

N° 704

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2012-2013

Enregistré à la Présidence du Sénat le 27 juin 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 (1) sur le thème « La **place des femmes dans l'art et la culture** »,*

Par Mme Brigitte GONTHIER-MAURIN,

Sénatrice.

(1) Cette délégation est composée de : Mme Brigitte Gonthier-Maurin, *présidente*, M. Roland Courteau, Mmes Christiane Demontès, Joëlle Garriaud-Maylam, M. Alain Gournac, Mmes Sylvie Goy-Chavent, Chantal Jouanno, Françoise Laborde, Gisèle Printz, *vice-présidents* ; Mmes Caroline Cayeux, Danielle Michel, *secrétaires* ; Mmes Maryvonne Blondin, Nicole Bonnefoy, M. Christian Bourquin, Mmes Bernadette Bourzai, Marie-Thérèse Bruguière, Françoise Cartron, Laurence Cohen, MM. Gérard Cornu, Daniel Dubois, Mmes Marie-Annick Duchêne Jacqueline Farreyrol, M. Alain Fouché, Mmes Catherine Genisson, Colette Giudicelli, MM. Jean-Pierre Godefroy, Jean-François Husson, Mmes Christiane Kammermann, Claudine Lepage, Valérie Létard, Michelle Meunier, M. Jean-Vincent Placé, Mmes Sophie Primas, Laurence Rossignol, Esther Sittler et Catherine Troendle.

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
AVANT-PROPOS	5
I. « RENDRE VISIBLE L'INVISIBLE » : DÉNONCER UNE SITUATION INACCEPTABLE DANS LE SECTEUR DE LA CULTURE	7
A. DES INÉGALITÉS PERSISTANTES : SEPT ANS APRÈS LA PUBLICATION DU PREMIER RAPPORT DE REINE PRAT DE 2006, LES CHIFFRES SONT LES MÊMES	7
1. <i>Devant le constat de l'absence d'évolution de la profession, des collectifs d'alerte se sont constitués</i>	8
2. <i>La brochure de la SACD : « Théâtre, musique, danse : où sont les femmes ? » a joué comme un détonateur dans le milieu professionnel du spectacle vivant</i>	10
3. <i>Deux rapports remis en 2011 ont confirmé le peu de place laissé aux femmes dans les institutions publiques du spectacle vivant et dans les médias</i>	11
4. <i>La question de l'égalité hommes-femmes, autrefois accessoire, est devenue un sujet à part entière au sein du ministère de la culture</i>	13
B. LES INÉGALITÉS, FORTES AUX POSTES STRATÉGIQUES DE L'ADMINISTRATION CULTURELLE, SONT PARFOIS SCANDALEUSES DANS LE DOMAINE ARTISTIQUE	14
1. <i>L'« absence » des femmes aux postes stratégiques (Rapport Reiser/Grésy)</i>	14
2. <i>Dans certains secteurs artistiques, on peut parler de véritable discrimination</i>	16
C. LES AUDITIONS ONT MIS AU JOUR UNE PRATIQUE SCANDALEUSE APPAREMMENT GÉNÉRALISÉE : LA BANALISATION DES COMPORTEMENTS SEXISTES DANS LES ÉCOLES D'ART	18
II. TROIS CHANTIERS DE TRAVAIL IDENTIFIÉS : COMBATTRE LES STÉRÉOTYPES, DONNER LEUR PLACE AUX « CRÉATRICES » ET PROMOUVOIR LA PLACE DES FEMMES DANS LES POSTES DE DIRECTION	21
A. LES STÉRÉOTYPES VÉHICULÉS DANS LES CONTENUS CULTURELS	21
1. <i>La définition du stéréotype</i>	21
2. <i>L'image des femmes dans les médias : une « normalité » du corps et du sexe qui joue comme « normativité »</i>	22
3. <i>Les stéréotypes dans les œuvres du spectacle vivant</i>	24
4. <i>Les actions possibles pour lutter contre les stéréotypes des contenus culturels</i>	26
B. L'INVISIBILITÉ DES CRÉATRICES : AUTEURES, COMPOSITRICES, PEINTRES, RÉALISATRICES	28
1. <i>La question de l'invisibilité des « créatrices » a traversé l'histoire de l'art</i>	29
2. <i>L'éviction des « créatrices » relève d'abord d'une bataille idéologique</i>	30
3. <i>Les femmes absentes des « rétrospectives », « grands prix » et des « festivals »</i>	31
4. <i>Créer un lieu de création « dédié » à la production féminine ?</i>	33

C. LA MONOPOLISATION PAR LES HOMMES DES POSTES DE DIRECTION DES INSTITUTIONS ET INDUSTRIES CULTURELLES	34
1. <i>La sous-représentation des femmes aux postes « stratégiques » du spectacle vivant continue de susciter colère et débat, notamment de la part des collectifs « H/F »</i>	34
2. <i>La place des femmes dans les médias : « une absence des postes stratégiques »</i>	38
3. <i>Il est urgent de prendre des mesures positives</i>	43
III. LES OBLIGATIONS DE RÉSULTAT SONT AUJOURD'HUI DEVENUES UNE ABSOLUE NÉCESSITÉ	45
A. NOUS SOMMES, À L'HEURE ACTUELLE, À UN MOMENT CHARNIÈRE	45
1. <i>De nouvelles générations d'artistes et d'administrateurs culturels arrivent dans le secteur</i>	45
2. <i>De nombreuses directions d'établissements de production et de diffusion du spectacle vivant se renouvellent</i>	46
3. <i>Dans la suite des « entretiens de Valois », une réforme des institutions labellisées est actuellement à l'étude</i>	49
B. LA DÉLÉGATION SOUHAITE LA DÉFINITION D'UNE DÉMARCHE À PLUSIEURS VOIX CONDUITE AUTOUR DE 4 AXES : SENSIBILISER, RESPONSABILISER, RÉGULER ET CONTRÔLER	50
1. <i>Renforcer la prise de conscience et la sensibilisation à ces questions en associant l'ensemble des acteurs publics et privés à l'élaboration de l'état des lieux des inégalités</i>	50
2. <i>Responsabiliser l'ensemble des acteurs, publics et privés</i>	53
3. <i>Envisager des mesures plus contraignantes de régulation</i>	55
4. <i>Contrôler leur application</i>	57
RECOMMANDATIONS ADOPTÉES PAR LA DÉLÉGATION	59
EXAMEN EN DÉLÉGATION	63
ANNEXES	67
ANNEXE 1 - COMPTE RENDU DES AUDITIONS	69
ANNEXE 2 - OBSERVATOIRE DE L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES DANS LA CULTURE ET LA COMMUNICATION - 1^{ER} ÉTAT DES LIEUX (1^{ER} mars 2013)	189

AVANT-PROPOS

Mesdames, Messieurs,

Si le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a été reconnu en France dès la Constitution de 1946, il faut attendre 1972 pour que le législateur demande par la loi l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

C'est au début des années 2000 que le sujet a pris l'ampleur d'une question de société, principalement autour de la question de l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

Dans le secteur culturel, les premières prises de position datent de 2005, symbolisées par la mise en place de la mission « ÉgalitéS » au ministère de la culture et de la communication. C'est dans le cadre de cette mission que Reine Prat a réalisé deux rapports, en 2006 puis en 2009, qui ont révélé à l'opinion publique l'ampleur des déséquilibres dans ce secteur.

C'est en auditionnant, le 12 novembre 2012, les représentants du Syndicat des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC), des collectifs H/F et la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD), notamment dans le cadre des travaux de la délégation consacrés aux femmes et au travail, que, face au constat consternant de l'immobilisme des organisations et des programmations, la délégation a décidé de consacrer ses travaux annuels à faire avancer la place des femmes dans le secteur culturel.

Après avoir auditionné les principaux représentants des institutions et des administrations culturelles, ainsi que les professionnels, responsables associatifs et artistes travaillant dans toutes les disciplines (théâtre, danse, musique, cinéma, presse, enseignement artistique...), la délégation est convaincue que « *après le temps de la prise de conscience et du diagnostic, est venu celui des actes et de la décision politique* »¹.

¹ Cette citation est issue d'une tribune signée par nombre de personnalités de la culture, publiée dans le journal Libération et intitulée : « Culture : les femmes veulent mieux que des strapontins ».

I. « RENDRE VISIBLE L'INVISIBLE » : DÉNONCER UNE SITUATION INACCEPTABLE DANS LE SECTEUR DE LA CULTURE

A. DES INÉGALITÉS PERSISTANTES : SEPT ANS APRÈS LA PUBLICATION DU PREMIER RAPPORT DE REINE PRAT DE 2006, LES CHIFFRES SONT LES MÊMES...

Ce sont deux rapports rendus au ministère de la Culture en 2006 et 2009 par Reine Prat, inspectrice générale de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle, qui ont contribué à rendre visible la très forte inégalité femmes/hommes dans le secteur de la culture, en particulier du spectacle vivant.

Comme le disait Reine Prat devant la délégation, le premier rapport « a fait l'effet d'une bombe : le journal *Le Monde*, notamment, lui a consacré une page entière et la presse l'a beaucoup relayé ».

Le premier rapport de 2006¹ mesurait les inégalités entre les hommes et les femmes aux postes de direction et mettait en lumière la persistance dans le secteur culturel du phénomène du « plafond de verre ».

Il ressortait de ce rapport les constats suivants :

- la parité entre hommes et femmes était à peu près atteinte pour les postes d'administration des grandes institutions culturelles, les femmes y étant même un peu plus nombreuses ;

- en revanche, pour les postes de direction - qu'ils soient confiés à des directeurs administratifs ou à des artistes - entre 75 et 98 % étaient occupés par des hommes, cette situation étant pire dans le cas des artistes.

Le rapport analysait ensuite les postures et les positions des uns et des autres, qui sous-tendaient ce système fortement inégalitaire.

¹ Reine Prat, *Mission pour l'égalité et contre les exclusions, 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 », juin 2006.

Ce rapport est consultable à l'adresse :

www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/prat/egalites.pdf

Face à l'absence d'évolution dans le fonctionnement et la composition du secteur, Reine Prat a écrit un second rapport en 2009¹, constatant que, non seulement rien n'avait changé, mais qu'en plus, la situation s'était parfois dégradée, pour les centres chorégraphiques notamment.

Des préconisations concrètes étaient formulées dans les deux rapports successifs parmi lesquelles : la définition d'objectifs quantitatifs et qualitatifs ; le besoin de mieux surveiller l'égalité entre les femmes et les hommes, d'élaborer des statistiques, d'équilibrer la composition des jurys, de sensibiliser le public, de remettre davantage en cause la représentation des femmes et des hommes sur scène, d'exiger qu'un tiers de l'un ou l'autre sexe soit systématiquement représenté dans toutes les institutions culturelles.

Ces rapports soulignaient en outre les disparités entre les obligations d'égalité des genres et les mécanismes et pratiques existants de financement public du spectacle vivant en France. Enfin, ils proposaient de créer une charte de l'égalité pour le spectacle vivant afin d'encourager tous les intervenants-clefs à s'engager en faveur de l'égalité des genres.

1. Devant le constat de l'absence d'évolution de la profession, des collectifs d'alerte se sont constitués

Constitués en écho aux travaux engagés par la Direction de la musique, de la danse, du théâtre et de spectacles (DMDTS), devenue aujourd'hui Direction générale de la création artistique (DGCA), suite à la publication des deux rapports de Reine Prat de juin 2006 et de mai 2009, des collectifs constitués en réaction aux inégalités hommes/femmes n'ont cessé depuis 2009 d'interpeller les milieux professionnels et, plus largement, l'opinion publique.

Le plus connu dans le milieu culturel est le **Collectif H/F**, dont le premier a vu le jour en région Rhône-Alpes, à l'initiative d'une metteuse en scène, Sylvie Mongin-Algan, co-directrice du nouveau « Théâtre du 8^{ème} » à Lyon. Depuis, le collectif a essaimé dans dix autres régions (l'Ile-de-France, le Nord-Pas-de-Calais, le Languedoc-Roussillon, la Normandie, la Picardie, la Bretagne, l'Aquitaine, la Bourgogne, Midi-Pyrénées, Poitou-Charentes).

Le **Collectif « La Barbe »**, constitué en 2009, a marqué l'opinion publique par des « actions coups de poings », consistant à envahir des lieux traditionnellement dominés par les hommes en portant des barbes afin de

¹ Reine Prat, *Mission pour l'égalité et contre les exclusions, Rapport d'étape n° 2*, « Arts du spectacle - Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique - De l'interdit à l'empêchement », mai 2009.

Ce rapport est consultable à l'adresse :

www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/egalite_acces_resps09.pdf

rendre visible la domination des hommes dans les hautes sphères du pouvoir, dans tous les secteurs de la vie professionnelle, politique, culturelle et sociale. Comme le rappelait Sophie Hutin¹ devant la délégation, plutôt que de se focaliser sur les femmes, « La Barbe » a décidé de mettre au jour l'omniprésence symbolique des hommes dans tous les lieux de pouvoir.

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

Ainsi, au printemps 2012, le Collectif « La Barbe » publiait-il dans le journal *Le Monde* une tribune constatant l'absence du moindre film réalisé par une femme dans la sélection 2012 du Festival de Cannes.

En juin de la même année, « La Barbe » s'invitait sur le plateau du théâtre de l'Odéon lors de la présentation de la saison 2012-2013, saluant la programmation exclusivement masculine des quatorze spectacles à venir.

Le 17 mars 2013, il s'invitait de la même façon à la présentation de la saison 2013-2014 de l'Opéra de Paris, saluant « *autant de femmes que de drames* », pour vilipender la saison « exemplaire » à venir².

Dans la continuité, le collectif H/F lançait en octobre 2012 la seconde « *Saison égalité homme-femme dans les arts et la culture* », dont les structures partenaires (une quinzaine de théâtres en 2011) s'engageaient à interroger ses pratiques en termes de :

- gouvernance (constitution d'équipe, politique de recrutement, égal accès aux postes de responsabilité, égalité salariale, parité dans les instances de décisions et féminisation des noms de métiers) ;
- diffusion (équilibre des programmations des textes et des mises en scène) ;
- production (moyens de coproduction, résidence).

En janvier 2013, suite au comité interministériel sur les droits des femmes, Myriam Marzouki et Catherine Anne, metteuses en scène, rédigeaient pour le collectif H/F Ile-de-France une nouvelle tribune parue dans la rubrique « rebonds » du journal *Libération* et signée par un bon nombre de personnalités du monde de la culture, intitulée « *Culture : les femmes veulent mieux que des strapontins* ».

La délégation pourrait reprendre à son compte la déclaration publiée en conclusion et que nous reproduisons ici intégralement : « *Après le temps de la prise de conscience et du diagnostic, est venu celui des actes et de la décision*

¹ Sophie Hutin, membre du Collectif « La Barbe », auditionnée par la délégation le 30 mai 2013.

² Pour ne prendre que les opéras, sur 19 œuvres programmées, 19 compositeurs, 19 virils librettistes, 19 metteurs en scène et 18 chefs d'orchestre masculins.

politique. Nous souhaitons que 2013 soit enfin l'année du changement et que disparaisse en France cette anomalie démocratique de la sous-représentation des femmes dans le monde de l'art et de la culture ».

Parallèlement, la Société des auteurs compositeurs dramatiques (SACD) décidait de réunir au Sénat, le 6 mai 2012, sous l'égide de la présidente de la commission des Affaires culturelles, Marie-Christine Blandin, des artistes du spectacle vivant pour réfléchir à la question « *culture et parité : le changement c'est maintenant ?* ».

Comme le rappelait Muriel Couton¹ devant la délégation, cette conférence a permis à Sophie Deschamps, scénariste et présidente de la SACD, de réunir Muriel Mayette, comédienne et administratrice de la Comédie Française, Laurence Equilbey, mais aussi Anne-Laure Liégeois, metteuse en scène et des représentants du Mouvement H/F et du Laboratoire de l'égalité, pour échanger sur le sujet.

C'est à cette occasion qu'il a été décidé de produire un document, notamment à partir des chiffres présentés lors de la conférence, et qui est devenu la brochure largement diffusée sous le titre « *Théâtre, musique, danse : où sont les femmes ?* ».

2. La brochure de la SACD : « *Théâtre, musique, danse : où sont les femmes ?* » a joué comme un détonateur dans le milieu professionnel du spectacle vivant

Réalisé dans un délai très court, le document, initié en juin, devait être prêt pour le Festival d'Avignon en juillet. La brochure, éditée à 20 000 exemplaires, a été remise en mains propres à tous les directeurs de structures (centres chorégraphiques nationaux, centres dramatiques nationaux et scènes nationales).

Les chiffres et les informations qui y paraissent – sans être exhaustifs – reflètent la place des femmes dans les plus grosses structures, les plus subventionnées, et dont les « saisons » 2013 étaient disponibles en juin 2012 : le théâtre, la musique, la danse.

Présentée comme une photographie à l'instant « T » s'appuyant sur la publication internet des saisons culturelles 2012/2013, cette publication présentée comme la première d'une série, a souhaité valoriser les femmes occupant des postes artistiques parmi les plus touchés par la non-mixité : metteuses en scène, chorégraphes, auteures, cheffes d'orchestre, compositrices...

Ayant pour vocation de créer une dynamique positive autour de l'engagement artistique des femmes dans les programmations publiques et

¹ Muriel Couton, directrice du développement et de la coordination, directrice de la promotion et des actions culturelles de la SACD, auditionnée le 21 mars 2013 par la délégation.

de sensibiliser chacune d'entre elles à l'injustice flagrante faite aux artistes féminines, la brochure a produit un premier effet dès sa publication au Festival d'Avignon en 2012 : stigmatiser les structures affichées comme programmant peu de femmes et mettre en valeur les maisons de production et de diffusion « exemplaires ».

Comme le rapportait Muriel Couton, « *la réaction des directeurs d'établissements et des structures a été intéressante, chacun s'inquiétant de la place des femmes dans sa propre structure* ».

En effet, le procédé consistant à utiliser la « stigmatisation-félicitation » nous paraît particulièrement efficace dans un milieu finalement relativement restreint où règne le diktat de la réputation.

C'est la raison pour laquelle la délégation encourage la SACD, associée à d'autres partenaires publics – dont le ministère de la culture et de la communication et les directions régionales aux affaires culturelles (DRAC) – à reconduire annuellement et à systématiser cette brochure, qui pourrait aussi être reprise au sein de l'observatoire du ministère, qui jouerait ainsi le rôle d'un document annuel de référence pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur du spectacle vivant.

A côté de ces documents que l'on peut qualifier de « coup de projecteur » sur les inégalités, des études plus documentées ont également été réalisées prouvant l'actualité de la question.

3. Deux rapports remis en 2011 ont confirmé le peu de place laissé aux femmes dans les institutions publiques du spectacle vivant et dans les médias

Cheffe d'orchestre, travaillant étroitement avec deux compagnies – Accentus et Insula – et régulièrement avec les opéras et les orchestres français, notamment celui de Rouen, Laurence Equilbey¹ en est venue à prendre conscience de l'ampleur du problème dans le secteur par le biais du mémoire consacré par l'un de ses étudiants à la place des femmes dans le spectacle vivant.

« *Je n'aurais jamais imaginé que les statistiques obtenues seraient aussi désastreuses concernant les métiers relevant de l'artistique* » a-t-elle confié à la délégation, lors de la table ronde du 25 avril 2013.

L'étude réalisée par Mikaël Loup, étudiant en master 2 « administration de la musique et du spectacle vivant » et Anne-Sophie Bach-Toussaint et publiée en février 2012, fournit des tableaux exhaustifs et nominatifs des responsables de l'administration actuelle, des établissements

¹Laurence Equilbey, cheffe d'orchestre, auditionnée dans le cadre d'une table ronde publique réunissant des directrices d'événements et d'établissements artistiques nationaux, le 25 avril 2013.

publics, des théâtres nationaux et de l'ensemble des structures culturelles labellisées.

Comme le faisait remarquer Muriel Couton lors de son audition, la partie de la brochure consacrée à la musique, qui a été rédigée par Laurence Equibey, est la plus éloquente : une seule femme directrice de maison d'opéra (Caroline Sonrier à Lille), des chefs d'orchestres majoritairement masculins...

Et, contrairement à ce qu'on aurait pu penser, la situation est la même, que l'on observe la musique classique ou contemporaine.

Parallèlement, en 2008 et 2011, Michèle Reiser et Brigitte Grésy rendaient un rapport sur l'image des femmes dans les médias, au nom de la commission du même nom¹.

Elles constataient, malgré une progression continue de la place des femmes dans les médias (télévision, radio, presse écrite...), une pléthore d'archaïsmes et d'atteintes à la valeur des femmes, soulignant un « conformisme général qui perpétue les stéréotypes de genre ».

Auditionnées par la délégation le 18 novembre 2010², Michèle Reiser et Brigitte Grésy attiraient l'attention des membres de la délégation sur deux points particuliers, à savoir :

- la sous-représentation des femmes à la télévision, puisqu'on compte un tiers de femmes pour deux tiers d'hommes ;

- le cantonnement de la parole des femmes aux problématiques du foyer, puisque 80 % du temps de parole des femmes est dédié aux témoignages alors que 80 % de celui des hommes est relié au « savoir ».

Ceci revient à dire que, dans les médias, « l'expert » est un homme, le « témoin » de la rue est une femme.

C'est cette « assignation genrée » qu'il s'agissait de dépasser. C'est ce à quoi se sont engagés la plupart des grands médias en signant, le 13 octobre 2010, un acte d'engagement d'autorégulation.

Un an après, tirant le bilan d'une année d'application, Michèle Reiser et Brigitte Grésy produisaient un nouveau rapport sur « les experts » et reconnaissaient que les résultats n'étaient pas bons. Si l'on s'en tient aux chiffres seuls, ils traduisent une permanence : tous médias confondus, toujours 20 % d'expertes pour 80 % d'experts.

¹ Michèle Reiser et Brigitte Grésy, *Rapport 2011, « Les expertes : Bilan d'une année d'autorégulation »*, Commission sur l'image des femmes dans les médias, ministère des solidarités et de la cohésion sociale, décembre 2011, rapport consultable à l'adresse : www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/114000703/0000.pdf

² L'intégralité de cette audition est consultable à l'adresse : www.senat.fr/compte-rendu-commissions/20101115/femmes.html

Ces différentes actions de sensibilisation et la publication de ces documents ne pouvaient laisser le ministère en charge de la politique culturelle indifférent.

4. La question de l'égalité hommes-femmes, autrefois accessoire, est devenue un sujet à part entière au sein du ministère de la culture

Le ministère de la culture a aujourd'hui totalement pris en compte l'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes comme faisant partie intégrante de ses missions essentielles.

Reine Prat le confirmait : « *La nomination de Nicole Pot, haut-commissaire à l'égalité, est significative* ». Auditionnée par la délégation, cette dernière a rappelé avoir été chargée de mettre en place un Observatoire de l'égalité dans le domaine de la culture et de la communication. Elle a précisé qu'il ne s'agissait pas là de créer une nouvelle structure, mais de produire un « état des lieux », document destiné à être rendu public et mis à jour régulièrement.

Ce premier état des lieux a été mis en ligne en mars¹.

L'objectif est de créer un dispositif d'observation, mis à jour chaque année, qui permettra de suivre l'évolution de la place des femmes au niveau :

- des nominations aux postes de direction ;
- de la programmation ;
- de l'accès aux moyens de production et aux aides publiques ;
- des rémunérations.

Ce dispositif portera sur la sphère culturelle en général : ministères, services déconcentrés, établissements publics, structures subventionnées, audiovisuel public, collectivités territoriales ou entreprises privées. Il permettra également d'effectuer un bilan plus détaillé de la place des femmes dans le domaine de la création artistique (étude de la programmation des structures de diffusion du spectacle vivant et des arts plastiques, par exemple).

Par ailleurs, le Gouvernement a opté pour une politique de responsabilisation des acteurs culturels à la question du genre.

D'une part, le 13 octobre 2010 était signée entre le secrétariat d'État chargé de la famille et de la solidarité et les représentants des médias, la convention sur l'image des femmes dans les médias, un acte d'engagement pour une démarche d'autorégulation visant à améliorer l'image des femmes

¹ Il figure en annexe de ce rapport.

dans les médias, par lequel les représentants des médias s'engageaient à favoriser l'intervention, dans leurs émissions ou articles, de femmes expertes pour remédier, le cas échéant, au déséquilibre constaté.

Dans cette perspective, ils s'engagent à participer à la constitution d'un « réseau d'expertes », réseau qu'ils solliciteront selon leurs besoins, et à sensibiliser leurs rédactions et responsables éditoriaux sur la nécessité d'améliorer la représentation des femmes expertes dans les médias.

D'autre part, tous les directeurs des structures labellisées par le ministère de la culture [centres dramatiques nationaux (CDN), centres chorégraphiques nationaux (CCN), scènes nationales...] ont reçu au début de l'année 2013 une lettre signée de la ministre leur demandant de prendre en compte l'objectif de parité dans leurs organigrammes et leurs programmations.

B. LES INÉGALITÉS, FORTES AUX POSTES STRATÉGIQUES DE L'ADMINISTRATION CULTURELLE, SONT PARFOIS SCANDALEUSES DANS LE DOMAINE ARTISTIQUE

Que ce soit dans le secteur des médias, du cinéma, des arts plastiques ou du spectacle vivant, le constat est le même : les femmes, minoritaires dans les postes stratégiques des administrations et des entreprises culturelles, sont parfois quasiment évincées de certaines fonctions artistiques.

1. L'« absence » des femmes aux postes stratégiques (Rapport Reiser/Grésy)

Dans le rapport sur l'image des femmes dans les médias, publié le 25 septembre 2008, la commission de réflexion sur l'image des femmes dans les médias dressait un constat alarmant de la place des femmes dans les postes de responsabilité : « *le plafond de verre est, dans le monde des médias, aussi incassable que partout ailleurs* ».

En effet, d'après les chiffres fournis par les producteurs auditionnés par la commission sur le nombre de femmes parmi les directeurs généraux, directeurs de programmes, d'antenne, d'unité de fiction, de documentaires, de magazine, pour les télévisions publiques (France 2, France 3, France 4, France 5) et privées (TF1, Canal+, M6), on dénombrait **7 femmes pour 14 hommes dans les télévisions publiques, soit le tiers des postes de pouvoir dévolus aux femmes et 4 femmes sur 13 hommes dans les télévisions privées, soit 23 % seulement.**

S'agissant des postes stratégiques des sociétés de production cinématographiques, Delphine Besse¹, dressait un paysage noir de la présence des femmes dans les instances de décision :

- aucune femme chez UGC, le conseil d'administration n'étant composé que d'hommes, dont le plus jeune a 61 ans, a-t-elle ajouté ;

- 2 femmes sur 8 membres dans la société Pathé, encore l'une d'entre elles est-elle membre de la famille Seydoux, a-t-elle précisé ;

- 1 femme sur 7 membres dans la société de production de Luc Besson, EUROPACORP ;

- aucune femme chez MK2, dirigé par Marin Karmitz et ses deux fils.

Les sociétés de production de films sont de surcroît représentées par des organisations syndicales presque exclusivement dirigées par des hommes.

L'Association des producteurs de cinéma (APC), l'une des plus importantes du secteur, née en avril 2007 du rassemblement de 120 sociétés de production, dont la vocation est de défendre les droits des producteurs indépendants vis-à-vis des pouvoirs publics, des chaînes de télévision, des fournisseurs d'accès Internet, est bien évidemment présidée par un homme, Marc Missonier, et les huit membres de son bureau sont tous des hommes sauf la Belge Anne-Dominique Toussaint.

La puissante Union des producteurs de films (UPF), présidée par Alain Terzian, compte six vice-présidents (parmi lesquels Luc Besson, Thomas Langmann, Manuel Munz...) dont une seule femme, Margaret Ménégoz (Les Films du Losange); et parmi les 21 autres membres du conseil d'administration de l'UPF, on compte seulement 3 femmes.

Ces chiffres qui semblent catastrophiques ne sont toutefois pas totalement représentatifs de la place réelle qu'occupent les femmes dans les postes stratégiques du cinéma. Cette place doit aussi s'apprécier au regard de leur positionnement dans le métier peut-être le plus crucial du monde du cinéma : l'agent artistique. Or, si on se penche sur la composition des agences parisiennes les plus puissantes, on ne peut que se réjouir de la présence des femmes dans ces lieux de pouvoir incontournables du cinéma : Artmédia, la première agence artistique européenne, comprend huit agents dont sept femmes, le seul homme étant le dirigeant, Bertrand de Labbey ; VMA (Voyez Mon Agent), également dirigée par Bertrand de Labbey, compte deux femmes sur ses six agents, depuis le départ audacieux de Cécile Felsenberg et Céline Kamina qui ont créé l'agence UBBA (Une Bien Belle Agence).

¹ Delphine Besse, responsable du Pôle Industrie de l'Association « Le deuxième regard », auditionnée par la délégation le 4 avril 2013.

UBBA a depuis complété son équipe avec trois autres agents et est aujourd'hui considérée comme l'une des agences artistiques les plus dynamiques de Paris. Artmédia et VMA, carrefours incontournables du cinéma mais aussi de la chanson française, regroupent les plus grandes vedettes parmi les comédiens, chanteurs, réalisateurs, scénaristes et auteurs français (Gérard Depardieu, Isabelle Adjani, Jacques Audiard, Daniel Auteuil, Isabelle Huppert, Jacques Dutronc...).

La situation dans les quotidiens nationaux d'information est pire avec à peine plus de 3 % de femmes dans les instances de direction des grands groupes de presse.

Enfin, dans le secteur du spectacle vivant, elles restent minoritaires aux postes de direction, même s'il faut distinguer les postes de l'administration centrale - où elles représentent 24 % des postes de directeurs et 43 % des postes d'encadrement - des grands établissements publics des ministères (Bibliothèque nationale de France, musée d'Orsay, musée du Louvre, Centre national du cinéma...) ou labellisés, où elles ne représentent que 25 % environ des personnes en charge de la direction.

2. Dans certains secteurs artistiques, on peut parler de véritable discrimination

Au-delà de quelques situations scandaleuses, dénoncées par les groupes d'action mentionnés plus haut, la place des artistes femmes varie énormément en fonction des disciplines.

Si on observe les acquisitions des Fonds régionaux d'art contemporain (FRAC) à l'aune de la place faite aux femmes dans l'ensemble de la création, les chiffres pour les années 2011 et 2012 font apparaître que cette part est inférieure à 30 %.

Pour la réalisation cinématographique, une étude du Centre national du cinéma publiée en mars 2013 indique que seuls 25 % des films produits en 2012 sont réalisés par des femmes.

Dans le spectacle vivant, l'analyse des programmations des structures labellisées et des théâtres nationaux fait apparaître seulement 15,14 % de femmes metteuses en scène.

En matière de spectacle vivant, les chiffres sont encore contrastés en fonction des disciplines.

Si l'on observe, de façon unanime, une régression de la place des femmes dans la danse¹, secteur qui leur était traditionnellement réservé,

¹ En 2006, on comptait 40 % de femmes à la tête des centres chorégraphiques nationaux ; elles ne sont plus que 29 %.

mais investi depuis les années 1980 par les hommes, porteurs d'une nouvelle esthétique dite de la « non-danse », la discipline la plus discriminante est la musique.

Certaines professions, telles celles de chef d'orchestre, y sont quasiment réservées aux hommes. Ainsi, il est quasiment impossible à une femme d'être recrutée « première soliste » d'un orchestre, sauf à être auditionnée derrière un paravent. Et toutes les femmes chefs d'orchestres françaises - que ce soit Laurence Equilbey, Claire Gibault ou Emmanuelle Haïm - ont créé leurs propres orchestres, faute d'être programmées dans les structures musicales (orchestres et opéras) existantes.

Le témoignage de Claire Gibault¹ a particulièrement retenu l'attention de la délégation quand elle rapporte que, venant de diriger *Idomeneo* à Washington avec Placido Domingo, ainsi que d'autres œuvres à la Scala de Milan et à Berlin, elle ne reçut aucune réponse de l'Opéra de Rennes ou de l'Orchestre de chambre de Toulouse à qui elle avait envoyé sa candidature : « *Force est de constater que ni Laurence Equilbey, ni Emmanuelle Haïm, ni Nathalie Suzmann, ni moi-même ne sommes invitées par les institutions culturelles françaises !* ».

Enfin, dans certaines disciplines moins connues, telle la bande dessinée, les femmes ne représentent que 10 % des dessinatrices, alors même que la bande dessinée est un secteur florissant de l'édition.

Le témoignage de Chantal Montellier², dessinatrice et scénariste, a été très précieux pour les membres de la délégation. Ainsi a-t-elle décrit un « parcours du combattant », expliquant avoir longtemps été la seule femme dessinatrice dans les magazines au sein desquels elle travaillait ou explicitement découragée par les responsables de presse, tels le rédacteur en chef de la revue « *A suivre* », Jean-Paul Mongin, qui « *considérait que la bande dessinée féminine ne se vendrait pas* ».

¹ *Témoignage de Claire Gibault, lors de son audition par la délégation, le 4 avril 2013.*

² *Chantal Montellier, dessinatrice et scénariste et créatrice du Prix Artémisia de la bande dessinée auditionnée par la délégation le 11 avril 2013.*

C. LES AUDITIONS ONT MIS AU JOUR UNE PRATIQUE SCANDALEUSE APPAREMMENT GÉNÉRALISÉE : LA BANALISATION DES COMPORTEMENTS SEXISTES DANS LES ÉCOLES D'ART

Reine Prat, entendue par la délégation dès le début des travaux du présent rapport, nous avait alertés en ces termes : « *dans les écoles d'art, pour le dire schématiquement, des générations de « Lolitas » travaillent sous l'égide de mentors qui sont le plus souvent des hommes, le plus souvent d'un certain âge* ». Elle avait donc estimé légitime de se demander quel rapport cela engendre et quelles dérives portent ce genre de déséquilibres.

Les auditions ultérieures ont confirmé l'existence d'un véritable fléau, commun à l'ensemble des écoles d'art, et révélé un phénomène d'une ampleur apparemment généralisée et, ce qui apparaît plus grave aux yeux de la délégation, relativement banalisé dans le milieu.

Giovanna Zapperi¹ précisait que l'éventail des comportements sexistes est large, allant de l'insulte sexiste ou homophobe jusqu'au harcèlement sexuel, véritable fléau qui sévit dans l'enseignement artistique.

Si, à l'heure actuelle, 60 % des étudiants en écoles d'art sont des femmes, la grande majorité des directeurs et des professeurs sont des hommes.

Ainsi, sur les 74 directeurs d'écoles supérieures d'art, de design, d'art dramatique, de cinéma et du patrimoine signataires de la tribune publiée dans *Libération*, intitulée « *Les écoles d'art doivent garder leur singularité* »², on compte moins de 10 femmes...

Or, la proximité entre l'enseignant et l'étudiant peut déboucher sur une relation asymétrique dans laquelle l'étudiant est confronté à l'arbitraire de la part de l'enseignant.

Les étudiantes témoignent ainsi devoir constamment se battre contre des propos déplacés, des sous-entendus sexuels ou des comportements ambigus, tel celui d'un enseignant qui ferme la porte à clef pendant un entretien.

Quant aux relations sexuelles entre professeurs et étudiantes, elles sont banalisées et tolérées par l'institution quelle que soit la nature de cette relation, a précisé Giovanna Zapperi : recours au sexe comme monnaie d'échange, relation occasionnelle consentie ou relations d'ordre sentimental, celles-ci existant aussi...

¹ Giovanna Zapperi, professeure d'histoire et de théorie de l'art à l'École nationale supérieure d'Art de Bourges, chercheur associé au Centre d'histoire et de théorie des arts de l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS), auditionnée par la délégation le 11 avril 2013.

² Publiée le 24 janvier 2013.

Mais le plus grave aux yeux de la délégation est que le sujet reste tabou au sein de l'institution, rendant impossible toute discussion sereine sur ces comportements.

Pour Giovanna Zapperi, l'omerta sur le sujet résulte de la conjonction de plusieurs facteurs : la sous-représentation des femmes dans le corps enseignant et aux postes de direction des établissements d'enseignement artistique ainsi que l'absence d'une réflexion approfondie sur la pédagogie.

Il ne reste donc aux étudiants d'autre alternative que de procéder à des interventions d'action directe pour « donner l'alerte » et faire cesser les agissements.

C'est ainsi qu'à l'École nationale supérieure d'Art de Bourges, les étudiants ont recouvert les couloirs de l'école de confettis roses comportant des insultes à caractère sexuel puis ont fait retentir l'alarme anti-incendie obligeant l'ensemble des personnes présentes dans l'établissement à rejoindre la cour pour y entendre une voix ambivalente proférer, par le truchement d'un haut-parleur, les mêmes insultes que celles qui étaient inscrites sur les confettis.

Il s'agissait, bien sûr, d'une intervention artistique et symbolique forte : dénoncer, donner l'alerte.

Par la suite, les étudiants s'en sont expliqué dans une lettre ouverte signifiant qu'ils voulaient réagir à une série de propos sexistes tenus par des enseignants à l'encontre de certains élèves et rendre public un malaise jusqu'alors caché. Ils ajoutaient qu'un problème latent existe dans les écoles d'art en France : la normalisation d'attitudes, remarques et propos sexistes et homophobes de la part de personnes auxquelles leur statut d'enseignant confère le pouvoir de briser ou de promouvoir la carrière de leurs étudiants.

Il a donc fallu ce choc salutaire au sein de l'établissement pour qu'émerge une véritable prise de conscience de l'existence de ces comportements sexistes et que les enseignants et la direction en débattent.

A l'École d'art d'Avignon, un an de conflit entre une partie des étudiants et le directeur a finalement abouti à la suspension de ce dernier le 18 septembre 2012, après qu'un syndicat ait relayé les accusations de harcèlement sexuel et moral portées contre lui.

Mais à côté de ces quelques cas, pour lesquels les étudiants ont trouvé le courage de sortir du silence et de procéder au blocage des enseignements, combien d'étudiants et d'étudiantes n'osent pas parler ? Une simple recherche sur les documents officiels et les sites internet des écoles d'art montre une volonté farouche d'ignorer le sujet.

La délégation estime cette situation inacceptable et considère qu'il est urgent d'agir pour faire cesser ces agissements.

Premièrement, la délégation demande aux services compétents du ministère d'engager une réflexion approfondie, avec l'ensemble des professionnels du secteur (directeurs des écoles, enseignants et représentants des étudiants) qui permette de faire remonter les problèmes, sans attendre une multiplication d'actions directes venant d'étudiants exaspérés et de proposer une charte de déontologie professionnelle sur ce sujet qui serait distribuée à tous les étudiants dès le début de leur scolarité.

Parallèlement, il est urgent de promouvoir une meilleure représentation des femmes au sein de la direction et du corps enseignant de ces établissements. Comme pour l'ensemble des autres institutions, la délégation demande de respecter l'objectif du tiers du sexe le moins représenté pour les nominations de directeurs et le recrutement des enseignants.

Pour faire cesser l'omerta, la délégation demande de généraliser dans toutes les écoles de formation (écoles de journalisme, écoles d'interprètes, écoles d'arts) des modules dédiés à la question du genre qui incluront une sensibilisation à la question du harcèlement sexuel et des comportements sexistes.

Enfin, à l'occasion de l'examen du projet de loi sur l'enseignement supérieur et la recherche, la délégation a déjà formulé un certain nombre de recommandations visant à lutter contre les comportements et les pratiques de harcèlement dans l'enseignement supérieur en général, et dans les écoles supérieur d'art en particulier, tendant notamment à demander le « dépaysement » de l'examen en section disciplinaire des cas de harcèlement sexuel.

Nous les reprendrons ici, pour renforcer notre volonté de combattre efficacement ces comportements que nous jugeons inacceptables.

II. TROIS CHANTIERS DE TRAVAIL IDENTIFIÉS : COMBATTRE LES STÉRÉOTYPES, DONNER LEUR PLACE AUX « CRÉATRICES » ET PROMOUVOIR LA PLACE DES FEMMES DANS LES POSTES DE DIRECTION

A. LES STÉRÉOTYPES VÉHICULÉS DANS LES CONTENUS CULTURELS

Dans les médias, « *les femmes sont toutes des prototypes* », pour reprendre l'expression de Frédéric Taddeï, membre de la Commission de réflexion sur l'image des femmes dans les médias.

Au fil des auditions, nous avons interrogé les professionnels de chacune des disciplines artistiques (théâtre, danse, musique, cinéma, bande dessinée...) sur les « clichés » véhiculés par les supports respectifs de leur expression artistique.

Beaucoup d'entre nous ne mesureraient pas le caractère persistant de certaines pratiques qu'on aurait dites d'un autre siècle. Ainsi Karine Saporta nous a-t-elle appris qu'existaient encore des « protecteurs » bienfaiteurs des « danseuses » dans certains corps de ballet ; Reine Prat a déploré que des « mentors » fassent la loi sur des générations de « Lolitas » dans les écoles d'art. Pour la délégation, ces pratiques reposent sur les mêmes archaïsmes que les « clichés » stéréotypés qu'on retrouve dans les représentations de la femme dans les médias (l'idiote, l'hystérique, la « blonde », la courtisane...), car tous deux tendent à dévaloriser l'image de la femme.

Quand on sait que 90 % des femmes regardent la télévision sur un jour moyen de semaine, 78,4 % lisent la presse, 78,3 % écoutent la radio, 52 % sont connectées à internet, 47 % des internautes sont des femmes, 54 % des blogueurs sont des femmes et que les publics dans les théâtres et les cinémas sont majoritairement féminins¹, on ne peut que s'inquiéter de la puissance de ces « *verrous intérieurs de nos comportements* », qui fonctionnent comme des normes, venant de la reproduction inconsciente de clichés intériorisés.

1. La définition du stéréotype

« *Caractérisations symboliques et schématiques d'un groupe, qui s'appuient sur des attentes et des jugements de routine* », les stéréotypes constituent des images qui bloquent, qui figent à un instant donné, qui empêchent d'avancer et qui portent atteinte à l'estime de soi. Comme le rappelait le rapport de la Commission de réflexion sur l'image des femmes

¹ Chiffres issus du rapport sur l'image des femmes dans les médias, 25 septembre 2008.

dans les médias, ils fonctionnent, à longueur de temps, comme des messages subliminaux qui confortent les rôles sociaux traditionnels et les pérennisent.

Une résolution du Parlement européen de 2008¹ rappelait également que « *les stéréotypes peuvent contribuer à des comportements qui constituent autant de vecteurs d'identification* » et que « *la publicité véhiculant des stéréotypes de genre confine et enferme les femmes et les hommes dans des rôles prédéfinis, artificiels et souvent dégradants, humiliants et abêtissants pour les deux sexes* ».

Pour la délégation, ces stéréotypes participent à une discrimination fondée sur le genre, d'autant qu'ils sont l'écho d'un rapport de force inégal.

2. L'image des femmes dans les médias : une « normalité » du corps et du sexe qui joue comme « normativité »²

La Commission de réflexion sur l'image des femmes dans les médias s'est intéressée à l'apparence physique conférée aux femmes dans la presse féminine, en tentant d'apporter des réponses aux interrogations suivantes : cette apparence participe-t-elle des stéréotypes et contribue-t-elle à leur invisibilité ou, au contraire, les exhibe-t-elle dans des modèles qui les figent non moins aussi sûrement dans des rôles qui ne sont pas majoritairement les leurs ?

Pour répondre à cette question, la commission a soumis plusieurs *corpus* au crible de critères liés à l'âge, à la couleur des cheveux, à la minceur ou encore au profil racial.

Le résultat a été accablant.

Elle a constaté que, majoritairement, dans la presse féminine – et cela est valable également pour les magazines pour adolescents et people du *corpus* – les femmes représentées sont jeunes, minces et de peau blanche. La couleur des cheveux est un indice particulièrement représentatif : si l'on considère que seulement 10 % des Françaises sont blondes, représenter ou photographier 50 % de femmes avec des cheveux blonds ne reflète pas la réalité de la population féminine française.

Au regard des chiffres suivants, on est donc en droit de parler de la présentation d'un corps unique dans la presse féminine :

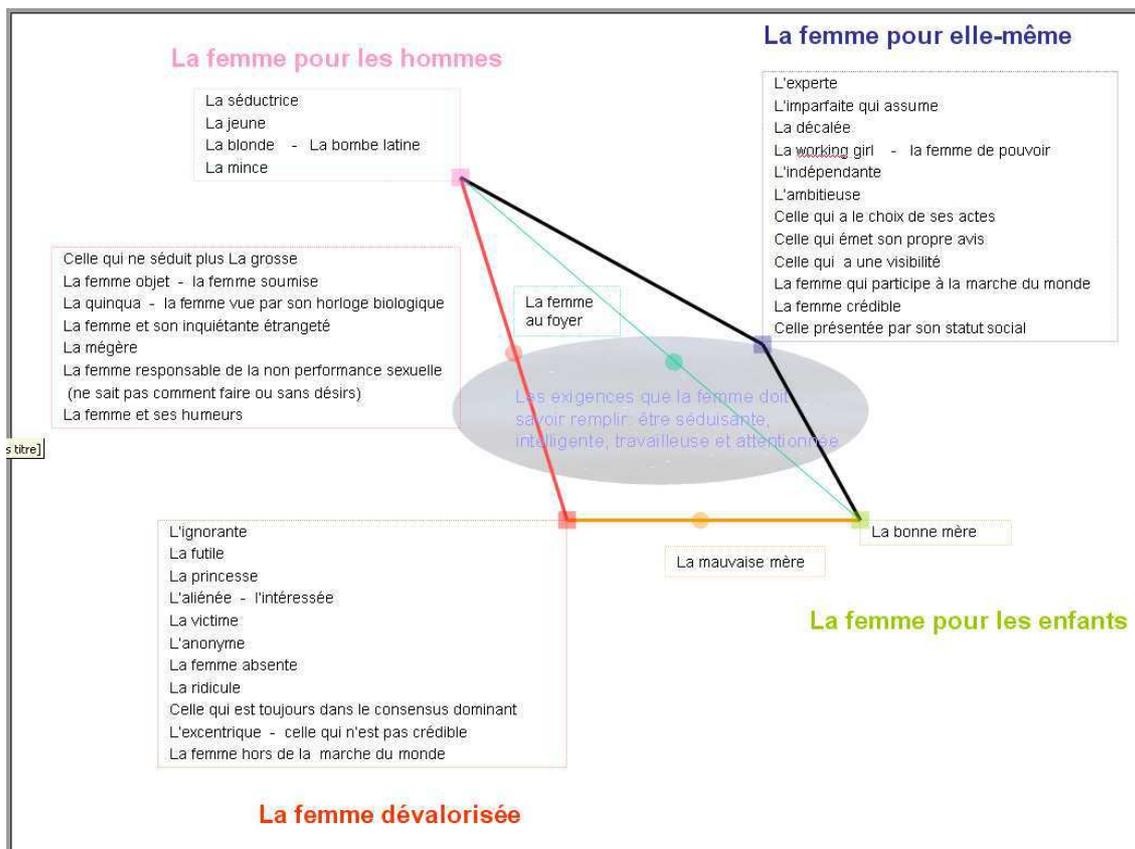
Femmes jeunes	85,75 %
Femmes minces	92,75 %
Femmes à peau blanche	92,65 %

Source : *corpus* GMM

¹ Parlement européen, *Rapport sur l'impact du marketing et de la publicité sur l'égalité des genres*, 2008.

² Informations issues du rapport précité sur l'image des femmes dans les médias.

Si, comme le souligne le rapport précité, l'analyse des contenus d'internet montre une incitation massive au conformisme de genre¹, l'analyse de l'image de la femme dans la publicité et dans les séries télévisées montre une exacerbation de modèles souvent obsolètes qui les renvoie à un narcissisme de pacotille et reflète l'insuffisante mise en valeur de modèles nouveaux, schématisés dans le diagramme ci-dessous, issu du rapport précité.



A cet égard, l'audition de Lucie Servin² a permis de jeter un éclairage sur une presse spécialisée, la bande dessinée féminine.

