corps des métiers du spectacle vivant (et, à terme, de la culture). Le genre, lui, serait une question davantage abordée sur le plan artistique, dans les créations et les programmations. Suggestion est faite de cependant inclure une mention dans le manifeste, de manière à créer une passerelle entre le collectif et la thématique du genre, dont l'importance est ainsi prise en compte.

Nous aborderons d'abord cette double-dimension que prend la question de l'égalité dans le secteur artistique et culturel, en essayant de montrer l'intrication des thématiques de l'égalité professionnelle et des représentations, qui, si elles sont dépendantes l'une de l'autre, ne sont pas toujours prises en charge de la même manière ni en même temps. Nous verrons ensuite comment une association comme H/F semble avoir davantage vocation à se consacrer à la question de l'égalité professionnelle, alors que l'artistique s'emparerait plus volontiers de la prise en charge des représentations ; cela revient-il à dire que cette dernière revient prioritairement à la responsabilité des artistes ?

## **I. La double-dimension d'une action pour l'égalité dans le secteur culturel**

D'un côté, l'égalité peut donc être visée dans la sphère professionnelle, c'est-à-dire dans les rapports de travail ainsi que dans l'accès aux différents postes et aux fonctions de direction. C'est sur cette dimension que nous nous sommes particulièrement arrêtés dans la première partie de ce travail, en constatant la persistance de fortes inégalités au travail entre les femmes et les hommes. En revanche, nous avons encore peu eu l'occasion de nous attarder sur la question du contenu artistique et des représentations qu'il véhicule. En effet, qu'en est-il de la question des représentations, de celles que le spectacle vivant, et plus largement le secteur culturel, propose à son public ? Ces représentations participent à l'élaboration des codes sociaux, des représentations prises cette fois comme grilles de lecture du monde des individus. Sylvie Cromer et Carole Brugeilles les définissent comme une « forme de connaissance

socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social »<sup>18</sup>.

Le secteur artistique et culturel, qui est lui-même porteur de représentations, peut avoir un rôle particulier à jouer à cet égard : la proposition d'autres modèles, l'ouverture des représentations, seraient un pari à faire, certes, sur le long terme, mais qui pourrait contribuer à faire évoluer les représentations collectives vers des modèles de genre moins figés, offrant ainsi la possibilité de projeter des rapports sociaux moins marqués par une hiérarchisation sexuelle. Cette idée, Reine Prat l'évoque dans son rapport de 2006 : « [...] Il faut considérer l'effet d'entraînement qu'aurait sur l'ensemble de la société une plus juste répartition des rôles et des responsabilités dans un secteur dont la fonction est de solliciter et de nourrir les imaginaires : arts de la représentation, les arts du spectacle apportent une contribution non négligeable au maintien du système de dénigrement et de dévalorisation du féminin [...]. » (Prat, 2006, p.15)

C'est en effet d'une évolution des représentations que dépend aussi l'égalité, puisque l'on aura beau mettre en place une politique volontariste pour parvenir à l'égalité professionnelle, une situation d'égalité durable ne s'installera pas si les représentations, qui sont responsables de bon nombre d'inégalités, n'évoluent pas de leur côté. De plus, il y a sans aucun doute une responsabilité particulière du secteur culturel subventionné dans les représentations qu'il propose au reste de la société, à laquelle il s'adresse (du moins hypothétiquement) dans son ensemble.

On pourrait faire l'hypothèse qu'en assurant une situation d'égalité dans l'accès aux postes, notamment dans l'accès des femmes aux directions, les programmations s'ouvriraient sans doute également à plus de femmes ; or cela se baserait sur le présupposé que les femmes ne sont pas prises dans les mêmes stéréotypes de genre que les hommes, ce qui n'est pas le cas. H/F Normandie a mentionné en juillet 2012, lors d'une rencontre au festival d'Avignon, que des statistiques avaient été menées sur la Basse-Normandie : il a ainsi été remarqué qu'il y avait plus de femmes directrices en moyenne dans cette région qu'ailleurs, mais que cela ne changeait rien à la programmation, qui restait surtout composée d'artistes hommes. Assurer une égalité professionnelle ne suffit donc pas, ce sont les représentations qui doivent aussi évoluer pour qu'une égalité de fait s'inscrive véritablement et durablement dans le secteur (ainsi que dans le reste de la société).

Si la citation de Reine Prat semble faire davantage référence à l'égalité professionnelle et aux représentations que la répartition inégale des fonctions reproduit, il est également pertinent

---

<sup>18</sup> Définition citée dans le mémoire d'Elise Brunel, 2012, p.66

de poser la question des représentations du point de vue du contenu artistique. On pense dès lors à la manière dont le genre peut être problématisé par certaines œuvres qui mettent ce questionnement en leur centre, mais aussi simplement aux efforts qui peuvent être produits pour proposer des représentations plus variées et ouvertes des identités de genre.

