

Financement public de la culture et inégalités femmes-hommes

Entretien avec **Anne Grumet**, Propos recueillis par **Arnaud Niedbalec**, **Maëliiss Gouchon**,
Elena Bernal Rey

DANS **REGARDS CROISÉS SUR L'ÉCONOMIE** 2022/1 (N° 30-31), PAGES 220 À 229
ÉDITIONS **LA DÉCOUVERTE**

ISSN 1956-7413

ISBN 9782348076060

DOI 10.3917/rce.030.0220

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://www.cairn.info/revue-regards-croises-sur-l-economie-2022-1-page-220.htm>



CAIRN.INFO
MATIÈRES À RÉFLEXION



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...

Flashez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.

Distribution électronique Cairn.info pour La Découverte.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

*Financement public de la culture
et inégalités femmes-hommes*

*Public funding of culture and gender
inequality*

ENTRETIEN AVEC ANNE GRUMET

Présidente de la Fédération inter-régionale
pour l'égalité femmes-hommes dans la culture
(Mouvement H/F)

Résumé

Dans cet entretien, Anne Grumet revient sur les principaux résultats d'un rapport du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes dont elle a été rapportrice. Face aux importantes inégalités qui persistent dans tous les secteurs du monde culturel, le rapport préconise notamment l'application du principe d'égaconditionnalité au financement public de la culture.

Abstract

In this interview, Anne Grumet presents the main results of a report she coordinated for a French governmental council dedicated to gender equality. Inequality between women and men remains widespread across the entire cultural sector. The report's central recommendation consists in conditioning public funding of culture to the fulfilment of equality targets.

Vous avez été rapportrice du rapport du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes intitulé Inégalités entre les femmes et les hommes dans la culture (Bousquet et al., 2018). Dans quel contexte institutionnel ce rapport a-t-il été produit ?

Je suis présidente de la fédération des antennes régionales du mouvement H/F. Le mouvement H/F est une organisation militante, créée en 2008 à Lyon à l'issue des rapports de Reine Prat (Prat, 2006 ; Prat, 2009), et qui agit sur la question de l'égalité dans le champ de la culture. Nous traitons toutes les formes d'inégalités, en mobilisant notamment le concept d'intersectionnalité, qui est intéressant pour appréhender la façon dont les systèmes de domination – de genre, de race, de classe – se croisent. Par ailleurs, nous pensons qu'il est important d'agir simultanément sur trois champs constitutifs de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture. Il s'agit, premièrement, de la question de l'accès des femmes aux postes de direction ; deuxièmement, de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ; et troisièmement, de la question du matrimoine, pour lutter contre l'invisibilisation des femmes artistes dans l'histoire des arts. Le mouvement H/F s'est rapproché du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) et j'y ai été nommée, en binôme avec Stéphane Frimat du collectif des Hauts-de-France, en 2016. Le HCE est un organisme rattaché au Premier ministre chargé d'expertiser tous les champs d'intervention de l'action publique de l'État au prisme de l'égalité. De vocation généraliste, il n'est pas spécialisé sur la question artistique et culturelle et c'est à la faveur de notre nomination que nous avons obtenu les moyens de mettre en œuvre un rapport sur la culture. Ce travail s'inscrit dans la lignée de plusieurs rapports précédents, dont celui de Reine Prat qui a servi de déclencheur en soulignant

l'importance de compter pour objectiver les situations. Il y a eu ensuite d'autres rapports thématiques : sur le cinéma (Beuvre et Danard, 2017), le théâtre (Doyon, 2019), un rapport important du Sénat (Gonthier-Maurin, 2013), etc. Mais, premièrement, il n'y avait pas de synthèse à l'échelle de tout le champ artistique et culturel. Or la question se posait de savoir si les discriminations mises au jour dans le théâtre en 2009 existaient aussi dans les autres secteurs, et notamment dans les secteurs dits « nouveaux » (les musiques actuelles, le numérique, la bande dessinée, etc.). Et, deuxièmement, il fallait aller au-delà de l'observation et se poser la question des actions concrètes à mettre en œuvre pour que l'argent public devienne un levier pour l'égalité. Car le secteur artistique et culturel est largement financé par des fonds publics, à hauteur de 25 milliards d'euros par an (État et collectivités), et, jusqu'ici, cet argent n'était pas vertueux, car il finançait un secteur très inégalitaire.