Les membres de la délégation ont ainsi découvert l'existence d'un phénomène éditorial, la « BD girly », fruit du succès de certaines dessinatrices qui ont inventé la « bande dessinée de femmes pour les femmes ».

Les exemplaires qui ont circulé lors de l'audition, et notamment des journaux au titre racoleur comme « Bisou », ont confirmé le caractère affligeant de cette production. La « BD girly » s'inspire de la presse féminine,

¹ Voir p. 72 du rapport de septembre 2008.

² Lors de son audition précitée.

dans ce qu'elle a de plus avilissant, en resserrant sa cible sur les adolescentes et les femmes trentenaires « mal dans leur peau ». Elle ne propose que des sujets « réservés » aux femmes : la mode, le sexe...

Or, Lucie Servin nous a appris que ces magazines étaient vendus en kiosque à plus de 100 000 exemplaires !

3. Les stéréotypes dans les œuvres du spectacle vivant

Lors de la table ronde organisée le 25 avril 2013, Laurence Equilbey, chef d'orchestre, reconnaissait que « *pour certains livrets, la cause est perdue, comme dans le « Vaisseau Fantôme » de Wagner où une femme attend un homme qu'elle ne connaît pas et dont elle tombe immédiatement amoureuse !* ».

Plus méthodiquement, la question des stéréotypes véhiculés dans les représentations a fait l'objet d'une étude universitaire récente prouvant l'intérêt des chercheurs pour ce sujet.

Ainsi, des programmateurs et des programmatrices, réuni(e)s par la Direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles (DMDTS) et l'Office national de diffusion artistique (ONDA), ont été associé(e)s à l'élaboration et au suivi d'une étude conduite par Sylvie Cromer¹, sur les « *représentations sexuées dans les spectacles pour le jeune public* ».

Parmi les résultats obtenus sur un *corpus* de 729 spectacles différents - programmés au cours de la saison 2006-2007 - et 1 262 personnages étudiés, le groupe de recherche a obtenu pour les deux questions suivantes :

♦ Par qui ces spectacles sont-ils créés ?

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

♦ Quel est le sexe des personnages représentés ?

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

Rappelons ici que les femmes représentent 51,4 % de la population française et 47,1 % de la population active.

¹ Sylvie Cromer, sociologue, enseignante-chercheuse à l'université de Lille 2, autrice de plusieurs études sur les représentations sociales sexuées dans les vecteurs de socialisation (albums illustrés, littérature de jeunesse, presse magazine, manuels scolaires).

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

Pour la metteuse en scène Myriam Marzouki¹, la lourdeur des stéréotypes de genre est plus marquée dans les textes du répertoire classique et l'un des enjeux en la matière serait de soutenir de toutes les manières possibles la programmation de textes contemporains, écrits d'ailleurs par des hommes ou par des femmes.

Selon elle, les personnages de femmes dans le théâtre classique sont épouses, filles, mères ou servantes, leur rapport au monde étant toujours médiatisé par leur lien avec un homme.

Citant l'auteure Leslie Kaplan qui a travaillé avec la Compagnie des Lucioles et qui vient de présenter un spectacle intitulé « *Duetto* », mettant en scène deux femmes libres et modernes, elle soutient l'idée qu'il ne s'agit pas de promouvoir une écriture féminine, mais de représenter des femmes dans leur rapport avec le travail, la politique, l'agriculture, la métaphysique...

Pour Caroline Sonrier², l'opposition entre textes classiques et textes contemporains – les seconds étant supposés porter des figures de femmes modernes contrairement aux premiers – procède d'une simplification qui est loin d'être évidente.

Ainsi, a-t-elle rappelé que certains textes anciens montrent des personnages de femmes magnifiques, d'ailleurs interprétés par de grandes tragédiennes qui sont elles-mêmes extraordinaires et qui cherchent à exister et luttent contre la pression qui leur est imposée. En aucun cas ce ne sont des personnages caricaturaux qui seraient cantonnés à exprimer la souffrance de la femme.

Inversement, elle s'est interrogée sur la place des femmes dans l'opéra contemporain : « *on tombe dans d'autres types de caricatures* », lui semble-t-il.

Et si dans la danse il y a un mouvement magnifique, d'ailleurs porté par des chorégraphes femmes, on rencontre de nombreux stéréotypes, même dans la danse contemporaine, a-t-elle ajouté.

Pour Laurence Equilbey, il revient au metteur en scène ou au chef d'orchestre d'être vigilant aux stéréotypes qui pourraient être portés par les

¹ Metteuse en scène, directrice artistique de la Compagnie du Dernier Soir, membre du Collectif « H/F » Ile-de-France, auditionnée le 25 avril 2013 par la délégation, dans le cadre de la table ronde publique précitée.

² Directrice de l'Opéra de Lille, auditionnée le 25 avril 2013 par la délégation, dans le cadre de la même table ronde publique.

textes représentés sur scène. Ainsi, l'œuvre de Haydn « *La Création* », dont le récitatif final comporte des phrases qui pourraient paraître gênantes aujourd'hui, peut facilement être modernisée en modifiant légèrement le texte : « *J'ai donc imperceptiblement modifié le discours d'Ève s'adressant à Adam en remplaçant "pour toi j'ai été créée" par "avec toi j'ai été créée"* ». C'est ainsi que le « maquillage » de quelques phrases du texte permet de ne pas véhiculer de stéréotypes.

Les metteurs en scène ont donc un **devoir de vigilance**, mais peut-être le fait que 75 % soient des hommes ne contribue pas à rendre cette mission prioritaire...

4. Les actions possibles pour lutter contre les stéréotypes des contenus culturels

Comme le rappelait Reine Prat dans son rapport de 2009, il est très délicat de prétendre agir sur les représentations.

En effet, sous couvert de l'effort légitime de déconstruction des représentations sexuées nommées, on peut vite dériver jusqu'à faire injonction aux artistes de prendre en charge la représentation du « féminin », représentations qui indiqueraient aux filles le chemin pour se construire en tant que femmes.

Sylvie Cromer a ainsi analysé ce risque : « *Sous prétexte de déficit de féminin et de stéréotypes sexistes, les artistes (et les femmes plus que les hommes) auraient à produire de « nouvelles » représentations de la féminité.*

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

Pour la délégation, la lutte contre les stéréotypes doit surtout prendre la forme d'une politique de prévention et de sensibilisation, menée en particulier en direction des jeunes générations.

Ainsi, deux sortes d'actions doivent être menées parallèlement :

- d'une part des actions de sensibilisation et de prévention : la délégation propose ainsi d'inscrire, dans le cadre de l'éducation aux médias menée par l'Éducation nationale, une analyse des stéréotypes féminins et de généraliser dans tous les conservatoires des apprentissages à la critique littéraire qui permettraient aux étudiants d'analyser les grands textes sous l'angle de la théorie du genre ;

- d'autre part, une réflexion permanente sur les contenus culturels : comme le rappelait le rapport sur l'image des femmes dans les médias, une démarche intégrée de l'égalité, ce qu'on appelle le « *gender mainstreaming* »

dans l'Union européenne suppose, pour être efficace, le respect de trois principes de base : une implication de la hiérarchie au plus haut niveau, des objectifs chiffrés de progrès assortis d'indicateurs et portés par des structures de vigilance, enfin une formation ou une sensibilisation des personnels.

Ainsi, trois sortes d'actions pourraient être développées visant à :

- ♦ l'élaboration, dans chaque média, d'une charte sur l'image des femmes, qui pourrait également être intégrée dans les cahiers des charges des établissements culturels subventionnés ;

- ♦ la définition d'une stratégie d'action sur des objectifs chiffrés de progression portant notamment sur :

- le nombre de femmes dans les émissions repérées comme donnant insuffisamment leur place aux femmes : débats, plateaux divers recourant à des experts (le chiffre de 30 % est généralement donné comme le seuil nécessaire pour que la personne qui s'exprime soit perçue en fonction de sa compétence et non en fonction de son sexe) ;

- un décompte propre à chaque entreprise des points noirs de l'invisibilité des femmes ou de leur instrumentalisation (émissions de télé-réalité, de variétés...);

- ♦ le développement des modalités de remontée des avis des consommateurs sur les images perçues dans les médias.

Il est en effet indispensable d'associer pleinement la société civile - sujet de toutes les manipulations - au repérage et à la lutte contre toutes les représentations stéréotypées.

Chacune de ces propositions fera l'objet d'une recommandation de la délégation.

B. L'INVISIBILITÉ DES CRÉATRICES : AUTEURES, COMPOSITRICES, PEINTRES, RÉALISATRICES...

« Le récit de l'histoire de l'art se lit au masculin, faisant la part belle à une succession de « grands maîtres », ne laissant aux femmes que la portion congrue quand il ne les exclue pas purement et simplement », constatait Giovanna Zapperi devant la délégation.

Les statistiques parlent d'elles-mêmes. En France, la part des réalisatrices de films diffusés n'est que de 25 % ; seuls 15 % des textes joués sur les scènes de théâtre sont écrits par des femmes ; on ne connaît pas de compositrice de musique avant le XVII^{ème} siècle et on ne compte que 3 % de compositrices dans les programmations publiques¹ ; seules 15 % des œuvres des collections publiques muséographiques sont produites par des femmes. Par ailleurs, les artistes femmes représentaient 10 % des achats du Musée national d'Art moderne – Centre de création industrielle entre 1960 et 1969 et 25 % des achats entre 2000 et 2009².

Enfin, même la place des chorégraphes est aujourd'hui menacée. Qui succédera aujourd'hui à Régine Chopinot, Odile Duboc, Catherine Diverrès, Mathilde Monnier, Maguy Marin... autant de chorégraphes à la tête de centres chorégraphiques nationaux (CCN) dans les années 1980 ? Elles représentaient alors 40 % des directeurs de CCN et sont aujourd'hui remplacées par des hommes...

« L'invisibilité de la production artistique féminine passée et présente conforte l'impression que peu d'artistes femmes existent », déplorait Giovanna Zapperi. Pourtant, les créatrices, réalisatrices, auteures, chorégraphes, compositrices sont nombreuses, comme l'ont unanimement rappelé les représentants de la profession rencontrés par la délégation.

Simplement, comme le rappelait Blandine Pélissier³, elles sont systématiquement évincées des procédures de sélection et des programmations. La persistance de l'infériorisation systématique de la femme par rapport à l'homme a amené le Collectif H/F à demander l'**anonymat des candidatures**, dès que cela est possible. D'ailleurs, cette règle, qui existe pour la sélection des musiciens d'orchestre, a été la condition de leur intégration.

Blandine Pélissier a précisé avoir demandé à ce que cette règle soit appliquée au Centre national du théâtre (CNT), sans avoir eu gain de cause. Pourtant, quand elle est appliquée – en particulier dans les comités de lecture – elle est très favorable aux femmes. Ainsi, quand le Théâtre 95 a

¹ Chiffre issu du rapport 2009 de Reine Prat.

² Ce chiffre a été publié lors de l'exposition « Elles@centrepompidou ».

³ Blandine Pélissier, membre de la fédération interrégionale H/F, auditionnée par la délégation le 15 novembre 2012 au cours d'une table ronde sur le secteur de la culture, organisée dans le cadre du précédent rapport d'activité de la délégation intitulé « Femmes et travail : agir pour un nouvel âge de l'émancipation », n° 279 (2012-2013).

organisé il y a quelques années un appel à textes, les auteurs devant présenter leur texte sous couvert d'anonymat, les textes retenus étaient majoritairement ceux écrits par des femmes, a-t-elle rapporté.

De la même manière, dans un essai paru en 1971, l'historienne de l'art américaine Linda Norhlin¹ montrait comment les institutions de l'art entre le XVII^{ème} et le XIX^{ème} siècles empêchaient l'accès des femmes à un statut d'artiste à égalité avec les hommes, l'artiste se définissant historiquement par son appartenance au genre masculin.

1. La question de l'invisibilité des « créatrices » a traversé l'histoire de l'art

Les auditions menées par la délégation ont montré que la question de la visibilité/invisibilité des « créatrices » a traversé l'histoire de l'art.

Aurore Evain, autrice, dramaturge, metteuse en scène et chercheuse spécialisée dans l'histoire de la place des femmes dans l'Art, a analysé une enquête publiée de juillet à septembre 1924 par la revue *Le Cri de Paris*, intitulée « *Pourquoi y a-t-il si peu de femmes auteurs dramatiques ?* ».

Initiée par la journaliste Odette Pannetier – seule femme membre du premier jury du prix Renaudot en 1926 – cette enquête a suscité un florilège de réponses, proposées par le « Tout-Paris » théâtral de l'époque où l'on retrouve les mêmes stéréotypes et les mêmes préjugés qu'aujourd'hui.

La réponse de Firmin Gémier, acteur et metteur en scène, directeur du théâtre de l'Odéon de 1922 à 1930, est tellement représentative, que nous tenons à la publier intégralement.

Réponse de Firmin Gémier à l'enquête de 1924 lancée par la revue *Le Cri de Paris*

Les femmes n'écrivent pas encore pour le théâtre parce qu'elles ne l'ont pas encore voulu. Dès qu'elles le voudront elles le feront. Jadis elles ne jouaient pas la comédie. Et maintenant vous voyez... D'ailleurs, je suis persuadé que toutes les femmes peuvent, plus ou moins bien jouer, ce qui est loin d'être le cas des hommes. Pourquoi n'écriraient-elles pas avec la même facilité ? Non, non, croyez-moi, c'est qu'elles ne l'ont pas encore voulu. Ce serait curieux de voir enfin un caractère de femme bâti par une femme. Au théâtre, nous ne voyons les femmes que comme les auteurs les voient, c'est-à-dire en hommes. Ça ne peut pas être rigoureusement vrai. Peut-être les femmes n'osent-elles pas écrire pour le théâtre, peut-être reculent-elles devant les difficultés. Les directeurs de théâtre ne sont pas encore très habitués à prendre les femmes au sérieux. Qui sait si ce n'est pas par timidité que les femmes n'écrivent pas de pièces ?

¹ Linda Norhlin, Pourquoi n'y a-t-il pas eu de grandes artistes femmes ?, in *Art News*, janvier 1971.

2. L'éviction des « créatrices » relève d'abord d'une bataille idéologique

Au-delà du constat chiffré, l'éviction des « créatrices » de la sphère publique relève d'abord d'une bataille idéologique.

Pour Geneviève Fraisse, la « production », acte politique par essence, a un rapport direct avec la jouissance, terrain sur lequel les hommes ont du mal à laisser venir les femmes.

En effet, que ce soit sous le vocable d'excellence artistique, de singularité, de don ou de génie, on en revient toujours à la question des représentations associées à la figure de l'artiste. Dans la mythologie, le génie – dont Aline César¹ rappelait qu'il était représenté, pour Goethe, par un cygne noir pour symboliser l'apparition de l'inspiration, ou par la figure de l'écrivain romantique – est toujours exclusivement masculin.

Ainsi, le talent conférant l'autorité, l'auteur est nécessairement un homme et ceci depuis l'origine.

A cet égard, les enjeux sémantiques sont loin d'être anodins. Aline César nous apprenait qu'au III^{ème} siècle de notre ère, un grammairien latin déniait aux femmes le bénéfice de l'usage du féminin pour le mot « auteur », la féminisation des tâches n'étant tolérée que pour les tâches subalternes de copie des œuvres. Or, pourtant, on retrouve bien le mot « autrice » dans les registres de la Comédie française...

Pour Aurore Evain², la mise à jour de l'histoire de ce féminin permet de démontrer un certain nombre d'arguments avancés par les opposants à la féminisation, et pointe les multiples contradictions et omissions de l'Académie française, depuis sa création jusqu'à aujourd'hui. « *Non seulement « autrice » n'est pas un néologisme, mais il puise même sa légitimité terminologique dans une histoire aussi longue que passionnante* ».

Elle montre ainsi que ce qui a été avancé dans les « *Histoires de la langue* », son emploi péjoratif est extrêmement limité et le fait le plus souvent des opposants à la féminisation. Il est encore moins l'engouement d'une élite qui voudrait imposer son usage de la langue : l'histoire prouve au contraire qu'il fait retour dans le débat public à chaque période de démocratisation et d'avancée dans l'égalité des sexes.

Enfin et surtout, ce féminin, loin d'avoir une connotation essentialiste qui enfermerait les femmes dans une littérature dite féminine, porte la marque d'une intervention politique de celles-ci dans la langue et a

¹ Aline César : auteure, metteuse en scène, membre du Collectif H/F d'Ile-de-France, intervenant lors de la table ronde publique du 25 avril 2013 réunissant des directrices d'événements et d'établissements artistiques nationaux.

² Aurore Evain : autrice, dramaturge, metteuse en scène, actrice, éditrice, chercheuse indépendante à l'Université Paris III – Sorbonne Nouvelle, Institut d'études théâtrales (Théâtre des 16^{ème}, 17^{ème}, 18^{ème} siècles).

désigné bon nombre de pionnières qui se sont risquées dans des métiers de l'écrit jusqu'alors fermés aux femmes, comme le théâtre, la rhétorique, le journalisme, la lexicographie, etc.

3. Les femmes absentes des « rétrospectives », « grands prix » et des « festivals »

Il est un domaine particulièrement emblématique de l'entreprise de délégitimation des créatrices dans le domaine artistique, c'est celui des « rétrospectives » consacrées par les musées, « grands prix » décernés par la profession et autres « manifestations » culturelles dont l'ambition est de faire la lumière sur l'excellence artistique dans telle ou telle discipline. Grand-messes médiatiques, ces manifestations – au premier rang desquelles on trouve le Festival de Cannes – brillent par l'absence – ou plus couramment la relégation – des femmes au rang de muses, d'interprètes...

Ainsi, pour la 66^{ème} édition du Festival de Cannes, qui s'est clos le 26 mai 2013, sur les 20 films en compétition officielle, seul un a été réalisé par une femme...

Rappelons que, depuis sa création en 1955, la Palme d'Or cannoise, considérée comme l'une des distinctions cinématographiques les plus importantes au monde, n'a été attribuée qu'à une seule femme dans toute l'histoire du festival : Jane Campion en 1993 pour « *La Leçon de piano* ». Mais la réalisatrice néo-zélandaise a dû partager sa Palme d'Or avec le Chinois Chen Kaige, pour son film « *Adieu ma concubine* » qui traite... de la coexistence problématique de la tradition et de la modernité ! Un hasard fâcheux pour cette Palme d'Or *ex-aequo*...

Certes, parmi les 18 longs-métrages de la sélection « un Certain Regard » 2013, dont les enjeux artistiques, financiers et médiatiques sont bien moindres que ceux de la compétition officielle, on dénombre 8 films réalisés par des femmes, dont deux Françaises, Rebecca Zlotowski et Claire Denis. Mais aucun des cinq prix décernés dans « Un certain regard » n'a récompensé une femme cette année...

Bérénice Vincent¹ nous faisait remarquer, à cet égard, que seuls quatre femmes avaient été présidentes du jury au cours des vingt dernières années et que toutes étaient comédiennes : Isabelle Huppert, Liv Ullmann, Isabelle Adjani et Jeanne Moreau.

Quant aux rétrospectives de la Cinémathèque, seules trois ont été consacrées à des femmes réalisatrices : Catherine Breillat, Naomi Kawase et Christine Pascal.

Dans le domaine des arts plastiques, la situation paraît encore plus figée.

¹ Lors de son audition précitée.

Ainsi, la manifestation biennale dénommée « Monumenta », organisée par le ministère de la Culture, propose chaque année à un artiste contemporain de renom de créer une œuvre spécialement conçue pour l'espace monumental de la Nef du Grand-Palais. Ont eu droit à cette vitrine exceptionnelle : Kiefer en 2007, Richard Serra en 2008, Christian Boltanski en 2010 et Daniel Buren en 2012.

Pour Giovanna Zapperi¹, par cette sélection d'artistes hommes, le ministère de la Culture confirme qu'un artiste contemporain de renom capable de créer une œuvre monumentale financée par l'État français est forcément un homme...

On retrouve le même déni en 2009 dans « La force de l'Art », Triennale d'art contemporain organisée par le ministère de la Culture qui devait dresser un panorama exhaustif de la création contemporaine en France et qui ne comptait que 7 femmes parmi les 42 artistes sélectionnés.

Or, il est intéressant de remarquer que l'édition 2012 de la Triennale, dirigée par un commissaire américain entouré d'une équipe majoritairement féminine, faisait une part plus belle aux femmes.

La relégation des créatrices serait-elle une exception française ?

La délégation a, à cet égard, été particulièrement choquée d'apprendre qu'avait été organisée, le 8 mars 2013, par la section française de l'Association internationale des critiques d'Art, en collaboration avec le Palais de Tokyo, une compétition réservée à une dizaine d'artistes féminines dont les travaux devaient être présentés par autant de critiques d'art femmes devant un jury international, chacune disposant seulement de 6 minutes 40 secondes. La lauréate de la compétition y gagnait le droit d'exposer dans un musée français et faisait l'objet d'un article présentant ses travaux dans un magazine d'art contemporain.

Pour les membres de la délégation, cette manière insultante de promouvoir les femmes dans le monde de l'art en France, à la façon d'un « concours de beauté », n'est pas acceptable.

L'initiative a, d'ailleurs, soulevé un tollé d'indignation, qui s'est cristallisé dans une pétition signée par des centaines de critiques d'art et d'artistes...

Enfin, les témoignages de Chantal Montellier², et de Lucie Servin³ ont fait découvrir à la délégation une discipline artistique particulièrement masculino-centrée. Ainsi, nous ont-elles appris qu'on comptait moins de 10 % de femmes dans la bande dessinée et que, sur 51 auteurs sélectionnés

¹ Lors de son audition précitée.

² Chantal Montellier, dessinatrice et scénariste, auditionnée le 11 avril 2013 par la délégation.

³ Lucie Servin, doctorante en histoire contemporaine et journaliste de bande dessinée, auditionné le 11 avril 2013 par la délégation.

au Grand prix du Festival d'Angoulême, 48 étaient des hommes et seulement 3 femmes !

Cette « invisibilité » des femmes dans les lieux de création et les célébrations qui en distinguent les meilleurs artistes n'est pas seulement injuste et injustifiable, **elle prive aussi le public et le patrimoine artistique français d'une richesse et d'une diversité esthétique.**

En effet, la présence de femmes dans une discipline entraîne très souvent des bouleversements esthétiques majeurs qu'on observe par exemple dans les évolutions du paysage chorégraphique.

Ainsi, comme le soulignait Karine Saporta¹, **l'arrivée à la tête des centres chorégraphiques nationaux de figures féminines majeures de la danse - telles Régine Chopinot, Maguy Marin, Odile Duboc, entre autres - a permis l'émergence de la danse contemporaine en France.**

Inversement, la régression actuelle et l'arrivée d'une nouvelle génération de chorégraphes masculins à la tête de ces institutions marque un retour en puissance d'écritures chorégraphiques « codées » émergentes, telles le « hip hop », ou résistantes, comme le néo-classicisme.

Pour la délégation, il est essentiel de rappeler que la discrimination faite aux femmes créatrices dans le paysage artistique français n'est pas qu'une affaire d'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi et surtout une question de richesse et de diversité artistique, dont les femmes artistes sont porteuses.

4. Créer un lieu de création « dédié » à la production féminine ?

Aussi, pour dépasser ces blocages, la délégation estime légitime de s'interroger sur la possibilité de **créer des lieux, espaces d'expression, manifestations qui seraient entièrement dédiés aux femmes, auteures, chorégraphes, réalisatrices, peintes.**

Un des 32 centres chorégraphiques nationaux français pourrait-il être entièrement missionné pour soutenir les projets portés par des femmes auteures et metteuses en scène ?

Un Festival de chorégraphes femmes pourrait être soutenu par la Délégation à la danse, sur le modèle du Festival du film de femmes de Créteil et du Val-de-Marne, dont nous avons reçu la fondatrice et directrice.

Cette proposition fera l'objet d'une des recommandations de la délégation.

¹ Karine Saporta, chorégraphe, présidente de la commission Danse et vice-présidente de la Société des auteurs compositeurs dramatiques (SACD), présidente fondatrice de l'Association des centres chorégraphiques nationaux, auditionnée le 16 mai 2013 par la délégation.

C. LA MONOPOLISATION PAR LES HOMMES DES POSTES DE DIRECTION DES INSTITUTIONS ET INDUSTRIES CULTURELLES

Auditionnée dès le début de nos travaux, Reine Prat, inspectrice générale de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle, rappelait que son premier rapport remis en 2006, qui mesurait les inégalités entre les femmes et les hommes aux postes de direction des institutions culturelles du spectacle vivant, mettait en lumière la persistance dans le secteur culturel du phénomène du « plafond de verre ».

Il ressortait de ce rapport les constats suivants :

- la parité entre hommes et femmes était à peu près atteinte pour les postes d'administration des grandes institutions, les femmes y étant même un peu plus nombreuses ;

- en revanche, pour les postes de direction – qu'ils soient confiés à des directeurs administratifs ou à des artistes – entre 75 et 98 % étaient occupés par des hommes, cette situation étant pire dans le cas des artistes.

Sept ans plus tard, comme elle le constatait elle-même, rien n'a changé.

1. La sous-représentation des femmes aux postes « stratégiques » du spectacle vivant continue de susciter colère et débat, notamment de la part des collectifs « H/F »

Le sujet est au cœur de la brochure largement diffusée par la SACD en 2012 pour interpeller la profession sur la place des femmes dans les saisons 2012-2013 des principales institutions subventionnées.

L'étude¹ réalisée en 2011 et publiée en février 2012 par Laurence Equilbey dresse un paysage éclairant de la place des femmes dans les institutions publiques du spectacle vivant, dans les postes de responsabilité en 2011.

Il ressort de cette étude que 81,58 % des postes à responsabilité de l'administration culturelle sont occupés par des hommes, selon la répartition dressée dans le tableau ci-après :

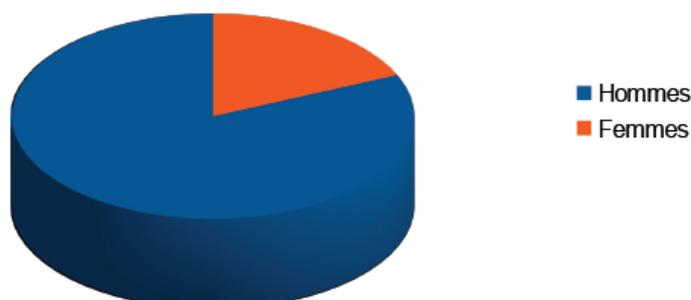
¹ Cette étude est jointe en annexe du présent rapport.

ADMINISTRATION CULTURELLE

Haut Conseil de l'éducation artistique et culturelle				
M	Monsieur	CHATEL	Luc	Président
M	Monsieur	MITERRAND	Frédéric	Président
M	Monsieur	LOCKWOOD	Didier	Vice-président
M	Monsieur	CASABONA	Alain	Secrétaire général
M	Monsieur	PIRE	Jean-Miguel	Rapporteur général
Conseil supérieur des musiques actuelles				
M	Monsieur	KESSLER	David	Président
M	Monsieur	VILCOCCQ	Frédéric	Vice-président
Conseil supérieur de la propriété littéraire et artistique				
F	Madame	HUBAC	Sylvie	Présidente
F	Madame	CRÉDEVILLE	Anne-Élisabeth	Vice-présidente
Comité d'histoire du ministère de la Culture et des institutions culturelles				
F	Madame	CHAMBODUC DE SAINT PULGENT	Maryvonne	Présidente
F	Madame	GENTIL	Geneviève	Secrétaire générale
Inspection générale des affaires culturelles				
M	Monsieur	OLIVIER	Patrick	Chef du service
M	Monsieur	BALLUTEAU	Michel	Inspecteur général
M	Monsieur	BECK	Francis	Inspecteur général
M	Monsieur	BERTHOD	Michel	Inspecteur général
F	Madame	BERTIN	Marie	Inspectrice général
M	Monsieur	BONHOMME	Alain	Inspecteur général
M	Monsieur	BRAIZE	François	Inspecteur général
F	Madame	CHIFFERT	Anne	Inspectrice général
M	Monsieur	DUPUIT	Jean-Sébastien	Inspecteur général
M	Monsieur	ENGEL	Norbert	Inspecteur général
M	Monsieur	HAMELIN	Emmanuel	Inspecteur général
M	Monsieur	KANCEL	Serge	Inspecteur général
M	Monsieur	KLEIN	René	Inspecteur général
M	Monsieur	LECAT	Robert	Inspecteur général
M	Monsieur	LÉ NHAT	Binh	Inspecteur général
M	Monsieur	MARCHAND	Jean-René	Inspecteur général
M	Monsieur	PAUMER	Benoît	Inspecteur général
M	Monsieur	ROY	Xavier	Inspecteur général
M	Monsieur	SUZZARELLI	Bruno	Inspecteur général
M	Monsieur	VALLET	Christophe	Inspecteur général
Direction générale de la création artistique				
M	Monsieur	HIRSCH	Georges-François	Directeur général
M	Monsieur	MILES	Christopher	Chef de service, adjoint au directeur
M	Monsieur	SIMON	Jean-Pierre	Directeur adjoint, chargé des arts plastiques
Direction générale des médias et des industries culturelles				
F	Madame	FRANCESCHINI	Laurence	Directrice générale
M	Monsieur	GEORGES	Nicolas	Directeur adjoint, chargé du livre et de la lecture
F	Madame	BENSIMON-WELER	Emmanuelle	Chef de service, adjointe à la directrice générale
M	Monsieur	CROIX	Sébastien	Conseiller pour l'intégration et la diversité dans les médias
M	Monsieur	ORSINI	Nicolas	Conseiller auprès de la directrice générale

Hommes	31	81,58%
Femmes	7	18,42%

Répartition des hommes et des femmes dans les postes dirigeants de l'administration culturelle française en 2011



Si cette répartition est plus favorable aux femmes à la Direction des centres et théâtres nationaux en 2011 – puisqu'elles occupent 29 % des postes –, cette situation s'explique en partie par l'effort de féminisation engagé par le ministère depuis la publication des deux rapports de Reine Prat – Muriel Mayette a été nommée en 2006 à la tête de la Comédie française et Julie Brochen en 2008 au Théâtre national de Strasbourg – et par le fait que sont également comptabilisés dans cette répartition les postes de directeur de la production, directeur des costumes, directeur de la programmation, directeur de l'École de danse et directeur de l'Atelier lyrique, comme à l'Opéra de Paris.

En revanche, quand c'est un artiste qui dirige un établissement, comme c'est le cas dans les centres dramatiques nationaux (CDN), la direction reste majoritairement masculine : **seulement 5 femmes à la tête des 34 centres dramatiques nationaux, soit à peine 15 %.**

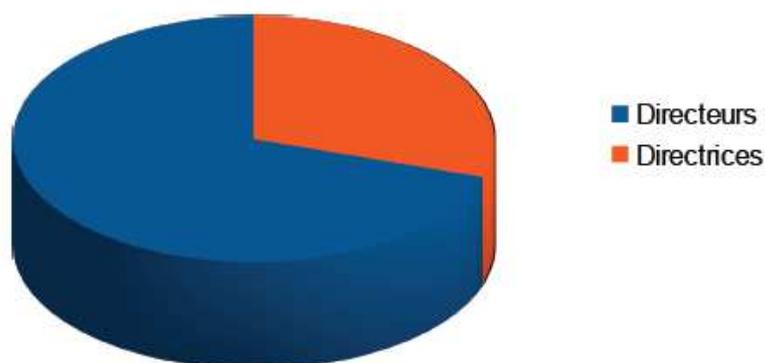
A cet égard, la place des femmes à la tête des centres chorégraphiques nationaux (CCN) – dirigés par un/une chorégraphe – suscite aujourd'hui l'inquiétude. Les femmes y étaient traditionnellement bien représentées – elles occupaient 40 % des directions de CCN en 2008 –. Elles ne sont plus que 30 % en 2011 (26 % selon Reine Prat), prouvant une régression préoccupante de la place des femmes dans la danse, sous l'impulsion du renouvellement des esthétiques et l'émergence de la « non-danse ».

CENTRES CHORÉGRAPHIQUES NATIONAUX

Alsace	Monsieur	AT	Bertrand	Directeur
Aquitaine	Monsieur	MALANDAIN	Thierry	Directeur
Basse-Normandie	Madame	FATTOUMI	Hela	Directrice
	et Monsieur	LAMOUREUX	Eric	Directeur
Bretagne	Monsieur	CHARMATZ	Boris	Directeur
Centre : Orléans	Monsieur	NADJ	Josef	Directeur
Centre : Tours	Monsieur	MONTET	Bernardo	Directeur
Franche-Comté	Madame	LEIGHTON	Joanne	Directrice
Haute-Normandie	Monsieur	ROBBE	Hervé	Directeur
Île-de-France	Monsieur	MERZOUKI	Mourad	Directeur
Languedoc-Roussillon	Madame	MONNIER	Mathilde	Directrice
Lorraine	Monsieur	DESCHAMPS	Didier	Directeur
Nord-pas-de-Calais	Madame	CARLSON	Carolyn	Directrice
PACA : Aix-en-Provence	Monsieur	PRELJOCAJ	Angelin	Directeur
PACA : Marseille	Monsieur	FLAMAND	Frédéric	Directeur
Pays de la Loire : Angers	Madame	HUYNH	Emmanuelle	Directrice
Pays de la Loire : Nantes	Monsieur	BRUMACHON	Claude	Directeur
Poitou-Charentes	Monsieur	ATTOU	Kader	Directeur
Rhône-Alpes : Grenoble	Monsieur	GALLOTTA	Jean-Claude	Directeur
Rhône-Alpes : Rillieux-la-Pape	Madame	MARIN	Maguy	Directrice

Directeurs	14	70,00%
Directrices	6	30,00%

Répartition des hommes et des femmes
à la direction des centres chorégraphiques nationaux en 2011

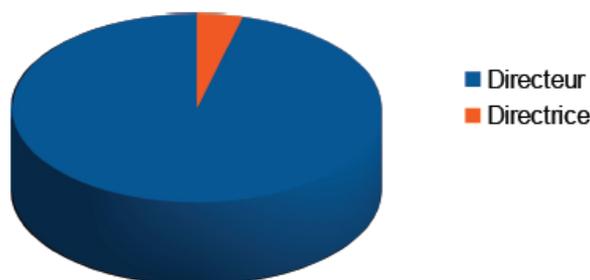


Le secteur de la musique, enfin, apparaît comme le plus masculinocentré : une seule femme directrice d'opéra (Caroline Sonrier à Lille), comme le montre le schéma ci-dessous :

RÉUNION DES OPÉRAS DE FRANCE

Lille	Opéra	Mme	SONRIER	Caroline	Directrice
Angers-Nantes	Opéra	Monsieur	DAVOIS	Jean-Paul	Directeur Général
Avignon et Pays de Vaucluse	Opéra-Théâtre	Monsieur	FACQ	Gérard	Directeur
Bordeaux	Opéra National	Monsieur	FOUQUET	Thierry	Directeur
Caen	Théâtre	Monsieur	FOLL	Patrick	Directeur
Dijon	Opéra	Monsieur	JOYEUX	Laurent	Directeur Général
Limoges	Opéra-Théâtre	Monsieur	MERCIER	Alain	Directeur
Lyon	Opéra National	Monsieur	DORNY	Serge	Directeur Général
Marseille	Opéra	Monsieur	XIBERRAS	Maurice	Directeur
Massy	Opéra	Monsieur	SOUVÈRE	Jack-Henri	Directeur Général
Metz Métropole	Opéra Théâtre	Monsieur	CHEVALIER	Eric	Directeur
Montpellier	Opéra National	Monsieur	SCARPITTA	Jean-Paul	Directeur Général
Lorraine	Opéra National	Monsieur	SPIELMANN	Laurent	Directeur Général
Nice	Opéra	Monsieur	HÉDOUIN	Jacques	Directeur Général
Orange	Chorégies	Monsieur	DUFFAUT	Raymond	Directeur Général
Paris	Opéra National	Monsieur	JOEL	Nicolas	Directeur
Opéra-Comique	Théâtre National	Monsieur	DESCHAMPS	Jérôme	Directeur
Reims	Grand Théâtre	Monsieur	GAYMARD	Serge	Directeur
Rennes	Opéra	Monsieur	SURRANS	Alain	Directeur
Rouen	Opéra	Monsieur	ROELS	Frédéric	Directeur Général
Saint-Étienne	Opéra-Théâtre	Monsieur	BIZERAY	Daniel	Directeur Général
Rhin	Opéra National	Monsieur	CLÉVEUR	Marc	Directeur Général
Toulon Provence Méditerranée	Opéra	Monsieur	BONNET	Claude-Henri	Directeur Général
Toulouse	Théâtre	Monsieur	CHAMBERT	Frédéric	Directeur
Tours	Grand Théâtre	Monsieur	OSSONCE	Jean-Yves	Directeur

Directeurs	24	96,00%
Directrice	1	4,00%

Répartition des hommes et des femmes à la direction
des opéras de France en 2011

2. La place des femmes dans les médias : « une absence des postes stratégiques »¹

En 2006, la délégation avait procédé à une évaluation de la place des femmes aux postes de direction « stratégiques » des principaux médias² : chaînes généralistes de télévision, radios généralistes, presse quotidienne et magazines nationaux d'information.

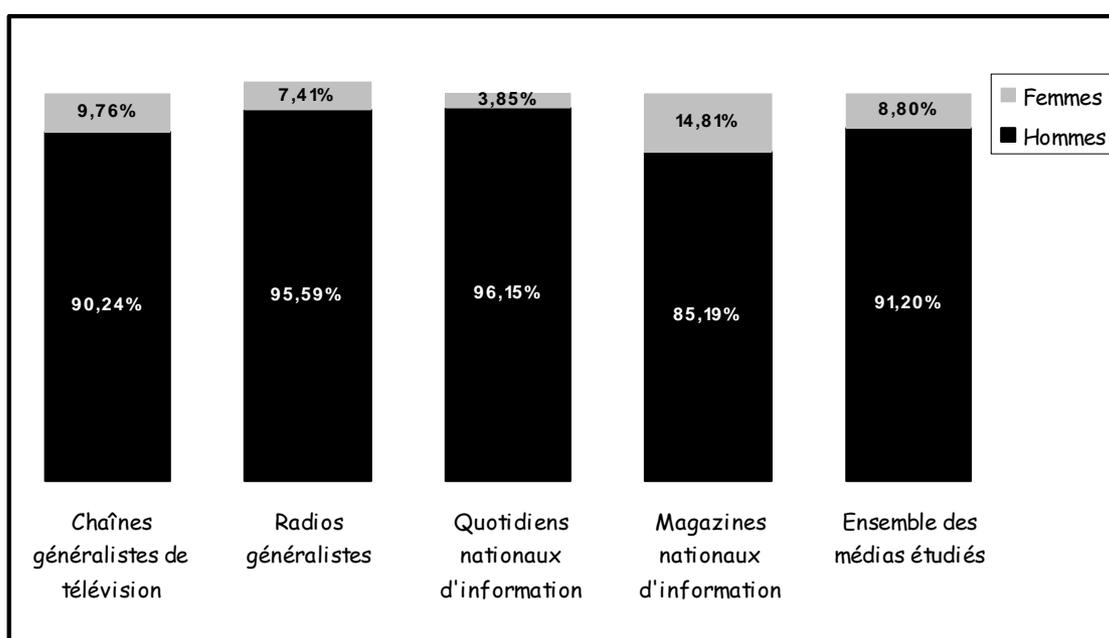
¹ Rapport sur l'image des femmes dans les médias, 2009.

² « Quelle place pour les femmes dans les médias ? », rapport d'activité n° 375 (2006-2007) fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et compte rendu des travaux de cette délégation sur le thème « Femmes et hommes dans les médias », par Mme Gisèle Gautier, sénatrice.

Cette évaluation prenait en compte les postes de président-directeur général, président du directoire ou du conseil de surveillance, vice-président, directeur général, directeur général adjoint ou délégué, ou encore secrétaire général.

Comme le montre le schéma reproduit ci-après, il ressortait de cette évaluation que les femmes n'occupaient que 8,80 % des postes de direction « stratégiques » :

**PROPORTION DE FEMMES OCCUPANT DES POSTES DE DIRECTION
« STRATÉGIQUES » DANS LES PRINCIPAUX MÉDIAS**



Source : Évaluation de la délégation du Sénat aux droits des femmes, d'après l'annuaire Média SIG 2006

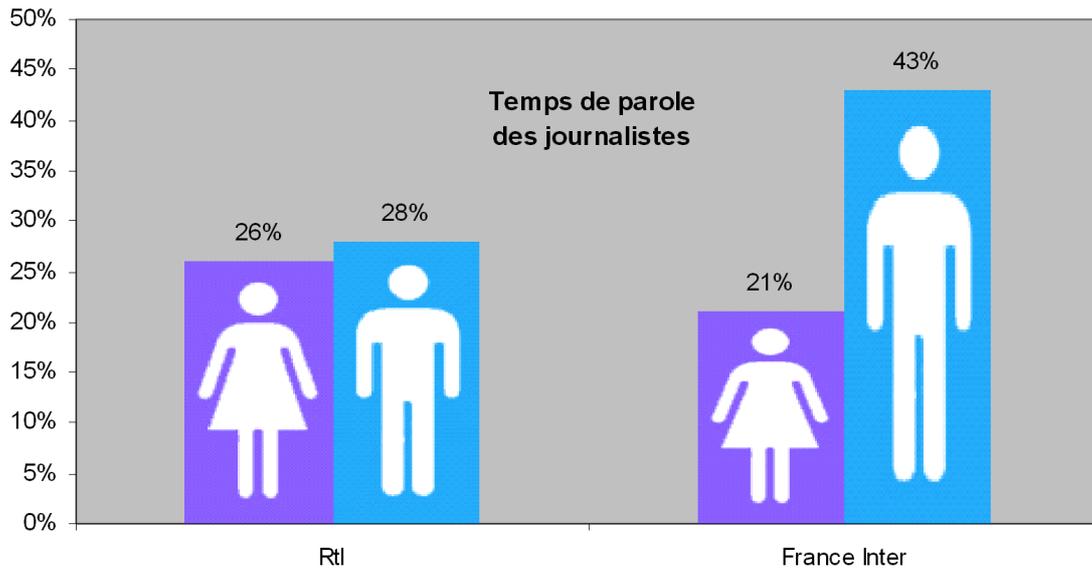
Les auditions menées par la Commission de réflexion sur l'image des femmes dans les médias en 2008 dressaient un panorama un peu moins pessimiste de la place des femmes dans les postes de présidence de l'audiovisuel, public et privé.

Ainsi, il ressortait de l'audition des producteurs et portant sur les directeurs généraux, directeurs de programmes, d'antenne, d'unité de fiction, de documentaires, de magazines, pour les télévisions publiques (France 2, France 3, France 4, France 5) et privées (TF1, Canal+, M6), le score de 7 femmes pour 14 hommes sur les télévisions publiques, soit le tiers des postes à pourvoir dévolus aux femmes, et de 4 femmes sur 13 hommes dans les télévisions privées, soit 23 %.

La Commission de réflexion sur la place des femmes dans les médias, présidée par Michèle Reiser, a par ailleurs évalué la place des

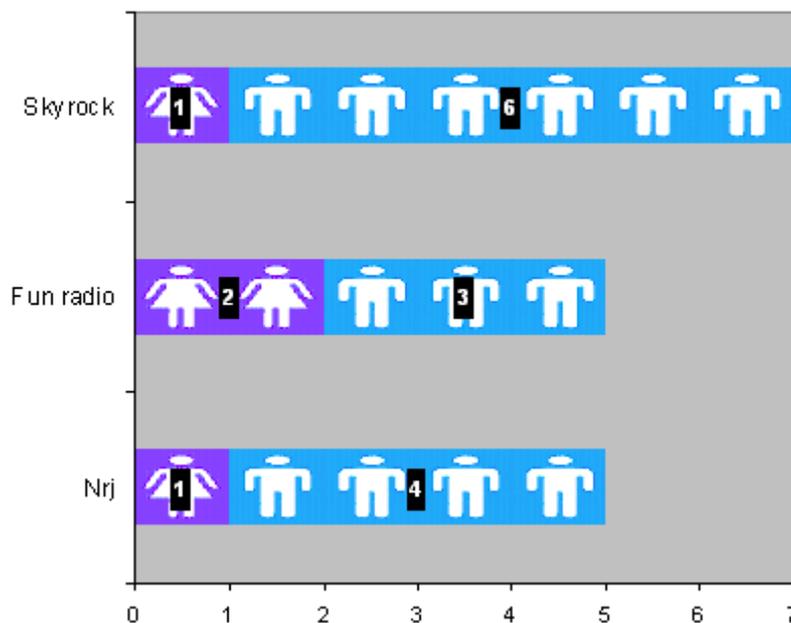
femmes dans la fabrication de l'information, c'est-à-dire la place des journalistes femmes directrices de rédaction et présentatrices.

Quand on sait **le pouvoir d'influence des médias, cet indicateur fournit une information intéressante sur le pouvoir d'influence des femmes.** Il en est ressortit des décalages flagrants pour la radio, comme le montrent les quelques exemples ci-après :

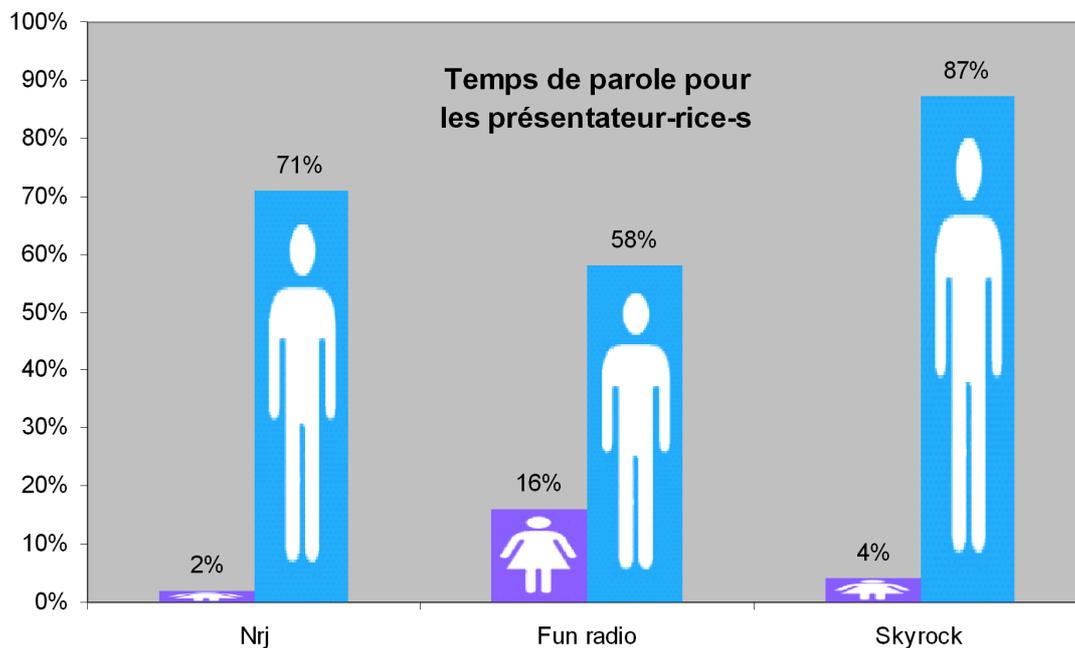


Source : Rapport de la Commission de réflexion sur l'image des femmes dans les médias, 2009

Les présentateurs-ric-es



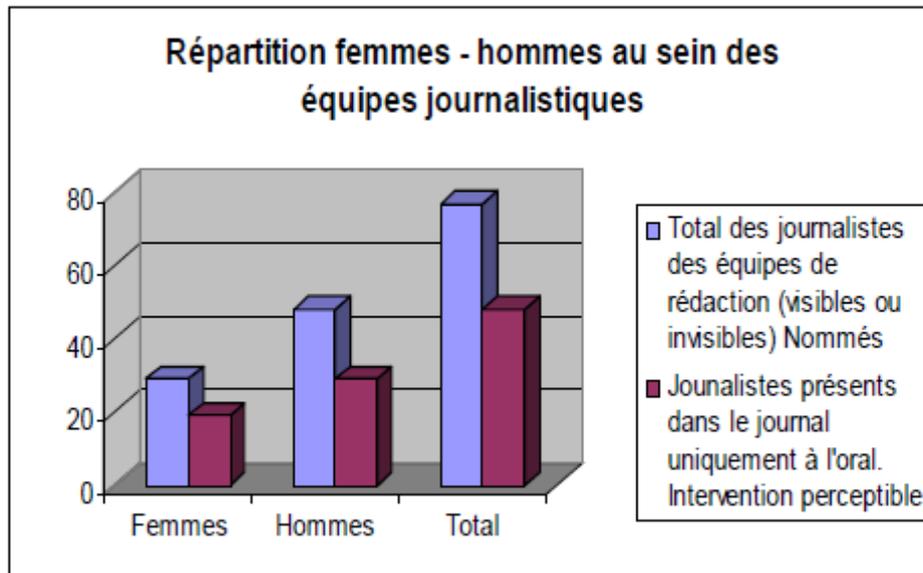
Source : idem



Source : idem

Le même déséquilibre apparaît calculé au moyen des deux critères suivants : le nombre de journalistes des équipes de rédaction nommés qu'ils soient visibles ou invisibles (62,3 % d'hommes et 37,7 % de femmes), et les journalistes présents dans le journal uniquement à l'oral - intervention perceptible - (60,4% d'hommes et 39,6% de femmes).