La question des représentations du féminin et du masculin amène en effet relativement vite celle du genre, autour de laquelle se développe depuis quelques années une réflexion qui semble traverser de plus en plus de domaines et de disciplines. Ainsi, le genre est employé pour désigner une construction culturelle, un processus où le sexe anatomique sert de base à une élaboration binaire de la société et de ses représentations et détermine un ensemble de traits que l'on qualifiera de féminins ou de masculins. Aujourd'hui, l'opposition entre le sexe biologique et le genre culturel (ou social) tend à être remise en cause par un discours suivant lequel le sexe lui-même est une construction, puisqu'il est lui-même déterminé par le prisme de la culture. Là où la réflexion sur le genre rejoint la thématique de l'égalité et l'enrichit véritablement, c'est sur le fait que si l'on considère le genre comme une construction culturelle, on peut par ce biais ouvrir la possibilité d'une dé-construction, ou d'une construction autre, qui soit moins porteuse de discriminations. Nous n'excluons pas le fait que les catégories « femmes » et « hommes » restent importantes socialement, et c'est la raison pour laquelle nous n'avons pas souhaité aborder la thématique du genre plus tôt au cours de ce travail. Ces catégories continuent à structurer fortement les cadres de pensée, et elles peuvent aussi être vectrices de construction identitaire, en fournissant aux individus des repères, des manières de se positionner. Ainsi que l'exprime Judith Butler, citée par Reine Prat (2006, p. 55) : « Selon moi, les termes de "femme" et d'"homme" restent des catégories politiques importantes. Nous les utilisons comme des expressions instables, toujours en cours d'élaboration, tout en continuant à les employer pour dénoncer les inégalités et se battre pour leur abolition ».

La réflexion sur le genre peut également être importante du point de vue de l'égalité professionnelle, notamment pour prévenir une approche essentialiste de la question : considérer le genre comme une construction permet ainsi d'éviter de défendre l'égalité au nom de qualités « féminines » profitables aux institutions (ou, d'un point de vue artistique, parce que leur expérience de femme les conduirait à produire des œuvres là encore nécessairement « féminines »), ce qui contribue en réalité à renforcer une division sexuelle où les femmes restent perçues comme exceptions, essentiellement Autres. De fait, le thème du genre semble

faire de lien entre de nombreux questionnements, et traverse également beaucoup la pensée des membres d’H/F. Néanmoins, elle y intervient de manière relativement sous-jacente : H/F semble se situer actuellement à un endroit où c’est l’égalité professionnelle dans les métiers de la culture qui entre prioritairement en ligne de mire.

## **II. H/F Nord – Pas de Calais : la priorité à l’égalité professionnelle**

Ce qui est frappant en ce qui concerne la mobilisation « H/F », c’est à quel point elle axe la réflexion autour de l’accès aux postes à responsabilité, aux moyens de production, l’organisation du travail, l’articulation des temps professionnels et familiaux, etc.

Dans son manifeste, H/F Nord – Pas de Calais se donne en effet trois principaux objectifs : faire appliquer la législation qui garantit l’égalité professionnelle, repérer les inégalités présentes spécifiquement dans le secteur du spectacle vivant, et se mobiliser contre les discriminations constatées. Plus récemment, Jeanne Menguy, qui représentait l’association lors d’une conférence sur la place des femmes en France et au Maroc<sup>19</sup>, précisait que les revendications d’H/F concernent l’accès aux directions, la mixité des équipes et des postes, et l’accès aux moyens de création et de diffusion. De même, on a pu entendre lors de ce même débat l’idée que l’association ne se situe pas du point de vue du féminisme ; ce qui peut sembler inexact dans le sens où le féminisme désigne tout type de revendication pour l’égalité des femmes et des hommes. Mais on peut peut-être comprendre avec une telle déclaration qu’H/F ne s’inscrit pas, de fait, dans une mouvance actuelle du féminisme qui tend justement à rejoindre très largement la réflexion autour du genre et de sa déconstruction, en cherchant à réinventer les catégories des identités et des expressions sexuelles.

Si les représentations sont interrogées par H/F, c’est plus indirectement, par exemple lorsqu’H/F s’associe à un spectacle ou à un événement qui questionne les normes et les stéréotypes de genre : on peut penser à l’assemblée générale publique d’H/F du 12 avril 2012, greffée au programme de l’événement « Rouge à lèvres et protège-dents » organisé par l’association Les Rencontres Féministes – association qui organise par ailleurs un festival transdisciplinaire sur le genre et dont les fondatrices sont membres d’H/F. De plus, la promotion d’une plus grande mixité à certains postes qui gardent un caractère fortement genré (relations

---

<sup>19</sup> Conférence « Culture, genre et coopération » dans le cadre du festival Oujda by Lille, le 22 juin au Théâtre du Prato à Lille.

publiques dévolues aux femmes, technique aux hommes) contribue elle aussi à faire bouger des représentations très ancrées concernant certains métiers.

Cette séparation des enjeux professionnels et du rôle de représentation du secteur culturel peut se justifier, ou tout simplement s'expliquer, par différentes raisons. D'abord, elle correspond à l'approche relativement « institutionnelle » qu'adopte H/F sur la question de l'égalité, puisque son but est en particulier d'attirer l'attention des politiques sur l'absence d'application de la législation en place, et de demander que des mesures plus volontaristes soient prises, comme l'application de quotas. Cette démarche permet en outre de faire voir le secteur culturel comme un secteur professionnel où les rapports sociaux de sexe se jouent comme ailleurs, et où le problème des inégalités se pose donc tout autant, nécessitant une action politique.