Pourriez-vous dresser un état des lieux de la place qu'occupent les femmes dans le secteur de la culture ?

L'un des apports majeurs de ce rapport a été de montrer que les femmes sont peu nombreuses dans les métiers de direction, alors que le vivier existe. Les femmes représentent en moyenne 60 % des effectifs dans toutes les écoles de formation supérieure aux métiers artistiques, et parfois plus, comme à l'École du Louvre, qui forme aux métiers du patrimoine et qui compte 80 % de femmes. Plus généralement, le secteur culturel est un secteur mixte au sens où il y a autant d'hommes que de femmes qui y travaillent. Pourtant, les femmes ne représentent que 18 % des directeur.ice.s des lieux de création et de diffusion du spectacle vivant subventionnés par le ministère de la Culture. Seuls trois centres chorégraphiques nationaux sur une

vingtaine sont dirigés par une femme ; aucun théâtre national n'est dirigé par une femme. Les femmes, on les retrouve sur des postes de « n-1 » : directrice adjointe, secrétaire générale, chargée de la communication, chargée des relations avec le public ; c'est-à-dire hors des fonctions stratégiques de direction. On constate également que les femmes qui dirigent sont moins payées : par exemple, le salaire des réalisatrices est inférieur de 42 % par rapport à celui des réalisateurs dans le cinéma. Et, enfin, quand elles dirigent, ce sont des petites structures avec moins de moyens : 53 % des femmes directrices d'institutions disposent d'un budget inférieur à 500 000 euros, alors que 95 % des institutions dotées d'un budget de plus de 10 millions d'euros sont dirigées par des hommes. D'autre part, en tant qu'artistes, les femmes sont moins aidées et moins programmées. En 2021, dans les théâtres, il y a eu 35 % de mise en scène par des femmes et 29 % de spectacles écrits par des femmes. Les femmes sont aussi moins récompensées : on compte deux Palmes d'or pour des femmes à Cannes depuis la création du festival. Le rapport du HCE confirme donc que le milieu artistique est très inégalitaire et que cela touche tous les secteurs.

Comment expliquer ces inégalités et leur persistance ?

Les inégalités ne sont jamais explicables par un seul phénomène : c'est pour cela qu'on parle d'un problème systémique, et c'est aussi pour cela que c'est si difficile à changer. On doit lutter contre des mécanismes qui ne sont pas propres au secteur de la culture, comme la socialisation différenciée qui aboutit notamment à des métiers très genrés. Ensuite, certains phénomènes propres à notre secteur rendent les choses difficiles. Les compagnies sont en concurrence

pour les financements publics : cette hyperconcurrence fait que lorsqu'on a le pouvoir, on ne le lâche pas, y compris au mépris des normes qui ont été mises en place pour renouveler régulièrement les postes de dirigeant.e.s.

Un autre enjeu majeur se situe au niveau de la programmation. On constate chez les programmateur.rice.s une méconnaissance du patrimoine et de ses potentialités. Or on sait, grâce aux travaux de chercheur.euse.s comme Aurore Évain pour le théâtre, et d'associations comme Aware pour les arts visuels ou Demandez à Clara pour la musique classique, que ce patrimoine existe. Par exemple, on compte entre le ^{xvi}e et le ^{xx}e siècle en France plus de 2000 autrices de théâtre ; au ^{xvii}e siècle elles ont été jouées et montées avec succès, et c'est ensuite le processus de structuration des établissements culturels français qui a progressivement éliminé ces femmes du répertoire classique. Il y a donc un vrai travail de formation des programmateur.rice.s à réaliser. Nous luttons également contre la faible présence de femmes dans les programmes de l'Éducation nationale, comme celui du bac de français.