Le diagramme ci-dessous (en chiffres absolus) permet de visualiser ce décalage et de dire que les journalistes femmes ont une part limitée dans la réalisation de l'information pour les journaux télévisés, calculée au moyen des critères suivants :



Source : Rapport de la Commission de réflexion sur l'image des femmes dans les médias, 2009

Face à ces décalages, Michèle Reiser et Brigitte Grésy posaient la question : « Si les femmes représentent 43 % des journalistes, pourquoi n'occupent-elles pas 43 % des postes de pouvoir ? Question de vivier là encore ? Question d'organisation du temps ? Ou prétextes qui masquent, de fait, les habitudes anciennes de partage stéréotypé des rôles entre les femmes et les hommes ? »

Nous avons posé cette question aux quatre femmes participant à la table ronde du 25 avril 2013¹, toutes les quatre occupant des postes « stratégiques » dans des ensembles ou établissements nationaux artistiques.

Toutes nous ont répondu que :

- si elles n'avaient pas eu l'impression de subir des discriminations particulières, en revanche, leur carrière avait exigé des sacrifices et, notamment, concernant la question des enfants (une seule, Myriam Marzouki, est mère) ;

- des modalités d'organisation aménagées sont toujours possibles pour permettre de concilier les exigences d'un poste à responsabilité avec la vie de famille : Caroline Sonrier citait l'exemple d'une de ses principales collaboratrices en congé de maternité pour qui un système de communication par internet avait été mis en place, lui permettant de rester en contact avec l'Opéra ;

¹ Hortense Archambault, co-directrice du Festival d'Avignon ; Laurence Equilbey, chef d'orchestre, directrice musicale d'Accentus et d'Insula Orchestra ; Myriam Marzouki, metteuse en scène, directrice artistique de la Compagnie du Dernier Soir, membre du Collectif « H/F » Ile-de-France ; Caroline Sonrier, directrice de l'Opéra de Lille.

- il est urgent de constituer des « viviers » de femmes à haut potentiel : si les hommes parviennent en effet à garder les postes « stratégiques » entre eux, notamment par la puissance de leurs réseaux, pourquoi les femmes ne feraient-elles pas de même ?

3. Il est urgent de prendre des mesures positives

« Vu le retard accumulé dans les postes de direction, il faut aujourd'hui ne plus nommer que des femmes durant les trois prochaines années si on veut un tant soit peu combler le déséquilibre », considérait Reine Prat devant la délégation.

Tous les membres de la délégation ont ressenti une grande exaspération venant de l'ensemble des secteurs (spectacle vivant, cinéma, arts plastiques, presse spécialisée...) face à l'absence de réaction de la profession et à la stagnation des chiffres.

Pour la délégation, il est essentiel, qu'au-delà de la prise de conscience, se produise une réaction de la part de l'ensemble des acteurs de la profession.

Or, comme le soulignaient Michèle Reiser et Brigitte Grésy, rien ne se fera sans qu'une logique de coresponsabilité s'installe entre les acteurs privés et publics. Cette logique de coresponsabilité repose sur un double enjeu :

♦ Un enjeu d'information pour rendre visible l'invisible

A cet égard, la délégation souhaite rendre l'Observatoire plus collaboratif. Le ministère de la Culture doit associer le réseau des établissements publics, de production et de diffusion du spectacle vivant, la SACD, les grands groupes de production de télévision et de cinéma et les collectivités territoriales à la veille sur les indicateurs de progression de la place des femmes dans les organisations.

♦ Un enjeu de dialogue et de mobilisation pour mettre en mouvement l'ensemble des parties prenantes

A cet égard, il est essentiel de constituer des réseaux de femmes et de préparer des viviers : de réalisatrices dans le cinéma, d'auteurs/ metteuses en scène dans le théâtre, d'expertes pour les médias et, plus largement, de femmes administratrices de société pour la gouvernance des grandes entreprises et des industries culturelles.

Par ailleurs, il est urgent de rendre plus transparentes et plus égalitaires les procédures de sélection pour les postes de direction du réseau labellisé du spectacle vivant.

Enfin, suivant en cela les préconisations de Reine Prat, il faut trouver le moyen de tendre vers une représentation équilibrée (un tiers au moins du sexe le moins représenté) dans les postes « stratégiques » de l'administration

culturelle (Conseil supérieur de l'Audiovisuel, Centre national du Cinéma...), car c'est à ce niveau que se décident les nominations et se joue la sélection des artistes.

Chacune de ces propositions fera l'objet d'une recommandation de la délégation.

III. LES OBLIGATIONS DE RÉSULTAT SONT AUJOURD'HUI DEVENUES UNE ABSOLUE NÉCESSITÉ

Dès les premières auditions, qui ont révélé aux membres de la délégation l'ampleur des inégalités et des verrous existants, la délégation a compris que, devant le constat de l'absence d'évolution dans le fonctionnement et la composition de ce secteur, il fallait aujourd'hui explorer de nouvelles pistes.

Les seules obligations quantitatives et la politique de « quotas » ne suffisent pas car elles ne permettent pas une évolution des mentalités et une prise de conscience responsable de la nécessité de faire évoluer les choses.

Comme le rappelaient Brigitte Grézy et Michèle Reiser dans leur rapport sur l'image des femmes dans les médias, permettre aux femmes de trouver une nouvelle place dans la sphère culturelle, sphère dans laquelle la puissance des représentations est omniprésente, passe par une démarche à plusieurs voix, dont les maîtres mots sont « sensibiliser », « responsabiliser », « réguler » et « contrôler ».

A. NOUS SOMMES, À L'HEURE ACTUELLE, À UN MOMENT CHARNIÈRE

L'arrivée d'une nouvelle génération d'artistes femmes, portées par l'outil numérique et les nouveaux outils d'appréhension du réel, la montée en puissance de la télévision numérique terrestre (TNT) et la multiplication des moyens de communiquer et d'informer, le renouvellement des générations d'administrateurs culturels mis en place dans les années 1980 aux premières heures du ministère de Jack Lang, placent aujourd'hui ce secteur à un moment charnière. Le renouvellement des générations, des esthétiques et des institutions n'est plus seulement une possibilité, c'est une obligation.

1. De nouvelles générations d'artistes et d'administrateurs culturels arrivent dans le secteur

Hortense Archambault¹, co-directrice du Festival d'Avignon, le rappelait à la délégation : « *une nouvelle génération de metteurs/metteuses en scène a récemment émergé. Il ne s'agit plus aujourd'hui de les « découvrir », mais de les accompagner* ».

¹ Auditionnée par la délégation le 25 avril 2013 dans le cadre de la table ronde publique citée précédemment.

Il en va de même des réalisatrices, des journalistes, des plasticiennes... Quelques chiffres donnent une idée de l'émergence de nouvelles générations d'artistes :

- ♦ la nouvelle population des intermittents du spectacle a été multipliée par deux en dix ans (+ 109 % entre 1992 et 2002). Les prestations versées ont augmenté de 150 % et les cotisations encaissées de + 148 % entre 1992 et 2002. Sur la même période, le volume du travail a augmenté de 40 % et la masse des contrats de + 160 % ;

- ♦ par ailleurs, 60 % des étudiant(e)s dans les écoles d'art sont des filles, ce qui promet l'arrivée d'artistes féminines sur le « marché » artistique dans les prochaines années.

Parallèlement, sous l'impulsion du nouvel élan des années 1980 - doublement du budget de la culture sous le ministère de Jack Lang en 1982 -, la France a vu se multiplier le nombre des formations au management de la culture.

Ainsi, toutes les grandes universités (Paris I, Paris 8, Lyon I) ont-elles ouvert des masters de formation aux métiers de gestionnaire des établissements culturels. Les Grandes Écoles [Institut d'études politiques de Paris (Sciences-Po), École des Hautes études commerciales (HEC), École supérieure des sciences économiques et commerciales (ESSEC)...] proposent désormais une filière « culture » aux étudiants inscrits dans les masters d'affaires publiques.

Ces formations préparent une nouvelle génération d'administrateurs culturels, répondant à la demande de « professionnalisation » exprimée par les professionnels du secteur.

2. De nombreuses directions d'établissements de production et de diffusion du spectacle vivant se renouvellent

Milieu « conservateur », « réactionnaire » pour Reine Prat, « replié sur lui-même » pour Laurence Equilbey, « menacé par la reproduction du même » pour Hortense Archambault¹, le théâtre public en France est aujourd'hui à la croisée des chemins.

Sur les quelques 40 centres dramatiques² qui existent actuellement sur le territoire français, métropole et DOM-TOM, une douzaine sont concernés par des changements de direction, les contrats de leurs directeurs venant à échéance fin 2013 ou 2014. Certains, tel le théâtre de la Commune d'Aubervilliers, ont déjà une nouvelle direction au moment de la publication

¹ « Regardez les directeurs de théâtre et de centres dramatiques nationaux, vous verrez une homogénéité en termes d'âge, de sexe et, surtout, d'esthétiques défendues », *ces propos ont été entendus lors de la table ronde publique du 25 avril 2013, précitée.*

² Centres dramatiques nationaux et régionaux.

de ce rapport – il s’agit de Marie-José Malis, une femme, qui succédera le 1^{er} janvier 2014 à l’acteur et metteur en scène Didier Bezace –.

Dans un article du Figaro, publié le 2 avril 2013 sous le titre « *Théâtre subventionné : les surprises du mercato* », Armelle Héliot dresse la liste des prochains renouvellements de direction que nous reproduisons dans l’encadré ci-après :

Théâtre de Nanterre-Amandiers. – La succession de Jean-Louis Martinelli fait grand bruit : pétition de l’intéressé et protestation du maire de Nanterre.

Théâtre de la Commune d’Aubervilliers. – Marie-José Malis succédera à Didier Bezace le 1^{er} janvier 2014.

Théâtre national de Bretagne. – Le mandat du directeur également président du Syndec (syndicat national des entreprises artistiques et culturelles) s’achève fin 2013 lui aussi. Figure, rare en France actuellement, de ce que l’on nomme un « grand intendant » et qui est un « grand homme de théâtre », connaisseur des paysages théâtraux, François Le Pillouer devrait, en toute logique, bénéficier d’un nouveau contrat.

Théâtre Nouvelle Génération à Lyon. – Fin de mandat de Nino d’Introna qui devrait être candidat à sa propre succession.

Théâtre national de Strasbourg. – Le contrat de Julie Brochen ne devrait pas être renouvelé mais on lui prête des candidatures dans de puissantes institutions.

Comédie-Française. – La nomination du successeur de Muriel Mayette, dont le mandat s’arrête durant l’été 2014, ne devrait intervenir qu’au dernier moment, comme c’est une tradition solide depuis 30 ans : en général au mois d’août qui précède le départ de l’Administrateur de l’institution, sur proposition du ministre de la Culture. Une tradition qui traduit la forte empreinte politique des décisions. Si c’est sur proposition d’Aurélie Filippetti, officiellement, qu’intervient la désignation du patron de la Comédie-Française, la nomination fait l’objet d’une communication en Conseil des ministres.

Comédie de Béthune. – Fin de mandat et départ annoncé de Thierry Roisin nommé en 2004. Roisin est le seul artiste qui ait clairement dit qu’il ne voulait pas accaparer une direction et qui a la loyauté de laisser sa place à d’autres.

Théâtre du Nord. – Fin de mandat et départ annoncé de Stuart Seide nommé en 1998. Il n’y a pas encore de « pré-sélection », mais énormément de candidats et candidates à sa succession. C’est un théâtre national de région avec beaucoup de moyens.

Théâtre national de Nice. – Fin de mandat de Daniel Benoin qui souhaitait briguer un autre mandat avec Zabou Breitman. Daniel Benoin, qui vient d’inaugurer un énorme théâtre construit par les collectivités territoriales à Antibes, salle dont il est directeur artistique, ne sera pas renouvelé, malgré sa proposition.

Théâtre de Lorient. – Éric Vigner, en accompagnant le développement des infrastructures, des statuts, etc... Nommé en 1996 à la tête du centre dramatique régional, il en a fait le CDDB, centre dramatique qui s’est fixé pour mission de découvrir, produire et accompagner les artistes de demain. Le CDDB est devenu « national » en 2002, tandis que l’on inaugurerait un bâtiment remarquable édifié par Henri Gaudin, « Le Grand Théâtre ». Aujourd’hui, une nouvelle étape est en cours. Sous le nom de « Théâtre de Lorient », il s’agit de regrouper les deux structures, le CDDB, centre dramatique national et le « Grand Théâtre », théâtre municipal qui est structurellement une scène

conventionnée pour la danse. Mais si les tutelles sont d'accord, il semble que quelqu'un d'autre assurera la mise en œuvre d'un projet élaboré par Vigner et qui lierait théâtre, danse, musique. Ce même Vigner, dont on verra bientôt à nouveau la performance, *Le Procès Brancusi*, les 26, 27, 28 avril 2013, salle Matisse du Musée d'Art Moderne, pourrait se voir confier une institution d'envergure nationale.

CDR de Tours. – Arrivé en 1986 mais qui a développé les moyens, obtenu les changements de statut nécessaires pour le théâtre, Gilles Bouillon arrive au terme de son mandat. Il semblerait qu'il soit candidat à sa propre succession mais il semble aussi qu'il ne sera pas prolongé, ce qu'il ne devrait pas prendre comme une injustice si sa succession est harmonieuse et légitime. Il figure sur une autre liste: celle des Beaumarchais du Figaro. Son *Chapeau de paille d'Italie*, présenté à la Tempête et qui fait une longue tournée, est présélectionné comme « meilleur spectacle » de 2013 par le jury, les critiques du *Groupe Figaro*. Les internautes sont appelés à voter !

Théâtre National Populaire de Villeurbanne. – Christian Schiaretti, qui n'a jamais caché qu'il rêvait d'être un jour Administrateur général de la Comédie-Française – et qui a travaillé de manière très heureuse avec les Comédiens-Français sur des *auto-sacramentals* traduits par Florence Delay – est en fait décidé à achever son travail au TNP-Villeurbanne. Selon toute vraisemblance, il devrait être renommé.

Théâtre des Treize vents à Montpellier. – Jean-Marie Besses, directeur nommé en 2009 par Frédéric Mitterrand – un choix très discuté à l'époque – ne devrait pas être reconduit.

In « *Théâtre subventionné : les surprises du mercato* »,
article d'Armelle Héliot, *Le Figaro*, 2 avril 2013

Comme le souligne Armelle Héliot, il s'agit véritablement d'un « marché », que sa collègue du journal *Le Monde*, Fabienne Darge, décrit ainsi : « *La pièce se joue depuis quelques semaines, déjà. Elle est écrite en plusieurs actes, offre divers rebondissements et met en scène des ténors qui ne veulent pas quitter les feux de la rampe, des jeunes premiers qui aspirent aux premiers rôles et des personnages féminins qui veulent jouer autre chose que les soubrettes. Sur tous règnent les « deus ex machina » d'aujourd'hui : le ministère de la culture et les collectivités locales.* ».

Hortense Archambault, codirectrice du festival d'Avignon, dont le mandat se termine en 2014, le reconnaissait devant la délégation : « *Je vais me retrouver sur le marché du travail dans quelques mois et je sais que certains directeurs de théâtre se disent déjà que je vais prendre une place à laquelle ils peuvent aussi prétendre.* ».

Dans ce contexte, la délégation estime que les femmes qui seront nommées dans les prochains mois et les prochaines années devront être assurées de tout l'appui politique à la réalisation de leurs projets. Il est donc essentiel que, comme les hommes, les femmes nommées ou désirant l'être, constituent de puissants réseaux.

Pour Hortense Archambault, l'accession des femmes plus nombreuses aux postes de direction passe par la constitution de « collectifs »

ou de « co-candidatures » (un administrateur/un artiste - une femme/un homme), qu'il faut encourager.

Les co-candidatures (une femme/un homme) sont, en effet, un moyen d'encourager les femmes à « se lancer », sachant qu'elles pourront se savoir épaulées dans leurs responsabilités et secondées pour une meilleure conciliation de l'exercice de leurs responsabilités avec leur vie privée.

D'abord réticents à ces co-candidatures, les pouvoirs publics semblent aujourd'hui les encourager, comme le montrent les présélections pour la direction du théâtre du Nord ou la première liste de sélection des candidatures du théâtre Paris-Villette, à Paris.

3. Dans la suite des « entretiens de Valois », une réforme des institutions labellisées est actuellement à l'étude

En 2008, Christine Albanel, alors ministre de la culture et de la communication, lançait un cycle de discussions consacrées au spectacle vivant.

Intitulée « entretiens de Valois », une année d'échanges, de débats, d'analyses de la situation, a débouché sur la formulation de plusieurs propositions construites autour de trois axes principaux : rénover la gouvernance des politiques culturelles, clarifier les dispositifs d'aides publiques et améliorer la circulation des artistes et des œuvres. Des chantiers ont ensuite été lancés pour aboutir à des propositions concrètes.

Lors de la table ronde publique du 25 avril 2013, Hortense Archambault rappelait qu'une réflexion était lancée « *qui devait déboucher sur une véritable révolution dans le paysage des institutions théâtrales* » et regrettait « *qu'on oublie de porter la réflexion sur les institutions elles-mêmes* ».

Même si le ministère a envoyé au début de l'année une lettre aux principaux directeurs des institutions publiques en charge de la production et de la diffusion des spectacles vivants pour leur rappeler la nécessité de prendre en compte les exigences de parité, tant dans les organigrammes que dans la programmation, la délégation estime que ce « devoir de vigilance » ne devrait pas même devoir être rappelé ou qu'il devrait être intégré dans les cahiers des charges de tous les établissements publics (CDN, CCN, scènes nationales, sociétés publiques de télévision et de radiodiffusion...) subventionnés par le ministère, au même titre que les autres obligations de service public.

B. LA DÉLÉGATION SOUHAITE LA DÉFINITION D'UNE DÉMARCHE À PLUSIEURS VOIX CONDUITE AUTOUR DE 4 AXES : SENSIBILISER, RESPONSABILISER, RÉGULER ET CONTRÔLER

Pour la délégation, imposer des quotas dans les nominations et tendre à la parité dans la composition des jurys, commissions publiques et autres instances de sélection ou dans les administrations culturelles, même si c'est nécessaire, ne peut constituer en soi un projet politique qui permette aux femmes de sortir de la spirale de « dévalorisation/discrimination/déqualification » qui prévaut aujourd'hui dans le secteur culturel.

Une démarche plus globale s'impose, qui repose sur la coresponsabilité de l'ensemble des acteurs, privés et publics, associés dans des actions concrètes de promotion et de mise en valeur des projets portés par les femmes, tant en tant qu'artistes qu'en tant que gestionnaires des entreprises culturelles.

1. Renforcer la prise de conscience et la sensibilisation à ces questions en associant l'ensemble des acteurs publics et privés à l'élaboration de l'état des lieux des inégalités

La délégation ne peut, certes, que se féliciter que le ministère de la culture et de la communication ait publié, le 1^{er} mars 2013, un premier état des lieux sous le titre « *Observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication* », mais comme l'a rappelé Nicole Pot¹, ce premier bilan doit être détaillé et enrichi.

La délégation estime que les sources d'information sur le sujet doivent être démultipliées.

Certains organismes privés, chargés d'une mission de service public, tels la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD) ou le Centre national du Cinéma (CNC), disposent de données chiffrées précises sur le genre des artistes produits et diffusés, que le ministère pourrait utilement exploiter.

Interrogée à ce sujet, Muriel Couton², directrice de la promotion et des actions culturelles de la SACD, confirmait que « *des structures privées, comme la nôtre, doivent collaborer avec le ministère de la culture et de la communication et, en particulier, avec la personne chargée au ministère de l'observation* ».

Par ailleurs, à l'heure où 80 % du financement des institutions culturelles vient des collectivités territoriales, la délégation considère qu'il

¹ Lors de son audition précitée.

² Lors de son audition précitée.

est essentiel de les associer à la collecte et à la mise en visibilité d'informations concernant la place des femmes dans les établissements qu'elles financent ou cofinancent, d'une part parce qu'elles seules disposent de certaines données en la matière et, d'autre part, parce que cela permettra de leur faire prendre conscience de la situation.

Ainsi, un correspondant à l'égalité devrait être désigné dans chaque service culturel des collectivités territoriales, chargé de collecter et faire remonter ces données.

En démultipliant les sources d'information et en associant l'ensemble des acteurs publics et privés au dévoilement des inégalités, l'Observatoire prendrait - enfin - tout son sens.

C'est l'objectif de notre **première recommandation**.

Parallèlement à la publication des chiffres de l'Observatoire, la délégation considère que des publications plus ponctuelles, mais plus médiatisées, doivent servir d'« alerte » vis-à-vis de la profession et de l'opinion publique, comme celle publiée par la SACD en 2012-2013, qui avait fourni une photographie à l'instant « T » de la place des femmes dans les saisons culturelles 2013 des principaux théâtres.

Considérant que le procédé de « félicitation-stigmatisation » est une méthode efficace dans un milieu particulièrement sensible au diktat de la réputation, la délégation souhaite que :

- ♦ la brochure « *Où sont les femmes ?* » soit reconduite annuellement par la SACD pour les institutions du théâtre ;

- ♦ qu'elle soit élargie à l'examen de la place de la femme dans les autres secteurs culturels. Ainsi, sa production pourrait-elle être confiée au CNC pour le cinéma, à la Réunion des musées nationaux (RMN) pour les musées, à la Commission pour l'image des femmes dans les médias pour les principaux médias.

C'est le sens de notre **seconde recommandation : systématiser et élargir la brochure « *Où sont les femmes ?* » à l'ensemble des secteurs culturels.**

La sensibilisation à la question, pour être efficace et produire une réaction, doit d'abord être orientée vers les jeunes générations. Aussi la délégation souhaite-t-elle que soient généralisés dans tous les conservatoires, toutes les écoles d'art et les écoles de journalisme, des modules d'enseignement permettant aux élèves de :

- ♦ s'initier à une critique littéraire leur permettant de détecter les stéréotypes sexués dans les textes, les œuvres et les images produits ;

- ♦ disposer d'éléments de sociologie sur leur futur milieu professionnel (part des hommes et des femmes aux postes à responsabilité) ;

♦ les alerter sur les pratiques de harcèlement sexuel et sur leur spécificité dans l'enseignement artistique.

C'est le sens de la **troisième recommandation**.

Parallèlement, toutes les écoles de formation artistique ont un devoir de mémoire vis-à-vis des œuvres des auteures et réalisatrices oubliées.

En effet, à titre d'exemple et comme nous le signalait Jackie Buet¹, sur les 200 films du répertoire inscrits dans les enseignements de la FEMIS, la plus grande école de cinéma de France, seuls 20 films ont été réalisés par une femme !

Aussi a-t-elle proposé à la délégation un « *Répertoire contre l'oubli* » de films réalisés par des femmes, dont nous publions en annexe la proposition faite par Jackie Buet.

La délégation souhaite que **soit institutionnalisé ce devoir de mémoire dans toutes les écoles de formation à l'expression artistique** et que cette obligation soit inscrite par le ministère de la Culture dans les conventions qui le lient à ces écoles de formation.

Ainsi, les étudiants en art auraient-ils accès à un répertoire des films de réalisatrices oubliées à la FEMIS, un répertoire des pièces d'auteures oubliées dans les écoles de la formation d'interprètes, un répertoire des grandes œuvres journalistiques dans les écoles de journalisme, un répertoire des œuvres des grandes plasticiennes dans les écoles d'art...

C'est le sens de notre **quatrième recommandation**.

Nous l'avons dit, la banalisation des actes de harcèlement sexuel dans les écoles d'art n'est pas acceptable. La passer sous silence serait de notre part coupable. Aussi, nous souhaitons que cesse l'omerta sur ces pratiques qui peuvent être considérées comme « tolérées » et que soit lancée, en conséquence, une **réflexion nationale associant l'ensemble des professionnels du secteur** - directeurs des écoles, enseignants et représentants des étudiants - qui permette de faire remonter les cas individuels et incite les étudiants à sortir de leur silence.

Il nous semble que cette réflexion doit être organisée et coordonnée par le corps d'inspection du ministère de la culture et de la communication, dont dépendent les écoles d'art.

Elle doit déboucher sur la rédaction d'une charte déontologique sur le sujet, qui serait distribuée à tous les étudiants dès leur inscription.

La **cinquième recommandation** sera rédigée en ce sens.

¹ Jackie Buet, cofondatrice et directrice du Festival International de Films de Femmes de Créteil et du Val-de-Marne, responsable des programmes et des activités de diffusion à l'année, auteur et coordinatrice générale de l'ouvrage, membre du projet IRIS, Centre de Ressources Multimédia sur la création audiovisuelle des femmes, auditionnée le 30 mai 2013 par la délégation.

Comme le rappelait Brigitte Grésy devant la délégation, pour produire des effets, la vigilance sur les stéréotypes doit émaner des sphères les plus hautes de la profession. Il revient d'abord aux directeurs de théâtres, aux responsables éditoriaux des principaux journaux, aux directeurs d'antenne et aux producteurs de cinéma d'éveiller les esprits de leurs équipes, mais aussi des artistes qu'ils accompagnent.

C'est pourquoi la délégation souhaite que **soit inscrite dans tous les cahiers des charges - des structures conventionnées et des grandes chaînes de télévision publique - l'obligation de vigilance sur les contenus.**

Ainsi, une personne dans l'organigramme pourrait-elle être désignée pour assurer une veille sur les stéréotypes sexués véhiculés dans les productions soutenues par l'établissement.

C'est l'objet de notre **sixième recommandation** (inscrire une obligation de vigilance dans les cahiers des charges des structures et des établissements labellisés ou subventionnés).

2. Responsabiliser l'ensemble des acteurs, publics et privés

La délégation adhère totalement à la démarche de coresponsabilité engagée en octobre 2010 avec les principaux médias, sous l'impulsion de la Commission de réflexion sur l'image des femmes dans les médias, et qui s'est concrétisée par la signature, le 13 octobre 2010, d'un acte d'engagement tripartite par lequel les médias s'engagent, dans un premier temps, à favoriser l'intervention de femmes expertes dans leurs émissions ou articles.

Nous souhaitons que cet acte d'engagement soit enrichi et élargi à l'ensemble du secteur culturel. Il pourrait prendre la forme **d'une « charte pour l'égalité »**, déjà demandée par Reine Prat en 2009, par laquelle les acteurs culturels signataires s'engageraient à :

- ♦ exercer une vigilance sur les stéréotypes véhiculés dans leurs productions ;
- ♦ favoriser la production des femmes, en respectant au moins un tiers d'œuvres, d'articles, d'émissions, etc. réalisés par des femmes ;
- ♦ veiller à une représentativité équilibrée des femmes dans leurs organigrammes.

C'est l'objet de notre **septième recommandation.**

Elle répond au souhait exprimé par May Bouhada, présidente de l'association H/F Ile-de-France, lors de la table ronde publique précitée, qui demandait une extension des « saisons égalité » du spectacle vivant à l'ensemble des industries culturelles.

En effet, la première « saison égalité » (saison 1 « égalité hommes-femmes dans le spectacle vivant »), lancée le 10 octobre 2011 par l'association

H/F Rhône-Alpes, dans la région lyonnaise, demandait à chaque structure partenaire de s'engager à interroger ses pratiques en termes de gouvernance (constitution d'équipes, politique de recrutement, égal accès aux postes de responsabilité, etc.), de diffusion (équilibre des programmations de textes et des mises en scène) et de production (moyens de coproduction et résidence).

La « charte pour l'égalité », généralisée à l'ensemble du secteur culturel, poursuivrait les mêmes objectifs.

« Avec la constitution de viviers, nous abordons-là la vraie question », disait Hortense Archambault, le 25 avril 2013. Et, en effet, la monopolisation par les hommes des postes de responsabilité, comme des directions des plateaux de théâtre, des équipes de réalisation de films, des écrans de télévision, des prix littéraires comme cinématographiques ou des grandes compétitions d'architectes, passe par la mobilisation et l'alimentation de puissants réseaux dont sont exclues les femmes.

Certaines initiatives ont déjà eu lieu, comme dans le cinéma. Ainsi, Bérénice Vincent¹ nous disait avoir créé un réseau de femmes de l'industrie et de la création car les processus d'identification et la visibilité sont essentiels pour faire bouger les choses.

La constitution de ces « viviers » d'expertes - pour les médias - d'auteurs et de metteuses en scène - pour le théâtre - de scénaristes et de réalisatrices - pour le cinéma - et de plasticiennes relève de la responsabilité :

♦ des **intéressées** elles-mêmes : dans un milieu où la compétition est forte et où un projet en évince un autre, la solidarité entre les artistes est une notion difficile à faire intégrer. A ceci s'ajoute ce que certains de nos interlocuteurs ont nommé le « syndrome de Stockholm » qui conduit les femmes à s'autocensurer quand tout repose sur des processus de sélection où la confiance en soi est essentielle, chacun étant amené à « vendre » son sujet. Les réseaux de femmes sont alors une nécessité vitale pour amener les femmes à « oser », soutenir celles qui échouent et accompagner celles qui réussissent ;

♦ des **institutions** d'autre part qui doivent s'engager à encourager et à se servir de ces réseaux pour garantir une représentativité équilibrée dans leurs programmes. Cela suppose une volonté affirmée des décideurs et des programmeurs qui sera d'autant plus forte s'ils sont aussi représentés par ... des femmes !

C'est le sens de la **huitième recommandation**.

¹ Bérénice Vincent entendue par la délégation en tant que représentante de l'association « Le deuxième regard » lors de l'audition précitée.

3. Envisager des mesures plus contraignantes de régulation

« Il faut aujourd'hui envisager d'autres types de mesures, plus contraignantes », c'est ce que déclarait Reine Prat à la délégation, lassée par des années d'alerte sans conséquence et de mises en demeure restées vaines. L'ensemble de nos interlocuteurs se sont entendus sur ce point, Reine Prat considérant même « qu'il ne faudrait plus nommer que des femmes dans les prochaines années, à la tête des institutions culturelles, si on voulait espérer combler le retard accumulé ».

Sans aller jusqu'à cette extrémité, la délégation considère que, sans obligation de résultat, rien ne se passera.

Aussi souhaitons-nous que, dans toutes les administrations culturelles, l'organigramme soit repensé pour que **prévale une représentation équilibrée des femmes. L'objectif d'au moins un tiers** (proposé en 2006 par Reine Prat) nous semble juste et raisonnable.

Il est en effet essentiel que des artistes qui viennent présenter un dossier ou discuter d'un projet avec les institutions en charge du service public de la culture ne rencontrent pas que des hommes.

C'est le sens de la **neuvième recommandation**.

Pour atteindre cet objectif dans les structures labellisées du spectacle vivant, il faut aujourd'hui encourager les candidatures de femmes, lors des appels à candidatures pour les directions des centres dramatiques nationaux (CDN), centres chorégraphiques nationaux (CCN), scènes nationales et théâtres conventionnés ou labellisés.

Pour cela, la délégation souhaite que **soit systématisée l'obligation d'établir des « short-lists » paritaires et que les co-candidatures soient encouragées**, pour les raisons exposées plus haut.

C'est le sens de la **dixième recommandation**.

Communes à l'ensemble du secteur culturel, les procédures de sélection sont aujourd'hui soupçonnées d'être biaisées, la préférence pour telle ou telle candidature ou projet étant parfois connue avant même que ne se réunisse le comité de sélection !

Ces « commissions », « jurys » et comités existent dans toutes les disciplines (théâtre, danse, musique, cinéma, beaux-arts, etc.) et les conséquences de leurs décisions sont souvent cruciales pour les artistes.

Pour encourager le renouvellement de ces comités - et espérer susciter un renouvellement des procédures - la délégation souhaite que **tous ces jurys soient obligatoirement paritaires**.

C'est le sens de la **onzième recommandation**.

Les professionnelles et professionnels du cinéma ont unanimement soulevé la question du « second » film pour les réalisatrices peu nombreuses

- puisqu'elles ne représentent encore aujourd'hui que 25 % des réalisateurs en France - qui arrivent à obtenir un soutien public pour la réalisation de leur premier film. Leurs carrières sont trop souvent, comme le soulignait Jackie Buet, éphémères.

La délégation considère que, s'agissant de soutien public, il paraît normal de conditionner la distribution d'argent public à une représentativité équilibrée des femmes et des hommes parmi les bénéficiaires.

Ainsi, souhaitons-nous qu'**au moins un tiers de films de femmes soient retenus parmi les œuvres sélectionnées par les commissions de soutien du Centre national du Cinéma (CNC)** et que les membres de ces commissions portent une attention particulière sur les « seconds films » des jeunes réalisatrices.

Cette obligation ne se veut pas l'application d'une politique aveugle de « quotas », mais une attention particulière portée sur le travail des femmes réalisatrices dans la durée.

C'est en ce sens que sera rédigée la douzième recommandation.

C'est Muriel Couton qui a évoqué la première devant la délégation l'idée de créer un lieu de référence - qui n'existe pas à l'heure actuelle - qui pourrait accueillir des femmes - auteures, metteuses en scène, scénographes, chorégraphes - pour présenter des projets de création.

A l'heure actuelle, des manifestations existent - tel le Festival du film de femmes de Créteil et du Val-de-Marne - ou ont existé - telle l'exposition *Elles@centrepompidou* qui a présenté au public les œuvres de plus de 200 artistes femmes du XX^{ème} siècle, de mai 2009 à mai 2010 -. Ces événements servent ou ont servi de « vitrines » aux réalisations des femmes peintres ou réalisatrices.

Les chiffres semblent prouver leur efficacité. Ainsi, comme le rappelait Jackie Buet, cofondatrice du Festival du film de Femmes de Créteil et du Val-de-Marne, la part des réalisatrices, même si elle n'est que de 20 à 25 % à l'heure actuelle en France, était de 2 % en 1979 quand a été lancée la première édition du festival...

La proposition de Muriel Couton est beaucoup plus ambitieuse puisqu'il s'agirait de **créer - ou désigner - un « lieu ressource » pour les programmeurs de toutes les disciplines.**

D'une existence limitée dans le temps, il serait ainsi une sorte de « tremplin » pour les femmes qui peinent encore à trouver une réelle visibilité.

Interrogée lors de la table ronde publique précitée à ce sujet, Hortense Archambault, codirectrice du Festival d'Avignon, s'est dite favorable à l'idée d'installer des lieux « dédiés » pour permettre à des femmes artistes de s'installer dans le paysage artistique.

Elle a notamment cité l'exemple de la danse « hip hop », portée par des structures culturelles qui ont permis à des danseuses de « hip hop » d'écrire et de se produire sur de grands plateaux. Aujourd'hui, certaines danseuses de « hip hop » dirigent des centres chorégraphiques nationaux ! C'est la même dynamique positive qu'on attend d'un « incubateur » de création dédié aux femmes.

La délégation n'en sous-estime cependant pas les risques et les obstacles. Certaines artistes femmes, craignant une « ghettoïsation » ou une relégation au rang d'« artiste-femme », y sont très réticentes.

C'est pourquoi la mise en œuvre d'un tel projet nécessite **d'ouvrir une réflexion de fond qui pourrait être confiée, au sein du ministère de la culture et de la communication, au haut fonctionnaire à l'égalité des droits au sein de ce ministère.**

La **treizième recommandation** sera rédigée en ce sens.

Sans contrôle et évaluation, nous le savons bien, ces recommandations risquent de rester vaines.

Après la sensibilisation, la responsabilisation et la régulation, nous souhaitons donc instituer des procédures de contrôle.

4. Contrôler leur application

Face à l'ampleur des archaïsmes et des atteintes à l'image des femmes, détectés par la Commission de réflexion sur l'image des femmes dans les médias, la délégation souhaite qu'une vigilance particulière soit exercée en permanence sur les stéréotypes véhiculés par certains programmes.

Ainsi, même si le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) dispose d'ores et déjà d'outils de vigilance, nous souhaitons que **soit identifiée spécifiquement la question des inégalités entre les femmes et les hommes dans l'organisation et le contenu des travaux du CSA.**

Comme le préconisait le rapport de 2009 précité¹, cette mission aurait pour compétence :

- ♦ de réfléchir aux modalités d'une action de vigilance vis-à-vis des chaînes, qui passera soit par la rédaction d'une délibération sur cette question - expression d'un pouvoir unilatéral du CSA -, soit par l'élaboration d'une charte de l'antenne, en partenariat avec les diffuseurs. Encouragement à faire des programmes spécifiques, développement du rôle des médiateurs et construction d'indicateurs comparables entre médias feront partie des objectifs proposés par la charte ;

¹ Rapport sur l'image des femmes dans les médias.

- ♦ de faire un bilan annuel sur cette question, à l'instar du bilan sur la diversité ;

- ♦ d'étudier les moyens d'introduire la clause de responsabilité sociétale envers les femmes lors de tout accord d'autorisation aux chaînes privées.

La **quatorzième recommandation** sera rédigée en ce sens.

Comme nous l'avons déjà souligné, la méthode de la « stigmatisation-félicitation », paraît particulièrement efficace, dans un milieu où la « réputation » fait loi.

Les femmes étant peu récompensées, comme on l'a vu, par les décorations institutionnelles existantes, la délégation souhaite que, plutôt que de stigmatiser systématiquement les structures les plus rebelles, soient aussi récompensées celles – entreprises de spectacle vivant et groupes de presse, de télévision ou de radiodiffusion – dont la part de production laisse une large place aux créations des femmes.

Ainsi la **quinzième recommandation consiste-t-elle à demander au ministère de réfléchir à la création d'un « prix » au féminin** qui serait décerné chaque année à une chaîne de télévision, un établissement public de production et de diffusion ou de presse – magazine national – qui se serait illustré par la place donnée à la création féminine.

Enfin, la première vitrine de ce système masculino-centré étant le public, privé de la richesse de la création féminine et captif des stéréotypes assénés par les œuvres, c'est aussi à lui d'exercer son devoir de vigilance et d'alerte.

Reprenant une proposition de la Commission de réflexion sur l'image des femmes dans les médias, la délégation propose de :

- ♦ créer un site officiel de remontée des réactions de la société civile sur l'image des femmes dans les médias et les spectacles pour faire émerger la vigilance citoyenne décentralisée ;

- ♦ soutenir et valoriser les actions des associations en charge de ces questions, en donnant de la visibilité aux prix qu'elles décernent et en soutenant financièrement leurs efforts ;

- ♦ faciliter la procédure de saisine du CSA pour les associations de défense des droits des femmes.

Ce sera l'objet de la **seizième recommandation**.

RECOMMANDATIONS ADOPTÉES PAR LA DÉLÉGATION

Recommandation n° 1. – La délégation souhaite que l'Observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication, publié pour la première fois en mars 2012 par le ministère de la culture, soit rendu plus collaboratif, par la démultiplication des sources d'information et l'association de l'ensemble des acteurs publics et privés au recensement des inégalités.

Recommandation n° 2. – La délégation demande que soit systématisée annuellement la brochure « Où sont les femmes ? » publiée par la SACD et qu'elle soit élargie aux autres secteurs culturels : ainsi, sa production pourrait-elle être confiée au CNC pour le cinéma, à la Réunion des musées nationaux (RMN) pour les musées, à la Commission pour l'image des femmes dans les médias pour les principaux médias.

Recommandation n° 3. – La délégation demande la généralisation dans tous les conservatoires, toutes les écoles d'art et les écoles de journalisme, de modules d'enseignement permettant aux élèves de :

- ♦ s'initier à une critique littéraire leur permettant de détecter les stéréotypes sexués dans les textes, les œuvres et les images produits ;
- ♦ disposer d'éléments de sociologie sur leur futur milieu professionnel (part des hommes et des femmes aux postes à responsabilité) ;
- ♦ les alerter sur les pratiques de harcèlement sexuel et sur leur spécificité dans l'enseignement artistique.

Recommandation n° 4. – La délégation souhaite que soit institutionnalisé un devoir de mémoire dans toutes les écoles de formation à l'expression artistique, qui prendrait la forme d'un répertoire des films de réalisatrices oubliées à la FEMIS, un répertoire des pièces d'auteures oubliées dans les écoles de la formation d'interprètes, un répertoire des grandes œuvres des journalistes et photoreporters féminines dans les écoles de journalisme, un répertoire des œuvres des grandes plasticiennes dans les écoles d'art.

Recommandation n° 5. – La délégation recommande au ministère de la culture de lancer une réflexion nationale sur la question du harcèlement sexuel, associant l'ensemble des professionnels du secteur – directeurs des écoles, enseignants et représentants des étudiants – et coordonnée par le corps d'inspection du ministère de la culture et de la communication, dont dépendent les écoles d'art, qui débouchera sur la rédaction d'une charte déontologique, distribuée à tous les étudiants dès leur inscription.

Recommandation n° 6. – La délégation souhaite que soit développée dans les établissements d'enseignement supérieur une politique de prévention et d'information précisant les peines auxquelles s'exposent les agresseurs et indiquant aux victimes potentielles leurs droits et les procédures à suivre pour les faire respecter.

Recommandation n° 7. – La délégation juge nécessaire de remédier au caractère asymétrique et inégal de la procédure disciplinaire qui lui paraît devoir être profondément réformée s'agissant du jugement des agissements de harcèlement sexuel :

- ♦ en veillant à la composition paritaire de la section disciplinaire ;
- ♦ en élargissant ses possibilités de saisine à une autorité autre que le président de l'université ou de l'établissement, et notamment au ou à la responsable de la mission égalité ;
- ♦ en procédant à la distinction des instances d'instruction et des instances de jugement.

Recommandation n° 8. – La délégation recommande que les faits de harcèlement sexuel soient jugés par la section disciplinaire d'un établissement autre que celui dont relèvent la victime et l'auteur présumés de ces agissements.

Recommandation n° 9. – La délégation souhaite l'inscription dans tous les cahiers des charges – des structures conventionnées, labellisées et des grandes chaînes de télévision publique – d'une obligation de vigilance sur les stéréotypes véhiculés dans les contenus. Une personne désignée dans l'organigramme pourrait être chargée de cette mission.

Recommandation n° 10. – La délégation souhaite confier au ministère de la culture la rédaction d'une « charte pour l'égalité », déjà demandée par Reine Prat en 2009, par laquelle les acteurs culturels signataires s'engageraient à :

-
- ♦ exercer une vigilance sur les stéréotypes véhiculés dans leurs productions ;
 - ♦ favoriser la production des femmes, en respectant au moins un tiers d'œuvres, d'articles, d'émissions, etc. réalisés par des femmes ;
 - ♦ veiller à une représentativité équilibrée des femmes dans leurs organigrammes.

Recommandation n° 11. - La délégation souhaite encourager la constitution de « viviers » d'expertes - pour les médias - d'auteurs et de metteuses en scène - pour le théâtre - de scénaristes et de réalisatrices - pour le cinéma - et de plasticiennes :

- ♦ en soutenant les initiatives des intéressées organisées en réseau ;
- ♦ en imposant aux institutions de recourir à leurs fichiers pour leur programmation.

Recommandation n° 12. - La délégation recommande que soit fixé l'objectif d'une représentation équilibrée des femmes dans toutes les administrations culturelles, avec pour objectif une proportion d'au moins un tiers, selon des modalités à fixer en fonction des modes de nomination et de recrutement de chaque établissement.

Recommandation n° 13. - La délégation juge nécessaire de systématiser l'obligation d'établir des « *short-lists* » paritaires et d'encourager les co-candidatures, dans les procédures d'appels à candidatures pour les postes de direction des structures labellisées du Spectacle vivant.

Recommandation n° 14. - La délégation recommande que les « commissions », « jurys » et comités existant dans toutes les disciplines (théâtre, danse, musique, cinéma, beaux-arts, etc.) soient systématiquement paritaires.

Recommandation n° 15. - La délégation souhaite qu'au moins un tiers de films de femmes soient retenus parmi les œuvres sélectionnées par les commissions de soutien du Centre national du Cinéma (CNC) et que les membres de ces commissions portent une attention particulière aux « seconds films » des jeunes réalisatrices.

Recommandation n° 16. - La délégation demande que le haut-commissaire pour l'égalité au sein du ministère de la culture soit missionné, pour réfléchir à la création ou désignation d'un « lieu ressource », dédié à la création féminine, pour les programmeurs de toutes les disciplines.

Recommandation n° 17. - La délégation souhaite que soit spécifiquement identifiée la question des inégalités entre les femmes et les hommes dans l'organisation et le contenu des travaux du CSA, en créant une mission qui aurait pour compétence :

- ♦ de réfléchir aux modalités d'une action de vigilance vis-à-vis des chaînes, qui passera soit par la rédaction d'une délibération sur cette question - expression d'un pouvoir unilatéral du CSA -, soit par l'élaboration d'une charte de l'antenne, en partenariat avec les diffuseurs ;
- ♦ de faire un bilan annuel sur cette question, à l'instar du bilan sur la diversité ;
- ♦ d'étudier les moyens d'introduire la clause de responsabilité sociétale envers les femmes lors de tout accord d'autorisation délivré aux chaînes privées.

Recommandation n° 18. - La délégation demande au ministère de réfléchir à la création d'un « prix » au féminin qui serait décerné chaque année à une chaîne de télévision, un établissement public de production et de diffusion ou de presse - magazine national - qui se serait illustré par la place donnée à la création féminine.

Recommandation n° 19. - La délégation souhaite associer la société civile au contrôle des stéréotypes, et, à cette fin, recommande de :

- ♦ créer un site officiel de remontée des réactions de la société civile sur l'image des femmes dans les médias et les spectacles pour faire émerger la vigilance citoyenne décentralisée ;
- ♦ soutenir et valoriser les actions des associations en charge de ces questions, en donnant de la visibilité aux prix qu'elles décernent et en soutenant financièrement leurs efforts ;
- ♦ faciliter la procédure de saisine du CSA pour les associations de défense des droits des femmes

EXAMEN EN DÉLÉGATION

La délégation a examiné, le jeudi 27 juin 2013, le rapport d'information présenté par Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente.

Après la présentation du rapport et de ses recommandations, un débat s'est instauré.

Mme Françoise Laborde. – *Nous n'avons pas pu assister systématiquement à toutes les auditions qui ont été conduites dans le cadre de cette étude, mais je crois qu'elles ont dans l'ensemble donné lieu à des échanges et à des rencontres particulièrement riches.*

Comme vous, j'ai été surprise par l'ampleur des inégalités dans ce secteur, y compris dans des disciplines – comme la danse – où je croyais que les femmes tenaient une place importante et où il semble que l'on assiste aujourd'hui à un mouvement de « remasculinisation ». Il faudra que je relise le compte rendu de l'audition de la chorégraphe qui l'avait imputé à une réaction de défense des hommes face aux femmes et au contrecoup de l'épidémie de Sida. Ces propos m'avaient étonnée tout en me donnant à réfléchir.