Pour les membres d'H/F Nord – Pas de Calais rencontrés, la priorité donnée à la thématique de l'égalité professionnelle est souvent justifiée par une nécessité de limiter le champ d'action de la mobilisation. Cela peut se faire pour une question « pratique », par conscience que l'association n'a pas une envergure qui lui permettrait de tout prendre en charge, ainsi que l'exprime Marie Levavasseur : « On ne peut pas être sur tous les fronts sachant qu'on a des moyens réduits. Donc il faut aussi être objectifs et conscients de nos capacités d'intervenir ». Antoine Pons ajoute qu'avec la constitution en association, il y a eu beaucoup de questions techniques à régler, ce qui a entraîné une certaine « dilution » des discussions sur le genre et les représentations vers les revendications plus immédiatement saisissables de l'égalité professionnelle. Mais ce cloisonnement peut aussi être défendu comme un choix, notamment par Stéphane Frimat, qui, s'il précise qu'il y a effectivement un « souci d'efficacité » à se positionner d'abord sur la question de l'égalité, assume tout à fait ce positionnement. Il rappelle tout de même que la question des représentations se pose à certains moments, comme à l'occasion de la « saison égalité », où il sera demandé aux structures partenaires une attention particulière à leur communication et à leur programmation, et donc aux représentations qui sont véhiculées par ce biais. Mais la réflexion du genre, plus particulièrement, appartiendrait davantage à d'autres groupes, tels que Les Rencontres Féministes, qui travaillent plus directement avec une programmation artistique. Concernant H/F, Stéphane Frimat indique que « pour l'instant, ça n'a pas vocation à être promoteur de spectacles à caractères culturels. [...] Ça ne fait pas partie du projet actuel – parce que il faut se méfier, les associations ont vocation à évoluer, et aussi en fonction des gens qui les animent ».

Selon Jeanne Menguy enfin, la mise en avant d'un travail en direction de l'égalité professionnelle est plus facile parce que pour le sens commun, la déconstruction du genre et la remise en cause des rôles genrés traditionnels ne va pas du tout de soi : « Il faut faire avec l'état actuel de la société, qui n'est pas du tout déconstruite au niveau des genres ». Par ailleurs, d'un point de vue interne à l'association H/F Nord – Pas de Calais, elle rappelle que les adhérentes et adhérents viennent d'horizons différents, ce qui entraîne des points de vue différenciés : « On est tous à des niveaux de militance et de déconstruction des genres différents, du coup il y en a qui sont plus dans l'institutionnel, et d'autres qui sont plus dans ce questionnement [sur le genre]. Je pense qu'à chaque fois on peut trouver un équilibre ou une médiane pour pouvoir répondre à ces deux questions-là ».

Souvent, les thématiques sont donc bien vues comme interdépendantes, et les représentations du genre comme une réflexion sous-jacente inévitable, qui « alimente la réflexion » selon Marie Levavasseur. Il reste néanmoins beaucoup plus facile de définir des objectifs pour atteindre l'égalité professionnelle, en se basant en particulier sur une action institutionnelle. Comment prétendre agir sur les représentations elles-mêmes ? Comment peut-on, potentiellement, concilier la dimension professionnelle et celle des représentations au sein de la mobilisation ?

Pour Marie Levavasseur, la prise en main des deux thématiques est bien présente dans son parcours, mais elle se fait dans des lieux différents : ainsi, elle sépare clairement sa prise en charge des représentations et sa réflexion sur le genre, qui transparaît sans son travail artistique, et son action pour l'égalité professionnelle avec H/F. « La question du genre, je vais plutôt la travailler au niveau artistique, dans mes spectacles. La question de l'égalité, c'est peut-être le combat au sein d'H/F, parce que là c'est très concrètement, comment réussir à réfléchir autrement en termes de moyens de production, de programmation, etc ». H/F constitue donc pour elle l'un des pans de son engagement, l'autre se situant, dans une démarche plus individuelle, dans son travail artistique. Être attentive aux représentations que véhicule le contenu artistique est effectivement ce qu'elle perçoit comme une responsabilité de son travail au théâtre : « Ça me touche beaucoup parce qu'en tant que compagnie qui travaille auprès d'un public d'enfants et d'adultes, par rapport à la question du genre et des stéréotypes, oui, on a une responsabilité. Les propos qu'on porte, qu'est-ce qu'on dit, et comment on peut faire changer, évoluer les choses ».

### III. Les représentations, une responsabilité des artistes ?

Ainsi que le sociologue Eric Fassin le rappelait lors de la conférence « Art et parité »<sup>20</sup> lors d'un colloque autour de la thématique « art et parité » au festival d'Avignon 2012, les représentations possèdent un caractère performatif qui ne doit pas être sous-estimé : elles nous déterminent, certes, mais nous les produisons également. L'art, en ce sens, ne fait jamais que refléter le monde : il montre ce qu'il pourrait être.