Enfin, le rapport du HCE souligne plusieurs biais qui empêchent d'avancer sur la question de l'égalité femmes-hommes dans la culture. Premièrement, le biais de « l'illusion de l'égalité » : comme on parle beaucoup d'égalité femmes-hommes en France (c'est la « grande cause du quinquennat » d'Emmanuel Macron), on a le sentiment que les choses avancent, mais les intentions déclaratives ne suffisent qu'à masquer le défaut d'actions réelles et de moyens. Deuxièmement, le biais de « l'arbre qui cache la forêt », c'est-à-dire quelques nominations emblématiques de femmes que l'on surmédiatise, quand, dans l'ensemble, les femmes demeurent sous-représentées et à des postes de moindre importance. On retrouve ce phénomène dans les musiques actuelles, par exemple : malgré la visibilité de certaines artistes comme Clara

Luciani ou Juliette Armanet, les femmes ne représentent en 2016 que 17 % des auteur.ice.s-compositeur.ice.s inscrit.e.s à la SACEM, qui est la structure qui perçoit et redistribue les droits d'auteur.ice.s. Un troisième biais tient à la conception que se font les directeur.ice.s d'institutions du « talent » des artistes. Nous avons fait, avec le HCE, un travail de déconstruction de cette notion : le talent n'est pas inné, c'est une construction sociale (Schotté, 2013). Il se construit par notre environnement familial, par le bain culturel dans lequel on est bercé dès l'enfance, et surtout, par les moyens dont on dispose dans l'exercice professionnel – on a vu que les femmes disposent de moins de moyens que les hommes, ce qui se traduit ensuite sur la nature de l'œuvre produite. Lorsque vous avez un budget de production significatif pour un spectacle, vous produisez une œuvre qui n'a rien à voir en termes de distribution d'acteur.ice.s, de collaborations artistiques pour le son, la lumière, le décor, les surtitrages, etc. Le rendu ne sera pas identique, et, par conséquent, cela ne sera pas programmé de la même manière : le spectacle à gros budget ira dans la grande salle à 20h30, et l'autre dans la petite salle à 18h30. Cette différence de visibilité auprès du public implique ensuite des opportunités inégales de construire une notoriété, d'accéder à la critique, d'être diffusé.e, de diriger. Ce manque d'occasions d'enrichir un parcours pénalise une deuxième fois les femmes lors du recrutement sur des postes de direction : en amont du processus, elles ne se considèrent pas légitimes à postuler et ne présentent pas leur candidature, comme cela a été le cas, par exemple, au Théâtre National Populaire (TNP) de Villeurbanne en 2019. On pense que s'il n'y a pas eu de candidates, c'est qu'au cours des cinq dernières années, seulement 15 % des spectacles programmés sur le grand plateau ont été portés par des femmes. Autant d'occasions perdues pour travailler avec les équipes, approfondir le lien avec le territoire et le public,

bref, assoir la légitimité d'une candidature sur une expérience du lieu.

Quelles solutions le rapport propose-t-il pour faire du financement public de la culture un moteur de l'égalité femmes-hommes ?

Nous avons montré que, pour que les choses changent, il fallait une « action contrainte formelle », qui peut prendre la forme du principe d'égaconditionnalité. Il s'agit de conditionner le financement public à la mise en place d'une politique d'égalité. Ce principe s'applique déjà dans d'autres domaines : en politique avec les lois sur la parité, mais aussi dans le sport, ou encore avec la mise en place de budgets genrés dans certaines villes. Le rapport du HCE a permis d'en parler pour la première fois dans le secteur de la culture avec une légitimité institutionnelle. En pratique, les pourvoyeurs de subventions publiques (État, collectivité) modulent leur financement en fonction d'un indicateur d'égalité. Les établissements ont une certaine durée pour respecter des objectifs fixés en mettant en place les actions de leur choix. Et au bout de trois ou cinq ans, une évaluation est menée : si l'objectif est rempli, voire dépassé, l'établissement reçoit un bonus, sinon, on applique un malus. Le principe d'égaconditionnalité a été mis en place pour le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) en 2018 : tous les films produits qui atteignent la parité dans dix métiers de la production (ingénieur du son, réalisateur, producteur, directeur technique, etc.) reçoivent un bonus de 15 % de l'aide accordée par l'État. Enfin, depuis 2021, toutes les aides du ministère de la Culture sont conditionnées à des indicateurs concernant les violences sexistes et sexuelles. C'est une très bonne chose ; cependant, nous continuons de nous mobiliser

pour que le ministère prenne en compte les autres aspects des inégalités femmes-hommes, notamment concernant la répartition de l'argent public qui est encore trop inégalitaire.