De la même façon que « trop de lois tue la loi », on peut se demander si trop de féminisme ne risque pas de tuer la défense des femmes. C'est un point auquel il me semble que nous devons être très attentifs dans nos rapports et au sein de notre délégation. L'égalité et la parité sont encore loin d'être atteintes : nous risquons donc, si nous n'y prenons pas garde, de susciter des réactions de rejet qui seront préjudiciables aux femmes.

Pour le reste, je suis en accord avec votre présentation et nous pourrions y revenir de façon détaillée au moment de l'examen des recommandations. C'est un thème qui nous a permis de faire des découvertes : quand nous avons travaillé sur le sport, nous nous attendions à y trouver de fortes inégalités – cela correspondait à l'image que nous nous faisons de ce secteur – mais dans le domaine de la culture, nous avons été surpris de ce que nous avons découvert. La ministre des droits des femmes a déjà fait beaucoup pour faire évoluer les choses dans le monde du sport ; il faut maintenant qu'elle engage aussi une action dans le domaine de la culture avec la ministre de la culture et de la communication.

Mais bien entendu, en ce domaine, il faut agir avec méthode et discernement pour ne pas prêter le flanc à certaines caricatures. C'est la difficulté de l'exercice : il faut bien distinguer la lutte contre les stéréotypes sexués et la caricature qui en est parfois donnée.

Mme Gisèle Printz. – *On nous incite toujours à la prudence quand nous dénonçons les stéréotypes féminins, mais on n'a pas les mêmes scrupules lorsqu'il s'agit des stéréotypes masculins. Je regrette que nous n'ayons pu entendre en audition la ministre de la culture et de la communication pour qu'elle nous présente les actions qu'elle mène en faveur des femmes dans son champ de compétences.*

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, rapporteure. – *Il n'a pas été possible de trouver un créneau compatible avec son agenda.*

M. Alain Gournac. – *Je suis totalement d'accord avec ce que je viens d'entendre qui me semble refléter fidèlement la teneur des propos que nous avons entendus au cours des auditions qui ont été d'une grande qualité.*

A posteriori, je pense que nous avons eu raison de choisir ce sujet comme thème de travail de la délégation.

En effet, ce secteur porte des représentations symboliques fortes et les images de « femme-objet » que vous avez décrites sont très représentatives des tentatives de dévalorisation de la femme portées par l'ensemble de la société.

Il faut trouver une nouvelle place pour la femme dans notre société... Mais ce combat doit être mené intelligemment si nous ne voulons pas qu'il se retourne contre les femmes.

Prenons l'exemple de la composition des jurys : bien sûr qu'il faut qu'ils comportent des femmes, mais ne faisons pas de ce paramètre le critère décisif, au détriment de la qualité, de la compétence et des parcours professionnels.

Mais quand certains prétendent nous expliquer que les choses s'améliorent alors que l'on constate la place extrêmement réduite des femmes dans certains médias, et en particulier sur certaines radios, il faut être bien conscients que l'on est au contraire dans une phase de régression.

En conclusion, votre analyse me paraît fidèle à ce que nous avons entendu et rien dans vos propos ne me heurte dans mes convictions.

M. Alain Fouché. – *Ayant assisté à un certain nombre d'auditions dans le cadre de ce rapport, j'ai entendu des suggestions qui me paraissaient excessives. Je me souviens en particulier d'une femme, cheffe d'orchestre, qui préconisait la parité dans les différents pupitres de l'orchestre.*

Je suis satisfait de voir que les recommandations ne sont pas tombées ces excès.

En revanche, je trouve légitime de rechercher une forme de parité au sein des administrations et des institutions culturelles.

Je voudrais revenir sur un phénomène que nous avons abordé dans un autre cadre. La féminisation de certaines professions, comme la magistrature par exemple, n'est pas due au fait que celles-ci ne seraient pas assez payées aux yeux des hommes, mais bien plutôt au fait qu'elles permettent des modalités d'exercice que recherchent les femmes.

En formulant des recommandations équilibrées et pondérées, la délégation est réaliste et reste ainsi crédible.

Mme Françoise Laborde. – *Je m'étais déjà posé la question lors de l'examen du projet de loi relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche : ne faudrait-il pas lancer une campagne nationale de sensibilisation sur ces métiers qu'on dit « réservés » aux filles ou aux garçons et pour lesquels il faudrait aujourd'hui encourager la mixité ?*

Nous sommes aujourd'hui soumis, à tout âge, à toutes sortes d'informations et de messages venant d'une multitude de sources médiatiques difficilement maîtrisables. Aussi, les actions de sensibilisation qui prennent la forme de campagnes médiatiques sont-elles particulièrement efficaces.

Enfin, dans le prolongement de ce que disait Alain Gournac, il ne faut pas oublier que nos collègues, non membres de la délégation, prennent connaissance de nos

recommandations sans avoir assisté à l'ensemble des travaux préparatoires qui, souvent, en fournissent les clefs d'explication.

Ceci explique que, parfois, nos recommandations et nos amendements ne soient pas bien compris et suscitent des controverses. C'est moins sensible pour nos rapports annuels que l'on peut consulter à loisir ; ça l'est davantage pour les rapports ponctuels sur des projets de loi qu'il faut examiner dans des délais très courts.

M. Alain Gournac. – *Notre délégation ne doit pas défendre des positions frileuses car alors elle perdrait tout intérêt. Nous ne devons pas hésiter à défendre nos positions même si elles peuvent heurter certains de nos collègues, dont il faut bien reconnaître qu'ils ont parfois des a priori quant au rôle des femmes, et cela dans tous les groupes politiques. S'il y avait eu des prises de position excessives dans notre rapport, c'est que nous n'aurions pas fait du bon travail. Mais les recommandations que vous nous proposez, Madame la Présidente, me conviennent bien, même si elles doivent déranger certains de nos collègues.*

Mme Gisèle Printz. – *Ce n'est qu'en bousculant les convictions trop établies de certains hommes que l'on fera avancer les choses.*

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, rapporteure. – *Je crois qu'en révélant la réalité des choses on fait œuvre utile. Nous avons été nous-mêmes surpris par l'ampleur des inégalités femmes-hommes dans ce secteur. Je ne sais pas si nos recommandations sont modérées, mais je suis sûre que leur application ferait effectivement bien évoluer les choses.*

Nous ne cherchons pas à faire de la provocation mais du travail de sensibilisation, d'information et de prévention. Il faut faire comprendre comment l'émancipation des femmes peut être favorable à l'ensemble de la société et aux hommes eux-mêmes.

Peut-être une campagne d'information dans le cadre d'une « cause nationale » permettrait-elle en effet d'y contribuer.

La délégation passe ensuite à l'examen des recommandations.

Les recommandations n° 1 à n° 3 sont adoptées.

Mme Gisèle Printz. – *Concernant la recommandation n° 4, on oublie trop souvent les femmes photoreporters parmi les journalistes. Ne pourrait-on pas les réintégrer dans la liste ?*

La recommandation n° 4 ainsi modifiée est adoptée ainsi que les recommandations n° 5 à 13.

Mme Françoise Laborde. – *Peut-être conviendrait-il de nuancer la recommandation n° 14. On m'a signalé, dans le cadre de l'examen du projet de loi relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche, que les femmes étaient parfois si peu nombreuses dans certaines des disciplines, que la composition paritaire des jurys obligerait les rares femmes à être trop fréquemment sollicitées pour y participer, au détriment de leurs travaux de recherche.*

M. Alain Gournac. – *C'est une préoccupation à prendre en compte mais je pense que nous pouvons cependant maintenir en l'état cette recommandation.*

La recommandation n° 14 est adoptée sans modification ainsi que les recommandations n° 15 à 19.

Au terme de cet échange de vues, la délégation adopte, à l'unanimité des présents, l'ensemble du rapport d'information et les dix-neuf recommandations qu'il comporte.

ANNEXES

- Annexe 1 - Compte rendu des auditions

- Annexe 2 - Observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication - 1^{er} état des lieux (1^{er} mars 2013)

ANNEXE 1
COMPTE RENDU DES AUDITIONS

**Audition de Mme Nicole Pot, inspectrice générale des affaires culturelles,
haut fonctionnaire à l'égalité des droits
au ministère de la culture et de la communication**

(31 janvier 2013)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous sommes heureux de vous accueillir, Madame Pot, pour inaugurer notre série d'audition sur les femmes dans le domaine de la culture.

L'audition des représentantes de la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD), du Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (Syndeac), ainsi que des collectifs hommes-femmes d'Ile de France, de Poitou-Charentes et de Midi-Pyrénées, dans le cadre de notre précédente étude sur les femmes et le travail avait mis en relief l'importance des inégalités entre les hommes et les femmes dans le secteur de la culture, comme le laissait pressentir la lecture des rapports de Reine Prat.

Il nous a semblé utile de creuser cette année ce sujet qui n'a jusqu'à présent jamais été abordé, dans un rapport parlementaire, que sous le seul angle de la place et de l'image de la femme dans les médias.

Nous attendons de vous, Madame, que vous nous présentiez vos premiers constats sur la situation actuelle au sein du ministère et dans les établissements et organismes qui en dépendent, ainsi que les mesures que vous proposez pour faire évoluer les choses.

Bien entendu, nous nous intéressons à l'égalité entre les hommes et les femmes au sein du ministère proprement dit et à l'application des dispositions de la loi Sauvadet. Notre attention va aussi à l'ensemble du secteur de la culture et de la communication, donc à des organismes sur lesquels le ministère n'a pas de prise directe. Ils sont pourtant essentiels à nos yeux, par leur rôle déterminant dans la représentation sociale des rôles et de la situation respective des hommes et des femmes.

Nous attendons beaucoup de cette première audition qui va nous permettre, en quelque sorte, de planter le décor et de tracer des orientations pour la suite de nos travaux.

Mme Nicole Pot. – Je suis très honorée de votre invitation. La question de la place des femmes dans le secteur de la culture, dont beaucoup considèrent qu'il est sans préjugés et sait aller de l'avant, pourrait sembler réglée. Il n'en est rien, comme l'ont révélé les rapports sur le spectacle vivant publiés en 2006 et 2009 par Reine Prat, qui font apparaître la faible part réservée aux femmes dans les institutions culturelles labellisées. Ces conclusions ont été à l'origine de la création des collectifs hommes-femmes que vous avez évoqués, et qui visent, selon une belle et forte formule, à « rendre visible l'invisible ».

C'est bien à quoi vise, aussi, l'action du ministère. C'est ainsi que j'ai été chargée de mettre en place un observatoire de l'égalité dans le domaine de la culture et de la communication. Il ne s'agit pas là de créer une nouvelle structure, mais de produire un état des lieux, document destiné à être rendu public et mis à jour régulièrement ; j'espère que sa première version pourra être remise à la ministre fin février.

Les premiers chiffres dont nous disposons, et qui concernent tant les administrations centrales et déconcentrées que l'ensemble de la sphère culturelle, confirment les observations de Reine Prat.

Pour le ministère stricto sensu, ces chiffres sont proches de ceux qui prévalent dans l'ensemble de la fonction publique : 25 % de femmes seulement aux postes de direction générale. Dans les établissements publics, nombreux à dépendre du ministère de la culture, et dont je précise qu'ils ne sont pas tenus aux exigences de la loi Sauvadet, seules 22 % de femmes occupent des postes de président exécutif ou de directeur général. Elles sont 26 % dans les structures labellisées dédiées au spectacle vivant, mais moins de 10 % dans les centres de création musicale, les opéras, les centres dramatiques, les pôles cirque. Sur les cinq entreprises de l'audiovisuel public, en revanche deux femmes occupent les fonctions de présidente.

En deçà, soit dans les comités de direction, elles comptent pour un tiers environ, étant entendu que nous n'avons pas encore fait le point pour les comités exécutifs des entreprises de l'audiovisuel, mais que la lecture de la presse laisse penser que les hommes y sont nombreux. J'espère colliger toutes les informations nécessaires d'ici à la fin du mois de février.

Notre observatoire a l'ambition d'examiner non seulement les modes de gestion des établissements, mais aussi leur programmation, ou leurs acquisitions, pour les FRAC, afin de mesurer la place faite aux femmes artistes dans l'ensemble de la création. Les chiffres de 2011 font apparaître que cette part est de 30 %, et un quart des acquisitions pour les FRAC. Quant aux subventions accordées aux structures labellisées spectacle vivant, elles sont inférieures de 52 %, pour les femmes, à celles accordées aux hommes, situation qui n'est pas sans corrélation avec la taille des institutions culturelles dirigées par des femmes. Bref, le tableau général est inquiétant.

J'en viens aux écarts de rémunération constatés à caractéristiques d'emploi équivalentes. En 2010, le salaire moyen des femmes était inférieur de 8 % à celui des hommes dans les établissements publics, de 15 % dans l'audiovisuel, et de 20 % dans les entreprises culturelles privées. L'effet d'âge et le type d'emploi occupé expliquent certes une part de ces écarts, mais une part seulement. Au sein du ministère même, les écarts restent significatifs. Que tel soit le cas au sein de la sphère publique peut surprendre...

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Oui.

Mme Nicole Pot. – ... Cela s'explique par le niveau des primes et tout ce qui entre dans la part variable de la rémunération. Le revenu annuel moyen d'une titulaire de catégorie A du ministère de la culture et de la communication est ainsi inférieur de 7 % à celui d'un homme, la différence s'atténuant pour les

catégories B et C, où elle n'est plus que de 2 %. De même, la différence dans le montant des primes servies intuitu personae de 12 % pour les catégories A, est moindre pour les catégories B. Sur les sous-ensembles (services à compétence nationale, établissements publics, etc.) ces chiffres se confirment et l'on arrive, pour l'ensemble des salariés, à moins 8 %.

Toutes ces analyses demandent à être affinées, pour prendre en considération, en particulier, les effets de l'âge, mais il est clair qu'à poste équivalent, les écarts sont loin d'être anodins.

Si les centres d'art arrivent quasiment à la parité, qui se traduit même par un petit avantage pour les femmes, avec 53 % de directrices, mais à la tête, cependant, de structures de taille plus modeste – les trois centres d'art qui reçoivent les subventions les plus importantes restant dirigés par des hommes –, il n'en va pas de même dans le domaine de la musique, où les femmes sont très peu présentes. Seul un opéra, celui de Lille – le moins subventionné – est dirigé par une femme. Moins de 5 % des chefs d'orchestre sont des femmes...

Mme Gisèle Printz. – Même chose dans la haute couture.

Mme Nicole Pot. – Ou la cuisine, pour les grands chefs. Les femmes, dans le secteur musical, sont également très peu nombreuses dans les instances dirigeantes.

Dans le domaine du patrimoine, elles n'occupent que 20 % des postes de direction de musées. Alors que parmi les élèves des écoles d'art, ou à l'institut national du patrimoine, elles sont très nombreuses, tel n'est plus le cas au bout du parcours.

Pour le cinéma, sur lequel je souhaite que nous travaillions, le nombre de réalisatrices serait de l'ordre de 20 %. Alors qu'elles sont nombreuses parmi les élèves de la Femis, on n'en retrouve plus guère dans les sélections des festivals les plus prestigieux.

A quels obstacles se heurtent les femmes ? Le premier est évidemment culturel, lié à la place à laquelle la société les a longtemps assignées, en même temps qu'aux représentations portées par le cinéma, la publicité, les médias et la culture en général. Les stéréotypes ont ainsi la vie dure, y compris chez les jeunes femmes, qui ont tendance à s'autocensurer. Beaucoup se sous-estiment. Leurs doutes peuvent les conduire, par exemple, à renoncer à postuler à la tête d'une instance culturelle.

L'éducation nationale contribue aussi à forger ces doutes. Il est fondamental d'agir, et tel est bien le sens du communiqué du comité interministériel à l'égalité, qui prévoit beaucoup d'actions en ce domaine. Les médias, et la télévision en particulier, jouent aussi un rôle important, comme en témoigne le rapport de Brigitte Grésy sur l'image des femmes dans les médias.

Pour faire évoluer les choses, il faut donc travailler sur l'ensemble de ces facteurs. Le programme d'action validé par le ministère de la culture et de la communication au sein du comité interministériel s'est fixé des orientations. Faire le point, tout d'abord, pour frapper les esprits, car révéler ce qui s'apparente à un scandale, c'est la meilleure façon de mobiliser. Constituer un

vivier, ensuite, dans les administrations et l'ensemble de la sphère culturelle, en travaillant avec l'ensemble des écoles d'enseignement supérieur dans le domaine de la culture, incitées à inscrire des actions de sensibilisation dans leurs programmes. Il s'agit, d'une manière générale, de trouver des leviers d'action pour changer les choses, en privilégiant l'incitation et la voie contractuelle. Les conventions signées par les organismes sous tutelle ou subventionnés devraient comporter des clauses visant la promotion de l'égalité, assorties d'indicateurs précis, aux termes desquelles ces institutions s'engagent à faire évoluer la situation. Autant il serait fort difficile d'imposer un objectif de parité à deux ans, autant il est urgent d'imposer une réflexion sur les moyens et d'exiger des progrès. Un paragraphe relatif à l'égalité pourrait également être introduit dans les lettres de mission des directeurs d'établissements publics.

La ministre a voulu lancer un cycle de « saisons de l'égalité », et demandé à chaque responsable d'institution culturelle de s'y associer pour proposer un programme national public. Dès cette saison, en dépit des délais de programmation, nous voulons engager une action significative, dans les domaines des médias, de la télévision, du théâtre, de la musique. Les dirigeants de ces institutions mettent certes en avant la liberté de programmation, mais la gageure est bien de parvenir à concilier le respect de cette incontournable liberté avec des orientations volontaristes.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Vos propos viennent confirmer ce que nous relevions dans notre présentation de ce matin. Nous avons le sentiment que la réaction de solidarité autour de ce grand combat se fait plus articulée, au niveau interministériel. « Rendre visible l'invisible », tel est bien ce qui nous a déterminé à nous lancer dans ce travail. L'observatoire, dont vous avez rappelé qu'il n'était pas une structure mais la mise en exergue d'un travail de collation des réalités, sera un outil d'autant plus précieux que des voies de correction y sont associées.

Avez-vous conduit une réflexion sur la précarité, et le travail à temps partiel, dont la prégnance nous a choqués ?

Mme Gisèle Printz. – C'est vrai.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Pouvez-vous, enfin, nous éclairer sur le cas particulier de l'intermittence ?

Mme Nicole Pot. – Je n'ai pas d'information particulière à communiquer sur le temps partiel. La situation doit y être semblable à celle des autres ministères. J'ai demandé à mes collègues qui travaillent sur l'intermittence d'avoir présente à l'esprit la situation des femmes. Vous savez que l'intermittence est à l'ordre du jour.

Mme Gisèle Printz. – Les femmes sont plus touchées que les hommes par l'intermittence. Les intermittents du spectacle font souvent appel aux parlementaires. Il faudra veiller à la rémunération des femmes.

Vous avez parlé à juste titre de l'éducation à l'école, mais l'éducation à la maison est fondamentale et à mon avis, bien plus importante. C'est là, avec la

mère, que les enfants intègrent très tôt le partage des tâches entre les hommes et les femmes : les vieux clichés ont la vie dure.

Si l'écart entre les salaires des femmes et des hommes est moindre chez vous qu'ailleurs, il faudra tout de même s'efforcer de le réduire. Notre rapport doit contribuer à cet objectif.

Mme Françoise Laborde. – Merci pour votre travail, qui est bien avancé. N'hésitez pas à nous transmettre vos chiffres et commentaires. Si l'écart de rémunération paraît faible, il n'en reste pas moins qu'il faut se demander s'il est lié aux interruptions de carrière dues aux grossesses, etc., ou à d'autres causes.

Votre travail m'intéresse particulièrement, en tant que présidente du groupe d'études des spectacles et des festivals. Nous avons constaté que la situation dans la musique et l'opéra est terrible. Je suis tout à fait favorable à votre proposition de saison de l'égalité. En tant que maire, je constate aussi que la programmation féminine de notre salle de spectacle n'est pas considérable. Il va falloir s'y mettre ! Comme par hasard, on invite plus de compagnies dirigées par des hommes...

L'intermittence est à l'ordre du jour de la commission de la culture et de l'éducation. Mme la ministre s'est engagée à revoir ce statut cette année. Encore merci pour votre travail !

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Dans un précédent rapport, nous avons formulé une recommandation sur les nominations dans les centres nationaux dont je ne suis qu'à moitié satisfaite. Vous l'avez dit, il est nécessaire de constater, de rendre visible l'invisible. Ainsi se construisent la parité, la solidarité. Comment envoyer un signe dès les prochaines nominations ?

Mme Nicole Pot. – C'est en effet crucial, au moment où plusieurs mandats viennent à échéance, et alors que la circulaire de 2010 prévoit non seulement que les directeurs peuvent être nommés jusqu'à dix ans mais qu'ils peuvent être renouvelés au-delà. Se pose donc, plus largement, la question du renouvellement de génération. Que les textes actuels entraînent une grande permanence des directeurs d'institution est légitime, puisqu'il faut du temps pour mener à bien un projet, mais l'exigence de renouvellement ne l'est pas moins. Au-delà même de la revendication d'égalité, il y va de la liberté, de la richesse, de la diversité de la création. Que fait-on avec cette circulaire ? Les choses vont-elles évoluer ?

Vos recommandations, en la matière, seraient particulièrement utiles. La direction générale de la création artistique du ministère de la culture et de la communication réfléchit à l'ouverture aux femmes des postes de direction qui viennent à échéance. C'est un sujet très délicat.

Mme Françoise Laborde. – La discrimination positive n'est pas facile !

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous pourrions nous adresser à Mme la ministre à cette occasion. Le verbe « féminiser » doit être

banni, nous voulons simplement rendre sa place au genre humain tel qu'il est constitué : pour moitié de femmes et d'hommes.

Je ne reviens pas sur l'éducation nationale, où nous devons déconstruire les stéréotypes. De nombreuses mesures seront prises dans cet esprit. Votre idée de saison est vraiment stimulante et encourageante. Nous pourrions regrouper nos initiatives, en présentant conjointement certaines de nos recommandations.

Mme Françoise Laborde. – Pour les subventions, ne faut-il pas agir dès la constitution des dossiers ? Outre qu'ils sont longs et difficiles à remplir, ne contiennent-ils pas des éléments défavorables aux femmes ? J'ai fait l'expérience, en accompagnant une compagnie de danse féminine, des difficultés et des étapes à franchir avant d'arriver jusqu'à la commission régionale.

Mme Nicole Pot. – J'ai évoqué les difficultés liées à l'autocensure, à la timidité, à l'image, aux stéréotypes sur les femmes artistes. Davantage que sur la constitution des dossiers, c'est peut-être sur la composition des commissions qu'il convient d'intervenir. La feuille de route du ministère inclut une réflexion sur la composition des jurys, majoritairement masculins. On ne saurait imposer la parité, car il serait très difficile d'éliminer des hommes des listes en son nom, mais un rééquilibrage s'impose. Les jurys étant composés à la fois de représentants de l'État et des collectivités territoriales, il importe que le ministère ne mène pas cette réflexion seul, mais conjointement avec les élus.

Mme Françoise Laborde. – Très bien !

Mme Gisèle Printz. – Cela se fera petit à petit.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je vous remercie. Nous ferons profit, pour nourrir nos travaux, de tous les éléments que vous pourrez nous communiquer.

Audition de Mme Reine Prat, inspectrice générale de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle, directrice générale des affaires culturelles de Martinique, auteure, à la demande du ministère de la culture, de deux rapports sur l'égalité hommes-femmes dans les arts du spectacle

(14 février 2013)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous avons le plaisir d'accueillir aujourd'hui, dans le cadre de nos travaux sur la place des « Femmes dans le secteur de la culture », Mme Reine Prat, inspectrice générale de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle.

Il nous a semblé indispensable de vous entendre, dès le commencement de nos travaux car ce sont les deux rapports que vous avez rendus au ministère de la culture, en 2006 et en 2009, qui ont rendu visible la très forte inégalité femmes/hommes dans le secteur de la culture : une inégalité que l'on pourrait qualifier de paradoxale dans un milieu professionnel que l'on aurait pu croire plus progressiste et avancé. Voilà qui nous confirme que les inégalités femmes-hommes et les stéréotypes qui prétendent les justifier, figurent bien parmi les freins sociaux les plus difficiles à faire céder.

Nous attendons de vous que vous nous présentiez les constats auxquels vous avez procédé dans vos rapports – constats qui, je le crains, doivent rester pour l'essentiel d'actualité – ainsi que les recommandations que vous avez formulées et les suites qui leur ont été, peut-être, réservées.

Bien entendu, nous serons également très attentifs aux pistes que vous pourrez nous suggérer pour la poursuite de nos travaux qu'il s'agisse des thématiques à aborder ou des personnes à rencontrer

Je précise que, dans le cadre des auditions que nous avons menées pour notre précédent thème de travail, consacré aux femmes et au travail, nous avons entendu des responsables du secteur culturel, dont les propos – assez alarmants – nous ont incités à poursuivre nos travaux sur le thème des femmes dans le secteur culturel. Il s'agit, aujourd'hui, de planter le décor de ce nouveau chantier de travail.

Mme Reine Prat, inspectrice générale de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle. – Je ne reviendrai pas sur le détail des deux rapports que vous venez de mentionner car, devant le constat de l'absence d'évolution dans le fonctionnement et la composition de ce secteur, je pense qu'il faut, aujourd'hui, explorer de nouvelles pistes, peut-être plus radicales que celles que j'ai pu proposer à l'époque.

Je vous rappelle néanmoins brièvement que, à la demande du directeur de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles (DMDTS) du ministère de la culture de l'époque, et après avoir largement auditionné, j'ai rendu un

premier rapport en 2006 qui mesurait les inégalités entre les hommes et les femmes aux postes de direction et qui mettait en lumière la persistance dans le secteur culturel du phénomène du « plafond de verre ».

Il ressortait de ce rapport les constats suivants :

- la parité entre hommes et femmes était à peu près atteinte pour les postes d'administration des grandes institutions, les femmes y étant même un peu plus nombreuses ;

- en revanche, pour les postes de direction – qu'ils soient confiés à des directeurs administratifs ou à des artistes – entre 75 et 98 % étaient occupés par des hommes, cette situation étant pire dans le cas des artistes.

Le rapport analysait ensuite les postures et les positions des uns et des autres, qui sous-tendaient ce système fortement inégalitaire.

Ce rapport a fait l'effet d'une bombe. Le journal *Le Monde*, notamment, lui a consacré une page entière et la presse l'a beaucoup relayé, comme si tout le monde « découvrait » la situation. Les réactions m'ont fait penser que les choses allaient changer...

Je pensais que certaines préconisations allaient être mises en œuvre, notamment celle proposant qu'un tiers de l'un ou l'autre sexe soit systématiquement représenté dans toutes les institutions – cette proposition relayait une réflexion de Geneviève Fraisse –.

Et cette proposition valait pour les filles comme pour les garçons. Par exemple, on constate qu'on recrute une grande majorité de filles dans les écoles de danse. C'est vrai aussi aujourd'hui pour les écoles d'architecture. Les professions artistiques, dont on sait que les perspectives professionnelles sont économiquement moins porteuses, attirent en effet proportionnellement plus de jeunes filles que de garçons... Il fallait donc encourager les garçons à s'orienter vers ces écoles.

Ce premier rapport s'est poursuivi par une réflexion sur les moyens d'accompagner les évolutions dans le secteur, qui s'est notamment traduite par la mise en place de collectifs dits « H/F », dont le premier a vu le jour en région Rhône-Alpes, à l'initiative d'une metteuse en scène, Sylvie Mongin-Algan, qui codirige actuellement le nouveau « Théâtre du 8^{ème} » à Lyon. Depuis, ce collectif a essaimé dans d'autres régions : Ile-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Languedoc-Roussillon... Parmi ses objectifs, s'inscrit l'interpellation de la puissance publique sur ces questions et la mise en œuvre d'actions qui permettent de les rendre visibles.

En 2008-2009, donc plusieurs années après la publication du rapport, et après avoir donné plusieurs conférences sur le sujet, j'ai dû faire le constat que non seulement rien n'avait changé, mais, qu'en plus, la situation s'était parfois dégradée, comme pour les centres chorégraphiques, dont 40 % étaient dirigés par des femmes en 2006. Elles n'étaient plus que 26 % en 2009, même s'il faut tempérer ce constat par le fait que c'est un tout petit réseau et que tout mouvement a des impacts forts.

Face à la puissance des résistances, j'ai produit un second rapport, dans lequel je constatais que le secteur culturel – pourtant censé nous proposer des représentations de notre société – est un milieu que je peux qualifier de réactionnaire. Les positions y sont extrêmement figées et les rapports, notamment entre les hommes et les femmes, y sont archaïques – qualification dont se revendique le théâtre, soit dit en passant –.

Cette « découverte » m'a profondément ébranlée, d'autant plus que j'ai dû constater qu'elle ne débouchait sur aucune avancée. Ma mission s'est arrêtée, aucune des préconisations n'a été retenue... Heureusement, les collectifs « H/F » se sont développés.

A cet égard, en collaboration et conjointement avec le collectif H/F de Rhône-Alpes, nous avons lancé la « saison 1 pour l'égalité ». Je crois qu'il est important de souligner que ce n'est pas « une » saison pour l'égalité, comme il y aurait « une » journée des femmes, mais bien « la » première saison pour l'égalité, à laquelle se sont joints une quinzaine de théâtres, même si ce ne sont pas les plus importants, bien entendu.

L'objectif de ces saisons est de mettre en avant les femmes, qu'il s'agisse des auteures, des metteuses en scène ou des interprètes, pour qu'on ait autant de femmes que d'hommes sur le plateau.

A cet égard, on pourrait prendre exemple sur la Suisse où une directrice de théâtre me disait appliquer le principe d'égalité comme une contrainte légale qu'elle évaluait sur un période de trois saisons.

Je voudrais souligner que l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas qu'une question quantitative, c'est aussi une question budgétaire. Aujourd'hui, une femme metteuse en scène n'a pas les mêmes moyens financiers qu'un homme pour monter son spectacle.

Vous savez que l'argument qu'on nous oppose régulièrement est qu'« il n'y a pas de femme metteuse en scène ». C'est tout à fait faux. Ce qui est remarquable, en revanche, c'est qu'elles sont la cible privilégiée de la critique. Combien de spectacles « montés » par des femmes font l'objet d'articles de presse virulents quand bien même le travail montré est tout-à-fait intéressant et, à cet égard, deux exemples récents sont parlants.

Muriel Mayette, administratrice générale de la Comédie française depuis 2006, a produit et dirigé une pièce de Bernard-Marie Koltès à son arrivée au « Français ». Magnifiquement mis en scène et malgré une direction d'acteurs qui permettait aux comédiens de se montrer dans toute leur grâce, le spectacle a été massacré par la presse... Muriel Mayette dirige toujours le « Français ». Vous remarquerez qu'elle a récemment féminisé son titre d'« administratrice générale »...

Il est arrivé la même chose à Claire Lasne, administratrice du Centre dramatique régional Poitou-Charentes, dont le spectacle à Avignon, en 2008, a été fortement attaqué, et qui a aujourd'hui quitté la direction du centre dramatique.

Vous remarquerez, à cet égard, que les conséquences de la critique sur les artistes femmes sont beaucoup plus drastiques que sur les artistes hommes, dont beaucoup demeurent aux postes de direction des centres dramatiques nationaux en dépit d'interrogations légitimes sur la qualité de leurs travaux.

Aujourd'hui, même si le système perdure, nous assistons indéniablement à une prise de conscience dans les milieux culturels, tant au sein de la profession qu'au sein du ministère.

La nomination de Nicole Pot, haut-commissaire à l'égalité, est significative. Les premières propositions qu'elle a formulées rejoignent celles de mes précédents rapports. La question de l'égalité hommes-femmes, autrefois accessoire, est donc devenue, aujourd'hui, un sujet à part entière au sein du ministère. Cela ne signifie pas qu'on ait cessé de dénigrer cette question.

Quand on aborde les questions de parité, on continue à nous opposer celle de la compétence, « Et la compétence, dans tout ça ? », voire à reléguer le sujet au rang de l'obligation de diversité...

J'estime par conséquent, aujourd'hui, qu'aucune mesure de fond ne sera efficace si on ne se résout pas à imposer des obligations de résultats. Vu le retard accumulé dans les postes de direction, il faut aujourd'hui ne plus nommer que des femmes durant les trois prochaines années si on veut un tant soit peu combler le déséquilibre.

L'argument selon lequel on instituerait ainsi un système de passe-droit en faveur des femmes ne tient pas. Ce système existe déjà et cela depuis l'origine du ministère, mais en faveur des hommes ! Il suffit d'inverser le système. Donnons aux artistes femmes les mêmes moyens de production et d'espace de représentation que les hommes. Je ne pense pas qu'elles videront les salles...

J'entends parfois dire qu'il faut imposer des objectifs de parité dans les lettres de mission des théâtres et des institutions. Bien entendu, mais encore faut-il définir des critères très précis : par saison, notamment, et en fixant des quotas précis.

Les obligations de résultats sont aujourd'hui une absolue nécessité, pour les professionnels du spectacle, mais aussi pour les directeurs généraux du ministère de la culture et pour la ministre.

Je voudrais, à cet égard, soulever la question de la nomination des directeurs régionaux des affaires culturelles. Ces fonctions sont traditionnellement occupées par des hommes : pendant longtemps, 3 femmes sur 26 ! C'est peu ! Les récentes nominations ont très peu fait évoluer les choses, vu le retard à combler.

Alors que dix directions régionales des affaires culturelles (DRAC) vont être renouvelées prochainement, c'est peut-être le moment de prendre les choses en main. Mon propre cas est emblématique. Alors que je travaille pour le ministère de la culture depuis une trentaine d'années, j'ai posé ma candidature pour être directrice régionale des affaires culturelles il y a cinq ans, alors que j'avais 58 ans. On m'a répondu qu'il fallait d'abord être directeur-adjoint,

condition que l'on n'aurait pas exigée d'un candidat masculin. Et je ne suis pas la seule dans ce cas.

Et pendant ce temps, on nomme à la tête des DRAC des hommes qui n'ont aucune expérience au ministère de la culture. Ce système est insupportable.

Pour revenir au système du spectacle vivant en général, je crois qu'il est important de souligner que le ministère gère aujourd'hui un réseau qui est à bout de souffle. Les structures labellisées aujourd'hui en France - 30 CDN, 5 théâtres nationaux, 71 scènes nationales et environ 1 500 théâtres conventionnés - sont aujourd'hui financièrement soutenues par l'État.

Tout le monde est d'accord pour considérer que ce réseau, budgétivore et fermé sur lui-même, doit faire l'objet d'une refonte globale. Seulement, les résistances au changement à l'intérieur du réseau, en particulier venant de ceux qui en sont bénéficiaires, sont puissantes. La diversification de ce petit « club » serait déjà un premier signe d'ouverture.

Loin de moi l'idée de dire que toutes les femmes sont porteuses de changement. Celles qui ont été nommées adoptent souvent les mêmes comportements que leurs collègues masculins. Mais il faut absolument revoir les critères de sélection des candidats à la tête de ces institutions.

On voit encore trop de cas où un candidat homme passe devant une candidate pourtant porteuse d'un projet dont tout le monde reconnaît la qualité parce que le premier est soutenu - et poussé - par des personnes placées en « haut lieu ».

Déposer une candidature pour assumer la direction d'un établissement labellisé est une démarche lourde, psychologiquement et financièrement. Être évincée est un procédé particulièrement injuste, surtout quand on vous a incitée à déposer votre candidature...

J'en viens maintenant à la question des critères artistiques, au moyen desquels sont sélectionnés les spectacles qui font l'objet de représentations. Ces critères sont, par définition, entièrement subjectifs. Le problème est qu'ils reflètent la subjectivité des quelques personnes sur qui repose le système : les directeurs des lieux et les responsables institutionnels de l'administration culturelle.

Tout étant question de préférence, certaines esthétiques se trouvent purement et simplement évincées, au nom du mauvais goût... Ceci est particulièrement visible dans le domaine de la danse. On sait bien que, dans les écoles de danse, les petites filles, très largement majoritaires, incarnent l'image de la féminité et, même si quelques garçons, particulièrement tenaces, s'y glissent, ils restent une exception.

Pourtant, on assiste, aujourd'hui, à un bouleversement des esthétiques chorégraphiques vers un courant qualifié par les professionnels du spectacle de « non danse ». Cette nouvelle esthétique est portée par des hommes, souvent jeunes, venant de milieux professionnels parfois éloignés des disciplines du spectacle vivant, qui investissent rapidement les plateaux et donc monopolisent

les moyens de production avec, comme conséquence, l'éviction des femmes d'un secteur – la danse – dans lequel elles sont pourtant censées exceller.

Ceci illustre le rapide retournement des goûts esthétiques. La maîtrise technique, la virtuosité – autrefois valorisées – d'un coup ne le sont plus. C'est pourquoi il convient de trouver les moyens de déconstruire l'arbitraire des experts pour accéder à une réelle diversité des spectacles représentés.

Aujourd'hui, pour voir un « spectacle de femmes », il faut la plupart du temps, se déplacer à l'extérieur de Paris. C'est l'occasion de découvrir des outils de production et de diffusion formidables en banlieue car certains théâtres, à la périphérie de Paris, ont aussi de grands plateaux. Mais ceci montre que les artistes femmes font rarement partie du « cercle ».

A ce sujet, je pense qu'il est essentiel de s'intéresser à la question des représentations sur le plateau. Dans le cadre de la mission qui m'avait été confiée, j'avais demandé à une sociologue spécialisée sur ces sujets, Sylvie Cromer, de réaliser une analyse quantitative et qualitative ciblée sur les spectacles classés dans la catégorie « jeunes publics » d'une saison.

Il en est ressorti qu'un plus grand nombre de rôles étaient confiés à des hommes et que, surtout, les personnages confiés à des femmes mettaient en jeu des « incarnations-types » – la folle, la sorcière, l'héroïne – à tel point qu'on pouvait légitimement se demander s'il existait des rôles de « petite fille normale » dans ces spectacles...

De cette étude, il ressort en effet que le monde des spectacles est un monde masculin, dans lequel vient se greffer des « types de femmes ».

Je pense qu'il serait utile d'étendre cette étude à l'ensemble des spectacles d'une saison.

Je voudrais maintenant revenir sur la question des écoles d'art. Il me semble urgent de rétablir une parité entre les sexes, puisque les jeunes filles y sont largement majoritaires.

Compte tenu du nombre de candidates aux concours d'entrée des interprètes, on a établi des quotas au concours d'entrée du Conservatoire national supérieur d'art dramatique de Paris (CNSAD) et à celui du Théâtre national de Strasbourg (TNS), afin de recruter le même nombre de filles que de garçons. Ce qui, soit dit en passant, reflète une vision très figée du théâtre, reposant sur l'idée que les rôles de femmes ne peuvent être interprétés que par des femmes, et inversement pour les hommes. Je vous rappelle que, avant le XVII^{ème} siècle, les femmes n'avaient pas le droit de monter sur le plateau. Entre parenthèses, il est significatif de constater que, si nous avons bien, aujourd'hui, des « actrices », les « autrices » n'existent toujours pas – il n'existe pas en effet de nom féminin pour « auteur » –.

Dans les écoles d'art, pour le dire schématiquement, des générations de « lolitas » travaillent sous l'égide de mentors qui sont le plus souvent des hommes, le plus souvent d'un certain âge. Ne serait-il pas légitime de se demander quel rapport cela engendre et quelles dérives portent ce genre de déséquilibres ?

Si on nommait des femmes à la tête de ces écoles, cela pourrait tout changer, non seulement en termes de rapport de travail, mais aussi en termes de choix de recrutement, d'évaluation des travaux et de renouveau des formes esthétiques.

Dans les écoles de théâtre, la reproduction des représentations sexuées est édifiante et, même si ce n'est pas le sujet aujourd'hui, la question se pose aussi pour les rares étudiants de couleur qui arrivent à passer la barre du concours. Les témoignages sont nombreux et assez inquiétants.

En conclusion, je voudrais insister sur le fait qu'on est à un moment charnière, puisqu'on assiste à un changement de génération, en particulier au sein de l'administration culturelle, mais aussi à la tête des institutions labellisées.

C'est l'occasion de faire entrer les femmes, et pas forcément des « jeunes » femmes. Et qu'on ne nous dise pas qu'il n'y en a pas. Il y en a, mais il faut les regarder autrement.

Le rôle d'un directeur de théâtre est aussi de faire émerger de nouvelles générations et de nouvelles formes artistiques. Les regards de femmes seraient essentiels au renouveau du théâtre.

D'ailleurs, une des femmes engagées au sein du mouvement « H/F », Muriel Couton, qui travaille à la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD), vient de lancer un appel à constituer des réseaux de femmes, qui doivent encourager et soutenir les candidatures des femmes.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. - Vous avez dit, en parlant des femmes, « des femmes, il y en a, mais on ne les regarde pas de la bonne manière » : je retiendrai cette phrase qui est valable pour tous les secteurs.

Je retiendrai aussi votre demande de fermeté et d'obligations contraignantes qui est une constante, aujourd'hui, dans tous les domaines.

Mme Maryvonne Blondin. - Vous nous avez donné des orientations très précises qui vont nous permettre de passer aux actes. Je crois, à cet égard, qu'il faut aussi penser au public. N'oublions pas, en effet, que ces représentations, dont vous nous avez rappelé qu'elles étaient souvent faites par des hommes pour des hommes, sont proposées dans une grande majorité à des femmes. Les publics sont en effet très féminisés. Comment les femmes reçoivent-elles ces représentations ? Et pourquoi n'existe-t-il pas de femmes « normales » dans les spectacles ?

Concernant les critères de sélection, j'ai interrogé Michel Orier, directeur général de la création artistique au ministère de la culture et de la communication, sur leurs modalités d'élaboration et d'application. Il m'a répondu qu'ils étaient respectés, mais avec les éclairages que vous venez de nous fournir, je pense pouvoir préciser mes sujets d'interrogation car je pense qu'il faudra creuser ces questions.

Par ailleurs, j'ai rencontré Corinne Merle, directrice artistique d'un festival féminin itinérant dont le projet est de présenter des « spectacles subversifs de femmes, sur les femmes, pour les femmes ET les hommes... », est-il précisé sur la plaquette de présentation, que je vous ferai volontiers passer.

Dans la présentation qu'elle fait du projet, elle cite les chiffres de votre rapport, indiquant notamment que 85 % des textes que nous entendons ont été écrits par des hommes et 78 % des spectacles que nous voyons ont été mis en scène par des hommes, pour qualifier ce constat « d'un autre âge ».

Elle estime donc que le miroir tendu aux spectateurs ne peut être que déformé et déformant et que les problématiques contemporaines abordées dans les spectacles vivants sont amputées d'une vision de l'autre pôle de l'humanité.

Par conséquent, elle a donné au festival trois objectifs : faciliter la production et la médiation des projets de créatrices, mobiliser les publics sur des sujets contemporains (droits des femmes, vivre ensemble, citoyenneté, écologie) et évoluer vers de nouveaux équilibres, de nouvelles postures sociétales et de fraternité.

Corinne Merle, qui porte ce projet, me disait avoir du mal à trouver des théâtres partenaires pour accueillir les cinq spectacles programmés dans le cadre du festival.

Par ailleurs, je vous signale que, dans le cadre de la semaine de l'égalité, en mars, le collectif H/F de Bretagne organise un débat sur les femmes dans la culture. La déléguée aux droits des femmes et la direction régionale des affaires culturelles sont associées à cet événement qui sera notamment l'occasion d'accueillir l'association artistique « Les ateliers du vent » et, entre autres artistes, Marine Bachelot, auteure et metteuse en scène.

Je vous remercie de nous avoir donné des éléments pour nous aider à agir et, notamment, de nous avoir signalé, par une allusion que nous avons immédiatement saisie, le risque d'abus sur les jeunes filles dans les écoles d'art, qui est, à mes yeux, un enjeu non négligeable.

Mme Reine Prat. – Je voudrais vous alerter sur le fait que la question de la révision des critères est un sujet particulièrement délicat. Si vous abordez ce sujet, vous allez vous heurter à ce que mes collègues directeurs régionaux des affaires culturelles et moi-même qualifions de « glaciation » et qui symbolise le nœud des certitudes qui figent ce milieu. C'est pourquoi j'estime que, face à de telles incompréhensions, il faut être beaucoup plus radical. Ne vous souciez pas des critères, exigez des quotas. Il faut que les femmes soient représentées et nommées à la tête des compagnies et des institutions et il faut qu'elles le soient en masse, pour cesser de faire figure d'exception dans les réunions professionnelles des directeurs de centres dramatiques nationaux et d'autres institutions labellisées.

Concernant Corinne Merle, ne vous faites pas d'illusions. Si vous apportez ce dossier au ministère, on vous dira qu'on ne la connaît pas. J'ai remarqué particulièrement un point dans ce que vous nous avez cité, c'est la

référence aux « sujets contemporains » dans les spectacles. Il faut en effet sortir des critères de pure forme pour affronter la question des thèmes abordés par les artistes. Mais cela demande d'engager une véritable réflexion, de niveau philosophique, et cela serait un vrai changement.

A cet égard, je vous signale le travail de Sylvie Cromer, cette sociologue avec qui j'ai mené l'étude des spectacles « jeune public ». La réflexion de Geneviève Fraisse est également très riche sur ces sujets. Par ailleurs, Geneviève Sellier, historienne du cinéma et professeure des universités, a produit des analyses très intéressantes sur le cinéma au prisme des rapports de sexe. Elle s'est, à cet égard, particulièrement intéressée aux séries télévisées populaires dont les représentations, en termes de genre, sont édifiantes.

Dans le secteur des arts plastiques, l'artiste plasticienne ORLAN porte un vrai discours. Je vais faire des recherches et vous transmettrai des noms, si vous le souhaitez.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je vous remercie pour ces propos très éclairants.

**Audition de Mme Muriel Beyer,
directrice littéraire des Éditions Plon, membre de « women's forum »**

(21 mars 2013)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. - Nous reprenons aujourd'hui nos auditions sur notre thème de travail relatif à la place des femmes dans le secteur de la culture.

J'ai le plaisir d'accueillir Mme Muriel Beyer, en sa double qualité de directrice littéraire des Éditions Plon et de membre de « women's forum ».

L'audition du Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (Syndeac), ainsi que celle des représentantes du collectif H/F auxquelles nous avons procédé l'an dernier dans le cadre de notre précédente étude sur « Femmes et travail » avait attiré notre attention sur l'importance des inégalités hommes/femmes dans le secteur de la culture, inégalités qui sont généralement sous-estimées.

Il nous a semblé utile de creuser cette année ce sujet qui a commencé à émerger dans le débat public.

Les deux premières auditions auxquelles nous avons procédé dans le cadre de ce nouveau thème de travail - celle de Nicole Pot, haut fonctionnaire à l'égalité des droits au ministère de la culture et de la communication, et celle de Reine Prat, auteure de deux rapports qui ont fait date sur l'égalité des hommes et des femmes dans les arts du spectacle - nous ont permis de tracer le cadre général de notre étude.

Votre audition va nous permettre d'approfondir la perception que nous pouvons avoir de ces inégalités dans un secteur bien particulier, celui du livre et de l'édition.

Avez-vous le sentiment, compte tenu de votre parcours, que les femmes ont les mêmes chances que les hommes de trouver un éditeur ?

Est-il plus difficile pour une femme de créer sa propre maison d'édition ou de faire son chemin chez les « grands » éditeurs ?

Les femmes n'ont-elles pas cependant une sensibilité particulière aux attentes d'un lectorat souvent largement féminin ?

Je vous remercie d'avoir accepté notre invitation. Nous sommes évidemment très intéressés de recueillir vos analyses, les constats auxquels votre expérience vous a permis de procéder et les suggestions que vous pourrez formuler pour nous permettre d'émettre des recommandations pour éclairer le législateur.