Il ne sera pas question ici de déterminer si l'art peut effectivement influencer les représentations communes, ce qui nécessiterait de convoquer les études sur la réception et dépasserait largement le cadre de notre sujet. En revanche, on peut tenter une brève approche de différentes positions adoptées par des artistes au sujet du traitement de la question des représentations du genre dans les contenus artistiques. La prennent-ils en charge, et si oui, comment ? Qu'est-ce qui peut éventuellement faire obstacle à cette prise en charge ?

L'un des discours les plus facilement identifiables à ce sujet est celui qui considère l'art comme un véritable vecteur de représentations, qui accompagne l'évolution des sociétés. Rita El-Khayat, auteure et professeure d'anthropologie, déclarait par exemple que « c'est à travers la culture que nous allons pouvoir, très probablement, changer les civilisations du monde »<sup>21</sup>. Pour elle, c'est clairement la fonction transgressive de l'art qui participe à l'évolution des sociétés.

Elise Brunel, étudiante à Sciences Po. Lille, a réalisé, dans le cadre de son mémoire sur « La question du genre dans les institutions programmatrices de théâtre », une analyse approfondie des discours de quatre responsables de la programmation de salles de théâtre de la métropole lilloise. On en retire notamment l'idée que les choix artistiques sont surtout portés par des personnes qui ont des trajectoires, des sensibilités différentes, qui induisent des rapports très différents à la question du genre dans le domaine artistique.

On voit ainsi que cette question peut être totalement prise en charge par un lieu comme le Théâtre Massenet, où le théâtre est vécu comme nécessairement porteur de questionnements politiques, notamment sur le genre et le féminisme ; ou au contraire, ne pas faire partie du projet artistique de la structure, par exemple parce que c'est la forme esthétique

---

<sup>20</sup> Conférence dans le cadre du festival d'Avignon le 20 juillet 2012

<sup>21</sup> Propos tenus lors de la conférence « Culture, genre et coopération » consacrée à la place des femmes dans les sociétés française et marocaine le 22 juin 2012 au Théâtre du Prato (festival Oujda by Lille)

qui est mise au centre, comme c'est le cas pour la scène nationale de la Rose des Vents à Villeneuve d'Ascq.

Mais le discours qui nous intéresse particulièrement ici est celui de Catherine Gilleron, comédienne fondatrice, avec Dominique Sarrazin, de la compagnie lilloise du Théâtre de la Découverte à la Verrière. En effet, alors que Catherine Gilleron est adhérente à l'association H/F (tout comme l'est le Théâtre de la Découverte en tant que structure) et qu'elle soutient totalement ses revendications en termes d'égalité professionnelle, sa position sur le traitement du genre au théâtre est beaucoup plus réservée, et ce questionnement ne trouve pas écho auprès de la vision qu'elle a de sa propre démarche artistique. Si elle a eu un parcours très marqué par une socialisation militante, et notamment féministe avec en particulier la participation au mouvement du Planning familial, Catherine Gilleron conçoit très différemment la question de la lutte pour l'égalité et celle de « la question du genre » qui, appliquée à une démarche artistique, ici théâtrale, aboutit selon elle à un théâtre centré sur l'individu et sa manière de vivre les normes liées au genre, questionnement qui ne trouve en fait un écho qu'auprès des classes intellectuelles dominantes et balaye le problème social des inégalités en tant que forme de discrimination et de domination, interconnectée à d'autres formes de discrimination et de domination (Brunel, 2012, p.50-61).

La difficulté, à attribuer la responsabilité des représentations aux artistes, peut également se situer justement dans le fait d'empêcher toute création et toute lecture de la création artistique autrement que dans ce cadre : chaque objet culturel serait alors nécessairement à prendre comme support de représentations immédiatement signifiantes en tant que grilles de lecture du monde. L'écrivaine de théâtre Karin Serres apporte un élément de réponse à ce problème. Lors de la rencontre croisée entre H/F Nord – Pas de Calais et le collectif Jeune public<sup>22</sup>, elle précise en effet que selon elle, un personnage ne doit pas nécessairement devenir le porte-parole de tout un groupe : là se situerait effectivement le risque de se faire déposséder de son geste artistique par le combat à mener. En revanche, elle défend le statut de la fiction comme exploration de possibles, et comme opportunité d'offrir des modèles très divers. Pour elle, il a ainsi été possible de créer des personnages neutres, sur lesquels la metteuse en scène ou le metteur en scène, le spectateur ou la spectatrice, la lectrice ou le lecteur, gardent la possibilité de projeter ce qu'ils ou elles souhaitent.

---

<sup>22</sup> Le 3 avril 2012 à l'Hippodrome de Douai



\*\*\*

Les deux perspectives sur lesquelles peut se baser une action pour l'égalité dans le secteur artistique et culturel, c'est-à-dire la prise en charge de l'égalité dans l'exercice des professions artistiques et culturelles d'un côté et de l'autre celle de travailler sur les représentations du genre dans les contenus artistiques, semblent donc produire des approches très différentes. Ainsi, la perspective de l'égalité professionnelle se projette-t-elle davantage par le moyen d'une action institutionnelle, tandis que les représentations sont abordées par certains artistes, qui incluent à leur démarche de création une réflexion sur ce que leur production porte en termes de discours sur le genre et les représentations sexuées. Penser la question des représentations proposées par le contenu artistique se heurte néanmoins à la multiplicité des démarches de création, ainsi qu'à l'incertitude quant à la réception qui est faite de ce contenu. Sur ce point, la priorité qui est donnée par H/F à la thématique de l'égalité professionnelle peut certainement présenter l'avantage de définir une ligne d'action claire, basée sur une veille statistique, la mise en place d'un réseau pour la diffusion des revendications, et le dialogue avec les instances politiques. Mais jusqu'à quel point ces deux approches peuvent-elles être conduites séparément, alors que leurs résultats sont dépendants l'un de l'autre ?