Quels autres dispositifs peuvent être mis en place pour compléter le principe d'égaconditionnalité ?

Il faut distinguer le rôle des pouvoirs publics et le rôle des professionnel.le.s. Les pouvoirs publics doivent mettre en place des normes, des conventions d'objectifs et de moyens avec les professionnel.le.s. Mais ensuite, ces dernier.e.s sont libres de définir ce qu'iels mettent dans la charte égalité de leur établissement ; c'est une construction horizontale et partenariale. Il peut y avoir des actions en direction de la formation ; ou plus largement des actions sur des sujets comme la garde des enfants pour les « maternités ». Mais le rapport montre que c'est dans la répartition des moyens de production qu'il y a urgence à agir.

Quelles pistes proposez-vous pour valoriser le matrimoine ?

Il s'agit de sortir les femmes de leur invisibilisation pour donner des modèles aux jeunes générations. On peut commencer par réfléchir au mot même de « patrimoine », qui fait référence à l'héritage des pères et exclut toute une partie de l'histoire des arts qui est l'héritage des mères. Les pays anglo-saxons utilisent d'ailleurs le terme d'héritage, qui n'a pas cette ambiguïté, et que nous souhaitons faire adopter à l'échelle européenne. Ensuite, la mise en visibilité de ce matrimoine peut prendre plusieurs formes, mais qui nécessitent toutes des financements. Il faut financer des travaux de recherche académique pour collecter des données

sur les femmes compositrices, réalisatrices, etc. ; financer leur valorisation par des séminaires et des tables rondes ; et puis financer la médiation de ces recherches auprès du public. Nous nous appuyons sur les Journées du patrimoine, organisées en même temps que les Journées du patrimoine, qui sont un événement très populaire. D'autre part, il faut financer la mise en valeur de ces femmes méconnues. Le ministère de la Culture pourrait, par exemple, lancer un programme de financement de projets autour d'œuvres de femmes oubliées. Les chaînes de télévision et de radio dépendantes du ministère de la Culture pourraient diffuser des émissions sur ces femmes. Il y a un travail à faire avec les villes sur les noms de femmes dans l'espace public, etc.

Comment ce rapport a-t-il été reçu, quelles suites lui ont été données ?

Nous avons connu de grandes avancées avec le ministère de la Culture, qui a intégré le principe d'égaconditionnalité à sa feuille de route égalité. Mais le financement de la culture dépend aussi des collectivités territoriales, ce qui multiplie les interlocuteurs – villes, intercommunalités, départements, régions – et rend plus difficile l'évolution de la situation. Donc nous parions sur le rôle que l'État central peut jouer, sur la force d'entraînement qu'il peut impulser. Cependant, nous aimerions que les choses aillent plus vite, et nous sommes conscient.e.s que tous les acquis sont fragiles, peuvent à tout moment être remis en question, et qu'il ne faut donc jamais relâcher le combat militant.

Propos recueillis par ELENA BERNAL REY,
MAËLISS GOUCHON et ARNAUD NIEDBALEC (RCE)

Bibliographie

- BEUVRE F. et B. DANARD (2017), « La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle », *Les études du CNC*, Centre national du cinéma et de l'image animée, Paris.
- BOUSQUET D., S. FRIMAT, A. GRUMET, B. ARTHUR et C. GUIRAUD (2018), *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action*, rapport du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, Paris.
- DOYON R. (2019), *Trajectoires professionnelles des artistes femmes en art dramatique. Singularités & mécanismes du plafond de verre*, étude pour l'association H/F Île-de-France, Paris.
- GONTHIER-MAURIN B. (2013), *Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le thème « La place des femmes dans l'art et la culture »*, Sénat, Paris.
- PRAT R. (2006), *Mission ÉgalitéS. Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant. 1 – Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation*, rapport pour la direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles, Paris.
- PRAT R. (2009), *Arts du spectacle. Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique. 2 – De l'interdit à l'empêchement*, rapport pour la direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles, Paris.
- SCHOTTÉ M. (2013), « Le don, le génie et le talent. Critique de l'approche de Pierre-Michel Menger », *Genèses*, vol. 4, n° 93, p. 144-164.