Mme Muriel Beyer, directrice littéraire des Éditions Plon, membre de « women's forum ». - Je suis la directrice éditoriale des éditions Plon qui

appartient au groupe Editis, l'un des deux grands groupes en France avec Hachette, lesquels coexistent avec des maisons d'édition indépendantes.

Je suis un assez mauvais exemple, en ce domaine, dans la mesure où je n'ai pas rencontré, dans le déroulement de ma carrière, de difficultés liées au fait que je suis une femme. Cela ne veut cependant pas dire pour autant que ces difficultés n'existent pas.

Évoquons pour commencer la direction des grands groupes d'édition : celle-ci est exercée par des hommes, comme si l'on parlait du principe que les femmes sont certes capables de lire, mais pas forcément de compter. Je disais un jour, par boutade, au président-directeur général du groupe Editis que je m'étonnais un peu qu'il n'ait pas recruté davantage de femmes dans son équipe mais que j'étais consciente que, c'est bien connu, nous n'étions évidemment pas capables de lire un compte d'exploitation ! Il s'est étonné de ma remarque et m'a avoué qu'il n'y avait pas pensé. C'est une réponse intéressante !

Quand on regarde le panorama actuel du monde de l'édition, on constate que peu de femmes assurent à la fois la direction financière et la direction éditoriale des maisons d'éditions ; au sein du groupe Editis, on n'en dénombre qu'une qui est en charge du secteur scolaire et universitaire ; on confie plutôt aux femmes un poste de directrice éditoriale mais elles sont aussi beaucoup présentes dans les directions juridiques et les services de ressources humaines.

La situation n'est pas meilleure au sein du groupe Hachette : il y a Isabelle Laffont à la direction de la maison d'édition JC Lattès et Teresa Cremisi chez Flammarion.

De ce fait, Odile Jacob et Nicole Lattès ont dû créer leur propre maison d'édition faute de se voir proposer un poste à leur mesure dans une structure existante.

S'agissant en revanche des possibilités de se faire éditer, le sexe de l'auteur n'est absolument pas pris en considération : seul compte le talent, et c'est heureux ! Cela dit, c'est surtout vrai pour la littérature romanesque, car je reconnais que dans le secteur des publications de type universitaire, en sciences humaines, philosophie ou analyses sociologiques, nous avons beaucoup plus d'auteurs masculins que féminins, alors pourtant qu'il existe beaucoup de femmes universitaires dans ces disciplines. Je ne m'en explique pas les raisons. La semaine dernière, une de mes éditrices m'a dit « j'ai une jeune philosophe sur un sujet original et intéressant ; et en plus, c'est une femme ». C'est significatif. Il est vrai que dans ces domaines, ce sont actuellement surtout des hommes qui nous proposent des choses nouvelles et originales.

L'édition est, dans l'ensemble, un métier très féminin : les services de communication sont presque exclusivement constitués de femmes, l'édition proprement dite c'est moitié-moitié, et c'est au niveau des directions que l'on constate un déséquilibre en faveur des hommes.

M. Roland Courteau. – Vous dites qu'il y a un peu plus d'hommes que de femmes aux postes d'encadrement : y a-t-il si peu d'écart que cela ?

Mme Muriel Beyer. – Si, il y a des écarts, mais c’est en train de changer.

Dans le monde de l’édition, il faut distinguer : les groupes d’édition – Editis, Hachette, Gallimard, Flammarion, le Seuil – sont dirigés par des hommes ; mais au sein de ces groupes, vous avez des maisons d’édition qui peuvent être dirigées par des femmes, mais comme vous le voyez, on ne se situe pas au même niveau. C’est une forme de « plafond de verre ». Il faut dire aussi que la direction d’un groupe comporte une dimension essentiellement stratégique et financière : on y trouve essentiellement des hommes. En revanche, la direction d’une maison d’édition peut comporter à la fois la direction financière et la direction éditoriale : les femmes y accèdent davantage. D’ailleurs, dans une maison d’édition, c’est la direction éditoriale qui prime.

Mme Françoise Laborde. – Vous soulignez que, comme dans beaucoup d’entreprises d’autres secteurs, les femmes se retrouvent sur des postes juridiques et de ressources humaines, ce qui permet ensuite aux sociétés de se targuer, dans une approche globale, d’avoir une bonne proportion de femmes dans les postes d’encadrement.

Mais je trouve très intéressant ce que vous nous dites sur la place qu’ont prises les femmes dans le monde de l’édition même si elles n’accèdent pas aux postes supérieurs de la direction des groupes.

Mme Muriel Beyer. – Oui, d’autant plus qu’une évolution se dessine depuis quelques années : autrefois, la direction d’une maison d’édition était d’abord assurée par celui qui tenait les cordons de la bourse ; mais aujourd’hui on attache une importance croissante à la direction éditoriale, car c’est du choix des livres édités que dépend d’abord la vie d’une maison d’édition et ces deux fonctions se situent aujourd’hui sur un plan d’égalité.

Pour prendre l’exemple de Teresa Cremisi, les deux fonctions sont regroupées en un seul poste : c’est souvent le cas dans les maisons indépendantes.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Quel est le profil ou la formation pour accéder au monde de l’édition ? Quelles sont les difficultés qu’on y rencontre ? Y rencontre-t-on des formes de discrimination ou de précarité ?

Mme Muriel Beyer. – Il y a d’abord une difficulté pour entrer dans l’édition, car il n’y a pas de formation particulière. Entre deux candidats qui auraient la même formation – une formation littéraire par exemple – l’un sera fait pour ce métier, l’autre pas. Cela tient à des choses impalpables. C’est une question d’intuition : il faut connaître le marché et sentir ce qui marche ou ne marche pas, se vend ou ne se vend pas. On ne peut plus, pour être éditeur se contenter de publier les livres que l’on aime, il faut avoir une vision marketing. C’est pourquoi on a aussi des candidats qui viennent des écoles de commerce.

C’est différent pour les postes de correcteurs, de fabrication et de dessin : là une formation technique spécifique est nécessaire.

Ensuite, un parcours dans l'édition dépend beaucoup de la chance, des rencontres et des opportunités.

Quant à l'existence de discriminations, il est vrai qu'un homme aura peut-être, pour les raisons que j'ai déjà développées, plus de chance pour être embauché sur un poste de direction financière ou administrative, mais sur une fonction éditoriale, non, c'est surtout le parcours et les réseaux relationnels qui comptent. Aucune de mes consœurs ne m'a jamais dit avoir été écartée du fait qu'elle était une femme.

M. Roland Courteau. - Quelle est globalement la proportion de femmes dans le monde de l'édition ?

Mme Muriel Beyer. - Toutes maisons d'éditions et tous services confondus, on dénombre une proportion de l'ordre de 40 % de femmes et il y a plus de femmes que d'hommes dans le secteur éditorial.

Mme Françoise Laborde. - Combien compte-t-on de femmes à la tête d'une entreprise d'imprimerie : on m'a indiqué qu'il n'y en aurait qu'une seule à Paris ?

Mme Muriel Beyer. - Il n'y a en effet que des hommes à la tête d'imprimeries. En revanche, les services de fabrication des maisons d'éditions, qui travaillent en liaison avec les imprimeurs, sont fortement féminisés et ce sont surtout des femmes qui sont chef de fabrication.

Les services commerciaux, naguère très masculins, évoluent dans un sens très favorable aux femmes, même si elles y sont encore minoritaires. Le secteur de la correction est, en revanche, toujours exclusivement constitué de femmes. Il y a beaucoup de femmes aussi dans le secteur de la traduction pour des raisons qui tiennent au mode de vie, parce que c'est un métier que l'on peut exercer chez soi. Les services de presse sont composés de femmes, et la candidature d'un homme provoque toujours une surprise. Je me souviens avoir reçu, il y a quelques années, la candidature d'un homme pour un poste d'attaché de presse en province : celui-ci m'avait assurée, à l'appui de sa candidature, que « lui, au moins, n'aurait aucun problème d'enfant » ! C'est quand même extraordinaire, non ?

Le secteur économique de la librairie connaît une crise qui oblige les libraires indépendants à se regrouper pour survivre, notamment en raison de la concurrence de la vente en ligne effectuée par Amazon, par qui sont vendus aujourd'hui 20 % des livres.

Aux difficultés économiques s'ajoutent des problèmes de recrutement : le métier de libraire est un vrai métier et, aujourd'hui, on recrute souvent des étudiants, pas nécessairement très motivés, qui l'exercent « en attendant mieux ». La baisse des services rendus contribue à la dégradation des choses même si certaines librairies de quartier continuent d'apporter de précieux choix et conseils.

Il faut soutenir les librairies dans les petites villes et les villages car elles sont au cœur de l'animation culturelle.

M. Roland Courteau. – Pour pallier la disparition des librairies, des municipalités créent des bibliothèques municipales ; dans certains départements, comme le mien, des « bibliobus » permettent de rendre accessible la culture dans les villages les plus isolés.

Mme Muriel Beyer. – La disparition des petites librairies appauvrit le réseau de distribution et il est dommage que les sociétés de distribution, qui sont de grandes machines, n’y prêtent pas attention.

M. Roland Courteau. – Autrefois, les fonds des bibliothèques locales avaient tendance à ne proposer que des ouvrages anciens, mais dans mon département, nous avons fait un effort pour proposer aussi des publications récentes.

Mme Muriel Beyer. – Les éditeurs ont compris qu’ils avaient intérêt à jouer le jeu en proposant des ouvrages à des prix attractifs aux bibliothèques, ce qui permet de maintenir l’intérêt pour la lecture de futurs clients potentiels ; la lecture est en effet une habitude que je conseille de pratiquer tous les jours.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Qu’en est-il de la bande dessinée ?

Mme Muriel Beyer. – C’est un secteur que je connais peu, en forte croissance et dont les lecteurs sont des tous les âges.

On trouve curieusement peu de femmes parmi les dessinateurs de bandes dessinées alors qu’elles sont nombreuses dans le secteur des livres de développement personnel ou dans celui des ouvrages destinés aux enfants.

M. Roland Courteau. – A vous entendre, le monde de l’édition évolue donc positivement pour ce qui est de la place des femmes ?

Mme Muriel Beyer. – Je le crois en effet car je compte beaucoup de femmes parmi mes collaborateurs et j’ai pu constater le chemin parcouru par les femmes dans le monde de l’édition depuis que j’y suis entrée en 1982 : à cette époque Françoise Verny faisait figure de pionnière.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Y-a-t-il des regroupements dans l’édition ?

Mme Muriel Beyer. – Nous sommes tous concurrents mais il existe un syndicat de l’édition qui traite des sujets transverses qui intéressent toutes les maisons d’éditions, tels que le statut des libraires, les contrats d’auteur, le livre numérique.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Quels sont les utilisateurs des tablettes pour livres numériques ?

Mme Muriel Beyer. – Le livre numérique ne représente encore qu’une part négligeable du chiffre d’affaires de l’édition ; ce sont surtout des personnes amenées à se déplacer qui les utilisent pour des raisons de commodité.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – La composition des jurys des prix littéraires est-elle équilibrée ?

Mme Muriel Beyer. - Le prix Femina a été créé pour compléter les autres prix littéraires, notamment le Goncourt dont les membres du jury étaient tous des hommes.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. - Madame, je vous remercie.

Audition de Mme Muriel Couton, directrice du développement et de la coordination, directrice de la promotion et des actions culturelles de la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD)

(21 mars 2013)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous avons le plaisir d'accueillir Mme Muriel Couton dans le cadre de nos travaux sur « Femmes et culture ».

Nous l'entendons bien sûr au titre des responsabilités importantes qu'elle exerce au sein de la Société des auteurs et compositeurs dramatiques : elle y assure la promotion des œuvres du Répertoire en France et à l'international, la gestion du Fonds de l'action culturelle, ainsi que celle de la Maison des auteurs et de la Bibliothèque de la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD).

Nous connaissons l'engagement de la SACD sur cette thématique de l'égalité hommes-femmes dans le secteur de la culture : c'est en effet l'audition de Sophie Deschamps, ancienne présidente de la SACD, conduite dans le cadre de notre précédente étude sur « femmes et travail », qui nous a donné l'envie d'approfondir cette année cette thématique « femmes et culture ».

Nous vous auditionnons également au titre de vos responsabilités militantes car nous connaissons votre engagement sur ce sujet que reflètent votre page « Facebook » et votre blog « Où sont les femmes ? ».

Je vous remercie d'avoir accepté notre invitation. Notre délégation sera très attentive aux analyses que vous formulerez et aux recommandations que vous nous proposerez pour faire bouger les choses.

Mme Muriel Couton, directrice du développement et de la coordination, directrice de la promotion et des actions culturelles de la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD). – Je tiens à préciser que, si les missions que j'exerce à la SACD, sous la direction de son président Pascal Rogard et de son secrétaire général, Guillaume Prieur, m'amènent parfois à traiter des problématiques qui nous occupent aujourd'hui, c'est véritablement à titre personnel que je continue à développer mes activités militantes en faveur de la place des femmes, via notamment la page « Facebook » et le blog dont vous avez pu prendre connaissance. Cet engagement s'inscrit dans le fil conducteur de mon parcours.

Ayant commencé à travailler en Grande-Bretagne dans l'audiovisuel, je n'ai pas tout de suite rencontré la question du « plafond de verre », puisque la présidente-directrice générale et la directrice des ventes des programmes de la chaîne de télévision où je travaillais étaient des femmes.

Un voyage personnel au Proche-Orient ensuite, où je me suis rendue seule à travers la Jordanie, la Syrie, Israël et la Turquie, a véritablement constitué pour moi une prise de conscience.

De retour en France, j'ai travaillé dans deux organismes culturels publics, à l'Institut national de l'audiovisuel (INA), tout d'abord, puis à la Société des auteurs compositeurs et éditeurs de Musique – Société pour l'administration du droit de reproduction mécanique des auteurs, compositeurs et éditeurs (SACEM-SDRM), dans lesquels les postes à responsabilité étaient occupés par des hommes – seuls 10 % des postes de cadre étaient occupés par des femmes, celles-ci étant reléguées à des tâches d'exécution.

A cet égard, je me souviens, même si c'est anecdotique, de n'avoir vu que des hommes au « restaurant des cadres », ce qui reflétait une certaine ambiance de travail.

Alors qu'il n'y avait qu'une seule femme cadre à la SACEM, au contraire la SACD est une structure très féminisée, à tous les niveaux, depuis les agents de maîtrise jusqu'au comité de direction.

Aujourd'hui, la SACD est présidée par un directeur général, Pascal Rogard, et une directrice générale adjointe, Janine Lorente, assistés d'un conseil d'administration dans lequel les femmes sont largement représentées.

Je vous rappelle que la SACD a été fondée en 1777. Il a fallu attendre 2003 pour qu'une femme accède à la direction : Christine Miller a assumé cette fonction, dont je vous rappelle qu'elle est un peu spécifique à la SACD, puisqu'elle est confiée à une artiste, puis Sophie Deschamps ensuite, à deux reprises, en 2006 et en 2011.

C'est en 2011, au début de son second mandat, que Sophie Deschamps m'a fait part de son souhait de travailler sur les représentations stéréotypées des femmes dans les fictions diffusées à la télévision. Ce sujet faisait partie intégrante des missions de la SACD, le conseil d'administration étant, notamment, composé de réalisateurs et de scénaristes de films de fiction.

De mon côté, ayant eu l'occasion de rencontrer Reine Prat lorsque je travaillais à l'INA dans le cadre d'un programme dénommé « Art canal », et ayant suivi les conclusions de ses rapports remis en 2006 et 2009, qui dénonçaient notamment les stéréotypes de genre véhiculés dans les créations de spectacle vivant, j'ai mis en relation Sophie Deschamps avec les responsables du Mouvement H/F, mouvement créé dans la lignée des travaux de Reine Prat. C'est donc bien Sophie Deschamps qui a été l'instigatrice des travaux de la SACD à ce sujet.

En 2011, Laurence Equilbey a commandé à deux étudiants en Master 2 d'administration de la musique et du spectacle vivant à l'université d'Evry-Val d'Essonne, Mikaël Loup et Anne-Sophie Bach-Toussaint, un rapport sur « *La place des femmes dans les institutions publiques du spectacle vivant dans les postes à responsabilité* ». Toutes les disciplines, hors le cirque, ont été examinées.

Sous l'égide de la présidente de la commission des Affaires culturelles du Sénat, Marie-Christine Blandin, la SACD a alors décidé de réunir au Sénat, le

6 mai 2013, des artistes du spectacle vivant pour réfléchir à la question « *culture et parité : le changement c'est maintenant ?* ». Cette conférence a permis à Sophie Deschamps, scénariste et présidente de la SACD, de réunir Muriel Mayette, comédienne et administratrice de la Comédie Française, Laurence Equilbey, mais aussi Anne-Laure Liégeois, metteuse en scène, et des représentants du Mouvement H/F et du Laboratoire de l'égalité pour échanger sur le sujet.

C'est à cette occasion que nous avons décidé de produire un document, notamment à partir des chiffres présentés lors de la conférence, et qui est devenu la brochure que vous connaissez et qui a largement été diffusée sous le titre « *Théâtre, musique, danse : où sont les femmes ?* ».

La partie de la brochure consacrée à la musique, qui a été rédigée par Laurence Equilbey, est la plus éloquente : une seule femme directrice de maison d'opéra (Caroline Sonrier à Lille), des chefs d'orchestre majoritairement masculins... et cela concerne tant la musique classique que contemporaine !

Nous voulions que cette brochure, qui a été éditée à 20 000 exemplaires, soit prête pour le Festival d'Avignon, puisque nous souhaitons la remettre en mains propres à tous les directeurs de structures [centres chorégraphiques nationaux (CCN), centres dramatiques nationaux (CDN) et scènes nationales], ce qui explique que nous l'avons réalisée en un délai très court – quasiment un mois – à partir des chiffres et des informations dont nous disposions, souvent ceux des plus grosses structures, les plus subventionnées, dans trois disciplines, le théâtre, la musique, la danse. Cette méthode empirique explique que tous les lieux ne soient pas mentionnés, en particulier ceux dont les « saisons » 2013 n'étaient pas disponibles.

La réaction des directeurs d'établissements et des structures a été intéressante, chacun s'inquiétant de la place des femmes dans sa propre structure.

A cet égard, je pense que cette brochure a permis une prise de conscience sur la faible représentation des femmes dans ce secteur, alors que chacun est persuadé qu'« il y a beaucoup de femmes dans la culture ».

Je suis frappée par l'immobilisme sur ce sujet, alors que les rapports de Reine Prat, en 2006 et 2010, et de Laurence Equilbey, en 2011, auraient dû servir de détonateurs.

A ce jour, les avancées ont été faibles. On peut se féliciter que le ministère de la culture et de la communication ait publié le 1^{er} mars 2013 un premier état des lieux, sous le titre « *Observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication* », que nous estimons pouvoir être détaillé et c'est la raison pour laquelle nous avons proposé à la Direction générale de la création artistique (DGCA) notre collaboration pour fournir des données chiffrées en la matière.

A cet égard, nous pensons que les sources d'information sur le sujet doivent être démultipliées : les collectivités territoriales, mais aussi des structures privées, comme la nôtre, doivent collaborer avec le ministère de la

Culture et de la Communication et, en particulier, avec la personne chargée au ministère de l'observation, en l'occurrence Catherine Lephay-Merlin.

A titre d'exemple, la SACD est amenée à travailler avec toutes les entités de création et de diffusion lyrique, notamment au travers du Fonds de création lyrique, ainsi qu'avec les structures qui s'occupent des arts du cirque et des arts de la rue et, plus largement, du théâtre.

Aujourd'hui, il me semble essentiel de pérenniser l'Observatoire et de le rendre plus collaboratif, à l'heure où la part des collectivités territoriales dans le financement des activités culturelles grandit. Cela permettrait d'inverser une tendance à un certain désintérêt de l'administration centrale pour les problématiques du genre, comme le non-renouvellement du poste de Reine Prat pouvait le laisser supposer.

A l'heure actuelle, tout se passe comme si chacun, le ministère d'un côté, les collectivités territoriales de l'autre, tentaient de faire avancer les choses. Mais sans concertation, le résultat est parfois étonnant. Prenons l'exemple du renouvellement de la direction de la scène nationale de Martigues, actuellement exercée par une femme. Le ministère a imposé une « *short-list* » entièrement féminine, ce qui part d'une intention louable, mais sans en discuter au préalable avec les collectivités concernées, ce qui a suscité inévitablement des réactions.

Inversement, la « *short-list* » établie pour la succession de Caroline Carlson au centre chorégraphique national de Roubaix ne présente que trois noms masculins...

Alors que les modalités de nomination des directeurs de structures culturelles vont être modifiées et, en particulier, vont être différentes selon les structures (scènes nationales, CDN et CCN), la collaboration de l'ensemble des acteurs est essentielle.

Pour rattraper le retard dans l'accès des femmes à ces postes, la transparence de l'information est essentielle. Quelles directions vont être renouvelées ? Dans quelles structures ? Quels sont les délais ? Aujourd'hui, l'opacité des procédures et notamment certaines pratiques qui consistent à « inciter » certaines personnes à présenter leurs candidatures jouent en faveur des hommes.

Alors que les années à venir vont voir de nombreux postes de direction renouvelés, la transparence et la circulation des informations sont plus que jamais essentielles.

J'en viens maintenant aux dispositifs de formation.

Reine Prat vous a déjà parlé des pratiques existantes dans les conservatoires.

Sans revenir sur ces propos, j'estime qu'il faudrait aujourd'hui généraliser dans tous les conservatoires les modules dédiés à la question du genre. Ces programmes devraient aborder la question du contenu des créations. Quelles pièces sont aujourd'hui « montées » par les metteurs en scène de

théâtre, d'opéras ou d'œuvres musicales, mais aussi dans les arts du cirque et de la rue ?

Ils doivent aussi s'intéresser à la question de la présence des femmes parmi les créateurs. A cet égard, on observe, aujourd'hui, un recul du nombre de femmes chorégraphes à la tête des centres chorégraphiques nationaux. Le remplacement d'Emmanuelle Huynh par un homme au centre chorégraphique d'Angers et de Caroline Carlson à Roubaix traduit cette tendance à la baisse, les femmes ne représentant plus aujourd'hui que 27 % des directeurs de centres chorégraphiques nationaux.

Sous l'influence d'une évolution du « genre » chorégraphique, et en particulier de la non-danse, les hommes investissent de plus en plus cette discipline. Je vous invite à suivre les travaux de Karine Saporta sur ce sujet.

La formation concerne aussi les futurs managers des établissements culturels. On pointe souvent du doigt le risque de « fonctionnarisation » de la culture. Et à ce titre, on tend à accorder peu d'attention à la dimension « managériale » des établissements culturels.

Ce prétexte sert souvent d'alibi aux hommes aux postes de direction, dont on évalue rarement les compétences qui leur permettent de prétendre à ces postes.

Une telle évaluation permettrait aux femmes d'être mises dans une situation d'égalité avec les hommes. Et je pense que les hommes y auraient tout intérêt. On ne fera avancer les choses que si les hommes collaborent.

Sur la « féminisation » des fonctions de « metteuse en scène », « auteure », je pense que les difficultés que nous rencontrons nous-mêmes, parfois, viennent du fait que nous n'y avons pas été habituées dès l'enfance. Il est temps de faire rentrer ces mots dans les programmes dès le plus jeune âge, dès l'école !

Car, vous le savez, les mots ont leur importance. Trouvez-vous normal que Jean-Claude Casadesus, fondateur et directeur de l'orchestre national de Lille, annonce la recherche d'un « successeur », terme qui a été repris dans un communiqué de presse du président de l'orchestre ? Je l'ai dénoncé sur mon blog, mais c'est important que nous soyons tous vigilants.

Mme Françoise Laborde. – L'appel d'offre pour le renouvellement du poste de la directrice générale adjointe du Festival « Pro-nomade » en Haute-Garonne indique bien qu'on recherche un(e) directeur ou directrice adjoint(e). Mais si l'on n'y prend garde, ce genre de « simplification » est une conséquence de la règle qui veut qu'en français, le masculin l'emporte toujours sur le féminin...

Mme Muriel Couton. – Oui, la mention du féminin est obligatoire aujourd'hui dans les appels d'offre. Mais il faut également rester vigilant dans tous les documents de communication.

Je voudrais vous dire un mot de la nécessité du « repérage » des hauts potentiels féminins dans le secteur culturel, que ce soit pour les emplois

artistiques ou administratifs. Cette pratique est courante et généralisée dans le secteur privé, mais ignorée dans le secteur public, culturel en particulier. Cette mission ne doit pas être entièrement laissée à l'initiative des inspecteurs du ministère de la culture et de la communication...

Mme Françoise Laborde. - ... dont certains sont très éloignés de ces préoccupations.

Mme Muriel Couton. - ... mais prise en compte dès la sortie des établissements de formation, des conservatoires en particulier.

Dans le secteur privé, certaines entreprises investissent pour former des « potentiels » qu'ils estiment prometteurs. Il faut mener une véritable réflexion en ce sens dans notre secteur.

Concernant l'accès aux responsabilités et aux postes de direction, nous sommes face à un paradoxe. De plus en plus de femmes diplômées ont de hauts niveaux de qualification. Pourtant, elles sont toujours aussi peu nombreuses aux postes de direction : beaucoup plafonnent aux postes d'adjointes.

Selon nous, cela s'explique en partie par leurs difficultés à se constituer en réseaux, comme on en trouve par exemple dans la finance et, en particulier, dans les activités de consulting. Aujourd'hui, toutes les dirigeantes font circuler l'information dans les réseaux des Grandes Écoles dont elles sont issues.

Les femmes dans la culture sont confrontées à ce double handicap, d'une part d'être peu nombreuses aux postes de direction, d'autre part d'être peu solidaires entre elles.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. - C'est l'avantage d'un statut que de permettre l'organisation des mouvements du personnel. Ainsi, dans les grandes entreprises publiques, les futures vacances de postes font l'objet d'une publication dans un bulletin pour permettre à celles et ceux qui le souhaitent de présenter leur candidature.

Mme Muriel Couton. - En ce qui concerne les postes de direction (d'un centre chorégraphique national, d'un centre dramatique national ou d'une scène nationale), il faudrait, pour que les femmes soient à égalité avec les hommes, que les informations soient diffusées bien en amont car on sait que tout se joue bien avant que celles-ci ne circulent dans la presse !

Prenez la désignation de Stéphane Lisner à la direction de l'Opéra de Paris : cette nomination est intervenue deux ans avant sa prise de fonctions effective et s'est jouée hors de toute publicité. Il est vrai qu'en matière d'appel à candidatures les règles sont un peu dérogatoires pour les théâtres nationaux.

Je pense qu'il faudrait que les femmes se prennent en main. Dans le cinéma, par exemple, une association vient de se créer, « Deuxième Regard », pour accompagner les jeunes réalisatrices. Dans le spectacle vivant, le mouvement « H/F » est également très mobilisé.

Au niveau européen, un rapport a récemment fait part d'initiatives européennes de création de réseaux. La mobilisation doit avoir un effet d'entraînement, mais aussi une fonction de « *coaching* ». Les femmes qui ont

échoué dans une candidature se découragent parfois plus vite que les hommes... Le réseau doit aussi servir à redonner confiance aux candidates.

Dans le domaine du spectacle vivant, il faut aborder la question des auteures et de leur sous-représentation. A cet égard, une chercheuse, Aurore Evain, a consacré une étude aux femmes auteures sous l'Ancien Régime. Elle a ainsi retrouvé dans un journal des années 1920, « *Le Cri de Paris* », un article sur la sous-représentation des femmes parmi les auteurs dramatiques. La situation est aujourd'hui toujours la même...

Comme Reine Prat, je pense qu'en ce domaine, il faut opter pour des solutions radicales. Je travaille, à l'heure actuelle, sur un projet de création d'un lieu de référence - qui n'existe pas à l'heure actuelle - qui pourrait accueillir uniquement des femmes - auteures, metteuses en scène, scénographes, chorégraphes - pour présenter des projets de création.

Ce lieu de référence - qui pourrait être implanté à Paris - serait un « incubateur » non permanent - sa durée de vie serait limitée -, proposerait une programmation faite de créations et de projets accueillis et serait en partie financé par des subventions.

Idéalement, il deviendrait un « lieu ressource » pour les programmateurs, dans toutes les disciplines. Sachant son existence limitée dans le temps, il serait une sorte de « tremplin » pour les femmes qui peinent encore à trouver une réelle visibilité.

Bien sûr, ce projet est très ambitieux et repose sur un certain volontarisme, en particulier de la part des femmes qui y participent.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. - En ce qui me concerne, je suis assez séduite par une telle proposition, même si je ne sous-estime pas les réticences que peut susciter un tel projet, ni les difficultés à le réaliser dans la période de restrictions budgétaires actuelle.

Je suis très sensible à votre préoccupation de rendre permanent un Observatoire, à un moment où une nouvelle organisation territoriale va nous obliger à repenser l'articulation entre l'action publique nationale et l'implication publique dans la culture des collectivités territoriales, avec le souci d'éviter le risque des inégalités de traitement entre les différentes collectivités, dont on sait qu'elles ne sont pas toutes à égalité en ce domaine.

L'Observatoire doit aussi servir d'outil de pilotage aux politiques culturelles locales, en particulier en ce qui concerne l'accès de tous à l'offre culturelle, dont on sait qu'elle est encore problématique.

Enfin, comme vous, j'estime que les mots ont leur importance et que la féminisation doit être inculquée dès l'école.

Mme Françoise Laborde. - L'idée d'un lieu dédié aux créatrices femmes est séduisante, notamment parce qu'elle repose sur une autre logique que celles des quotas : certes ceux-ci nous ont permis de bien progresser, en particulier en politique, mais on voit aussi où peut nous conduire un dispositif comme le binôme paritaire pour l'élection des conseillers départementaux. Je

crois donc que, en ce domaine, il faut faire très attention à ce que l'on propose, car il faut aussi que les femmes se prennent en charge, se mobilisent et ne se laissent pas décourager par des échecs.

Certes, nous insistons beaucoup, ici à la délégation, sur la défense de l'égalité salariale et de l'égalité entre les femmes et les hommes en général, et c'est légitime, mais nous devons être conscients de la lassitude, voire de l'agacement, que ces revendications peuvent, à la longue, susciter chez certains. Aussi cette proposition d'incubateur, parce qu'elle repose sur une autre logique pour aider les femmes à prendre confiance en elles-mêmes pour accéder à des responsabilités, me paraît-elle intéressante.

Mme Muriel Couton. – D'autant plus que ce projet serait limité dans le temps. Vous savez sûrement que si les mandats des directeurs de centres dramatiques nationaux et de centres chorégraphiques nationaux sont limités à dix ans depuis 2010, on peut aujourd'hui rester trente ans à la tête d'une scène nationale. Cette longévité des mandats constitue un véritable frein aux nouvelles entrantes. C'est la raison pour laquelle j'envisage ce lieu comme un lieu provisoire, non permanent.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Avez-vous testé cette idée auprès de vos collègues ?

Mme Muriel Couton. – Non, pour l'instant le projet est en cours d'écriture. Mais je sais déjà qu'il ne fera pas l'unanimité, voire qu'il pourra être considéré comme une provocation.

Audition de Mme Bérénice Vincent, présidente et responsable du Pôle Création de l'Association « Le Deuxième regard », accompagnée de Mme Delphine Besse, responsable du Pôle Industrie

(4 avril 2013)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous poursuivons nos travaux sur la place des femmes dans le domaine et les métiers de la culture et, après quelques auditions qui nous ont permis de prendre une vue générale, nous commençons à aborder, ce matin, des secteurs particuliers : avec Mmes Bérénice Vincent et Delphine Besse, qui représentent l'Association « Le Deuxième Regard », nous allons évoquer la place des femmes dans le cinéma. Il semble que, par rapport aux années 1960 où des réalisatrices comme Agnès Varda faisaient figure d'exception, les femmes soient mieux représentées, aujourd'hui, dans les métiers de la production et de la réalisation du cinéma. De nombreuses réalisatrices ont acquis une véritable notoriété et les « films de femmes » – expression peut-être préférable à celle de « cinéma féminin » – sont de mieux en mieux diffusés. Des inégalités subsistent, toutefois : les femmes ont plus de difficultés à surmonter les obstacles qui se présentent aux différentes étapes de la production et de la diffusion d'un film. La question de l'égalité d'accès, pour les femmes, à la production, à la réalisation et à la diffusion du cinéma nous paraît particulièrement importante, car le cinéma, c'est aussi, pour une société, une façon, magnifiée par la puissance des images, de se regarder et de se raconter à elle-même. Il nous paraît essentiel que des regards féminins puissent, à égalité avec des regards masculins, contribuer à façonner ces représentations qui influencent notre façon de vivre et de sentir et, en particulier, les rapports entre les sexes. Je suis sûre que vos analyses et vos propositions nous seront précieuses pour avancer sur ce sujet.

Mme Bérénice Vincent, présidente et responsable du pôle « Création » de l'Association « Le deuxième regard ». – Merci pour votre accueil. Le cinéma est à la fois un art et une industrie, comme l'a dit Malraux : pas de réalisation sans production. Nous avons créé « Le deuxième regard » en janvier dernier, car notre cinéphilie est majoritairement masculine : la part des réalisatrices n'est que de 25 % en France, de 12 % en Europe, et de 5 % aux États-Unis. Nous avons donc souhaité nous intéresser aux femmes qui travaillent dans le secteur du cinéma, et les mettre en avant en créant un réseau de femmes de l'industrie et de la création, car le processus d'identification et la visibilité sont essentiels pour faire bouger les choses. Notre association est aussi ouverte aux hommes, même s'ils y sont encore, hélas, peu nombreux. Le cinéma est un art populaire, sa force de frappe sur l'imaginaire collectif est très forte. Il fait la promotion d'un certain mode de vie, d'une certaine vision du monde, de la politique, et du rapport entre hommes et femmes. Son impact est donc important. Nous ne sommes pas partisans de l'essentialisme, et ne pensons pas qu'il y a un cinéma de femmes, différent par nature de celui réalisé par des

hommes. Mais, même en étant affranchie de la plupart des stéréotypes – ce qui est assez rare – nous grandissons en incorporant l'image de la femme que notre entourage, les médias ou les responsables politiques nous renvoient. Notre vision du monde est donc en partie conditionnée par le fait qu'on naisse fille ou garçon. Heureusement, d'autres données s'ajoutent : classes sociales, histoire personnelle et autres influences sont autant d'éléments qui participeront à définir l'identité d'une œuvre. La polémique dont le Festival de Cannes a fait l'objet l'année dernière a montré que l'absence de femmes en compétition agaçait. Mais le festival est le bout de la chaîne : il faut travailler la visibilité bien plus en amont. Cette année, beaucoup de films de réalisatrices sont prêts à être présentés au Festival, je doute que le comité de sélection cherche à s'attirer à nouveau les foudres des critiques. Quand il n'y a pas de femmes en compétition, on nous reproche de compter mais quand il y en a quelques-unes, on nous le demande ! A cet égard, il est très étonnant qu'aucun état des lieux chiffré n'ait été fait dans le cinéma. Nous avons donc commencé à établir nos propres chiffres, qui doivent être maniés avec précaution car certaines données nous manquent. Nous comptons d'ailleurs sur le soutien du Centre national du cinéma (CNC) et du ministère de la Culture pour obtenir des chiffres plus complets.

L'association va d'abord se concentrer sur quatre secteurs dans le domaine de la création : scénarisation, réalisation, montage et direction photo. Une première division apparaît : entre les postes autonomes (scénaristes et monteurs) et les postes nécessitant la gestion d'une équipe (réalisation et direction photo).

Dans le montage, les Césars indiquent une certaine prépondérance des femmes. Nous attendons une réponse de l'association des monteurs pour obtenir des chiffres détaillés, mais il semble que cette prépondérance tende à s'estomper depuis l'apparition de l'informatique dans le montage.

En ce qui concerne la scénarisation, il faut souligner qu'en France, les réalisateurs de cinéma sont très souvent les auteurs des scénarios de leurs films. Cela nous renvoie donc à la problématique des femmes dans la réalisation. Nous sommes en contact avec la Guilde des Scénaristes pour obtenir des chiffres précis sur le nombre de femmes scénaristes dans le cinéma, où elles sont bien moins nombreuses qu'à la télévision. Ainsi, seules ont été récompensées par des *Césars* Coline Serreau et Tonie Marshall ; sinon, il s'agit toujours de scénaristes femmes collaborant avec un scénariste homme.

Le directeur de la photographie coordonne les efforts de trois équipes, souvent majoritairement masculines car il s'agit de métiers physiques : caméra, machinerie et éclairage. Il peut aussi assumer le travail du cadreur. Nous avons contacté l'association des directeurs photos, qui comprend 12 % de femmes, et nous n'avons eu aucune réponse.

Une étude du CNC publiée en mars 2013 indique que 25 % des films produits en 2012 sont réalisés par des femmes. C'est la seule donnée genrée dont nous disposons sur le cinéma. Il serait intéressant de savoir quelle proportion de ces films sont des premiers, ou des deuxièmes films : une des difficultés est celle

de la longévité des réalisatrices, de leur capacité à construire une œuvre sur la durée.

La formation est une étape essentielle. L'année dernière, le directeur de la Femis faisait état d'une parité dans quasiment toutes les sections, avec une part de femmes variant entre 48 % et 52 %. Il précise néanmoins que les femmes sont plus nombreuses au sein de la formation « scripte » et un peu moins nombreuses en réalisation. Cependant, certaines jeunes réalisatrices, comme Céline Sciamma ou Alice Winocour, viennent de la formation « scénario ». La visibilité de ces femmes semble donc diminuer une fois qu'elles entrent dans le monde du travail. Nous aimerions avoir le point de vue de la Femis sur le suivi de ses anciens élèves. Nous sommes en contact avec cette école, ainsi qu'avec l'École Louis Lumière et la Fondation Culture et Diversité. Le financement est un point important. Les Commissions du CNC sont à peu près paritaires. Toutefois, d'après un rapide calcul, seules de 20 à 30 % des avances sur recettes sont attribuées à des femmes. Mais il faudrait connaître, avant d'en tirer des conclusions, la proportion de dossiers soumis par des femmes. Il est important que les nouvelles générations puissent avoir des modèles de femmes artistes. A la Cinémathèque, seules trois réalisatrices ont fait l'objet de rétrospectives : Catherine Breillat, Naomi Kawase et Christine Pascal. Claire Denis, Agnès Varda ou Chantal Ackerman n'ont pas retenu l'intérêt où peut-être ont-elles refusé l'invitation ? Nous souhaitons rencontrer l'équipe de programmation afin de comprendre cette absence. Un jeune réalisateur talentueux comme Rabah Ameur Zaimche, qui a seulement réalisé quatre films, a déjà eu droit à une rétrospective. En revanche, nombreuses sont les comédiennes dont la carrière a fait l'objet d'une programmation. Nous n'avons pas d'état des lieux précis pour les festivals de Berlin et Venise, mais à Cannes, au cours des cinq dernières années, les films réalisés par des femmes n'ont représenté que 8,7 % des films en compétitions, 10 % des films labélisés « un certain regard », 18,5 % des films présentés à la Quinzaine des réalisateurs et 27 % des films présentés à la Semaine de la critique, où il n'y a que des premiers et deuxièmes films. Seules quatre femmes ont été présidentes du jury au cours de vingt dernières années, et toutes étaient comédiennes : Isabelle Huppert, Liv Ullmann, Isabelle Adjani et Jeanne Moreau. Au cours des cinq dernières années, le jury a été paritaire trois fois. Mis à part une réalisatrice (Andrea Arnold), une productrice japonaise et une écrivaine, seules des comédiennes y ont été représentées. Jane Campion est la seule femme à avoir obtenu la Palme d'Or (*ex aequo* avec Chen Kaige), en 1993. Seule Tonie Marshall a obtenu le César de la meilleure réalisatrice en 2000. En 37 ans d'existence, les César ont récompensés par le César du Meilleur Film seulement quatre films réalisés par des femmes. Je n'aborderai pas les aspects sociologiques voire philosophiques de la représentation de la femme dans les films : des universitaires comme Brigitte Rollet ou Geneviève Sellier le feraient bien mieux que moi.

Comme l'a dit Reine Prat, « *Les critères de sélection sont, par définition, entièrement subjectifs. Le problème est qu'ils reflètent la subjectivité des quelques personnes sur qui repose tout le système* ». Nous ne pensons pas que les décideurs écartent les femmes de manière consciente. Le problème est bien plus larvé et complexe que cela.

Mme Delphine Besse, responsable du pôle « Industrie » de l'Association « Le deuxième regard ». – Le cinéma est un art, mais aussi une industrie qui brasse beaucoup d'argent. Dans les grands groupes qui dominent le secteur en France, la place des femmes dans les postes de direction est faible. Il est vrai que les préoccupations sont actuellement plus orientées vers l'extension de la convention collective que vers les questions de parité – même si cela concerne aussi de nombreuses intermittentes. Quels sont les principaux groupes ? Gaumont, Pathé, UGC, EuropaCorp et MK2. Les deux premiers appartiennent à la famille Seydoux. Le conseil d'administration de Gaumont comporte 30 % de femmes, mais cela est dû à la structure familiale : toutes ces femmes, sauf une, appartiennent à la famille Seydoux... Gaumont est le seul groupe dirigé par une femme, Sidonie Dumas. Les femmes y sont majoritaires (59 %), mais pas au niveau des cadres (50 %), ce qui signifie qu'elles sont majoritaires dans les emplois non qualifiés. Le conseil de direction de Pathé compte deux femmes sur huit membres ; encore l'une des deux est-elle membre de la famille Seydoux. Il n'y a qu'un tiers de femmes parmi les principaux dirigeants opérationnels. Chez UGC, c'est encore le Moyen-âge : le conseil d'administration n'est composé que d'hommes, dont le plus jeune a soixante-et-un ans ! La société de Luc Besson, EuropaCorp, ne compte qu'une femme à son conseil d'administration, sur sept membres, et les trois principaux dirigeants y sont des hommes. MK2 est un groupe indépendant, familial, dirigé par Marin Karmitz et ses deux fils – peut-être, s'il avait eu des filles, auraient-elles eu un poste important...

Un autre maillon de la chaîne de production est constitué par les chaînes de télévision, dont les filiales cinéma investissent dans la production. Sans ce financement, rien n'est possible. Un rapide aperçu montre que tous les décideurs sont des hommes, souvent entourés d'équipes féminines. Chez TF1 Films Production, le directeur général est un homme, comme le sont tous les cadres de TF1 Droits Audiovisuels. Chez France Télévisions, qui est un groupe public, France 2 Cinéma est dirigé par une femme et France 3 Cinéma par un homme ; les équipes d'acquisitions sont plus féminines mais ces acquisitions restent marginales comparées aux investissements en production. Arte France Cinéma est certes dirigé par Véronique Cayla, mais c'est l'arbre qui cache la forêt : l'équipe cinéma est dirigée par un homme, dont l'adjoint est aussi un homme. Une fois encore les équipes d'acquisitions sont plus féminines. Chez M6, le directeur des acquisitions est un homme, secondé par un autre homme. L'équipe d'acquisition ne compte qu'une femme sur quatre personnes – encore n'a-t-elle été promue que récemment.

Mme Maryvonne Blondin. – C'est bon signe !

Mme Delphine Besse. – La direction du Cinéma du groupe Canal Plus est occupée par un homme, le directeur des acquisitions de films français est un homme, comme l'est le directeur des acquisitions de films étrangers. Les équipes d'acquisitions sont plus féminines que dans les autres chaînes mais les femmes n'obtiennent des postes de direction que dans les chaînes mineures du groupe, dont les budgets d'acquisition sont nettement plus petits. Quant à la filiale du groupe Canal +, Studiocanal, on y trouve seulement trois femmes sur

dix membres du conseil d'administration et la majorité des directions de service restent monopolisées par des hommes, les femmes étant cantonnées à des fonctions typiquement féminines : ressources humaines, service juridique, communication...

Il est difficile de faire un état de lieux sur la production indépendante, organisée en petites, parfois toutes petites structures. Au sein des organisations professionnelles qui les représentent, la situation n'est guère plus réjouissante. Il s'agit, pour la production, de l'Association des producteurs de cinéma (APC), du Syndicat des producteurs indépendants (SPI), de l'Association française des producteurs de films (AFPF), et de l'Union des producteurs de films (UPF), pour la distribution, du Syndicat des distributeurs indépendants (SDI), des Distributeurs indépendants réunis (DIR), et de la Fédération nationale des distributeurs française (FNDF), et pour l'exploitation, de la Fédération nationale des cinéma français (FNCF), responsable, entre autres, de la Fête du Cinéma et du Printemps du Cinéma, et de l'Association française des cinémas d'art et d'essai (AFCAE). Toutes ces organisations comptent en tout 213 membres dans leurs conseils d'administration, dont seulement 32 femmes, soit 15 % : nous sommes loin de la parité ! De surcroît, les femmes sont rarement présidentes, plus souvent administratrices simples. La problématique est donc la même que dans la plupart des secteurs : la parité est parfois respectée sur la globalité de la société mais très peu de femmes sont à des postes décisionnaires.

Mme Bérénice Vincent. – Il nous faut des chiffres précis et validés par les instances dirigeantes. C'est pourquoi nous avons besoin du soutien du CNC et du ministère. Il faut créer une prise de conscience et, chez les femmes, une prise de confiance : elles doivent être plus solidaires entre elles, cesser de s'autocensurer. On nous dit que beaucoup de femmes, une fois parvenues à des postes de direction, ne s'entoureraient que d'hommes ; mais si elles choisissaient des femmes elles seraient taxées de favoritisme ! Rendre anonyme les dossiers de candidature ne serait pas efficace : dans le milieu du cinéma l'information circule très vite, et chacun sait quel film est préparé par qui. Reine Prat a récemment fait part de sa consternation face à cette situation qui n'a pas évolué, allant jusqu'à soulever la question des quotas. Le *Swedish Film Institute* en a mis en place en 2010, avec pour objectif d'atteindre la parité en 2015 : c'est une expérience à suivre attentivement, même si elle semble impossible à mettre en place en France. Nous allons, si nous obtenons suffisamment de subventions, organiser des manifestations collectives autour des femmes du secteur : soirées de projection, ateliers, mais aussi un fonds de soutien et un prix diversité.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Le décor que vous campez nous afflige sans nous surprendre : notre grille de lecture s'applique à votre domaine. Je retiens de vos propos la nécessité d'obtenir des chiffres et de dresser un état des lieux ; l'importance de la formation et de tout ce qui en découle ; celle des questions de financement, aussi. Vous avez indiqué que ce n'est pas de manière consciente que les femmes étaient mises à l'écart. En effet, des stéréotypes puissants sont à l'œuvre, qu'il faut travailler à déconstruire, sans doute dès le plus jeune âge.

Mme Michelle Meunier. – Le constat que vous dressez est éloquent : la culture n'échappe pas à ce que nous avons pu relever dans d'autres domaines. On trouve davantage les femmes à l'écran que derrière les caméras, dans les rôles de rédaction et de conception. Elles sont nombreuses dans les écoles de cinéma, mais vous avez indiqué que dans certains métiers, physiques ou techniques, elles étaient moins bien représentées : pourtant, elles peuvent les exercer, tout est une question de représentation ! Mme Filippetti a réaffirmé l'objectif de parité dans toutes les instances de décision. Mais il faut être vigilant. Vous l'êtes, nous vous en sommes reconnaissants.

Mme Maryvonne Blondin. – Que voulez-vous dire lorsque vous évoquez les difficultés qu'éprouvent les femmes à construire une œuvre dans la durée ? S'agit-il de difficultés de financement ? Il est vrai qu'il est toujours plus difficile pour une femme d'obtenir des financements pour réaliser un projet : les budgets qu'on lui alloue sont toujours plus restreints. Ou s'agit-il de difficultés d'un autre ordre ? La question de la représentation des femmes dans les films est intéressante, mais nous l'évoquerons une autre fois. Sur la formation, vous avez indiqué que la Fémis était fréquentée aussi par des filles. Mais il est essentiel de suivre les élèves dès leur sortie : vers quels métiers se dirigent-elles ? Trouvent-elles un emploi ? Ces écoles sont souvent dirigées par des hommes.