## CONCLUSION

Avec quelques 10 régions aujourd'hui concernées par le mouvement et des collectifs et associations qui fonctionnent de manière autonome tout en développant une logique de réseau, la constellation « H/F » est sans doute le résultat le plus durable (et inattendu ?) de la prise de conscience des inégalités intervenue conséquemment à la publication des rapports de Reine Prat. Et tandis que le mouvement H/F poursuit sa diffusion sur le territoire français, on peut imaginer que de plus en plus de personnes exerçant des métiers dans le domaine culturel seront amenées à se positionner par rapport à cette mobilisation, que ce soit pour la soutenir ou au contraire rester à l'écart de ses revendications.

En nous penchant en particulier sur l'association H/F Nord – Pas de Calais, nous avons tenté de saisir de quelle manière ce mouvement se met progressivement en place, sous quelle forme, et avec quels objectifs. Cela nous a permis de mettre à jour certaines des dynamiques qui animent cette mobilisation, et de nous arrêter quelques instants sur les personnes qui la portent, sur la manière dont elles conçoivent leur engagement.

Face à la complexité des perspectives soulevées par le croisement des deux champs sociaux que constituent les organisations militantes et les institutions culturelles, rassemblés ici autour de la lutte contre les inégalités femmes/hommes, l'étude d'un objet comme l'association H/F Nord – Pas de Calais permet en outre d'avancer quelques pistes de réflexion. Alors que les liens entre art et militantisme sont souvent perçus sur le mode de « l'artiste engagé » ou de l'emploi de codes artistiques comme outils de protestation, H/F développe une position différente, puisque c'est d'abord sur un mode de communication plutôt traditionnel que le mouvement prétend agir sur le secteur artistique et culturel. Sa diffusion rapide dans le milieu professionnel de la culture indique par ailleurs qu'il y fait écho à une volonté d'agir précisément sur ce milieu, notamment de la part des personnes qui s'identifient fortement à leur travail et lui prêtent une fonction de réflexion politique. Dans le contexte de ces dernières années, où la baisse du soutien accordé par l'Etat à la culture était souvent interprétée comme une non-reconnaissance de ce secteur en tant qu'enjeu politique, H/F peut aussi se percevoir comme une réaffirmation du poids que le secteur culturel revendique dans le débat social.

## BIBLIOGRAPHIE

### Ouvrages reliés :

- Genre et inégalités au travail :

GRÉSY Brigitte, 2009, *Petit traité contre le sexisme ordinaire*, Albin Michel

INSEE, 2012, *Femmes et hommes, Regards sur la parité*, coll. Insee Références

MARUANI Margaret, NICOLE Chantal, 1989, *Au Labeur des dames – métiers masculins, emplois féminins*, Syros

MARUANI Margaret (dir.), 1998, *Les Nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail*, La Découverte, coll. Recherches

MARUANI Margaret, 2011, *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, coll. Repères

- Mouvements sociaux :

FILLIEULE Olivier, MATHIEU Lilian, PÉCHU Cécile (dir.), 2009, *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Presses de Sciences Po

MATHIEU Lilian, 2004, *Comment lutter? Sociologie et mouvements sociaux*, Textuel, coll. La Discorde

MATHIEU Lilian, 2011, *La Démocratie protestataire*, Presses de Sciences Po, coll. Nouveaux Débats

NEVEU Erik, 1996, *Sociologie des mouvements sociaux*, La Découverte, coll. Repères

TRAÏNI Christophe (dir.), 2009, *Emotions... Mobilisation !*, Presses de Sciences Po

### **Articles :**

« Contemporaines ? Rôles féminins dans le théâtre d'aujourd'hui », *Outre Scène* n°12, mai 2011, Théâtre National de la Colline

« Les hommes à l'avant-scène », Clarisse Fabre, *Le Monde*, 5 juillet 2006

« Monsieur ou Monsieur ? », Clémence Hérout, rencontre avec Blandine Péliissier pour H/F Île-de-France, l'Athénée Théâtre Louis Jovet

<http://blog.athenee-theatre.com/index.cfm/2012/6/20/Monsieur-ou-Monsieur->

### **Rapports, mémoires :**

BACH-TOUSSAINT Anne-Sophie et LOUP Mickaël, 2012, « La place des femmes dans les institutions publiques du spectacle vivant, dans les postes à responsabilité en 2011 », étude commandée par Laurence Equilbey

BRIANT-FROIDURE Bénédicte, 2011, « Musiques actuelles : Les femmes sont-elles des hommes comme les autres ? », Université Pierre Mendès France, Institut d'études politiques de Grenoble, Observatoire National des politiques culturelles, Centre National de la Fonction Publique territoriale, Ministère de la Culture et de la Communication, mémoire encadré par Jean-Olivier Majastre