Mme Bérénice Vincent. – Louis Lumière est dirigée par une femme.

Mme Maryvonne Blondin. – Les grands groupes ne respectent pas la loi qui impose 40 % de représentation féminine dans les conseils d'administration ! Commencent-ils à s'y conformer ? Vous avez évoqué, avec l'extension de la convention collective, un sujet brûlant, qui touche le régime des intermittents sur lequel je travaille. Nous avons été alertés de toutes parts sur ce problème, et nous devons sans doute nous en saisir. Le projet d'accord entre les États-Unis et l'Union européenne menace l'exception culturelle française, malgré les assurances que m'a données le Président. Enfin, pouvez-vous nous préciser l'histoire de votre association ?

Mme Bérénice Vincent. – Elle a été créée il y a trois mois.

Mme Maryvonne Blondin. – Elle doit servir d'aiguillon. Vous n'avez pas évoqué France 24 et TV 5, où une femme dirige...

Mme Bérénice Vincent. – C'est vrai, mais France 24 n'est pas très impliquée dans le cinéma.

M. Roland Courteau. – Madame Vincent, vous avez indiqué que les femmes n'étaient pas délibérément écartées, mais qu'un mécanisme plus larvé et plus complexe était à l'œuvre. Vous me laissez sur ma faim ! Pouvez-vous nous en dire plus ? S'agit-il du jeu des stéréotypes ? Votre association est ouverte aux hommes : pourquoi y sont-ils peu nombreux ?

Mme Bérénice Vincent. – Peut-être parce qu'ils se sentent moins concernés...

M. Roland Courteau. – Ils pourraient venir tout de même, comme nous le faisons dans cette délégation !

M. Alain Fouché. – Pourriez-vous nous donner quelques précisions sur l'écart entre le nombre de femmes scénaristes au cinéma et celui de femmes qui le sont à la télévision ? Et sur l'écart entre ces proportions en France et celles que connaissent les autres pays d'Europe ? Vous nous avez indiqué que le conseil d'administration de Gaumont comptait 30 % de femmes : même si c'est dû à la composition de la famille Seydoux, ce n'est pas si mal...

Mme Bérénice Vincent. – Nous ne pouvons pas en faire un exemple de parité !

Le CNC comporte deux collèges qui attribuent les avances sur recettes : le premier examine les premiers films, le deuxième les autres. Il semblerait que les femmes soient moins nombreuses à obtenir une avance sur recettes dans le second que dans le premier. Sans doute y en a-t-il moins encore dans la suite du parcours. Six court-métrages de femmes ont été récompensés par des *Césars* : on devrait retrouver ces femmes ensuite, or ce n'est pas le cas. Seule Jane Campion, qui a eu le prix du meilleur court-métrage en 1986, a eu ensuite la Palme d'Or au festival de Cannes. On se félicite de compter de nombreuses jeunes réalisatrices comme Céline Sciamma, Katell Quillevere, Rebecca Zlotowski ou Sophie Letourneur, talentueuses et dynamiques, mais elles restent minoritaires si on les replace dans l'ensemble de la production française. Combien de temps continueront-elles à créer ? Cela nous renvoie à la problématique plus générale de l'épanouissement professionnel de la femme : les naissances d'enfant induisent des moments de pause, pendant lesquels les hommes, eux, continuent sur leur lancée. Les choses doivent être changées en profondeur par les instances politiques, dès les premières années. C'est aussi un combat que les femmes doivent mener elles-mêmes au sein de leur famille.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous nous sommes interrogés sur la rénovation du congé parental : faut-il créer un droit modulable, portable tout au long de la vie par le couple ?

Mme Bérénice Vincent. – C'est une très bonne idée. Très peu d'hommes prennent leur congé de paternité.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Il faut le rendre obligatoire !

Mme Bérénice Vincent. – Il faut qu'une volonté politique l'impose aux hommes, car beaucoup de femmes ne sont pas en position de pouvoir argumenter avec leur conjoint, qui gagne plus... Pour notre part, nous ne prétendons pas être une solution de fond.

C'est vrai que beaucoup d'écoles sont dirigées par des hommes. Il est important que les équipes d'encadrement aient un discours paritaire. Beaucoup de femmes n'ont pas un tel discours, elles sont dans des stéréotypes, c'est affligeant. Certains hommes sont beaucoup plus paritaires que certaines femmes.

Notre association est toute jeune. Son troisième membre fondateur n'est pas là aujourd'hui. Nous avons deux pôles : industrie et création. Notre site expose en détail les actions que nous envisageons.

En parlant d'une discrimination larvée et complexe, je voulais dire que les stéréotypes sont très forts, et souvent inconscients. Les réflexions que certains hommes nous ont faites lorsque nous avons créé cette association l'attestent. Les femmes ne sont pas une minorité ! Mais ces stéréotypes n'agissent pas à visage découvert - ce serait sans doute plus facile de les combattre.

Nous attendons des chiffres de la Guilde des scénaristes, mais il semble que les femmes soient beaucoup plus nombreuses dans la scénarisation à la télévision qu'au cinéma. Beaucoup de réalisateurs sont auteurs de leurs scénarios au cinéma.

Mme Delphine Besse. - La ministre des droits des femmes, Mme Vallaud-Belkacem, a la volonté de faire appliquer les sanctions pour les entreprises qui ne respectent pas l'obligation légale d'avoir 40 % de femmes dans les conseils d'administration, puisque l'existence seule de la loi ne suffit pas à changer les choses.

Mme Michelle Meunier. - La ministre de la culture, Mme Filippetti, a pris une circulaire en ce sens, mais pour un autre domaine.

Mme Delphine Besse. - Il faut, en effet, passer aux actes.

Mme Maryvonne Blondin. - Les actions que vous avez annoncées me rappellent les saisons égalité homme-femme dans le spectacle vivant.

Mme Bérénice Vincent. - Nous sommes en contact avec le collectif H/F, nous déjeunons d'ailleurs avec elles ce midi.

Mme Maryvonne Blondin. - Assurez-les que notre travail continue. En mars dernier il y a eu une semaine égalité hommes-femmes ; dans mon département il n'y avait pas un tel collectif : nous allons le mettre en place.

Mme Bérénice Vincent. - La route est longue...

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. - Mais nous commençons à la parcourir ! Nous ne lâcherons pas la rampe. Notre travail contribue à élever le débat et à susciter une prise de conscience de la justesse de la reconnaissance de la parité dans toutes les sphères de la société.

Audition de Mme Claire Gibault, directrice du Paris Mozart Orchestra, vice-présidente de la Section Culture-Éducation du Conseil économique, social et environnemental (CESE), ancienne députée européenne

(4 avril 2013)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous avons le plaisir d'accueillir Mme Claire Gibault, avec qui nous allons évoquer la place des femmes dans le secteur de la musique. Lorsqu'elle était députée européenne, Mme Gibault a consacré à ce sujet un rapport. Elle a en outre travaillé sur le statut social des artistes. Son engagement politique et social l'a conduite à exercer aujourd'hui la responsabilité de vice-présidente de la Section Culture-Éducation du Conseil économique, social et environnemental (CESE).

Mme Gibault connaît d'autant mieux le secteur de la musique qu'elle est elle-même musicienne et qu'elle exerce le métier dans lequel les femmes ont, encore aujourd'hui, le plus de mal à s'imposer : le métier de chef d'orchestre. Elle a travaillé avec les plus grands – Claudio Abbado, John Eliot Gardiner – et elle a dirigé des formations prestigieuses. Elle vient en outre de créer le « Paris Mozart Orchestra », ce qui me conduira à lui demander si les femmes ne peuvent accéder à des postes de responsabilité qu'à la condition de créer leur propre orchestre.

Madame, nous souhaitons plus largement recueillir votre point de vue sur l'accès des femmes à la direction des institutions musicales, et plus généralement sur leur accès aux métiers de la musique : les jeunes filles, sans doute majoritaires parmi les élèves des conservatoires, ont-elles autant de chances que les garçons d'accéder aux postes prestigieux de l'enseignement au sein du Conservatoire national supérieur de musique (CNSM), aux grandes formations symphoniques ou aux carrières de solistes ou de compositeurs ?

A quels obstacles les femmes sont-elles confrontées ? Ceux-ci tiennent-ils au mode de vie des musiciens ou d'autres mécanismes sont-ils en cause ? Nous serons très attentifs aux constats et analyses que vous nous présenterez ainsi qu'aux suggestions que vous nous proposerez pour faire avancer les choses dans ce domaine. Si notre délégation n'a pas de pouvoir législatif, elle peut émettre des recommandations utiles.

Mme Claire Gibault, directrice du Paris Mozart Orchestra, vice-présidente de la Section Culture-Éducation du Conseil économique, social et environnemental (CESE), ancienne députée européenne. – En tant que vice-présidente de la Section Culture-Éducation du Conseil économique, social et environnemental (CESE), j'ai écrit un rapport sur l'éducation artistique tout au long de la vie qui sera remis à M. Delevoye le 18 juillet 2013. C'est un combat que je mène depuis de nombreuses années : à l'Opéra de Lyon déjà, j'étais responsable de la maîtrise de jeunes enfants ; aux côtés de Claudio Abbado, plus tard, j'ai organisé des concerts dans des établissements pénitentiaires ;

aujourd'hui, le Paris Mozart Orchestra a noué un partenariat avec l'éducation nationale, dans le cadre du Réseau Ambition Réussite dans les collèges et lycées.

Le Paris Mozart Orchestra est le seul orchestre qui traite des questions d'égalité. Il n'a aucun musicien permanent et ne reçoit pas de fonds publics. Son financement est assuré par des fonds privés d'entreprises et d'associations familiales. Ses membres ont tous signé une charte instaurant la parité aux postes de solistes, dispositif qui n'existe nulle part ailleurs. J'ai d'ailleurs été contactée par le collectif « La Barbe », ce groupe d'action féministe venu il y a deux semaines féliciter le directeur de l'Opéra Bastille pour avoir élaboré une programmation dépourvue de femme chef, librettiste ou compositeur, ce à quoi celui-ci a répondu qu'il n'en connaissait pas « de talent » ! Il s'est ensuite défendu en citant les femmes danseuses ou chanteuses, mais nous savons bien que la parité ne pose pas de problème dans les rôles pré-distribués...

Mon analyse est la suivante : cette inégalité de fait est liée à l'omniprésence des hommes aux postes de direction des institutions culturelles. Lorsque j'étais au Parlement européen, j'ai demandé à obtenir des statistiques sur ce point. Elles se sont révélées très parlantes : les femmes qui sont à la tête d'une institution culturelle ont créé elles-mêmes leur entreprise. C'est pourquoi, de retour dans le monde musical à l'issue de mon mandat, je n'ai rien attendu des institutions françaises. Je venais de diriger *Idomeneo* à Washington avec Plácido Domingo, ainsi que d'autres œuvres à la Scala de Milan et à Berlin, et pourtant, de l'Opéra de Rennes ou de l'Orchestre de Chambre de Toulouse auxquels j'avais envoyé ma candidature, je n'ai reçu aucune réponse ! Force est de constater que ni Laurence Equilbey, ni Laurence Haïm, ni Nathalie Stutzmann, ni moi-même ne sommes invitées par les institutions culturelles françaises. Nous avons donc chacune créé notre propre orchestre.

Les femmes ont-elles assez d'autorité ou de résistance nerveuse, se demande-t-on souvent ? L'autorité, les femmes l'ont : j'ai déjà dirigé 700 choristes, et croyez-moi, on entendait les mouches voler ! Et il est vrai que notre métier est fatigant physiquement et nerveusement, mais à un degré bien moindre que celui de danseuse étoile, par exemple. La vérité, c'est qu'un certain nombre de symboles virils restent attachés à ce métier, comme la baguette ou la queue-de-pie. Le style d'autorité qui le caractérisait au temps de Toscanini ou de Karajan n'est toutefois plus de mise. Les femmes contribuent grandement à faire évoluer les formes d'autorité, en mettant l'accent davantage sur l'humanité et la justice. Certaines formations recrutent leurs membres par cooptation, ce qui renforce la convivialité, le partage, la transmission. Au Paris Mozart Orchestra, nous partageons plus que de la musique. Notre charte impose le « *respect de la personne et de ses droits sans distinction de couleur, d'orientation sexuelle, de langue, de religion, d'opinions politiques ou toutes autres opinions, d'ascendance nationale ou d'origine sociale, ni discrimination concernant la santé ou le handicap* ».

C'est également l'esprit qui anime le Réseau « Ambition Réussite ». Alors que j'intervenais au collège de Gassicourt à Mantes-la-Jolie, un petit garçon noir de 11 ans m'a demandé pourquoi notre orchestre ne comprenait ni Noirs ni Arabes. Je lui ai expliqué en quoi consistait le déterminisme socio-

culturel. Il m'a ensuite fait valoir que la discrimination liée à la couleur de peau était plus difficile à vivre que la discrimination liée au genre : manifestement, la petite fille noire assise à côté de lui n'était pas du même avis ! En résumé, je crois qu'il est vain d'isoler les discriminations les unes des autres. Dans notre formation, nous nous battons pour les combattre toutes.

Dans le rapport que j'ai réalisé pour le Parlement européen, nous insistons sur la nécessité de rendre obligatoire l'audition des solistes derrière un paravent. J'ai été interviewée à ce sujet par le *Herald Tribune*, qui s'étonnait que ce système, pratiqué aux États-Unis depuis 40 ans, ne trouve pas d'écho en France. A ce propos, je vous recommande la lecture très instructive de *Musiciennes*, de la sociologue Hyacinthe Ravet, dans lequel elle analyse, pour chaque instrument, la proportion d'hommes et de femmes qui le pratiquent. Le parcours de Martine Bailly est, à cet égard, éloquent : il y a trente ans, elle fut la première femme admise au poste de violoncelle solo de l'orchestre de l'Opéra national de Paris, à l'issue d'un concours organisé entièrement derrière paravent. Lorsque le jury a vu cette jeune femme si mince, il a eu peine à croire qu'elle était l'auteure de ce son si ample et de ce jeu si profond. Si les syndicats ne l'avaient pas soutenue, le résultat du concours aurait été annulé. Notez que les choses ont changé sur ce point, car lorsque j'ai commencé, les syndicats ne m'auraient jamais défendue... Martine Bailly vient de prendre sa retraite : elle m'a confié que sa carrière avait été très difficile. Rien ne lui a été épargné, même de la part de ses amis proches. Lorsqu'elle tentait de se reposer le bras avant d'attaquer un grand solo, ses collègues cessaient de jouer !

Les statistiques européennes montrent que les femmes n'accèdent aux postes de solistes que lorsque le concours est organisé derrière paravent. Les jurys sont toutefois de moins en moins enclins à s'y résoudre passé le stade des éliminatoires, car un soliste doit avoir des compétences d'animation et de pédagogie pour conduire les répétitions par pupitre, difficiles à déceler si l'on ne voit pas la personne. Le paravent n'est généralement utilisé que jusqu'aux demi-finales, ce qui rend théoriquement possible une finale composée exclusivement de femmes...

La parité des jurys serait une excellente avancée. Mais personne n'y pense, car comme dans tous les réseaux de pouvoirs, les managers d'orchestre sont des hommes. J'ai pu être directrice musicale de la fondation *Musica per Roma* parce que sa présidente de l'époque était une femme, comme j'ai pu donner quelques concerts à la Comédie française grâce au soutien de son administratrice générale Muriel Mayette. L'année prochaine, je donne des concerts au théâtre des Célestins de Lyon grâce à sa présidente Claudia Stavisky.

La France n'est certainement pas le pays le moins misogyne. D'ailleurs, le journaliste de Radio Classique Olivier Bellamy a publié récemment dans le *Huffington Post* un article vilipendant la ministre de la culture Aurélie Filippetti pour avoir envoyé une lettre invitant les responsables des principales institutions culturelles à tenir compte du principe de parité. Non seulement sa prose était haineuse, mais il a été suivi par d'autres journalistes. Le collectif « La Barbe » l'a sacré « abruti de la journée ».

A notre échelle, nous luttons contre les représentations sexuées au sein des orchestres. Nous essayons de recruter des femmes cornistes, contrebassistes, ou à l'inverse des harpistes masculins. Hyacinthe Ravet explique dans son ouvrage que les instruments sont sexuellement connotés. Savez-vous pourquoi la clarinette est le dernier instrument dont la pratique s'est féminisée au sein des orchestres ? Parce que c'est le seul qui se met dans la bouche et se tient entre les jambes. Une amie clarinettiste m'a confié sa stupéfaction de voir le malaise de ses collègues masculins lorsqu'elle retirait de sa bouche le bec de son instrument pour en ôter la salive qui s'y était déposée. Il ne faut pas oublier qu'au XIX^{ème} siècle, les classes du conservatoire n'étaient pas mixtes. Les premiers instruments à s'ouvrir aux femmes ont été le piano, puis la harpe, encore considérait-on celle-ci comme de nature à offrir trop largement au regard le corps féminin.

Les femmes accèdent plus difficilement aux postes à responsabilité, bien qu'elles soient plus nombreuses à suivre des études musicales classiques que les garçons. En revanche, elles sont moins nombreuses dans la musique populaire, car dans les familles moins favorisées les filles ne sont pas encouragées à poursuivre des études musicales.

De même, il y a une sociologie de l'orchestre : ses derniers rangs sont ainsi composés majoritairement de personnes issus de familles moins aisées, qui ont fait leurs classes dans les fanfares municipales par exemple, tandis que les premiers rangs accueillent les enfants qui ont eu accès plus tôt aux instruments considérés comme plus nobles. Les choses changent toutefois : il y a en France d'excellentes trombonistes et de merveilleuses trompettistes qui n'ont en rien renoncé à leur féminité.

Une anecdote encore : il y a quelques temps, je devais diriger un opéra au théâtre du Châtelet. Celui-ci, dépourvu d'orchestre résident, fait généralement appel à celui de Radio-France. Les choses étaient convenues depuis des mois avec le directeur du théâtre lorsque, deux mois avant le concert, le manager de l'Orchestre de Radio-France chercha à me faire remplacer par un homme pour ne pas perturber sa formation ! Le directeur du Châtelet n'a pas cédé, ce qui montre qu'il y a des hommes décidés à accompagner le progrès. Mais il reste d'importants efforts à fournir.

Mme Michelle Meunier. – On vous écouterait pendant des heures. Je connais bien le président de l'Orchestre national des Pays de la Loire. Il me racontait que l'une de ses récentes procédures de recrutement avait été assortie de l'obligation d'examiner la candidature d'au moins une femme. Les plus grandes difficultés ont dû être surmontées, avant de parvenir à auditionner une musicienne chinoise. Et il est vrai que les femmes solistes sont rares à la Folle journée, qui existe pourtant depuis vingt ans.

Mme Claire Gibault. – J'ai dirigé l'Orchestre national des Pays de la Loire l'année dernière en tant que chef invité. Les répétitions se passaient très bien, les musiciens étaient très sympathiques, mais ils ne me saluaient pas en coulisse, car leur culture leur interdit de « pactiser avec le chef » ! Claudio Abbado, pourtant membre du parti communiste italien, dit ne plus supporter

les orchestres syndiqués, qui comptent littéralement leurs heures, sinon leurs minutes et jouent en regardant leurs montres. C'est la raison pour laquelle il ne travaille plus guère en France. Quand vous avez goûté aux formations qui ne travaillent que par passion, il est difficile de revenir travailler avec des orchestres institutionnels qui jouent comme des fonctionnaires.

Nous sommes prêts à faire changer les choses à une plus large échelle. Nous sommes par exemple sensibles aux différences de salaires inacceptables qui existent entre les chefs et les musiciens. Un musicien super soliste ne gagne à l'Opéra Bastille que 100 euros pour trois heures, alors qu'il n'est pas un seul chef qui gagne moins de 15 000 à 20 000 euros en une soirée ! Les musiciens ne sont pas reconnus à la hauteur de leurs compétences. Au Paris Mozart Orchestra, nous travaillons ensemble à la programmation, aux recrutements ; malgré la faiblesse de nos moyens, nous sommes le seul orchestre à rembourser la garde d'enfants aux heures où nous travaillons, le soir et le week-end.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. - Vos propos sont passionnants. Nos sociétés semblent traversées par une recherche du sens de l'action collective, de la place de l'humain, et par l'envie de chacun de participer et d'être écouté. Ces enjeux questionnent jusqu'à nos conceptions de la démocratie.

M. Alain Fouché. - Je n'ai pas lu l'article d'Olivier Bellamy, qui a pourtant écrit de très belles pages sur des musiciennes, comme Martha Argerich.

Avez-vous des données sur le rapport entre hommes et femmes au sein des musiciens professionnels ?

Pouvez-vous nous en dire davantage sur l'accès des femmes à la formation de chef d'orchestre ?

Mme Maryvonne Blondin. - Félicitations pour votre carrière, vos propos, votre engagement. Votre volonté d'innover nous fait du bien à tous.

Vous avez évoqué les conditions de travail, sur lesquelles je voulais vous interroger. Les mesures que vous avez mises en place au sein de votre orchestre font de celui-ci une exception. On peut souhaiter que de telles méthodes de gestion s'étendent.

A vous entendre, le déterminisme social fait du milieu musical un système de clans ou de castes. Y a-t-il néanmoins des jeunes musiciens échappant à ce déterminisme ?

Le partenariat que vous avez noué avec l'éducation nationale permet-il aux jeunes de se familiariser avec les pratiques artistiques, voire de poursuivre leur formation dans un conservatoire ? Les collectivités territoriales pourraient ensuite prendre le relais dans l'accompagnement financier de ces jeunes passionnés. Il y aurait sans doute toute une filière à construire.

Mme Claire Gibault. - J'ai moi-même commencé la musique à quatre ans dans la classe de mon père au conservatoire du Mans. Il n'y a pas de secret : il faut être habité par la musique, et le plus tôt est le mieux. Notez qu'à

l'époque, le conservatoire était gratuit. Les quatre enfants que nous étions y avons tous eu accès. Aujourd'hui, même avec le quotient familial, cela devient très difficile, car la somme que les familles doivent avancer en septembre est importante. Dans mon rapport pour le Conseil économique, social et environnemental, je défends l'idée sans doute peu réaliste d'intégrer l'éducation artistique au socle fondamental de connaissances. Le petit garçon de Mantes-la-Jolie m'avait d'ailleurs dit que ses parents lui faisaient pourtant écouter de la musique à la maison, mais « pas la même ». J'ai essayé de lui expliquer que s'il n'y avait aucune hiérarchie entre les cultures, mon travail était de lui apprendre la culture européenne, qui lui servirait toute sa vie.

Au Mans, j'ai obtenu le premier prix de violon à 13 ans, avant de devenir violon solo au sein de l'orchestre des élèves. Lorsque le chef était absent, je dirigeais à sa place ! J'ai ensuite intégré la classe de direction d'orchestre nouvellement créée, avant de passer le concours du Conservatoire national supérieur de musique de Paris (CNSM), à l'époque rue de Madrid. En direction d'orchestre, il n'y avait que deux places pour cinquante candidats. J'en suis sortie avec le premier prix, en juillet 1969. J'ai partagé la *Une de France-Soir* avec Neil Armstrong : le premier homme sur la Lune, la première femme chef d'orchestre... J'ai toujours été la seule femme dans les classes de direction d'orchestre. L'absence de modèle n'a pas facilité ma recherche d'identité artistique, d'autant que le corps d'une femme ne s'exprime pas comme celui d'un homme, et que le métier de chef est très charnel, très physique.

J'ai fait partie d'un récent jury de direction d'orchestre au CNSM. Sur 18 candidats, il n'y avait qu'une seule femme, malheureusement éliminée précocement. J'étais prête à la soutenir, mais elle n'était pas au niveau. Bien évidemment, je défends la parité à niveau de compétence égal. Pour que les femmes percent dans ces métiers, il leur faut des modèles, des preuves qu'il est possible de mener ces carrières. Je fais partie d'une génération où l'on pouvait toujours trouver du travail. Aujourd'hui, les jeunes gens veulent des postes fixes, car le marché se contracte, les institutions ferment – voyez à Florence –, les saisons se réduisent.

Ceux qui souffrent le plus sont les bons artistes en milieu de carrière. Les stars comme Martha Argerich ne rencontrent aucune difficulté, pas davantage que de jeunes artistes peu coûteux. On peut proposer aujourd'hui environ 900 euros à un jeune pianiste pour un récital, ce qui est très faible pour rémunérer des mois de travail. Certains très bons artistes se produisent dans des festivals de village ! Les femmes sont souvent les premières touchées.

Mme Maryvonne Blondin. – Les musiciens bénéficient-ils du régime des intermittents ?

Mme Claire Gibault. – Oui, sauf s'ils sont salariés d'une formation institutionnelle.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Merci pour ce beau moment.

**Audition de Mme Chantal Montellier, dessinatrice et scénariste,
créatrice du Prix Artémisia de la bande dessinée féminine,
accompagnée de Mme Lucie Servin,
doctorante en histoire contemporaine et journaliste de bande dessinée**

(11 avril 2013)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Dans le cadre de nos travaux sur « la place des femmes dans le secteur de la culture », nous avons le plaisir d'accueillir aujourd'hui Mme Chantal Montellier, dessinatrice et scénariste, qui est à l'origine du Prix Artémisia, prix de la bande dessinée féminine. Elle est accompagnée de Lucie Servin, doctorante en histoire contemporaine et journaliste de bande dessinée.

Le secteur de la bande dessinée est l'un des segments les plus dynamiques de l'édition. Muriel Beyer, vous vous en souvenez mes chers collègues, nous l'avait confirmé. C'est une forme d'expression extrêmement populaire. Elle rencontre un public varié, qui ne se limite pas aux jeunes lecteurs, même s'il rencontre auprès de ceux-ci un grand succès.

Or, et c'est un paradoxe, les femmes y sont extrêmement peu présentes, ou à tout le moins peu visibles. On peut s'en étonner car les filles sont, par ailleurs, majoritaires parmi les étudiants des écoles des Beaux-Arts. Mais il semble qu'elles s'orientent plus naturellement vers d'autres formes d'expression (par exemple l'illustration de livres pour enfants) que vers la bande dessinée proprement dite.

Je souhaiterais que vous puissiez nous exposer, à partir de votre expérience, les obstacles concrets que rencontrent les femmes pour s'imposer au sein de cet univers très masculin, dans le recrutement comme dans les valeurs et les représentations qu'il diffuse. Ces obstacles tiennent-ils au milieu professionnel stricto sensu, aux éditeurs ou aux réseaux de diffusion ?

Comment peut-on tenter de contrecarrer cette tendance ? Quelles pistes nous proposez-vous à la lumière de l'expérience que vous avez lancée en créant le Prix Artémisia ?

Élargissant notre sujet, peut-être pourrez-vous aussi évoquer le genre voisin du dessin de presse et de la caricature politique qui semble lui aussi très masculin, la trajectoire d'une Claire Bretecher paraissant, à tous points de vue, atypique ?

Mme Chantal Montellier, dessinatrice et scénariste, créatrice du Prix Artémisia de la bande dessinée. – Merci de cette invitation qui va nous permettre d'aborder la question de la bande dessinée féminine, dont on a peu l'occasion de parler dans les institutions politiques, ni même dans les médias dominants...

Mon parcours a débuté dans les années 1960, quand j'étudiais à l'école des Beaux-Arts de Saint-Etienne, qui était à l'époque la première école des Beaux-Arts de France. J'ai effectué le parcours habituel de six ans ; j'en suis sortie avec le diplôme national des Beaux-Arts qui m'a permis de devenir professeur d'arts plastiques pendant plusieurs années.

Il y avait déjà à cette époque une majorité de jeunes femmes à l'école des Beaux-Arts de Saint-Étienne, mais très peu avaient l'intention d'en faire leur profession. C'était un recrutement « bourgeois » et ces jeunes femmes considéraient leurs études artistiques plutôt comme un « supplément de culture » que comme une voie d'accès à un métier. Pourtant, ce cursus était sélectif : sur 300 postulants au concours, 30 étaient reçus et cinq ou six seulement sortaient de l'école avec leur diplôme de fin d'études.

Pendant ces années, la bande dessinée était – elle le reste encore un peu aujourd'hui – considérée comme une « sous-culture » pour « sous-lecteurs », et était entièrement destinée aux enfants, ceux des classes populaires en particulier. Elle était perçue comme un abaissement du niveau culturel à tous égards.

J'ai été élevée par une grand-mère un peu laxiste qui m'offrait des bandes dessinées et j'ai appris à dessiner grâce à ces revues. Après les Beaux-Arts, j'ai été amenée à tourner le dos à la bande dessinée, jusqu'à ce que 1968 bouscule cette hiérarchie de représentation des valeurs, ce qui m'a permis de retourner vers la bande dessinée, alors en effervescence : les revues indépendantes, la contre-culture venant des États-Unis ou d'ailleurs, m'ont permis une reprise de contact avec ces médias.

J'ai enseigné en tout sept ans, dont quatre dans des lycées et collèges. Au cours de ces années, sauf des dernières que j'ai passées à enseigner à l'Université Paris VIII au sein d'un atelier pratique intitulé « L'illustration comme art », j'ai constaté que les élèves, quelle que soit leur classe, ne comprenaient pas à quoi servait le dessin ! Il m'arrivait de leur répondre que le dessin apprenait à savoir lire et comprendre une image, à décrypter les messages diffusés par les films ou la publicité : lire une image pour en être moins victime, avoir une attitude moins passive, contrôler davantage les messages envoyés par l'image. Mon discours avait du mal à passer, d'autant plus de mal que le système scolaire ne favorise absolument pas ce type d'apprentissage.

Puis j'ai quitté l'enseignement au profit du dessin de presse politique, pour illustrer une revue syndicale issue du mouvement anarcho-syndicaliste espagnol, qui existe toujours, « *Combat syndicaliste* ». J'ai donc commencé à dessiner sur l'actualité politique espagnole, à titre gratuit évidemment, par exemple sur la fin du franquisme. J'y ai pris beaucoup plus de plaisir que lorsque j'enseignais l'art plastique à des élèves que ça n'intéressait pas ! J'ai commencé à envisager d'en faire mon métier. En 1973-1974, j'ai commencé le dessin de presse politique, sans me rendre compte que je brisais un tabou, puisqu'on n'avait jamais vu une femme faire des dessins de presse politique, ni en France ni à l'étranger. En plus, pour ne rien arranger, je travaillais pour une

presse dont les orientations étaient marquées. J'ai commencé en collaborant à *L'Humanité-Dimanche*, où j'ai été bien accueillie, sans aucune démonstration de machisme ni de sexisme de la part de mon rédacteur en chef. J'étais pionnière. J'ai eu rapidement des demandes pour d'autres journaux, y compris des journaux moins connotés politiquement comme *L'Unité*, au moment du programme commun de la Gauche. Nicole Chaillot, qui le dirigeait, m'a soutenue en dépit des difficultés qu'elle rencontrait pour imposer ma signature. Son recueil de dessins de presse « *Sous pression* » s'en fait l'écho.

J'ai pu faire des bandes dessinées sur l'actualité politique qu'on ne voyait nulle part ailleurs, par exemple sur la non application de la loi Weil sur l'avortement, du fait du refus, par certains médecins, de pratiquer des interruptions volontaires de grossesse (IVG) au nom de la clause de conscience. Cela montre l'intérêt d'avoir un regard de femme sur l'actualité dans ces médias qui sont encore très masculins... Puis les choses ont commencé à se dégrader quand j'ai occupé trop de place, et j'ai commencé à prendre quelques coups...

Au début des années 1970, j'ai eu ma première exposition, et la seule, dans le cadre de la Jeune Peinture, regroupant beaucoup de plasticiens et des peintres, dont plusieurs connus comme Ernest Pignon-Ernest, au Grand Palais. La centaine d'exposants ne comptait que deux femmes : Claire Bonnafé et moi... et Claire Bonnafé est devenue romancière par la suite !

J'ai poursuivi le dessin politique avec des difficultés croissantes, et en ayant de moins en moins de place, jusque dans les années 1990, pour plusieurs raisons. Une certaine régression générale s'est fait jour, les femmes ont reperdu le terrain qu'elles avaient conquis dans ce domaine. Et, par ailleurs, la presse pour laquelle j'ai travaillé a pris elle-même beaucoup de coups. De nombreux journaux ont disparu, alors que j'avais le choix des armes quand j'ai démarré ce métier. Je n'avais plus aucun support quand j'ai arrêté. Les journaux utilisaient toujours les mêmes dessinateurs alors que les dessinateurs engagés comme moi, disparaissaient.

La bande dessinée est alors venue me chercher. J'en avais fait, mais sans grande passion ; j'avais publié une bande mensuelle dans *Charlie Hebdo*, un journal exclusivement masculin qui m'a immédiatement proposé de poser pour la rubrique « *le strip-tease des copines* » ! J'ai expliqué que j'étais dessinatrice, pas strip-teaseuse... et je suis partie.

Puis j'ai travaillé pour le magazine « *Ah ! Nana* », le seul journal de bande dessinée féminine, créé au début des années 1970, publiant essentiellement des dessinatrices femmes. C'était un journal international, avec des dessinatrices anglo-saxonnes, américaines, australiennes, allemandes..., qui marchait assez bien. Mais les commandes étaient tenues par des hommes. Les rédactrices qui le souhaitaient pouvaient assister aux réunions de rédaction, mais jamais les dessinatrices : « dessine et tais-toi »... Puis le journal a été censuré pour pornographie au neuvième numéro, alors qu'il n'a jamais eu aucun contenu pornographique, contrairement à des titres masculins comme « *L'Écho des Savanes* » ; mais c'est « *Ah ! Nana* » qui a été frappé, et a donc cessé d'exister. La douzaine de femmes qui y travaillaient ont perdu à la fois une

source de revenus et un espace de liberté, ce qui est à mon avis très regrettable. L'imaginaire féminin sous cette forme est très important.

J'ai alors été sollicitée par « *Métal Hurlant* », qui relève d'un tout autre imaginaire ! J'y étais la seule femme dessinatrice. Je travaillais également pour « *À Suivre* », un magazine mensuel de bande dessinée publié par les éditions Casterman, où des signatures féminines apparaissaient de temps-en-temps, brièvement. Elles étaient rares. Le rédacteur en chef de la revue « *À Suivre* », Jean-Paul Mougin, avait de gros moyens ; c'était un journal important, présent sur tout le territoire. Mais Jean-Paul Mougin considérait que la bande dessinée féminine ne se vendait pas ; c'était son argument pour en publier le moins possible.

À cette époque, les femmes étaient autorisées à faire un ou deux albums, mais rarement plus : elles disparaissaient ensuite assez vite. Je me suis battue pour mon premier album dans lequel je voulais mettre en scène ces questions liant les femmes, l'art et la société. J'ai ainsi créé un album sur Camille Claudel, qui s'est très bien vendu. Les dix mille premiers tirages sont partis très rapidement. J'ai même reçu les compliments du petit-neveu de Camille Claudel, au cours d'une exposition à la librairie-galerie « Des Femmes », à Paris. En tant qu'expression populaire et contre-culture, la bande dessinée n'est pas alignée sur des images officielles ; elle s'est maintenue jusqu'au milieu des années 1980, puis a été frappée par un recadrage quasi militaire. De nombreux journaux ont cessé d'exister ou ont été vendus à de grands groupes comme Hachette ou Lagardère, perdant originalité et liberté. La bande dessinée et même le dessin de presse politique ont subi cette restructuration.

J'ai donc perdu, petit-à-petit, beaucoup de supports et de moyens, dans l'indifférence générale. J'ai alors gagné ma vie comme écrivain dans des ateliers d'écriture grâce à des contrats que me fournissait la Maison des Écrivains. Début 2000, je suis revenue à la bande dessinée grâce aux éditions Denoël et à Jean-Luc Fromental, un survivant de l'équipe « *Les Humanoïdes Associés* » et de « *Métal Hurlant* ». J'ai continué à faire de la bande dessinée engagée, un peu politique et sociale, mais en ayant perdu ma liberté. Ce sont les éditeurs qui proposent les sujets. J'ai eu malgré tout la chance d'avoir des commandes sur des personnages forts, comme Marie Curie ; le dernier album, « *L'Insoumise* », a porté sur Christine Brisset qui a reconstruit des quartiers entiers d'Angers sans se soucier de la législation ; j'ai aussi réussi à faire un album plus personnel, « *Inscriptions* », publié par Actes Sud. En dehors d'Actes Sud, je n'ai aucun éditeur.

Mme Lucie Servin, doctorante en histoire contemporaine et journaliste de bande dessinée. - Pour répondre à la question « comment devient-on journaliste ? », je suis historienne ; j'ai travaillé sur le label Vogue, un grand label des « *Trente Glorieuses* », qui m'a amenée à aborder la dématérialisation numérique dans la musique. La culture, c'est aussi une économie, des liens sociaux : c'est le sujet de ma thèse. Je suis d'abord journaliste culturelle et suis devenue journaliste de la bande dessinée. J'écris aussi des papiers sur d'autres formes de culture comme la musique. Aujourd'hui, la bande dessinée est un secteur florissant de l'édition. Elle compte

4 500 vraies nouveautés par an, dont 60 % de « mangas » et « comics », le reste étant la production franco-belge, qui fait aujourd'hui la grande richesse de la bande dessinée en Europe jusqu'à inspirer les États-Unis ; la bande dessinée indépendante américaine se réclame beaucoup de la bande dessinée franco-belge. Depuis les années 1990, et la reprise du marché de l'édition dans les années 2000, la bande dessinée offre une extraordinaire variété.

La place de la femme dans la bande dessinée profite de cette explosion, mais à proportion, elle reste inchangée. On compte moins de 10 % de femmes dans la bande dessinée. Les femmes sont en général des coloristes chargées de gérer le patrimoine des grands dessinateurs, même si les choses évoluent à la marge. Il demeure que deux dessinatrices seulement ont obtenu le grand prix du Festival d'Angoulême, Bretecher en 1983 et Florence Cestac en 2000. Cela signifie que depuis 2000 l'explosion éditoriale de la bande dessinée ne s'est pas traduite par une reconnaissance plus grande laissée aux femmes.

Mme Chantal Montellier. - C'est une réalité. Je suis une pionnière de la bande dessinée pour adultes et du dessin de presse politique. Je produis depuis 1974. Je n'ai jamais eu ni prix, ni exposition pendant le Festival d'Angoulême. Les politiques peuvent-ils agir pour remédier à cette situation ?

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. - C'est le but de nos travaux...

Mme Lucie Servin. - Le grand prix du Festival d'Angoulême est coopté : ce sont les grands prix des années précédentes qui composent le jury - très masculin - qui élit chaque année un artiste. On a tenté, cette année, de réformer ce système, mais sans succès. Il y a eu une abstention record. Il y a aussi les sélections du Festival d'Angoulême...

Mme Chantal Montellier. - ... sur 51 auteurs sélectionnés, correspondant à trente albums, 48 sont des hommes et 3 sont des femmes, dont une dessinatrice ! Cette situation rend indispensable notre association Artémisia. Cette année, nous avons réussi à extraire une quinzaine de titres créés par des femmes, qui n'avaient pas moins de qualités que leurs homologues masculins !

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. - Et pourtant, on nous dit : « C'est bien simple, il n'y a pas de femmes ».

Mme Lucie Servin. - Le marché de la bande dessinée est florissant, mais quatre gros éditeurs se partagent 90 % du marché. Ce dernier est encore plus concentré depuis le rachat de Flammarion par Gallimard. Les 10 % restant sont des passionnés qui résistent tant bien que mal sans parfois atteindre la rentabilité. Cette concentration a des répercussions sur les moyens et sur la presse : la presse va mal. Dans les années 1990, c'est l'album qui est devenu le support de la bande dessinée : c'est le corollaire d'une certaine crise de la presse. On voit aussi arriver sur le marché des titres de journaux racoleurs, comme « Bisou », qui reflètent ce qu'est devenue la bande dessinée féminine d'un point de vue éditorial, politique et commercial ! Castermann voulait créer « Fluide Point G », qui a été repris par Delcourt et est devenu « Bisou ». Ce phénomène éditorial est le fruit du succès de certaines dessinatrices qui jouent

sur la « *bd girly* », c'est-à-dire la bande dessinée de femmes pour les femmes. La « *bd girly* » s'inspire de la presse féminine, de « *Elle* » à « *Gala* », dans ce qu'elle a de plus avilissant, en resserrant sa cible sur les adolescentes et les femmes trentenaires « mal dans leur peau ». Elle ne propose que des sujets réservés aux femmes : la mode, le sexe... En réponse à la parution de « *Bisou* », Delcourt a sorti un magazine exclusivement centré sur la « *bd girly* ».

Bien au contraire, Artémisia veut défendre une mixité. Organiser un prix féminin de la bande dessinée n'est pas, dans notre démarche, discriminatoire, puisque notre objectif est que les femmes puissent s'exprimer sur tous les sujets. Ce regard mixte passe par la valorisation de cette production : faire entendre la femme dans ce qu'elle a de plus universel. Mais la force de frappe des « *bd girly* » est très importante : 100 000 exemplaires en kiosque, c'est énorme ! Pour cette raison, il est absolument nécessaire d'avoir des associations de bénévoles comme Artémisia qui puissent faire entendre une voix indépendante qui valorise la femme non pas dans ce qu'elle a de plus sectaire, mais au contraire dans ce qu'elle a de plus universel. Le discours universel est mixte ! Notre regard est mixte. Notre vocation est de devenir un observatoire de la bande dessinée féminine. Mais nous n'avons pas de moyens...

Mme Chantal Montellier. – La liste des titres comme « *Causette* » est signifiante... surtout si on les rapproche d'une chaîne pour les femmes qui vient d'être créée et qui s'appelle « *Chérie* » !

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Vous avez dit « dessine et tais-toi ». J'ai envie d'ajouter « Dessine si tu peux et tais-toi ! ». On perçoit des champs d'émancipation forts que l'on perd et qui ne sont pas explorés, à cause de la réduction à la portion congrue de la place des femmes à tous les échelons... Vous avez un projet dans le numérique. Le numérique va-t-il changer quelque chose ?

Mme Lucie Servin. – La bande dessinée numérique est très dynamique. Il existe 5 000 blogs de bandes dessinées. Internet a permis à de nombreux auteurs de s'exprimer et d'être repris par des éditeurs. Le blog est un terreau de la création de la bande dessinée et représente la bande dessinée dans toute sa variété.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – « Lire une image » est un enjeu d'émancipation ; l'Éducation nationale a un rôle à jouer. L'enjeu de la formation des enseignants est considérable ! Nous allons bientôt commencer l'examen du projet de loi présenté par le ministre de l'Éducation nationale, M. Vincent Peillon. Il faudrait l'interroger pour savoir s'il est attentif à la formation artistique dans les écoles. Il faut déconstruire les stéréotypes.

Mme Chantal Montellier. – Absolument. L'enjeu est énorme. A leur sortie du lycée, les jeunes sont livrés à l'idéologie dominante de l'image. On le voit avec « *Bisou* ».

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Chantal Jouanno nous a présenté un rapport sur l'hypersexualisation des petites filles, qui traite du

même sujet. Un système effroyable se met en place... Vous nous donnez des arguments !

Mme Chantal Montellier. – C'est « prostitutionnel » : neuf fois sur dix, l'image fait le tapin ! Certaines « *Unes* » sont scandaleuses. Et ce sont ceux qui partagent le même regard que nous qui sont censurés.

Mme Lucie Servin. – Le poids des images est une clef très importante. Les discours diffusés par ces images sont très insidieux. Dans la « *Une* » de « *Bisou* », certaines jeunes filles peuvent ne percevoir que le côté « cool » et non le côté « pute » qu'il recouvre. C'est plus dangereux qu'un discours explicite et argumenté.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. –. Merci de cet apport réel qui viendra nourrir notre réflexion et les recommandations que nous avons déjà identifiées dans d'autres arts, comme le cinéma et la musique.

Audition de Mme Giovanna Zapperi, professeur d'histoire et de théorie de l'art à l'École nationale supérieure d'Art de Bourges, chercheur associé au Centre d'histoire et de théorie des arts de l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS)

(11 avril 2013)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – La délégation va maintenant entendre Giovanna Zapperi, à qui je souhaite la bienvenue.

Vous êtes professeur d'histoire et de théorie de l'art et nous souhaitons donc approfondir avec vous l'accès des femmes aux professions artistiques et à celles qui ont, d'une façon générale, trait aux Beaux-Arts.

Il semble en effet, qu'en ce domaine, nous retombions sur un paradoxe que nous avons déjà rencontré ailleurs : alors que les jeunes filles sont majoritaires parmi les étudiantes en histoire de l'art, elles n'accèdent pas, semble-t-il, dans les mêmes proportions, aux fonctions de conservateurs ou aux fonctions de direction des établissements d'enseignement ou des établissements muséaux.

Et l'on peut se demander si la prépondérance masculine dans les postes où se forme le goût et s'écrit l'histoire de l'art ne contribue pas, à son tour, à rendre moins visibles les créatrices féminines et à priver de modèles les jeunes femmes qui seraient tentées de se lancer, aujourd'hui, dans des carrières artistiques.

Je vous remercie de la contribution que vous pourrez apporter à notre information et à notre réflexion sur ce sujet, et nous serons très attentifs aux suggestions que vous pourrez nous proposer pour faire évoluer les choses et qui permettront à la délégation de formuler des recommandations dans son prochain rapport annuel qui portera sur la situation des femmes dans le milieu de la Culture.

Les auditions que nous avons menées dans le cadre de notre précédent rapport sur « les femmes et le travail », nous avaient déjà montré que le secteur de la Culture, que l'on aurait pu croire préservé, n'était pas exempt de fortes inégalités et de stéréotypes sexistes.

Mme Giovanna Zapperi, professeur d'histoire et de théorie de l'art à l'École nationale supérieure d'Art de Bourges, chercheur associé au Centre d'histoire et de théorie des arts de l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS). – Je suis professeur en histoire et en théorie de l'art à l'École nationale supérieure d'Art de Bourges (ENSAB) et également chercheuse associée au Centre d'histoire et de théorie des arts de l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS) où j'ai conduit pendant six ans un séminaire de recherche, à l'attention de jeunes doctorantes chercheuses, sur les questions

portant sur le genre, la femme artiste, la différence des sexes dans le domaine de l'histoire de l'art.

J'examinerai la situation des femmes dans les arts plastiques en France en examinant deux questions connexes : celle de l'histoire de l'art et de l'enseignement artistique.

En effet, la situation des femmes dans les écoles d'art, qu'elles soient enseignantes ou étudiantes, demeure particulièrement alarmante tant sur le plan de la sous-représentation des femmes dans le corps enseignant que sur celui de la banalisation de comportements sexistes auxquels sont soumises les étudiantes.

L'éventail des comportements sexistes est large, allant de l'insulte sexiste ou homophobe jusqu'au harcèlement sexuel, véritable fléau qui sévit dans l'enseignement artistique.

J'aborderai ces questions par le prisme de mon expérience en tant que chercheuse féministe et enseignante en école d'art car, à ma connaissance, elles n'ont pas fait l'objet d'études quantitatives.

Seule la remise en cause d'un certain nombre d'idées reçues sur les arts plastiques, en les examinant à l'aune des interactions entre l'enseignement et l'histoire de l'art, permettrait de changer la situation alarmante existant à tous les niveaux des institutions artistiques.

Le domaine de l'histoire de l'art ne se limite pas à une simple discipline enseignée dans les universités mais s'étend aussi aux institutions artistiques, musées et centres d'art, ainsi qu'aux savoirs et pratiques des artistes, des critiques d'art, des commissaires d'exposition et des historiens.

Le récit de l'histoire de l'art se lit au masculin faisant la part belle à une succession de « grands maîtres », ne laissant aux femmes que la portion congrue, quand il ne les exclut pas purement et simplement.

Enseigner l'histoire de l'art selon une vision féministe passe tant par l'affirmation de la présence féminine dans l'art - quoiqu'elle ait pu être marginale à certaines époques - que par l'interrogation sur les rapports existant entre l'histoire de l'art et les structures du pouvoir masculin.

L'invisibilité de la production artistique féminine passée et présente conforte l'impression que peu d'artistes femmes existent.

Le canon qui structure l'histoire de l'art doit être révisé comme le précise une grande historienne de l'art, Griselda Pollock, qui préconise de « différencier le canon » en examinant comment la création artistique, ses mythes, ses imaginaires et les rapports de force qui la sous-tendent s'inscrivent dans une approche sexuée.

Poser de simples questions : « l'art n'a-t-il rien à voir avec le genre ? », « Qui fait l'art, qui le reçoit et qui en fait l'histoire ? », « Quelle place y occupent les femmes ? » permet de s'interroger sur le caractère implicitement universel et neutre de l'art mais aussi les pans exclus de l'histoire de l'art.

Dans un essai paru en 1971, l'historienne de l'art américaine Linda Nochlin demandait, non sans provocation, pourquoi l'histoire n'a pas retenu les noms de grandes artistes femmes.

Si cette question apparaît désormais datée dans d'autres pays, elle provoque encore des émois en France où la réflexion féministe appliquée à l'art demeure marginale.

Elle y montrait notamment comment les institutions de l'art entre le XVII^{ème} et le XIX^{ème} siècles empêchaient l'accès des femmes à un statut d'artiste à égalité avec les hommes, l'artiste se définissant historiquement par son appartenance au genre masculin.

Ensuite d'autres chercheuses ont pointé l'asymétrie structurelle entre les sexes dans le domaine de la création artistique, révélée de manière paradigmatique par les expressions de « vieux maître » ou « maître ancien » qui, une fois déclinés au féminin, se muent en une caricature misogyne ; ainsi, une femme artiste ne serait donc qu'une « vieille maîtresse ».

Ce jeu de mot révèle la manière selon laquelle l'autorité masculine s'oppose à un féminin sexualisé relégué au rôle d'objet érotique.

Les artistes femmes y sont confrontées inévitablement, notamment en France où le sexisme imprègne les institutions artistiques, et ce même dans le domaine de la création contemporaine où, pourtant, la présence des femmes n'est plus marginale.

L'affirmation selon laquelle l'art serait un domaine neutre et universel est battue en brèche si on analyse la structure de l'histoire de l'art à l'aune de la différence des sexes.

Cette apparente neutralité cache en réalité un sexisme manifeste qui considère que les femmes ne sont pas dignes de la position d'artiste, laquelle s'inscrit dans un schéma masculin à orientation hétérosexuelle.

Examiner quelques manifestations d'importance ayant eu lieu récemment en France suffit pour se rendre compte de la prégnance de ces idées dans le monde de l'art.

Ainsi, la manifestation biennale dénommée « *Monumenta* », organisée par le ministère de la Culture, propose chaque année à un artiste contemporain de renom de créer une œuvre spécialement conçue pour l'espace monumental de la Nef du Grand-Palais. Un défi relevé par Anselm Kiefer en 2007, Richard Serra en 2008, Christian Boltanski en 2010 et Daniel Buren en 2012.

Par cette sélection d'artistes hommes, le ministère de la Culture confirme donc qu'un artiste contemporain de renom capable de créer une œuvre monumentale financée par l'état français est forcément un homme.

Autre exemple, en 2009, « *La Force de l'art* », triennale d'art contemporain organisée par le ministère de la Culture, qui devait dresser un panorama exhaustif de la création contemporaine en France ne comptait que 7 femmes parmi les 42 artistes sélectionnées.

Ainsi que le mettait en évidence une lettre ouverte publiée dans le journal *Le Monde*, cette situation consternante ne résultait pas seulement d'instances de décision composées exclusivement d'hommes mais renvoyait à l'existence d'un problème plus général au niveau national.

En effet, si l'on considère la proportion dans les collections publiques des œuvres produites par les femmes (environ 15 %), l'édition 2009 de « *La Force de l'Art* » ne doit pas nous surprendre et ne reflète pas un sexisme ponctuel.

En revanche, l'édition de 2012 de la Triennale, dirigée par un commissaire américain entouré d'une équipe majoritairement féminine, faisait une part plus belle aux femmes. Ne s'agit-il que d'un hasard ?

Le 8 mars 2013, la section française de l'Association internationale des critiques d'Art a organisé, en collaboration avec le Palais de Tokyo, une compétition réservée à une dizaine d'artistes féminines dont les travaux devaient être présentés par autant de critiques d'art femmes devant un jury international, chacune disposant seulement de 6 minutes 40 secondes.

La lauréate de la compétition y gagnait le droit d'exposer dans un musée français et faisait l'objet d'un article présentant ses travaux dans un magazine d'art contemporain.

Cette initiative a soulevé un tollé d'indignation qui s'est cristallisé dans une pétition signée par des centaines de critique d'art et d'artistes. Elle illustre de manière assez caractéristique cette manière insultante de promouvoir les femmes tant artistes que critiques dans le monde de l'art en France, à la façon d'un « concours de beauté ».

Les comportements sexistes sont tolérés, voire banalisés, dans les établissements d'enseignement artistiques français où règne une situation alarmante.

Les enseignantes, soumises à une entreprise de délégitimation systématique de la part des collègues masculins et du personnel technique, en souffrent. Mais les étudiantes sont encore plus exposées aux effets dévastateurs de la banalisation de comportements sexistes.

Les étudiants inscrits dans les écoles d'art sont majoritairement des jeunes femmes. Elles sont confrontées à un corps enseignant majoritairement masculin, surtout en haut de la hiérarchie, et à un enseignement faisant fi des femmes et de toute question liée au genre et à la sexualité.

Aussi, le désir d'une jeune femme de devenir artiste se trouve-t-il d'emblée délégitimé par l'omniprésence des modèles masculins.

Si on y ajoute le peu, voire l'absence, de réflexion sur la pédagogie, cela concourt à altérer une relation entre l'enseignant et l'étudiant(e) qui peut confiner au non-droit dans les cas les plus graves.

On peut certes arguer qu'un certain flou est propice à la liberté dont se nourrit la créativité et qu'une école d'art a vocation à encourager l'expression de soi et des autres. Néanmoins, cette absence de réflexion finit par déboucher sur de véritables formes d'arbitraire.

Selon une conception communément acceptée, l'enseignement artistique reflète l'autoritarisme qui caractérise les institutions françaises et se nourrit de stéréotypes sexistes sur l'art exaltant la figure du créateur masculin hétérosexuel.

Aussi, les étudiantes sont-elles invitées à rechercher une légitimation auprès des enseignants hommes et hétérosexuels qui incarnent au mieux l'autorité masculine.

La proximité entre l'enseignant et l'étudiant peut déboucher sur une relation asymétrique dans laquelle l'étudiant est confronté à l'arbitraire de la part de l'enseignant.

En témoignent les fréquents récits d'étudiantes devant constamment se battre contre des propos déplacés, des sous-entendus sexuels ou des comportements ambigus : une étudiante m'a rapporté qu'au cours d'un entretien l'un de ses enseignants avait fermé la porte à clef.

Quant aux relations sexuelles entre professeurs et étudiantes, elles sont banalisées et tolérées par l'institution quelle que soit la nature de cette relation : recours au sexe comme monnaie d'échange, relation occasionnelle consentante ou relations d'ordre sentimental, celles-ci existant aussi...

Cependant, dans tous les cas, l'omerta règne dans l'institution rendant impossible toute discussion sereine sur ces comportements. Cette situation révèle une incapacité à prendre en charge de manière responsable et ouverte les inégalités et le sexisme ordinaire au sein des écoles d'art. Elle résulte de la conjonction de plusieurs facteurs : la sous-représentation des femmes dans le corps enseignant et aux postes de direction des établissements d'enseignement artistique ainsi que l'absence d'une réflexion approfondie sur la pédagogie.

Un épisode survenu l'année dernière à l'École nationale supérieure d'Art de Bourges en fournit une illustration parlante. Une matinée, j'ai découvert que les couloirs étaient recouverts de confettis roses comportant des insultes à caractère sexuel. Il s'agissait, évidemment, d'une intervention artistique de la part d'étudiants, mais le ton et la violence des propos ainsi que leur caractère sexiste et homophobe étaient frappants.

Au cours de l'après-midi, l'alarme anti-incendie a retenti, obligeant l'ensemble des personnes présentes dans l'établissement à rejoindre la cour ; elles y ont alors entendu une voix ambivalente proférer, par le truchement d'un haut-parleur, les mêmes insultes que celles qui étaient inscrites sur les confettis.

Par ces actions, des étudiants, restés anonymes pour ne pas s'exposer à des sanctions, voulaient dénoncer des comportements réitérés de harcèlement sexuel au sein de l'établissement.

Par la suite, ils ont expliqué dans une lettre ouverte qu'ils voulaient réagir à une série de propos sexistes tenus par des enseignants à l'encontre de certains élèves, et rendre public un malaise jusqu'alors caché. Ils ajoutaient qu'un problème latent existe dans les écoles d'art en France : la normalisation d'attitudes, remarques et propos sexistes et homophobes de la part de

personnes auxquelles leur statut d'enseignant confère le pouvoir de briser ou de promouvoir la carrière de leurs étudiants.

En « sonnant l'alarme » – la symbolique du geste était frappante –, ils entendaient provoquer un dévoilement. Celui-ci a permis un choc salutaire pour l'établissement et la prise de conscience de l'existence de ces comportements sexistes. Nous devons être reconnaissants à ces étudiantes qui ont eu le courage de dénoncer et de s'opposer à une atmosphère intolérable.

Les enseignants et la direction de l'établissement ont dû débattre de ces comportements sexistes ce qui a permis d'y faire évoluer les comportements.

La situation des femmes dans le domaine des arts plastiques en France est désastreuse et impose d'engager des actions urgentes pour transformer ces institutions.

Il est aussi urgent d'établir la parité dans le corps enseignant et lors de la nomination des directeurs d'établissements d'enseignement artistiques.

Une réflexion approfondie sur la situation des femmes dans ces milieux doit aussi être menée en impliquant l'ensemble des acteurs et des institutions artistiques : écoles d'art, musées.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous vous remercions de vos propos très construits qui recourent des préoccupations que nous avons déjà mises à jour lors de précédentes auditions.

L'absence d'alternative au modèle masculin hétérosexuel proposé aux jeunes filles pose effectivement problème ainsi que l'incapacité institutionnelle de prendre en charge des comportements inacceptables.

L'instauration de la parité au sein de ces établissements d'enseignement artistiques rejoint des préoccupations de la délégation. Quant aux comportements que vous nous avez rapportés, il me semble que ceux-ci pourraient tout à fait tomber sous le coup d'une incrimination pour harcèlement sexuel.

M. Roland Courteau. – Vous avez évoqué l'existence du sexisme au sein des établissements artistiques français, le fait que le corps de leurs enseignants est majoritairement masculin et les stéréotypes sexistes qui prévalent en art.

Je suis surpris que de telles pratiques aient encore cours dans la France du XXI^{ème} siècle et pensais que le milieu culturel était particulièrement avancé sur ces questions de genre et d'égalité entre les hommes et les femmes.

D'autres pays européens sont-ils confrontés aux mêmes problèmes ?

Mme Giovanna Zapperi. – Des dispositifs de prévention existent dans les pays anglo-saxons et en Allemagne. Dans ce pays, il y a toujours, au sein des commissions chargées du recrutement, un membre délégué par un organisme chargé de la parité qui assiste aux débats comme observateur et rend son rapport.

En France, une telle pratique délégitimerait l'établissement qui y procéderait.

En Allemagne, il existe une disposition qui précise que lorsque deux candidatures sont de même valeur au regard de leurs curriculum vitae respectifs, c'est la candidature du sexe sous-représenté qui doit l'emporter.

Dans le monde anglo-saxon, ces questions sont débattues depuis les années 1970. Elles ont acquis une légitimité qui a fait évoluer les choses.

En Italie, la situation est comparable à celle de la France si ce n'est pire.

Des avancées ponctuelles ont lieu en Espagne où, pendant une dizaine d'années, le directeur d'un centre d'art contemporain au Pays Basque a veillé à ce que celui-ci respecte la parité, tant dans l'organisation de manifestations que pour le recrutement du personnel.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous vous remercions pour vos propos qui jettent un éclairage sur les rapports existant entre l'organisation, l'histoire et l'enseignement de l'art, d'une part, et le sexisme ordinaire, voire l'homophobie, de l'autre.

*Table ronde réunissant des directrices d'événements
et d'établissements artistiques nationaux*

Mme Hortense Archambault, co-directrice du Festival d'Avignon
Mme Laurence Equilbey,
chef d'orchestre, directrice musicale d'Accentus et d'Insula Orchestra
Mme Myriam Marzouki, metteuse en scène, directrice artistique de la
Compagnie du Dernier Soir, membre du Collectif H/F Ile-de-France
Mme Caroline Sonrier, directrice de l'Opéra de Lille

(25 avril 2013)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Dans le cadre de nos travaux sur « la place des femmes dans le secteur de la culture », nous avons le plaisir d'accueillir aujourd'hui quatre femmes qui assument chacune, dans le secteur artistique du spectacle vivant, d'importantes responsabilités : Mme Hortense Archambault, co-directrice du Festival d'Avignon, Mme Laurence Equilbey, cheffe d'orchestre, directrice musicale d'Accentus et d'Insula Orchestra, Mme Myriam Marzouki, metteuse en scène, directrice artistique de la Compagnie du Dernier Soir et membre du Collectif H/F Ile-de-France, ainsi que Mme Caroline Sonrier, directrice de l'Opéra de Lille. Mesdames, je vous remercie d'avoir répondu à notre invitation et de nous consacrer cette matinée, malgré des agendas que nous savons chargés.

Nous le savons bien, la représentation déséquilibrée des femmes dans le secteur culturel est particulièrement flagrante dans le secteur du spectacle vivant. La prise de conscience de ces inégalités, qui a émergé avec la publication des deux rapports de Reine Prat, en 2006 puis en 2009, n'a pourtant pas suscité de réaction suffisante pour amorcer un rééquilibrage en faveur des femmes.

La plaquette publiée en 2012 par la SACD, demandant « Où sont les femmes ? », a rappelé les chiffres que Reine Prat avait déjà signalés dans ses deux rapports précités : 82 % des postes dirigeants de l'administration culturelle sont occupés par des hommes ; 96 % des maisons d'opéras sont dirigées par des hommes ; 91 % des centres dramatiques nationaux, 67 % des théâtres nationaux et 70 % des centres dramatiques nationaux sont dirigés par des hommes.

Or, cette faible représentation a des conséquences pour l'emploi, notamment celui des auteures, des metteuses en scène et des cheffes d'orchestre, comme nous le rappelait Claire Gibault, le 4 avril 2013.

En effet, 85 % des textes joués sont écrits par des hommes, 75 % des spectacles sont mis en scène par des hommes, 95 % des concerts sont dirigés par des hommes, enfin 87 % des techniciens sont des hommes.

Toutes, en tant que directrices d'établissements de création et de diffusion du spectacle vivant, en tant que metteuse en scène ou cheffe d'orchestre, vous êtes confrontées à cette réalité.

Cette audition, que nous avons souhaitée publique et ouverte à la presse, doit nous permettre d'en analyser les causes, les effets et les solutions concrètes à envisager.

Pour orienter nos débats, je vous proposerai de structurer vos interventions autour de trois thèmes que nos précédentes auditions ont permis d'identifier comme des chantiers de travail.

En premier lieu, nous nous intéresserons au contenu des représentations, en particulier aux stéréotypes de genre.

En quoi les scènes représentées sur nos plateaux véhiculent-elles ces stéréotypes ? A cet égard, on entend parfois dire que le répertoire contemporain serait moins déséquilibré que le répertoire classique. Pouvez-vous nous donner votre sentiment sur ce point ?

Par ailleurs, Muriel Couton, que nous avons entendue en mars, insistait sur l'importance de rendre systématique un enseignement obligatoire sur le sujet dans les écoles de formation. Qu'en pensez-vous ?

Le second point que je vous propose d'aborder est la question de la visibilité créatrice des femmes.

Pourquoi y a-t-il si peu de femmes auteures ou metteuses en scène ? Pour certains, c'est une question de talent, pour d'autres, une question de budget. Le lancement des « *saisons de l'égalité* » a été une tentative de réponse, mais avec quel succès ? Nous sommes très intéressés de connaître votre point de vue sur cette question.

A cet égard, on nous a suggéré que les « laboratoires de création » pour les femmes, sorte d'incubateurs de création féminine, pourraient être une réaction à l'invisibilité des créatrices : qu'en pensez-vous ?

Pour finir, nous aborderons les rapports de pouvoir.

Le milieu artistique, prompt à dénoncer les abus de pouvoir, n'en est-il pas lui-même la caricature ?

C'est à ce stade de notre réflexion que nous aborderons les questions délicates : des procédures de nomination des directeurs, de conventionnement des compagnies, de sélection des œuvres...

A cet égard, depuis quelque temps, le ministère impose des « *shorts lists* » paritaires : mais est-ce suffisant ?

Afin de pouvoir envisager un temps d'échange avec la salle, je vous propose de consacrer environ 30 minutes à chacune de ces trois questions et de commencer vos interventions respectives par une rapide présentation de vos parcours. Je cède la parole à Mme Hortense Archambault, co-directrice du Festival d'Avignon.

Mme Hortense Archambault, co-directrice du Festival d'Avignon. – Merci. Je vais donc aborder le premier thème : les contenus des représentations et les stéréotypes. Je codirige, avec un homme, le festival d'Avignon depuis dix ans, qui a donc à sa tête, pour le représenter, ensemble ou séparés, un directeur

et une directrice. Cette situation est équilibrée, en tout cas dans la représentation que nous pouvons donner du festival. J'ai auparavant travaillé au sein de l'équipe du festival, et au Parc de La Villette, comme productrice.

Vincent Baudriller et moi-même travaillions déjà dans l'équipe du festival d'Avignon quand nous avons été nommés pour le diriger. Nous avons écrit un projet pour être désignés en 2002 et prendre la direction du festival en 2004.

Sur la question des contenus des représentations, vous disiez, à juste titre me semble-t-il, que la date à laquelle les textes ont été écrits, avait une grande importance. Les textes de théâtre s'inscrivent dans l'époque à laquelle ils sont écrits. Je crois que la représentation des femmes dans le théâtre contemporain est beaucoup moins stéréotypée que dans le théâtre classique. Le premier permet de réinterroger davantage la question de la représentation de chaque individu dans son contexte social ou généré. Cette réflexion n'est toutefois qu'une impression, je n'ai pas étudié plus avant cette problématique. On parle actuellement beaucoup de la pièce « *Iphis et Iante* », adaptée au XVI^{ème} siècle par Isaac de Benserade d'après Ovide et aujourd'hui mise en scène par Jean-Pierre Vincent. Cette pièce raconte le mariage célébré et consommé de deux jeunes femmes. Il est vrai que de tout temps, des pièces ont donné à voir une représentation de la femme différente de celle véhiculée par les stéréotypes ; mais la reprise aujourd'hui de cette pièce d'une grande actualité montre surtout que le théâtre est très influencé par l'époque à laquelle il est écrit et, en l'occurrence, joué.

Cependant, si la remise au goût du jour des pièces anciennes est intéressante selon un angle politique, les pièces contemporaines sont beaucoup plus pertinentes quant aux questions du genre et de la représentation sociale des êtres.

La danse, qui est un autre art du spectacle vivant, est également intéressante : beaucoup de dirigeants et chorégraphes sont des femmes. Dans les chorégraphies féminines comme masculines, la représentation des corps de la femme et de l'homme est souvent moins stéréotypée que dans le théâtre, à tel point qu'il est parfois difficile de déceler si le chorégraphe est un homme ou une femme.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Mais précisément, le fait même qu'il y ait plus de femmes dans le monde de la danse n'est-il pas le prolongement d'un autre stéréotype ?

Mme Hortense Archambault. – Je ne crois pas. Le monde de la danse contemporaine a connu une révolution esthétique dans les années 1980 en France, qui a permis à des femmes d'y occuper des postes importants, notamment de directeurs de centres chorégraphiques nationaux. Se pose aujourd'hui la question de la transmission avec l'arrivée de la nouvelle génération : qui prendra la relève ? C'est à travers la danse contemporaine que les femmes ont pu développer leur propre langage et s'emparer des plateaux !

Mme Myriam Marzouki, metteure en scène, directrice artistique de la Compagnie du Dernier Soir et membre du Collectif H/F Ile-de-France. – Je dirige une compagnie de théâtre et suis metteure en scène. Mon rapport à la question de la place des femmes dans le spectacle vivant est clairement lié au déclencheur que vous avez évoqué, Madame la Présidente : les deux rapports de Reine Prat de 2006 et 2009. Ils ont eu une importance cruciale : désormais, la situation est devenue visible. Auparavant, la réalité très défavorable aux femmes n'existait pas car elle n'avait pas été décrite par des mots.

Pour ma part, je n'ai jamais été victime de machisme ; je fais cependant partie des statistiques dénoncées par Reine Prat. Je dois donc me projeter dans ces données. En tant qu'artiste et femme, j'ai statistiquement moins de chances qu'un homme d'avoir accès aux moyens de production auxquels ils peuvent prétendre et de diriger telle structure importante. Que faire ? Plutôt que compter sur mon talent pour « passer entre les gouttes », j'ai choisi de considérer que la sociologie disait la vérité. Les déterminismes sociaux sont tellement forts que pour faire évoluer la situation, il faut le faire collectivement et politiquement. J'ai donc adhéré à l'association Collectif H/F, qui mène un combat collectif et démocratique, et surtout pas corporatiste ni communautariste : les femmes ne sont pas une communauté ! Il s'agit de combattre une inégalité, en l'occurrence une injustice. On est passé en quelques années à une époque nouvelle, où les changements se font par des actes. La situation est devenue lisible, donc honteuse, gênante. Alors une contre-offensive se met en place, comme en témoigne un article d'Olivier Bellamy paru dans le « *Huffington Post* », pour qui les mesures de la ministre de la culture, comme les « *short-lists* » paritaires, participent d'une nouvelle « *doxa* » politiquement correcte : en période de crise et de manque de moyens budgétaires, on chercherait des palliatifs en évoquant cette misérable question de l'égalité homme-femme... Je crois que c'est précisément parce que les choses commencent à évoluer que se fait jour cette contre-offensive. Le seul moyen de ne pas tomber dans ce piège est de s'en remettre aux chiffres : l'inégalité est scandaleuse ! Invoquer le politiquement correct est inacceptable.

Une fois ce diagnostic posé, deux actions sont possibles s'agissant des contenus des représentations :

- soutenir de toutes les manières possibles la programmation de textes contemporains, écrits par des hommes ou des femmes. Je ne crois pas en effet qu'on puisse faire dire ce qu'on veut à un texte qui a été écrit à une autre époque et dans un contexte social différent. Laissez-moi citer l'exemple de l'auteure Leslie Kaplan, qui a travaillé avec la « compagnie des Lucioles » pour un spectacle intitulé « *Duetto* » : elle a écrit un texte mettant en scène deux femmes, mais ces femmes ne sont pas déterminées par leur lien systématique avec un homme, contrairement au théâtre classique, dans lequel les personnages féminins sont épouses, filles, mères ou servantes... leur rapport au monde est toujours médiatisé par leur lien avec un homme. Il ne s'agit pas de promouvoir une écriture féminine, mais de représenter des femmes dans leur rapport avec le travail, la politique, l'agriculture, la métaphysique ;

- sensibiliser (à l'instar du projet du ministère de l'Education nationale relatif aux écoles primaires expérimentales) tous les élèves des conservatoires à une critique littéraire qui leur permettrait d'analyser les textes sous cet angle ; ainsi qu'à la théorie du genre ; enfin, leur donner des éléments de sociologie de leur futur milieu professionnel : les garçons et les filles doivent connaître les données sociologiques du milieu artistique dans lequel ils se projettent.

Mme Laurence Équilbey, cheffe d'orchestre, directrice musicale d'Accentus et d'Insula Orchestra. – Je suis cheffe d'orchestre et m'occupe de deux compagnies : *Accentus* et *Insula*. Je suis également en relation régulière avec plusieurs opéras, comme celui de Rouen, et des orchestres. En 2011, j'avais initié une réflexion avec des stagiaires qui travaillaient avec moi, dont l'un écrivait son mémoire sur la place des femmes dans le spectacle vivant. Je n'aurais jamais imaginé que les statistiques obtenues seraient aussi désastreuses concernant les métiers relevant de l'artistique, où la situation est encore pire que dans l'administratif. Alors même que j'étais déjà engagée dans la cause des femmes, les chiffres m'ont incroyablement choquée. Je me suis donc engagée dans cette cause. On a l'impression que les femmes artistes se sont évaporées dans la nature, alors qu'elles sont nombreuses et talentueuses. J'ai soutenu la SACD, le laboratoire de l'égalité et le mouvement H/F qui ont initié l'année dernière une brochure de « *Women Pride* ».

J'en viens à la question des stéréotypes. En théâtre, la bonne réponse, comme l'a dit Hortense Archambault, est de programmer des textes contemporains pour éviter d'avoir à adapter des textes anciens porteurs de stéréotypes. En musique, la situation est différente. On peut parfois « tricher » légèrement. J'ai par exemple dirigé « *La Création* », une œuvre sublime de Haydn, dont le récitatif final comporte des phrases qui nous paraissent gênantes aujourd'hui. J'ai donc imperceptiblement modifié le discours d'Eve s'adressant à Adam en remplaçant par exemple « *pour toi j'ai été créée* » par « *avec toi j'ai été créée* ».

Le maquillage de quelques phrases du texte me permet donc de ne pas véhiculer des stéréotypes. De même, je travaille actuellement un Singspiel de Schubert, « *les Conjurés* » au texte savoureux (des épouses de chevaliers font la grève du sexe) mais à la chute impossible à dire aujourd'hui : j'ai légèrement transformé un mot de la fin pour universaliser l'œuvre.

Je prête toujours une grande attention aux textes du répertoire lyrique et narratif notamment. Pour certains livrets, la cause est perdue d'avance, comme dans « *le Vaisseau Fantôme* » de Wagner : une femme attend un homme qu'elle ne connaît pas et dont elle tombe immédiatement amoureuse ! L'opéra est truffé de ce genre de stéréotypes. Je crois que sans aller jusqu'à produire des ouvrages féministes, il faut au moins équilibrer davantage les relations entre les personnages. Comme dans le théâtre classique, les personnages de femmes dans l'opéra sont souvent des épouses, donc n'existent que par leur lien avec un homme.

Mme Caroline Sonrier, directrice de l'Opéra de Lille. - J'ai été nommée directrice de l'Opéra de Lille en 2001. Je suis la seule femme directrice d'opéra en France. Je n'ai jamais rencontré d'obstacles dans mon parcours qui seraient liés au fait que je sois une femme. Quand j'ai découvert les chiffres des rapports de Reine Prat, j'ai donc dû analyser la situation, davantage vis-à-vis de mon équipe, très féminine, que de moi-même. Je travaille avec un orchestre en résidence à l'opéra de Lille dirigée par une femme, Emmanuelle Haïm ; avec un certain nombre de chanteuses ; et avec des permanents. Dans mon équipe, les postes à responsabilité sont tenus par des femmes.

S'agissant des stéréotypes, je ne partage pas entièrement le constat qui a été fait sur la place de la femme dans le répertoire classique. Je crois que certains textes anciens montrent des personnages de femmes magnifiques - d'ailleurs interprétés par de grandes tragédiennes qui sont elles-mêmes extraordinaires - qui cherchent à exister et luttent contre la pression qui leur est imposée. Ce ne sont en aucun cas des personnages caricaturaux qui seraient cantonnés à exprimer la souffrance de la femme.

De même, je ne suis pas sûre que la place des femmes dans l'opéra contemporain soit la plus intéressante... on tombe dans d'autres types de caricatures, me semble-t-il. Au contraire, la place des femmes dans l'opéra classique est belle et valorisante.

Dans la danse, il y a un mouvement magnifique, d'ailleurs porté par des chorégraphes femmes, mais on rencontre aussi de nombreux stéréotypes, même dans la danse contemporaine, auxquels je m'oppose. Dans le rapport de la danse avec le public, tout ne devrait pas être revendiqué dans la création artistique.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. - Je retiens de vos propos une exigence transversale : la nécessité de distinguer ce qui relève de l'urgence, du travail de plus longue haleine de déconstruction des stéréotypes dès l'enfance. La question de la formation et de l'école se pose. Je vous propose de donner la parole à la salle.

Mme Marie-Christine Blandin, présidente de la commission de la Culture. - J'ai eu beaucoup de plaisir à entendre Myriam Marzouki parler d'une vraie lutte sociale et démocratique, mais je regrette que celle-ci ne soit pas également portée par les femmes et les hommes, puisque, comme je le faisais remarquer à ma voisine, notre réunion était exclusivement composée de femmes, avant l'arrivée de notre collègue Roland Courteau.

Mme Maryvonne Blondin. - Vos propos confirment bien l'existence de cette réalité inégalitaire qu'ont révélée les rapports de Reine Prat.

Nos invitées semblent être parvenues à « passer entre les gouttes », à échapper à cette réalité sociale. C'est bien qu'il y ait des réussites comme les vôtres, mais cela ne doit pas nous faire perdre de vue la réalité décrite par Reine Prat, et je juge tout à fait positif votre engagement et les actions que vous menez, notamment au sein du Collectif H/F. Celui-ci a commencé en Ile-de-France et se diffuse maintenant sur le reste du territoire.

Dans mon département, le Finistère, la région Bretagne a initié un débat sur la place des femmes dans le secteur de la culture dont a émergé l'idée de mettre en place un Collectif H/F Bretagne pour porter cet effort de sensibilisation. Il y a le « poids des maux et le choc des taux » quand on observe la place des femmes dans la culture.

Il faut s'attacher aussi à ce qui se passe dans les écoles de formation : les effectifs sont à peu près équilibrés entre les filles et les garçons, mais c'est après la sortie que les choses changent. Que deviennent ces étudiantes, à qui donne-t-on sa chance ? Cela soulève beaucoup de questions : va-t-on continuer de l'expliquer par le fait que la création serait, par nature, masculine ?

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Cela nous conduit déjà à notre thème suivant : comment êtes-vous « passées entre les gouttes » ?

Mme Michelle Meunier. – Sénatrice de Loire-Atlantique, je suis membre de commission des Affaires sociales ainsi que de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Vos différentes interventions m'ont beaucoup intéressée. J'ai cependant été un peu surprise de vous entendre dire que vous n'aviez pas eu à souffrir du sexisme ambiant, car je sais d'expérience que, dans le domaine politique comme dans les autres secteurs de la vie sociale, les inégalités sont très présentes, même si elles ne s'expriment pas nécessairement d'une façon brutale, mais plutôt de façon sournoise. On trouve toujours moyen de vous faire comprendre qu'à compétence égale, c'est la candidature masculine qui sera retenue.

Je ne suis pas sûre d'avoir compris ce que Caroline Sonrier voulait dire lorsqu'elle disait que si les textes, les spectacles et même les chorégraphies comportaient moins de stéréotypes, il y avait quand même des représentations d'une certaine image des femmes que vous ne souhaitez pas relayer. Pourriez-vous nous expliciter ce que vous vouliez dire ?

Mme Caroline Sonrier. – Je pensais à certains spectacles chorégraphiques contemporains qui donnent encore une représentation caricaturale de la femme, femme objet ou poupée, qui me choque. Je voulais seulement dire que des progrès restent encore à accomplir dans ce domaine.

Mme Gisèle Printz. – Pour une femme de ma génération, c'est un grand bonheur de constater que des femmes sont enfin reconnues au plus haut niveau dans les domaines artistiques, comme cheffe d'orchestre, directrice de festival ou de théâtre, alors que les femmes ont été si longtemps cantonnées à des tâches familiales ou domestiques.

Je salue cette formidable avancée et souhaite qu'elle se poursuive.

Mme Catherine Génisson. – Je suis sénatrice du Pas-de-Calais et vice-présidente en charge de la culture au sein du conseil régional Nord-Pas-de-Calais, où l'égalité femmes/hommes dans la culture est une priorité. Nous avons d'ailleurs un collectif H/F porté par ma collègue, vice-présidente du conseil régional chargée de l'égalité professionnelle.

Cela nous a conduits, dans nos recommandations, à préconiser le respect de la parité dans la composition du vivier de candidatures masculines et féminines pour le renouvellement aux postes de responsabilités artistiques et culturelles. Cela devrait concerner, cette année, les nominations aux postes de direction de deux centres nationaux dramatiques et du Centre national chorégraphique. Dans ce dernier, nous avons retenu quatre candidatures dont une candidature féminine (le vivier ne permettait pas d'en trouver davantage) encore celle-ci s'est-elle désistée de son propre mouvement.

La sélection des candidats au théâtre du Nord s'est effectuée sur une base paritaire et nous en ferons autant pour la Comédie de Béthune.

Au-delà de ces préconisations qui me paraissent indispensables pour rattraper le retard, je souhaiterais recueillir votre avis, en tant qu'artiste ou directrices d'importantes structures culturelles, sur la façon dont on peut articuler la sélection des projets artistiques et la volonté de promouvoir des candidatures féminines ?

La sélection des candidats pour le poste au théâtre du Nord s'est effectuée sur la base d'un échantillon paritaire de deux candidats de chaque sexe. Les membres du jury, y compris les membres féminins, y ont vu la marque d'une position de principe sans laquelle la composition de l'échantillon aurait abouti à une autre répartition entre les candidats des deux sexes.

En matière d'art et de culture, prime la valeur de l'artiste ou de la personnalité qui dirigera la structure culturelle.

Je vais sans doute être provocatrice mais le vivier des candidates féminines est-il aujourd'hui suffisant ? Comment être objectif lors de la sélection des candidats ?

Vous-mêmes, vous nous l'avez dit, avez été choisies non pas en raison de votre sexe mais de vos compétences.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. - Tout ceci nous amène à aborder la question des viviers de talents et de ce que l'on peut exiger des institutions culturelles pour favoriser leur émergence. L'autre question, et on la retrouve dans bien d'autres secteurs professionnels, c'est celle de l'articulation de la vie familiale et personnelle avec l'exercice de professions très prenantes : c'est crucial si on veut permettre à la créativité des femmes de s'imposer.

Mme Corinne Bouchoux. - Que pensez-vous d'une disposition en vigueur dans certains *Länder* allemands selon laquelle dès lors qu'un poste de responsabilité est occupé par une femme, on ne peut ensuite la remplacer par un homme ?

Je souhaiterais que vous nous expliquiez l'attitude que vous adoptez avec les médias : n'est-il pas difficile de dire à la fois que vous n'avez pas ou peu souffert de sexisme, que vous êtes arrivées à une situation d'excellence et, en même temps, dénoncer les discriminations dont sont victimes les femmes, sans pour autant tomber dans le travers de la victimisation.

Dès lors, quelles sont vos préconisations pour développer une synergie utile entre les media, eux-mêmes fortement imprégnés par les stéréotypes sexués, et le monde de la création artistique afin d'œuvrer pour la cause des femmes ?

Mme Joëlle Garriaud-Maylam. - La présence de quatre femmes exceptionnelles à la tribune me ravit et j'estime que vos parcours doivent être présentés en exemple.

La France étant ouverte sur le monde, comment appréhendez-vous ce qui se passe à l'étranger ainsi que les relations existant entre des institutions culturelles françaises et étrangères, je pense notamment à un projet commun entre le festival d'Édimbourg et celui d'Avignon.

Existe-t-il notamment des réseaux transnationaux de femmes dans le secteur de la culture ?

Les dispositions prises par certains pays pour promouvoir les femmes ont-elles eu un effet d'entraînement chez nous ou bien est-ce la France qui est davantage moteur en ce domaine ?

Mme Djurra Lacroix. - Je suis très concernée par les thématiques abordées aujourd'hui et mon parcours en témoigne : chanteuse engagée dans la cause des femmes, auteure, compositrice et interprète, j'ai créé un groupe féministe d'origine berbère.

Réalisatrice de longs et des courts métrages cinématographiques, j'ai aussi écrit des livres - « *Le voile du silence* » et « *La saison des narcisses* » - qui décrivent mon parcours de femme, de chanteuse, de réalisatrice et qui évoquent aussi les violences que j'ai subies dans des milieux empreints d'une tradition qui accepte mal que les femmes puissent chanter et les met au banc de la société.

Malgré cela, j'ai toujours été une femme de combat. Je voudrais évoquer la souffrance des jeunes des quartiers et le rôle joué par les femmes, les mamans, qui sont des facteurs de paix sociale. Je voudrais témoigner que, dans ce contexte, la culture est un puissant facteur de changement qui fait émerger l'estime de soi et des talents jusque-là cachés. J'ai pour cela initié un opéra, « *l'opéra des cités* ».

M. Roland Courteau. - La cause des femmes et l'égalité entre les sexes sont des sujets dont je me préoccupe depuis le début de mon mandat de sénateur ; certes, j'ai vu les choses évoluer, mais très lentement.

Aussi, je salue l'initiative de la ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement, Najat Vallaud-Belkacem, qui, en instituant un Haut Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes, vise à agir dans les différents domaines, car cette question est transversale.

Comment avez-vous, Mesdames, évité les embûches qui se dressent devant les femmes au cours de leur carrière ?

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. - Je propose d'aborder la question des institutions culturelles et les voies pour faire évoluer la place des femmes en leur sein.

Faut-il donner des consignes aux jurys ou remanier leur composition ? Il faut aussi évoquer l'attribution des subventions qui a été abordée au cours de précédentes auditions.

Mme Myriam Marzouki. – Afin de dissiper tout malentendu, je voudrais préciser ce qu'il convient d'entendre quand j'ai indiqué que je n'ai pas souffert de machisme au cours de mon parcours professionnel. La question ne se pose pas au plan psychologique, mais au plan des structures : je suis victime d'une inégalité au sens statistique car les chiffres sont sans appel et font clairement apparaître que les subventions attribuées aux femmes, les budgets et les possibilités d'accéder à des postes de responsabilités, sont moindres. Ces deux aspects ne sont pas contradictoires : on peut à la fois avoir été victime d'une inégalité qui se révèle dans la statistique et avoir eu un parcours professionnel sans avoir subi, individuellement, de comportements machistes et de propos insultants méprisants ou paternalistes.

Il s'agit de mécanismes de structure qui produisent de fait une inégalité, même si les individus hommes et femmes ne sont pas sexistes ou machistes.

Le diagnostic ne relève pas d'intentions nuisibles ou de comportements problématiques et c'est aussi pourquoi ils sont d'autant plus difficiles à faire disparaître chez les responsables d'institutions culturelles, directeurs de lieu ou experts des directions régionales des affaires culturelles (DRAC) qui, en toute bonne foi, s'offusqueront qu'on leur reproche un comportement machiste dans leurs rapports avec une structure pilotée par une femme.

Sur la question posée par Mme Génisson qui s'interrogeait sur le fait que le choix du jury eut été différent sans des « *short-lists* » paritaires, je pense qu'il n'y a pas de réelle objectivité dans le choix d'un candidat, les raisons sous-jacentes, plus ou moins avouables, étant multiples, où entrent en jeu le réseau, la cooptation, les stratégies de communication, la rhétorique, le talent ; il est très difficile de faire la part des choses.

Aussi, je ne suis pas certaine qu'imposer, de façon rigide, une « *short-list* » strictement paritaire soit nécessairement une bonne chose. Reine Prat, elle-même, préconisait qu'il n'y ait pas moins de 30 % de personnes d'un des deux sexes dans un jury. Cette règle serait peut-être préférable.

Mme Hortense Archambault. – Avec la notion de « vivier », il me semble que nous abordons là la vraie question. Le talent n'est pas généré. Nous voyons aujourd'hui émerger des femmes de talent. Nous sommes donc dans un processus qui avance, même si l'on peut estimer qu'il avance trop lentement. Le combat s'est donc déplacé. Il s'agit moins, aujourd'hui, de faire reconnaître le talent des femmes que de leur permettre l'accès, notamment aux grands plateaux de théâtre, ce qui suppose qu'elles aient aussi les moyens de produire des spectacles de cette ampleur.

En effet, une nouvelle génération de metteuses en scène arrive, qu'il faut accompagner. Mais elles arrivent dans un contexte budgétaire dégradé. Les budgets de production des spectacles sont, aujourd'hui, de plus en plus difficiles à bâtir. Nous le constatons même au Festival d'Avignon. Or, force est

de constater que les femmes ont certainement encore plus de difficultés que les hommes à boucler leur budget. Derrière cette réalité objective, on trouve des ressorts souvent complexes et qu'il n'est pas simple d'analyser.

Par ailleurs, alors qu'à l'heure actuelle une réflexion est lancée qui devrait déboucher sur une véritable révolution dans le paysage des institutions théâtrales, dont on sous-estime souvent le caractère conservateur, il me semble – et ceci est un point de vue tout à fait personnel – qu'on oublie de porter la réflexion sur les institutions elles-mêmes.

Si on veut laisser de la place pour les femmes à la direction des institutions, il faut revoir les projets et élargir les cahiers des charges. Or, nous sommes aujourd'hui face à cette situation paradoxale : les institutions se voient imposer des cahiers des charges de plus en plus précis qui définissent mieux les missions des établissements, ce qui a certes des avantages, mais en contrepartie, cela réduit la diversité des projets et des gens qui sont capables de les mener.

Regardez les directeurs de théâtres et de centres dramatiques nationaux : vous verrez une homogénéité en termes d'âge, de sexe et, surtout, d'esthétiques défendues.

Cependant, ne brûlons pas les étapes. Avant de réfléchir aux places que les femmes peuvent occuper, il me semble essentiel de développer le vivier des talents.

Or, le fait qu'on donne, en France, si peu de place aux aventures collectives, qu'elles soient d'auteur-e-s, de metteur-e-s en scène ou de direction, est un premier facteur de blocage.

Je suis bien placée pour le savoir, ayant eu toutes les difficultés à imposer au ministère de la Culture la co-direction du Festival d'Avignon, que j'assume depuis bientôt dix ans avec Vincent Baudriller. Mais ceci impose d'adapter les projets, de laisser des portes ouvertes et de ne pas figer toutes les situations.

Apparemment, sur ce point, les choses évoluent puisqu'une co-candidature artistique a été retenue dans la « *short-list* » du Théâtre du Nord, qui peut être une aventure passionnante.

Par ailleurs, une véritable réflexion doit être menée sur les moyens d'accompagner ces femmes dans la réalisation de leurs projets. Sur ce point, rien ne se fera sans action volontariste. Comment privilégier les femmes dans l'attribution des subventions, dans le choix des centres dramatiques nationaux d'associer un artiste dont ils soutiennent la production ? Peut-être même pourrait-on leur dédier des lieux qui seraient des « incubateurs » de création ?

Quelle que soit la voie choisie, il faut trouver les moyens de rendre ce vivier foisonnant et fort, sans quoi les femmes continueront à avoir du talent sans avoir les moyens de l'exprimer.

A cet égard, la contrainte de l'établissement de « *short-lists* » paritaires est un accélérateur de changement. Mais si elle ne s'accompagne pas d'une véritable réflexion sur les projets des institutions, elle restera un palliatif à

l'insuffisante préparation des artistes femmes à laquelle on aurait dû remédier depuis longtemps.

N'oublions pas qu'il faut des années pour construire un langage artistique, puisqu'un artiste peut, budgétairement notamment, envisager une création par an ou tous les deux ans.

Mme Laurence Equilbey. – J'entends dire que les choses avancent très ou trop lentement. Mais d'autres observateurs parlent d'une régression. Aussi, la mise en place d'un Observatoire, notamment au sein de ministère de la Culture et de la Communication, qui fournit des chiffres objectifs est, à mon sens, une avancée essentielle.

A ce sujet, la lettre adressée par Aurélie Filippetti aux directeurs d'établissements culturels a déjà ébranlé certains bastions.

La saison 2013-2014 étant bouclée, nous verrons si elle favorise une ouverture à la mixité dans les saisons programmées en 2014-2015.

J'entendais récemment la philosophe Geneviève Fraisse, sur France Culture, dire que la mise en scène était un acte politique, que la production avait un rapport direct avec la jouissance et que les hommes avaient du mal à laisser les femmes venir sur ce terrain-là.

J'en profite pour revenir sur l'idée suivant laquelle nous serions passées « entre les gouttes ». Mon expérience d'artiste m'oblige à dire que, pour ouvrir les portes et se faire une place, une femme doit souvent combattre, avoir plus d'ambition, plus de détermination, plus d'autorité, non seulement pour aller chercher les moyens de production, mais aussi pour s'imposer face aux autres artistes qu'elle est amenée à diriger.

En tant que cheffe d'orchestre, je suis plutôt confrontée à des réactions de machisme ordinaire – venant autant des femmes musiciennes que des hommes, d'ailleurs – et au conservatisme du public. J'en veux pour preuve l'accueil qu'a reçu le Collectif « La Barbe », intervenant à l'Opéra de Paris ou à la Salle Pleyel, pour dénoncer l'absence de mixité : huées par le public et par les journalistes, elles ont eu droit à des réactions qui venaient aussi des femmes présentes dans le public !

S'agissant des mesures volontaristes, je suis heureuse d'avoir entendu Sylvie Pierre-Brossolette reprendre, dans un récent comité interministériel, une expression que j'avais moi-même utilisée, visant à demander une « juste proportion » entre les hommes et les femmes dans les médias.

Une recommandation européenne de 2009 va dans ce sens, qui demande un tiers de femmes dans toutes les branches du secteur culturel. Je pense que nous pourrions appliquer cette exigence au spectacle vivant, car on sent bien que la situation actuelle dans la programmation artistique n'est plus en résonance avec la société.

Je crois que nous évoluons, dans ce secteur, dans un système fatigué et replié sur lui-même. J'ai bien peur que nous soyons proches de l'implosion si les choses n'évoluent pas.

Je terminerai en citant Aurélie Filippetti qui a récemment rappelé que « *la liberté de programmer n'induit pas la liberté de ne pas programmer les femmes* ».

Mme Caroline Sonrier. – Je souhaite d'abord revenir à votre question : « Comment en êtes-vous arrivée là ? ». Si, moi-même, je ne peux témoigner de difficultés spécifiques dues au fait que je suis une femme, en revanche, je rencontre ces problématiques quotidiennement dans la gestion et le recrutement de mon équipe.

Il se trouve qu'en arrivant à l'Opéra de Lille, en 2001, j'ai eu pour mission la constitution d'une nouvelle équipe.

Le souci de la mixité a toujours été au cœur de mes préoccupations, y compris dans la constitution des équipes techniques, car j'estime qu'une femme artiste se trouve dans un meilleur environnement si les personnes qui l'accompagnent sur le plateau ne sont pas toutes des hommes.

La question de la conciliation de la vie personnelle et professionnelle se pose aussi d'une façon particulière pour une femme : je sais que je ne serais pas arrivée à ce niveau de responsabilités si j'avais eu des enfants. J'ai dû consacrer tout mon temps à mon métier, en particulier dans la période de 30 à 45 ans, ce qui n'a pas pour moi constitué un sacrifice car j'avais vraiment envie de m'engager totalement. Pour moi, comme pour toutes les personnes qui ont, autour de moi le même niveau de responsabilité, il est clair que nous ne serions pas arrivées là si nous n'avions passé l'essentiel de nos soirées et de nos week-end dans des spectacles.

J'ai été de nouveau confrontée à cette question récemment puisque plusieurs femmes de mon équipe assumant des responsabilités de cadres à l'Opéra ont eu des enfants. Je vois bien les difficultés qu'elles ont à quitter leur travail pour prendre un congé de maternité ou un congé parental. Ce sont des débats personnels terribles pour elles. Comment élever un enfant sans perdre le lien avec leurs responsabilités et la complexité des problématiques qu'elles ont à gérer à l'Opéra ?