BRUNEL Elise, 2012, « Jouer et dé-jouer le genre : La question du genre dans les institutions programmatrices de théâtre », Institut d'études politiques de Lille, mémoire encadré par Stéphanie Pryn

PRAT Reine, 2006, Mission pour l'égalité et contre les exclusions (MCC, DMDTS), rapport d'étape n°1, « 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 »

PRAT Reine, 2009, Mission pour l'égalité h/f (MCC, DMDTS), rapport d'étape n°2, « 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 »

**Sur internet :**

Le manifeste du mouvement H/F

[www.hf-idf.org/wp-content/uploads/2012-07-04-manifeste-HF.pdf](http://www.hf-idf.org/wp-content/uploads/2012-07-04-manifeste-HF.pdf)

H/F Île-de-France

[www.hf-idf.org](http://www.hf-idf.org)

Page Facebook : « H/F Ile-de-France »

H/F Midi-Pyrénées

Page Facebook : « Collectif H/F Midi-Pyrénées »

H/F Nord-Pas-de-Calais

[www.hf-npdc.blogspot.com](http://www.hf-npdc.blogspot.com)

H/F Normandie

Page Facebook : « H/F Normandie »

H/F Picardie

Page Facebook : « H/F Picardie »

H/F Poitou-Charentes

[www.sites.google.com/site/collectifhfpoitoucharentes](http://www.sites.google.com/site/collectifhfpoitoucharentes)

H/F Rhône-Alpes

[www.hfrhonealpes.fr](http://www.hfrhonealpes.fr)

Page Facebook : « Hf Rhône-Alpes »

La Barbe, groupe d'action féministe

[www.labarbelabarbe.org](http://www.labarbelabarbe.org)

L'Observatoire de la parité

[www.observatoire-parite.gouv.fr](http://www.observatoire-parite.gouv.fr)

« À juste titre : Guide de rédaction non sexiste »

Office des Affaires Francophones de l'Ontario (Canada), 2005

[www.ofa.gov.on.ca/fr/questions-ajustetitre.html](http://www.ofa.gov.on.ca/fr/questions-ajustetitre.html)

## ANNEXE 1

Extrait du rapport 2006 de Reine Prat (p.37-39)

### Des chiffres

« *Aujourd'hui encore, dans les ministères, il faut insister pour que les statistiques soient sexuées.* » Michelle Perrot, *Les Femmes ou les silences de l'histoire*, Flammarion, 1998.

Certes les chiffres ne disent pas tout et d'autres approches, qualitatives, complètent les informations statistiques.

Toutefois, avancer des chiffres est une démarche éclairante, qui permet de fixer des objectifs et de mesurer les progrès réalisés.

Les pages qui suivent présentent les premiers résultats d'une enquête statistique qui se poursuit en s'élargissant à d'autres items.

Les centres de ressources du spectacle vivant s'associent à la démarche de la Dmdts et s'engagent à publier régulièrement les résultats, notamment au moment de la réédition de leurs guides annuaires.

#### **Sources :**

L'essentiel des chiffres présentés dans ce document provient des tableaux de bord élaborés par la Dmdts avec le concours des Drac (années 2003 et 2004).

Ces données ont été complétées par les informations collectées auprès des centres de ressources du spectacle vivant et dans leurs publications (Cnt, Cnd, Irma, Hlm, Afo, Aneth).

Plusieurs études publiées par le département des études, de la prospective et des statistiques (Deps) du Mcc ont été mises à contribution.

Les autres références utilisées sont mentionnées dans l'annexe *Bibliographie*.

***QUI DIRIGE ? dans l'ensemble du secteur du spectacle vivant subventionné par le Mcc (production, diffusion, enseignement, centres de ressources) :***

**80% DES DIRECTIONS DU SECTEUR INSTITUTIONNEL SONT OCCUPEES PAR DES HOMMES.**

**Le théâtre** institutionnel bat tous les records avec des directions occupées par des hommes à **92%**.

**Le domaine musical** arrive en deuxième position avec des structures dirigées par des hommes à **89%**.

**Dans le domaine de la danse**, réputé très « féminisé » ils sont **59%** à la tête des centres chorégraphiques nationaux.

**A la direction des structures à vocation pluridisciplinaire**, on remonte à **78%**.

**Les centres de ressources** du spectacle vivant comptent **71%** de directeurs.

**Le secteur de l'enseignement**, largement dominé par l'enseignement musical, est dirigé à **86%** par des hommes.

**20% DES DIRECTIONS D'INSTITUTIONS SONT DONC CONFIEES A DES FEMMES.**

**alors que les FEMMES représentent :**

**31% DES ARTISTES QUI ONT CREE ET DIRIGENT UNE CIE chorégraphique ou dramatique, un ensemble musical et vocal.**

**70% DES GESTIONNAIRES QUI ONT CREE ET DIRIGENT UN BUREAU DE PRODUCTION INDEPENDANT.**

**MAIS AUCUNE FEMME :**

N'a jamais dirigé aucun des cinq théâtres nationaux.

Ne dirige un établissement public dans le domaine du spectacle vivant.

Ni une école supérieure de théâtre ou de musique.

Pas plus qu'un centre de formation de musiciens intervenants.

**QUELQUES SITUATIONS EXCEPTIONNELLES :**

C'est une femme qui dirige la seule école supérieure d'enseignement de la marionnette.

L'une des deux écoles supérieures d'enseignement des techniques du spectacle est dirigée par une femme.

De même que l'une des trois écoles supérieures de cirque.

Et trois des six établissements d'enseignement supérieur de la danse.

Sur l'ensemble de ces cas exceptionnels, on atteint une remarquable égalité entre femmes et hommes : 50% de chacun des deux sexes.

**ET DANS LES EQUIPES DE DIRECTION ?**

Contrairement à une idée reçue, quand on descend dans les organigrammes les proportions ne s'inversent pas radicalement, même si les rapports commencent à s'équilibrer : les hommes occupent 59% des postes de second ; ils sont encore 54% si l'on regarde l'ensemble des équipes de direction.

***QU'ALLONS-NOUS VOIR ET ENTENDRE quand nous allons assister à un spectacle dans le secteur subventionné (hors théâtres privés, scènes conventionnées, festivals, smac) ?***

– 97% des compositeurs dont on entend la musique dans ces établissements sont des hommes, soit 3% de femmes. Alors que 27% des commandes musicales de la Dmdts ont été accordées à des femmes en 2003.

– 94% des orchestres programmés dans ces établissements sont dirigés par des hommes, soit 6% de femmes.

– Les femmes atteignent un meilleur pourcentage au son : 12%.

– A la création lumière, elles sont : 16%.

– 85% des textes que nous entendons quand nous allons au théâtre ont été écrits par des hommes. Ceux-ci représentent encore 80% des auteurEs inscritEs au répertoire d'Aneth. Ils ont été 69% à bénéficier de l'aide à la création dramatique de la Dmdts de 2001 à 2005.

– 78% des spectacles que nous voyons quand nous allons au théâtre ont été mis en scène par des hommes. La scénographie a été réalisée par un homme dans 78% des cas également.

– 57% des spectacles ont été chorégraphiés par un homme. Les femmes atteignent donc dans ce domaine le beau score de 43%.

Ces chiffres ont été établis à partir des programmations de la saison 2004-2005 de 132 établissements : théâtres nationaux lyriques (2) et dramatiques (5), théâtres lyriques (13), centres dramatiques nationaux (33) et régionaux (4), orchestres parisiens (6) et régionaux (16), centres chorégraphiques nationaux (15), scènes nationales (38).



## ANNEXE 2

Présentation de l'association H/F Rhône-Alpes dans le rapport 2009 de Reine Prat (p.85-86)

**ASSOCIATION H/F**  
NTH 8,  
22 RUE DU COMMANDANT PÉGOUT  
69008 LYON  
COURRIEL : [hfasso@yahoo.fr](mailto:hfasso@yahoo.fr)

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

### **H/F SE DONNE POUR OBJECTIFS :**

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

### **H/F DEMANDE :**

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

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

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

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

### **POUR**

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

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

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

**donner plus de poids** au travail de H/F

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

**LE PRÉAMBULE DE LA CONSTITUTION – 1946 ÉNONCE «LA LOI GARANTIT À LA FEMME, DANS TOUS LES DOMAINES, DES DROITS ÉGAUX À CEUX DE L’HOMME»**  
EN FRANCE DE NOMBREUX TEXTES DE LOI EN ENCADRENT L’APPLICATION SANS QUE CE PRINCIPE SOIT POUR AUTANT DEVENU RÉALITÉ.

POUR EXEMPLE, LES PLUS RÉCENTS

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

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

**L’APPLICATION DU PRINCIPE CONSTITUTIONNEL D’ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES NÉCESSITE UN CHANGEMENT DES COMPORTEMENTS ET DES MENTALITÉS.**

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

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

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

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

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

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

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

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

95 % DU BUDGET ALLOUÉ PAR L’ETAT EN RÉGION EST GÉRÉ PAR DES HOMMES

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

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

## ANNEXE 3

### Visuel du livret de présentation d'H/F Nord – Pas de Calais



metteur en scène/metteuse en scène  
plasticien/plasticienne  
peintre  
costumier/costumière  
vidéaste  
photographe  
écrivain/écrivaine  
Spectateur/spectatrice  
danseur/danseuse  
directeur/directrice  
comédien/comédienne  
auteur/auteure  
Nord - Pas-de-Calais  
décorateur/décoratrice  
scénographe  
réalisateur/réalisatrice  
régisseur/régisseuse  
musicien/musicienne  
administrateur/administratrice  
technicien/technicienne  
chef d'orchestre/cheffe d'orchestre

# LE COLLECTIF H/F NORD — PAS-DE-CALAIS

**Vers l'égalité homme - femme  
dans les milieux de l'art et de la culture**

Contact : [hf.npdc@gmail.com](mailto:hf.npdc@gmail.com)  
Pour suivre l'actualité du collectif : <http://www.hf-npdc.blogspot.com/>

#### Le mouvement

En mai 2006 paraît le rapport commandé par le Ministère de la Culture et de la Communication (DMDTS) à Reine Prat « Pour l'égal accès des hommes et des femmes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation, dans le secteur du spectacle vivant », suivi d'un second en mai 2009 « De l'interdit à l'empêchement ».

Ces rapports mettent en lumière les inégalités persistantes entre hommes et femmes dans les métiers de la culture :

- 84% des théâtres sont dirigés par des hommes ;
- 85% des textes que nous entendons sur nos scènes sont écrits par des hommes ;
- 78% des spectacles que nous voyons sont créés par des hommes ;
- dans les CDN, les femmes créent 15% des spectacles avec 8% des moyens de production.

À la suite de cette étude, plusieurs associations H/F voient le jour (Rhône-Alpes, Île-de-France, Languedoc-Roussillon...). Dans le Nord – Pas-de-Calais, l'idée d'un collectif H/F émane d'une journée thématique organisée en décembre 2009 au Théâtre de l'Oiseau-Mouche / Le Garage à Roubaix : « Résistances à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde de la culture ».

Depuis 2 ans, des professionnelles du spectacle vivant, des artistes, des sociologues, des membres associatifs hommes et femmes se réunissent pour trouver ensemble les moyens de tendre vers l'égalité dans le secteur culturel, et particulièrement celui du spectacle vivant. En janvier 2012, le collectif H/F NPDC s'est constitué en association afin de mener des actions concrètes, en priorité à l'échelle régionale mais également nationale en lien avec la fédération inter-régionale H/F.

#### Pourquoi un collectif H/F Nord – Pas-de-Calais ?

Parce que le monde de la culture, et particulièrement celui du spectacle vivant, enclin à dénoncer inégalités et injustices, se croit à l'abri de toutes discriminations.

Même si 38% des établissements culturels sont dirigés par des femmes en Nord – Pas-de-Calais (contre 17% de moyenne nationale) et 32,5% des compagnies de la Région sont dirigées par des femmes (à noter 7,5% de co-directions et 2,5% de collectifs), il reste du chemin à parcourir pour arriver à :

- l'égalité d'accès aux postes de direction ;
- la mixité dans l'ensemble des fonctions ;
- l'égalité au niveau des salaires ;
- une attribution égalitaire des subventions et des moyens de production ;
- une égale représentation dans les programmations ;
- l'égalité d'accès aux formations artistiques et culturelles.

## ANNEXE 4

Visuel d'un dépliant édité par H/F Rhône-Alpes

**84% DES THÉÂTRES** \*  
COFINANCÉS PAR L'ÉTAT  
SONT DIRIGÉS PAR DES HOMMES

**85% DES TEXTES** \*  
QUE NOUS ENTENDONS SUR NOS SCÈNES  
SONT ÉCRITS PAR DES HOMMES

**78% DES SPECTACLES** \*  
QUE NOUS VOYONS SONT CRÉÉS PAR DES HOMMES

**95% DES BUDGETS** \*  
ALLOUÉS PAR L'ÉTAT EN RÉGION RHÔNE-ALPES  
SONT GÉRÉS PAR DES HOMMES

VERS L'ÉGALITÉ  
HOMME FEMME  
DANS LES ARTS  
ET LA CULTURE

\* Ces chiffres sont issus du rapport de Reine Prat commandé en 2009 par le Ministère de la Culture et de la Communication. Ils sont consultables sur [www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/2009](http://www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/2009)

# SAISONS 1 ET 2



**H/F Rhône-Alpes propose une initiative concrète pour permettre aux acteurs culturels de s'engager à mettre en pratique les principes d'égalité homme-femme.**  
La saison 1 a été lancée le 10 octobre 2011 au Théâtre des Célestins à Lyon, en présence de 1000 participants.

➤ **POUR LA SAISON 2, H/F PROPOSE DE NOUVELLES PISTES :**

- I. ELARGIR SA PROPOSITION À D'AUTRES CHAMPS ARTISTIQUES
- II. RÉFLÉCHIR AVEC LES STRUCTURES DE FORMATION
- III. ASSOCIER D'AVANTAGE ENCORE LES VILLES ET LES ACTEURS DU TERRITOIRE RHÔNALPIN
- IV. METTRE EN LUMIÈRE DES TEXTES D'AUTEURES

L'année 2012 est une étape vers 2013/2014 qui sera la première saison H/F sur l'ensemble du territoire national.

➤ Les saisons égalité homme-femme dans les arts et la culture regroupent les structures de production et de diffusion artistique et culturelle qui s'engagent pour l'égalité professionnelle homme-femme. Elles mettent en œuvre cette égalité en tendant à l'équilibre de programmation, de diffusion ou encore de soutien à la création entre les hommes et les femmes. Ces structures s'engagent aussi à permettre l'égal accès à l'emploi et à la gouvernance, aux mêmes conditions salariales, que l'on soit un homme ou une femme. Elles entreprennent également d'inscrire la parité au sein des conseils d'administration, des jurys, des comités de sélection et à féminiser les noms de métiers. Enfin, les structures partenaires s'engagent à communiquer en direction de leur public, de leurs réseaux professionnels et institutionnels autour de la question de l'égalité homme-femme dans les arts et la culture.