Nous avons donc mis en place un système de communication par Internet qui leur a permis de rester en lien constant avec l'Opéra et de pouvoir gérer les choses à distance. Ceci implique aussi que la personne qui remplace coopère avec la salariée en congé de maternité, ce qui ne va pas non plus sans poser de problèmes, notamment humains.

Cette organisation a été pour moi une prise de conscience des difficultés que rencontrent ces femmes déchirées entre leurs responsabilités de mère et leurs responsabilités professionnelles.

A cet égard, je n'arrive pas à recruter une femme dans le trio de direction que nous formons avec le directeur administratif et financier, le directeur technique et de production et le secrétaire général. Les contraintes familiales des candidates à ces postes ont toujours été incompatibles avec l'engagement requis.

A cet égard, je vois bien les difficultés que rencontre Emmanuelle Haïm, cheffe d'orchestre de la « maison » et mère d'une petite fille qu'elle élève

seule : accompagner une production lyrique nécessite d'être pendant deux mois en dehors de chez elle. C'est un déchirement permanent que de devoir élever souvent sa fille « à distance » ou par « nounou » interposée.

Les chanteuses d'opéra, qui travaillent sur un marché international sont amenées à mener des vies incroyables et à se déplacer souvent avec « nounous » et petits enfants ! C'est un point auquel il faut aussi réfléchir dans les institutions culturelles.

La proposition de mettre en avant des « duos » aux postes de direction a retenu toute mon attention. C'est d'ailleurs ce qui se passe dans les maisons d'Opéra à l'étranger : on a un intendant et un directeur artistique, ce qui permet d'avoir une équipe mixte homme/femme.

L'exemple de Natalie Dessay est emblématique : je ne sais la part qu'a prise le fait d'avoir un enfant dans son choix d'intégrer une « troupe » permanente en Allemagne à un moment de sa carrière.

Les mêmes considérations ont conduit Sophie Karthaüser à travailler aussi régulièrement que possible avec le théâtre de La Monnaie à Bruxelles, dans sa ville.

En France, faute de troupe artistique permanente, certaines artistes tentent de s'associer avec des structures permanentes, comme l'Opéra que je dirige, et sont même prêtes à accepter de « petits » rôles pour rester près de chez elles et de leur famille. A chaque fois, elles font donc un arbitrage difficile.

En revanche, le peu de place faite aux femmes « compositrices » ne peut s'expliquer par des contraintes de mobilité : souvent cantonnées à un répertoire « pédagogique », les compositrices subissent plutôt les obstacles que nous avons décrits précédemment.

Mme Hortense Archambault. – Cette question de conciliation entre vie professionnelle et familiale est en effet toujours présente. Je n'ai, moi-même, pas eu d'enfant et je pense que je n'aurais pas pu avoir le même parcours s'il en avait été autrement.

Au sein du Festival d'Avignon, nous appliquons une politique volontariste : 30 % de femmes au sein des équipes techniques, traditionnellement très masculinisées, et 30 % d'hommes au sein des équipes artistiques, traditionnellement plus féminisées. Quant à l'équipe administrative, elle est strictement paritaire.

Mme May Bouhada, présidente de l'Association H/F Ile-de-France. – Je voudrais d'abord vous rappeler que les questions qui nous préoccupent aujourd'hui ne sont apparues que très récemment. Notre militance reste donc fragile. Il y a encore quatre ans, on nous riait au nez quand on abordait ces questions. Aujourd'hui, on prend le sujet au sérieux et les institutions s'en sont emparées puisque la ministre de la Culture et de la Communication donne des directives pour faire évoluer les cahiers des charges et les appels à projets. Notez que les réactions hostiles ne manquent pas !

Aujourd'hui, nous parlons de « spectacle vivant », dont l'économie reste très spécifique, caractérisé par des techniques que l'on peut qualifier d'artisanales, pour des publics réduits et une certaine prétention à l'élitisme.

Nous souhaitons donc que les problématiques des « *saisons égalité* » s'élargissent au grand public et, pour cela, investissent les médias et, en particulier, la télévision. Aujourd'hui, les « *saisons égalité* » restent cantonnées à des lieux d'expérimentation et des « laboratoires ». Il faut alerter l'opinion publique.

A cet égard, je suis étonnée que le Collectif « La Barbe » ait été sifflé à l'Opéra alors qu'il a été applaudi au théâtre de l'Odéon.

Pour en revenir aux questions de conciliation entre vie privée et professionnelle, j'estime que la question de la maternité ne doit pas rester taboue. Toutes, artistes sortant du Conservatoire, avons été confrontées à cette question : que faire, sinon décrocher, au moment de l'arrivée de l'enfant ?

Mais je crois que les mentalités évoluent sur cette question puisque, même dans les grandes entreprises, des réflexions sont engagées pour faire évoluer les méthodes de management, au profit des femmes, mais aussi des hommes ! Car il ne faut pas oublier que le « présentéisme » est aussi une violence faite aux hommes et que les débats qui nous occupent actuellement feront avancer la situation des collectifs, hommes et femmes confondus.

Mme Corine Merle. – Je m'occupe d'un festival qui s'appelle le festival féminin itinérant. Je rencontre de nombreux partenaires économiques pour trouver des financements, et hier, j'étais au « *networking* », où j'ai rencontré plein de femmes qui travaillent dans les entreprises. Vous-mêmes êtes à la tête d'entreprises culturelles. Elles se posent beaucoup de questions, et s'organisent en réseau dans les entreprises. C'est très prégnant. Plusieurs points m'ont interpellée. Le principal est le suivant : il est important de ne pas exclure les hommes. Au contraire, il faut les interroger, leur signaler qu'ils sont aussi victimes de cette violence. Il n'est pas normal que les hommes soient exclus de la vie familiale. Actuellement, un projet passionnant de tutorat est en cours de réalisation. Les hommes deviennent tuteur de femmes et de jeunes hommes. Ce sont eux qui tentent d'ouvrir les portes que nous souhaitons pousser, qui travaillent à nos côtés.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – C'est un constat que l'on peut partager. A chaque fois que l'on a abordé la question de la place de femmes, quel que soit le sujet, la nécessité de travailler de concert avec les hommes est apparue.

Mme Catherine Génisson. – Je souhaite rebondir sur ce qui a été dit. C'est vrai qu'il y a actuellement une remise en question d'un modèle typiquement français où l'exercice du pouvoir se fait lors de repas d'affaires, ou de réunions tard le soir, et c'est important. Je souhaite revenir sur l'organisation de nos grandes institutions : Hortense Archambault a souligné à quel point elles sont enfermées dans un carcan. La notion de label en France est une notion sacro-sainte. Notre ministre a envie de bousculer tout cela. Ce serait important que l'on puisse réfléchir au niveau de la délégation aux droits de femmes et à

celui de la commission de la culture – j'en profite pour saluer la présence de notre présidente dans la salle – à des propositions en ce sens. Je crois qu'une ouverture est possible à partir du moment où une brèche dans le formatage de ces institutions et structures apparaît.

M. Alain Gournac. – Je suis très intéressé par tout ce que j'ai entendu. Je reviens sur ce qui a été dit en matière de maternité : quand vous avez mené un premier combat pour vous positionner dans le métier, que par la suite vous partez pour avoir votre enfant ou vous en occuper, et qu'ensuite vous devez, pour revenir et retrouver une place mener un deuxième combat, ça n'est pas facile ! En effet, on oublie ce que l'on a pu apprendre pendant l'exercice du métier. Autre point que je voulais mentionner : j'ai remarqué, au cours des 10 ans que j'ai passés dans le cinéma, que les femmes ne font pas de cadeaux aux femmes. Je me souviens du studio de la Fox, où une majorité de femmes ont refusé la décision de nommer une femme. Cela aussi, il faudrait le faire évoluer. Si ce sont seulement nous les hommes qui menons ce combat, on nous regardera bizarrement. Voici un autre exemple que je peux citer qui ne se situe pas dans le monde du spectacle. Quand j'ai souhaité que ce soit une femme qui me succède à la mairie, ce sont les autres femmes de l'équipe qui y ont été le plus opposées, sous prétexte d'un manque de disponibilité. Lorsque vous dites, que l'on avance, je trouve pour ma part que l'on avance très lentement, et même parfois dans certains domaines, on recule sur le positionnement de la femme.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – C'est sûr qu'il serait nécessaire de vraiment bousculer les choses.

Mme Bérénice Vincent. – Je suis présidente de l'association « Le deuxième regard » laquelle est spécialisée dans le cinéma. Nous nous sommes récemment rapprochées de l'association H/F qui intervient dans le même domaine. Je souhaiterais poser une question au sujet des rapports entre générations. J'ai été très surprise de constater le fossé qui existe entre, d'un côté les jeunes femmes de 25-35 ans et, de l'autre, les sénières dont certaines sont des militantes de longues dates, et entre les deux l'absence d'intérêt pour la question chez des femmes situées entre ces deux groupes d'âge. Même chez les jeunes, si certaines prennent conscience des difficultés posées par la maternité, il y a encore beaucoup d'illusions. J'ai l'impression qu'il y a beaucoup de ressenti envers les jeunes femmes ou envers les femmes plus âgées. Sentez-vous ces différences de génération ?

Mme Myriam Vaudet-Laisné. – Je suis déléguée régionale aux droits des femmes pour le Nord-Pas de Calais. Je viens de l'inspection du travail. Le réseau déconcentré des délégués aux droits des femmes est composé de 120 à 130 personnes dont 70 % d'entre elles sont contractuelles. J'ai adhéré au collectif Homme/Femme à titre personnel. Je suis très sensible à la place des femmes dans le domaine culturel. Notre délégation les soutient, tout en sachant que nous disposons de peu d'argent pour ce type de projet. Nous en avons plus à disposition pour l'égalité homme femme dans les entreprises. En Nord-Pas de Calais, le service déconcentré du ministère représente 2,7 équivalents temps plein. La tâche est immense. On a beau être combatives et combatif, car nous avons un homme qui est délégué, nous sommes cependant parfois atteints par le

découragement face à l'ampleur du travail à faire et au peu de moyen dont nous disposons. Heureusement, dans le Nord-Pas-de-Calais, il y a une vraie dynamique en faveur de l'égalité avec des collectivités territoriales signataires de la charte européenne dans la vie locale : le conseil régional bien sûr, certaines villes, Lille Métropole. Nous travaillons ensemble de manière fluide et sympathique, il y a une vraie force. En outre un élan a été donné par le ministère et la volonté de Najat Vallaud-Belkacem de faire bouger les lignes. Cela a permis une sensibilisation de tous les ministres. Elle tend à faire passer notre société de l'égalité dans les textes à l'égalité dans les têtes et dans les faits. Pour moi, l'inégalité dans le domaine de la culture est l'une des plus criantes. C'est honteux. Dans certains théâtres, il n'y a aucune femme. C'est pourquoi, je trouve positif que le Sénat se mobilise sur ce sujet. De manière plus générale, la question de la parentalité, de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle est vraiment complexe, car cela touche à tous les sujets, à l'intime, au choix de vie de chacun. C'est compliqué, mais nous arrivons progressivement à faire bouger les choses pour que l'on ne puisse plus entendre des réflexions du type « *Tu es enceinte, mais as-tu pensé à ta carrière ?* » ou encore « *Madame, vu votre âge, vous n'avez pas encore d'enfant ?* ». Exiger des titulaires de hauts postes de direction de travailler à 150 ou 200 %, est une violence pour les hommes et pour les femmes. Aujourd'hui il y a 14 % des femmes dans le corps préfectoral. La vie de préfet n'est pas quelque chose qui fait envie. Certaines situations de violence sont admises par les personnes qui travaillent, parce qu'elles y trouvent des compensations liées notamment à l'intérêt du travail. Mais une réflexion sociétale doit avoir lieu pour mettre fin à ces violences.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous sommes confrontés au défi de la démocratisation. Le monde de la culture va se trouver en situation d'explosion : il vit aujourd'hui en décalage par rapport à la société. Il est nécessaire de questionner les systèmes de pouvoir. Nous allons revenir sur la question du conventionnement, sur l'attribution des subventions et la nomination des directeurs. Mais l'on ne peut pas déconnecter ces thèmes du contexte économique et politique. Nous risquons d'être confrontés, d'ici quelques jours, à une remise en cause de l'exception culturelle française. C'est grave ! Le combat des femmes dans le domaine culturel doit se politiser, dans le bon sens du terme. En effet, nous sommes en train de travailler sur les conditions de vie dans la société d'aujourd'hui et de demain. Nous préparons quelque chose d'important. Le combat sur lequel nous échangeons depuis ce matin s'inscrit dans cette perspective.

Mme Blandine Pélissier. – Je voudrais revenir sur les propos que tenaient Hortense Archambault et Bérénice Vincent sur la question des générations. L'une expliquait qu'il y avait un changement, une évolution normale, que les femmes arrivaient progressivement dans le milieu artistique. Il faut se méfier de ce genre de discours, car il y a toujours eu des femmes artistes, qui ont été ensuite effacées de l'histoire. En effet, l'histoire de l'art est écrite au masculin. C'est un fait dont il faut être conscient. En ce qui concerne les autrices – et je dis autrices car c'est un terme qui existait dans les registres de la Comédie française pour désigner les premières dramaturges, avant d'être supprimé du dictionnaire par Messieurs les Académiciens – je vous conseille les travaux

d'Aurore Evain, que vous pourriez entendre en audition. Aurore Evain travaille sur les femmes autrices sous l'Ancien Régime. Il y en avait 100 sous l'Ancien régime, 350 au XIX^{ème} siècle et 1 500 au XX^{ème}. Ce qui fait un *corpus* de 2 000 autrices, dont on n'entend pratiquement jamais parler. C'est pareil pour les sciences. Je pense que pour les femmes metteuses en scène, c'est la même chose. Il y en a eu mais elles ont été effacées de l'histoire. On a tendance à dire « *les femmes émergent dans le milieu de la culture* ». Dans le cadre de la saison égalité, le collectif H/F a demandé aux 24 directeurs de théâtre qui se sont engagés avec H/F Ile-de-France d'écrire de petits textes pour dire ce qu'ils pensaient de cette initiative, et pourquoi ils se sont engagés dans cette action. Un directeur de théâtre a répondu que grâce aux trentenaires, il allait y avoir un changement, il allait enfin y avoir des metteuses en scène. Et bien non ! Les metteuses en scène existent depuis 10 ans, 20 ans. On s'attache toujours à l'émergence des jeunes femmes, jolies, mignonnes, fraîches. Mais une fois qu'elles sont devenues quadragénaires, on ne les soutient plus. On n'a pas donné aux quadragénaires d'hier les moyens de production dont elles avaient besoin. Elles n'ont pas eu de visibilité au niveau national et peuvent donc difficilement prétendre occuper la tête d'une grande institution.

Mme Laurence Equilbey. – Je souhaite revenir sur la féminisation des noms. L'Éducation nationale devrait demander d'urgence un rapport scientifique sur ce sujet. Le seul manuel qui existe date de 1999. Il a été réalisé par la Haute Autorité de la langue française, mais il commence à dater un peu. On sent bien que tout le monde tâtonne. Par exemple, dans le programme de notre réunion, on a mis deux « f » et un « e » à « cheffe ». Pourquoi pas. Dans ce rapport, il est indiqué que le suffixe « teur » ou « trice » n'est possible que si le substantif dérive d'un verbe. C'est possible avec acteur/actrice car il y a le verbe « acter ». En revanche pour « auteur », on privilégie la forme épiciène, un ou une auteur avec ou non un « e » final, selon que vous êtes français ou québécois.

Mme Blandine Pélissier. – Sauf que le terme « *auctrix* » existait en latin.

Mme Laurence Equilbey. – Oui, mais cela fait partie des termes qui sont jugés désuets. Il en est de même avec doctoresse. C'est normal que les langues évoluent. Il est urgent de clarifier les choses. En ce qui concerne les femmes artistes que l'histoire a oubliées, je cherche régulièrement à défendre l'œuvre d'une compositrice, Louise Farrenc. Mais, lorsque je propose de l'inscrire à un concert, le programmateur craint de ne pas remplir la salle. C'est très compliqué d'imposer ces choix personnels de valorisation d'auteurs féminins. Une dernière chose que je souhaite évoquer : je sais que les médias ont élaboré un guide des expertes. Je ne sais pas qui est à l'origine de cette idée. Tout en gardant à l'esprit les limites inhérentes à un guide, il conviendrait de réaliser un objet de valorisation des talents féminins pour que les programmeurs pensent à faire appel à elles. Parfois, tout simplement, ils ne sont pas au courant des talents existants. Aujourd'hui, il est relativement facile de faire des recherches. Un guide des femmes artistes serait judicieux.

Mme Myriam Marzouki. – Je souhaite revenir sur l'importance de redéfinir les gouvernances, sur le rôle des grandes institutions et sur la maternité. J'ai moi-même deux jeunes enfants et ce n'est pas tous les jours facile.

Le quotidien nécessite une organisation absolue, il n'y a aucune marge pour l'imprévu. C'est peu de sommeil, beaucoup de travail, et sans doute un regard social qui n'est pas simple, fait d'un mélange d'admiration et d'une certaine forme de reproche. Ma mère, qui pourtant me soutient, me fait parfois remarquer que ma fille serait mieux avec moi plutôt que de passer encore son mercredi au centre de loisirs. Il ne faut pas se laisser arrêter par ce type de discours. Dès lors, je suis favorable à un collectif à la tête d'un établissement. Cela permettrait une meilleure répartition des questions domestiques. Nous ne sommes pas tous obligés de nous lancer dans la course de celui qui éteint la lumière le plus tard. Or, on est encore dans cette logique : c'est à celui qui répondra à ces mails à deux heures du matin, qui travaille le plus. Il y a des modalités de travail, d'équilibre à trouver entre vie privée et vie professionnelle. Je suis fascinée de voir que lorsque l'interlocuteur est un homme, l'on ne se pose jamais à la question de savoir s'il s'occupe des enfants où à quelle heure il rentre le soir. Moi, je tiens à dire que j'ai deux enfants et que, par conséquent, je ne peux pas prendre de rendez-vous à certaines heures, même si je suis disponible avant ou après. Le prochain spectacle que j'organise est au festival d'Avignon. Or, nous avons l'une de nos comédiennes qui a accouché il y a un mois et nous répétons la semaine prochaine. Nous avons trouvé un arrangement : elle rentrera chez elle entre midi et deux heures, et pourra amener son enfant avec elle pour l'allaiter. Nous allons intégrer ce bébé. Je n'allais pas lui dire qu'il fallait choisir entre le bébé et jouer au festival d'Avignon ! Ce n'est pas la législation qui peut déterminer comment ces cas particuliers vont être réglés. Il y a deux faces obscures au génie : la famille et l'argent. On ne veut parler que de talent, de forme, d'aspiration. Mais dans la réalité, c'est beaucoup plus pratique. Quel est le montant du financement dont nous disposons ? Combien de temps avons-nous ? Combien de semaines de répétition puis-je financer ? Il faut dire les choses. De même, nous devons dire aux jeunes filles de 18 ou 20 ans qui sont dans les écoles et conservatoires, que si elles ont pour l'instant l'impression que les choses se passent comme pour leurs camarades, dans dix ans, cela changera quand elles voudront avoir un enfant. Elles doivent se poser dès maintenant la question de savoir comment elles vont faire. Car au même moment, tous les gynécologues de France et de Navarre vous disent que c'est de la folie de vouloir un enfant après 40 ans, qu'à cet âge cela n'est plus possible. Ce sont des sujets liés. Il n'est pas question de légiférer, mais il est question de le dire aux premières et aux premiers intéressés : ce ne doit pas être un tabou, mais ce n'est pas non plus dénué de toute importance. Les conditions invisibles sous-jacentes à la création, au talent artistique, sont fondamentales.

Mme Hortense Archambault. – Peut-être n'ai-je pas été assez claire. Il y a toujours eu des metteuses en scène. Mais si on ne s'intéresse pas aux moyens de productions et des plateaux dont elles disposent, dans trente ans nous aurons le même débat. Par exemple, en peinture, nous découvrons des peintres femmes qui étaient aux côtés de leurs maris également peintres, et tout à coup, elles sont mises à l'honneur dans des expositions. Le problème du théâtre, c'est que cela se passe maintenant. Certes l'écriture reste, mais la chorégraphie, c'est maintenant, ou cela ne sera jamais. C'est pour ces sujets qu'il faut réfléchir à des incubateurs, de nouveaux projets, qui accompagneraient les femmes,

notamment celles qui risquent d'interrompre leurs carrières pour avoir des enfants. Il faudrait quelques projets, faire des préconisations pour mettre en place des lieux institutionnels qui leur soient dédiés pendant dix ans, pour permettre à ces femmes du spectacle vivant de grandir et d'être accompagnées un peu plus que les hommes. Certes aujourd'hui il y a une volonté politique. Cela passe par les jurys qui doivent être désormais constitués de manière paritaire. Mais il s'agit également de nommer plus de femmes et donc de trouver des candidates et de les appuyer. Les femmes qui seront nommées dans les prochains mois et les prochaines années doivent être assurées de tout l'appui politique nécessaire à la réalisation de leurs projets. Il faut plus de femmes à la tête d'institutions culturelles pour montrer que cela est possible. Tout comme on réfléchit à la composition des jurys, il est également nécessaire de rouvrir des projets atypiques. A mon avis, la constitution de « collectifs » est un axe qu'il faut aborder. En outre, il me paraît important de consacrer un ou deux lieux, pendant une durée limitée à aider les femmes à s'installer dans la vie artistique. Bien sûr, tout cela s'inscrit dans un contexte économique où il y a moins d'argent. Je vais me retrouver sur le marché du travail dans quelques mois et je sais que certains directeurs de théâtre se disent déjà que je vais prendre une place à laquelle ils peuvent aussi prétendre. Et c'est vrai. Nous souhaitons avancer en matière de parité, laquelle est nécessaire pour consolider la démocratie, et en même temps, les moyens dévolus à la culture sont en baisse. Je peux vous l'assurer, il y aura beaucoup de tensions. Si la France souhaite avoir une ambition en matière culturelle, la porter, alors un soutien politique est essentiel. Pour revenir sur l'idée d'incubateurs et de lieux dédiés pour permettre à des femmes artistes de s'installer dans le paysage artistique, je citerai l'exemple de la danse « *hip hop* ». Cette danse a été portée par des structures culturelles qui ont permis à des danseurs « *hip hop* » d'écrire et de se produire sur des grands plateaux. Il y a eu un acte volontaire fort. Et maintenant, il y a deux centres nationaux de chorégraphie qui sont dirigés par des danseurs « *hip hop* ». Mais cela nécessite un accompagnement dans la durée.

Mme Laurence Equilbey. - Je souhaite poser à une question à tout le monde. Comment concrètement fait-on pour que les programmations soient plus équilibrées dans la représentation entre hommes et femmes ? Quel est le bon moyen ? Cette lettre a fait un peu bouger les choses. Mais avez-vous des idées ?

Mme Nicole Pot, inspectrice générale des affaires culturelles, haut fonctionnaire à l'égalité des droits au ministère de la Culture et de la Communication. - Je suis chargée du suivi de ce dossier auprès du cabinet d'Aurélie Filippetti. La question de Laurence Equilbey appelle des tentatives de réponse. Il me semble que les pouvoirs publics sont impliqués de manière très vive, que ce soit pour l'État ou pour les collectivités territoriales. Mais, seuls, ils ne sont pas en mesure de faire évoluer la situation. Il y a un poids millénaire qui explique la situation dans laquelle se trouvent les femmes en France, en Europe et dans le monde. Les pouvoirs publics ont un rôle à jouer, mais ce ne sont pas les seuls. Pour en venir au rôle des pouvoirs publics, on a cité à plusieurs reprises dans la matinée la circulaire de la ministre adressée aux préfets pour que les jurys soient paritaires. C'est un signal fort. Par ailleurs, une lettre

personnelle a été adressée par la ministre, fin février, début mars, à 270 directeurs d'institutions culturelles pour leur demander de prendre un certain nombre de mesures en faveur du développement de la parité. Au ministère, nous suivons ce dossier, nous allons relancer les dirigeants qui ont reçu ce courrier pour savoir quelle suite ils y donnent et comment ils s'organisent. Je pense également à la politique de conventionnement. En effet, comme il a été souligné à plusieurs reprises, les moyens financiers sont déterminants. L'idée actuellement à l'étude consiste à faire figurer des clauses de promotion de l'égalité dans tous les cahiers des charges et les contrats d'objectifs et de moyens de toutes les institutions conventionnées. Je sais que cela se fait déjà dans certaines régions. Plusieurs d'entre elles nous ont d'ailleurs contactées. Une autre piste a été évoquée : celle de la présence des femmes dans les médias pour permettre une évolution de l'image de la femme. Nous allons introduire dans les contrats d'objectifs et de moyens avec les chaînes publiques tant de radio que de télévision des mesures fortement incitatives pour augmenter le nombre d'expertes, mais aussi changer le discours tenus sur les femmes. Enfin, tout ne peut dépendre des pouvoirs publics et du seul ministère de la culture. Je pense que l'éducation a un rôle majeur à jouer, et ceci dès la crèche.

Mme Bérénice Vincent. – Je dois avouer que je suis un peu désespérée. Nous avons rencontré des personnels qui encadrent la création dans les écoles de cinéma. Or, lorsque l'on entend le discours tenu par certaines femmes qui sont dans cette école, c'est atterrant. Elles ne sont pas du tout dans cette problématique, elles ne s'en soucient pas. En pratique, l'enseignement transmis ne va pas faire bouger les choses. Il faudrait qu'il y ait des personnes qui soient vraiment concernées par la question et ceci dès le début de la formation. Je pense que c'est extrêmement difficile à mettre en place.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Lors des discussions du projet de loi « Peillon » sur la refondation de l'école, ce sont des propositions que nous relaierons dans l'hémicycle lorsque la formation des enseignants viendra en discussion. Malheureusement, beaucoup de ces dispositions relèvent du domaine réglementaire. Mais rien ne nous interdit de pousser les idées.

Mme Marie-Christine Blandin. – Il n'est pas normal que nous ayons eu besoin d'une loi sur la parité pour qu'il y ait des femmes en politique. Il n'est pas normal que les conventions doivent être contraignantes pour qu'il y ait des femmes artistes. Et pourtant c'est indispensable ! Quand l'Union européenne finance des projets de formation professionnelle ou sur d'autres sujets, elle exige des clauses de parité. Le préfet du Nord-Pas-de-Calais avait commencé par négliger de répondre à ces exigences. Après avoir perdu pour cette raison cinq années de suite des subventions destinées à la région, et donc après qu'il a fallu restituer l'argent de la subvention versée puis perdue, les fonctionnaires sont soudain devenus beaucoup plus attentifs. De même, les conventionnements seront certes un peu rigides, mais cela permettra de faire avancer les choses.

Mme Laurence Equilbey. – Concrètement, est-ce que vous pensez que l'Opéra de Paris va subir des remontrances, ce qui aurait dû être le cas depuis

longtemps car il y a moins de 4 % de femmes à des postes sensibles ? Va-t-on lui retirer des subventions ?

Mme Marie-Christine Blandin. - Il sera procédé à un rappel de budget. Après, bien évidemment, il y a des négociations. Généralement, la peur du boulet qui vous a frôlé suffit à engendrer des comportements nettement plus vertueux.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. - Nous allons beaucoup nous servir de ce qui a été dit ce matin et tenter de le traduire en recommandations dans notre rapport. Il y a besoin de dire les choses, de montrer que les gens se mobilisent sur la question, qu'ils sont porteurs d'exigence. L'ensemble des idées, des recommandations nous seront utiles lors de l'examen des différents projets de loi, afin de faire avancer l'égalité homme-femme. Je pense par exemple à la loi sur la refondation de l'école, à celle sur l'enseignement supérieur et la recherche, à la question des intermittents, à la prochaine conférence sociale qui doit débiter dans quelques semaines sur les retraites. Je remercie très chaleureusement nos invitées d'être venues.

Audition de Mme Karine Saporta, chorégraphe, présidente fondatrice de l'Association des Centres chorégraphiques nationaux, présidente de la commission Danse et vice-présidente de la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD)

(16 mai 2013)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Dans le cadre de nos travaux sur la place des « Femmes dans le secteur de la culture », nous avons le plaisir d'accueillir aujourd'hui Mme Karine Saporta, chorégraphe.

Mme Saporta connaît parfaitement le monde de la danse : elle a fondé sa propre compagnie et a également dirigé, jusqu'en 2004, le Centre chorégraphique national de Caen/Basse-Normandie ; elle est la présidente fondatrice de l'Association des centres chorégraphiques nationaux ; elle préside la commission Danse de la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD), dont elle est également vice-présidente.

Son approche de la danse est très variée : elle a réalisé la chorégraphie d'un opéra de Lully pour l'inauguration du nouvel opéra de Lyon, mais elle s'intéresse aussi depuis 1996 aux cultures « urbaines » et au « *hip-hop* ».

Sa biographie indique qu'elle s'est aussi produite comme chanteuse et qu'elle mène également des travaux en direction de la photographie et du cinéma.

Nous sommes donc très heureux de pouvoir aujourd'hui recueillir votre point de vue sur la place des femmes dans le secteur de la culture et, plus particulièrement, dans celui de la danse.

Les auditions que nous avons déjà conduites nous ont permis de dresser un tableau très préoccupant dans les divers secteurs que nous avons étudiés, qu'il s'agisse de l'accès à des postes de direction ou à des responsabilités d'ordre artistique et créatif, sans parler des aspects peu reluisants d'un harcèlement sexiste, pour ne pas dire davantage, qui semble beaucoup plus répandu qu'on ne voudrait le croire dans les milieux artistiques.

Cette mainmise masculine se retrouve-t-elle dans les milieux de la danse où les femmes sont cependant très présentes ?

Mme Karine Saporta, chorégraphe, présidente fondatrice de l'Association des Centres chorégraphiques nationaux, présidente de la commission Danse et vice-présidente de la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD). – J'ai choisi de consacrer mon exposé à la place des femmes créatrices, c'est-à-dire chorégraphes, aujourd'hui, dans la danse. Même si je n'ignore pas les autres problématiques – en particulier la question de l'accès aux responsabilités – j'estime que la situation des artistes est la plus préoccupante dans ce secteur.

Je commencerai par situer cette question dans une perspective historique.

Longtemps considérées comme des prostituées, et ce dans toutes les cultures ayant développé un art de la danse savant : en Europe, en Inde, en Asie, au Moyen Orient... les femmes ayant fait le choix de s'exprimer à travers leur corps ont eu à subir des traitements portant atteinte à leur dignité, voire à leur intégrité physique.

Plus près de nous, en France au XIX^{ème} siècle, les ballerines, se produisant non pas au cabaret mais à l'Opéra de Paris, se trouvaient être financièrement dépendantes de leur protecteur, pour la simple raison qu'elles ne gagnaient pas leur vie avec leur métier. Métier qu'elles exerçaient pourtant dans des conditions de souffrance et de danger extrêmes. Tout était organisé - par la direction de l'Opéra même - pour que les « bourgeois » de l'époque puissent accéder avant les spectacles à une certaine proximité avec les danseuses qui s'échauffaient dans le foyer des abonnés. Ce système que l'on pourrait taxer sans exagération de « esclavagisme » ne pouvait en effet se perpétuer qu'à la condition que « protecteurs » et « protégées » puissent continuer librement « d'échanger » leurs services. Les « protecteurs » se devaient généralement d'installer leurs danseuses dans « leurs meubles », c'est-à-dire de leur assurer un logement et de les entretenir. Il y avait bien, de temps en temps, des soulèvements dans les rangs du corps de ballet, peut-être ceux-ci survenaient-ils à l'occasion de l'un de ces accidents hélas multiples où des danseuses pouvaient périr brûlées vives, le tulle des tutus étant particulièrement inflammable au contact de la flamme des bougies qui éclairaient les plateaux de l'époque. Ces rébellions étaient réprimées de la manière la plus simple qui soit : les artistes frondeuses devaient quitter l'établissement sur le champ et l'on raconte qu'il arrivait au directeur de remplacer les ballerines au pied levé, si je puis dire, en descendant dans la rue chercher de très jolies péripatéticiennes - dont le quartier s'étendait jusqu'à la rue Godot-de-Mauroy ne manquait pas - pour renflouer les rangs du corps de ballet.

Je souhaiterais montrer ici la manière dont, au début du XX^{ème} siècle, sous l'impulsion émancipatrice des premiers courants féministes intellectuels parfois lesbiens, l'idée d'une révolution possible du statut du corps des femmes se fait jour favorisant l'émergence d'une forme totalement moderne d'expression dansée. Ce sont majoritairement des femmes qui, en marge des courants classiques puis néoclassiques du siècle passé, opèrent une mutation des fondements-mêmes de l'art chorégraphique : Isadora Duncan, bien sûr, Loïe Fuller, Martha Graham, Doris Humphrey, Agnès de Mille, Katherine Dunham, pour citer quelques-unes des très célèbres pionnières américaines, Mary Wigman en Allemagne... suivies plus tard dans le siècle par bien d'autres dont, plus près de nous, des auteurs chorégraphes comme Jennifer Muller, Carolyn Carlson, Pina Baush... jusqu'à cette fameuse génération des années 1980 déterminée très jeune à opposer - pour la première fois en France - au style néoclassique dominant incarné par des chorégraphes masculins, une danse moderne toute autre.

Pour mieux comprendre la redoutable régression dont nous sommes aujourd'hui victimes, nous femmes chorégraphes en Europe et en France en particulier, il me semble intéressant d'évoquer brièvement ce que la création chorégraphique des pionnières de la danse moderne apporte de révolutionnaire à un art dit « classique ». Lequel, en réalité, est un art romantique et post-romantique, héritier des styles baroques, des danses de cour, des danses populaires.

C'est dans le contenu même des œuvres et des démarches des auteures femmes que résident, selon moi, les raisons du déchaînement récent, sournois mais manifeste, du milieu contre les chorégraphes femmes. Face à la rigidité académique et aux connotations bourgeoises « consensuelles » instaurées par les sociétés européennes du XIX^{ème} siècle, les pionnières, Isadora Duncan en tête, prônent la libération du corps et du désir, la révélation des tréfonds de l'inconscient dans le mouvement dansé, le lyrisme et « l'affleurement » des émotions au détriment de la forme ou du code. Martha Graham ose deux formules devenues célèbres « *on danse avec son vagin* » et « *le mouvement ne ment pas* ». La danse part du centre du corps, du bassin, du ventre, des entrailles... Elle est plus dionysiaque qu'apollinienne. Elle séduit alors cette partie de la société ouverte à des transformations artistiques et esthétiques profondes en peinture, en littérature, en musique. Cette nouvelle forme d'expression par le corps est porteuse d'énergie, de vitalité, d'aspiration à la liberté. Elle ouvre l'imaginaire. Elle sera tout au long de l'histoire du XX^{ème} siècle parfaitement en phase avec ces moments où les artistes sont mis à l'honneur pour ce qu'ils communiquent à l'ensemble de la société de sensibilité, de fragilité, de déraison, de ... féminin peut-être. Elle sera condamnée et réprouvée partout et à tous ces moments où les blocages politico-institutionnels dominent la société.

La dernière page de l'histoire du siècle passé, propice à l'évolution des mentalités comme aux mutations dans les domaines de l'art et de la culture, remonte aux années 1980-1990 - ce qui correspond en France à la période Mitterrand-Lang -. Or, c'est à ce moment-là que se produit ce que l'on a très vite nommé « *l'explosion de la danse contemporaine française* ».

Les chorégraphes emblématiques de ce phénomène en France sont tous extrêmement jeunes lorsqu'ils se font connaître. Les femmes sont particulièrement nombreuses et remarquables au sein de ce qui s'impose comme un mouvement artistique dont l'importance semble comparable à celle de la « Nouvelle Vague » cinématographique des années 1960. La période pionnière est marquée par deux femmes, Carolyn Carlson et Maguy Marin, suivies de près par deux chorégraphes masculins, Dominique Bagouet et Jean-Claude Galotta. Puis de nouvelles élues - dont je fais partie avec Régine Chopinot, Odile Duboc, Catherine Diverrès, Mathilde Monnier pour ne citer que les plus célèbres - apparaissent sur la scène chorégraphique française. Notre image est extraordinairement valorisée sur la scène médiatique. Nous faisons la couverture des plus grands journaux, participons aux émissions de télévision et de radio les plus en vue. Nous sommes régulièrement consultées sur les questions de société qui font débat. Bref nous devenons enfin de véritables

références intellectuelles et artistiques. Et ce infiniment plus que nos homologues masculins.

Le phénomène se produit à un moindre degré ailleurs en Europe. La danse belge, en particulier flamande, voit émerger ses propres stars.

La création chorégraphique allemande est aussi incarnée - exclusivement - par des femmes. Elle produit, aux côtés de Pina Baush qui devient le monstre sacré que l'on sait, des chorégraphes telles que Susanna Linke ou Reinhild Hoffman.

Le phénomène commence à s'inverser au milieu des années 1990. Issus des compagnies fondées par des femmes, les chorégraphes qui deviennent les valeurs montantes sont, non pas majoritairement, mais exclusivement des hommes. Depuis lors plus aucune femme en Europe - à l'exception de Sasha Waltz très rapidement maltraitée par l'institution : elle ne fait qu'un bref passage à la Schaubühne à Berlin - n'accède à un niveau de visibilité honorable.

A l'inverse des chorégraphes femmes, les chorégraphes masculins affichent une démarche plutôt cynique ou distanciée. Conceptuelle à l'extrême chez certains, elle marque très nettement un retour aux codes chez les autres : codes du néoclassique ou encore du « *hip-hop* ». Quoiqu'il en soit, l'érotisme qui émane de leur danse est très nettement masculin : avec des danseurs dont la désinvolture ou la technicité selon les cas est bien moulée dans un corps musclé ou fluide. Cette invasion subite par les chorégraphes masculins n'aurait en soi rien de négatif - bien au contraire - si elle n'allait sournoisement de pair avec l'éviction des femmes au cas par cas, parfois féroce et brutale, de l'institution comme des programmations. Le milieu se retrouve soudain structuré par des programmeurs et des décideurs au plus haut niveau - Délégation à la danse au ministère de la Culture, conseillers danse dans les directions régionales des affaires culturelles (DRAC), responsables de la danse au sein de certaines collectivités importantes - très majoritairement masculins. Il se déchaîne littéralement contre certaines. La sortie de l'institution se produit parfois en un temps record : elle peut prendre des formes d'une violence inouïe. C'est le cas à Marseille pour Marie-Claude Pietragalla, à Roubaix pour Maryse Delente pour ne citer que les exemples les plus terrifiants. Pour les autres, la sortie se négocie plus discrètement, mais la souffrance s'installe, d'autant plus lancinante que le discrédit jeté sur les « sorcières » semble irréversible : Catherine Diverrès, Emmanuelle Huynh récemment. Il faut être habitée par la foi de la « charbonnière » pour ne pas se laisser anéantir. Ceux qui font la loi font aussi la rumeur : il ne fait pas bon dénoncer le fait que ces personnalités, dont le pouvoir est immense, sont majoritairement des hommes. Qu'ils sont, de fait, plus sensibles au charme et à la sensibilité qui émane de l'écriture chorégraphique des hommes pour des raisons toutes subjectives que l'on peut parfaitement comprendre.

Le phénomène de régression que nous vivons correspond-il à un effet à retardement dans notre milieu de la bombe du sida ? La maladie aurait-elle eu pour effet de resserrer les liens entre les rescapés ? Cette théorie n'est pas à exclure tant les déflagrations ont été meurtrières, dans la danse en particulier.

Quoiqu'il en soit, le champ de bataille est aujourd'hui jonché de victimes féminines et il s'agit de les relever, de cesser aussi l'hécatombe, de permettre au milieu de se prémunir contre des difficultés prévisibles toutes celles, plus jeunes, qui tentent aujourd'hui de construire une démarche singulière.

Nous le savons, seuls les chorégraphes masculins sont maintenus à la tête des institutions parmi les arrivants des années 1980 et 1990. En outre, leur subvention n'a pas été entamée par les problèmes budgétaires dont les femmes ont fait gravement les frais.

Nombreuses sont celles qui ayant subi un traitement injuste et humiliant, ne se remettront pas de la violence qui leur a été faite. Mais il n'est pas trop tard pour réagir. Cela semble en revanche urgent. Urgent de ne pas laisser se perdre des œuvres et des démarches encore vivantes et importantes aux yeux de l'histoire. Urgent de permettre aux jeunes femmes qui ont beaucoup à faire et à dire à travers l'expression du corps d'influer par leur création sur le corps social dans son ensemble.

La régression est d'autant plus affligeante que le progrès avait été symboliquement éclatant et idéologiquement important. Ce qui est en jeu, c'est la représentation du corps des femmes, la représentation du corps par les femmes, la représentation du monde à travers le geste créateur... féminin.

Il est urgent de dénoncer, d'affirmer que nous ne voulons pas retourner à l'époque où nous pouvions être brûlées vives, prostituées... pour finir oubliées ou réduites à la pauvreté extrême à l'âge où la séduction des hommes s'avère un gagne-pain impossible.

Les femmes chorégraphes sont des auteures à part entière, leur créativité ne peut se mesurer à l'aune de leur jeunesse. A l'instar des grands écrivains, des grands plasticiens, des grands chorégraphes masculins dont personne ne conteste la légitimité lorsque leur propre corps change ou vieillit, le talent des femmes chorégraphes ne peut s'évaluer en fonction de leur aptitude à être sexuellement consommables.

Il se pourrait que des signes avant-coureurs de la régression d'une société à l'égard de ces questions soient aujourd'hui à l'œuvre dans notre champ d'expression, ce qui rendrait d'autant plus nécessaire le fait de réagir et de continuer à défendre notre place au sein d'un art que les interdits et les rigidités des sociétés précédentes nous avaient déjà rendu trop cruel.

Des mesures s'imposent : pour restaurer le statut des créatrices dans la danse, il importe de leur donner des moyens. Il m'apparaît que le ministère de la Culture et de la Communication n'ayant pas vocation à défendre prioritairement les femmes, il serait important que soit passé un accord interministériel ou que des dispositifs soient créés au sein de la délégation aux droits des femmes.

L'enjeu le mérite, il s'agit là non seulement d'une forme d'expression mais du statut du corps des femmes.

Étant donnée l'urgence extrême, il me semble donc important de mettre en place :

- un fonds de soutien temporaire permettant à des chorégraphes « historiques » en péril et à de jeunes auteures aussi particulièrement menacées de prendre le temps de faire face à des difficultés graves : en un mot de ne pas disparaître ;

- un observatoire composé exclusivement de femmes chorégraphes : lequel serait systématiquement impliqué dans les décisions de la délégation à la danse ;

- un festival permettant de mettre en lumière la spécificité des auteures-chorégraphes et de leur redonner une visibilité importante.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Votre exposé est effroyable, mais il a le mérite de nous rappeler que rien n'est jamais acquis et qu'il faut rester extrêmement vigilant.

J'ai particulièrement apprécié ce que vous avez dit sur la « déraison » qui serait l'apanage des femmes, mais dont on omet de dire qu'elle permet la transgression, porteuse d'émancipation pour l'ensemble de la société.

Dans l'historique que vous avez tracé, je retiens une évolution positive de la place des femmes artistes dans la danse, dont le corps a d'abord été traité comme une marchandise, qu'on ne rémunère même pas, puis qu'on considère progressivement en tant qu'artiste, avant la rupture brutale que vous datez des années 1990.

Comment expliquez-vous cette rupture et quels en sont les facteurs ?

Concernant l'urgence de la situation, nous en sommes pleinement conscients : c'est au cours d'une audition menée dans le cadre de notre précédent rapport « Femmes et travail » que les représentants des institutions publiques dans le secteur du spectacle vivant nous ont donné l'alerte, et nous ont convaincus de consacrer nos travaux à ce sujet.

Alors, quels sont les leviers d'action face à de telles situations ?

Mme Michelle Meunier. – Au fil des auditions, nous « découvrons » des situations catastrophiques, que ce soit dans la musique, le théâtre ou la danse.

Dans mon département, la Loire-Atlantique, je peux moi-même constater la régression dont vous nous parlez. Ainsi, depuis l'installation il y a vingt ans, au centre chorégraphique national de Nantes, de la co-direction de Claude Brumachon et Benjamin Larmache, il me semble qu'on voit de moins en moins de pièces chorégraphiées et dansées par des femmes.

Quant à la régression des années 1990, il me semble qu'elle tient en partie à l'essoufflement des mouvements féministes des années « post-68 », mais je suis intéressée par votre point de vue sur ce sujet.

Mme Maryvonne Blondin. – Votre intervention nous confirme la gravité d'une situation que l'on nous présente sous un jour très sombre depuis

le commencement de nos travaux. Mais vous y ajoutez un élément nouveau avec le constat d'une régression forte de la place des femmes chorégraphes depuis le début des années 1990.

Au contraire, dans d'autres disciplines, on entend parler de l'émergence d'une nouvelle génération de femmes créatrices ou à la tête des institutions culturelles. Pourquoi en va-t-il différemment pour les femmes chorégraphes ? Qu'en est-il également du sort réservé aux danseuses, au corps de ballet ? Le langage courant véhicule une image très singulière de ces artistes qui fait écho à vos propos : on emploie le terme de « danseuse » pour désigner, dans le langage courant, la maîtresse d'un homme connu ou un hobby masculin : on entend dire « *c'est sa danseuse* » en parlant de la passion d'un homme pour l'automobile par exemple.

Mme Françoise Laborde. – Ce que nous venons d'entendre nous laisse en effet « sous le choc », en particulier s'agissant du sort réservé à la génération des chorégraphes des années 1980, les « anciennes ».

Étant sénatrice de Haute-Garonne, la salle de spectacle dont je m'occupe à Blagnac travaille traditionnellement tant avec des jeunes chorégraphes, comme Blanca Li, qu'avec des chorégraphes plus âgées, comme Germaine Acogny. Cette dernière travaille beaucoup au Sénégal et, en vous entendant, je m'aperçois qu'en effet la plupart des danseurs avec lesquels elle travaille sont des hommes.

Vous nous faites prendre conscience d'une situation des femmes dans la danse bien plus catastrophique que ce qu'on aurait pu penser. Que peut-on concrètement faire pour remédier à cette situation ?

Mme Gisèle Printz. – Je connais peu le monde de la danse, mais je constate que dans ce secteur où les femmes sont réputées être majoritaires, les hommes ont peur de perdre le pouvoir et s'efforcent de leur reprendre les places qu'elles ont chèrement gagnées, de façon à se retrouver, en quelque sorte, « entre eux ».

Tout ceci s'inscrit dans une tendance générale de monopolisation des institutions par les hommes.

Mme Karine Saporta. – Merci d'avoir pris pour exemple les chorégraphes Claude Brumachon et Benjamin Lamarque à Nantes, d'une part, et d'autre part Blanca Li, parce qu'ils ont des parcours et des trajectoires très caractéristiques.

Pour les premiers, que je connais bien pour avoir travaillé avec eux, ils ont été nommés à Nantes en 1985. Trente ans plus tard, ils sont encore à la tête de cette institution ! Il en va de même pour Jean-Claude Gallotta, nommé à la tête du centre chorégraphique national de Grenoble en 1986.

Je ne connais aucune femme qui ait été nommée dans ces années-là et qui soit encore en poste aujourd'hui...

En ce qui concerne Blanca Li, avec qui j'ai eu l'occasion d'échanger à plusieurs reprises, l'ensemble des subventions publiques qui lui ont été

accordées en treize ans de carrière s'élève à environ 13 000 euros, ce qui rend le travail impossible !

Jamais retenue par les commissions d'experts, la compagnie de Blanca Li a tout de même suscité l'intérêt du directeur de la Maison des arts de Créteil, Didier Fusillier, qui l'a programmée à diverses reprises. La qualité de son travail a convaincu le maire de Créteil de la possibilité de lui confier la direction du centre chorégraphique national.

Comme cela se fait traditionnellement, un appel d'offres a été lancé. Mais la violence suscitée par la candidature de Blanca Li, venant notamment des représentants de l'État, a abouti à l'annulation de la première procédure, à la suite de laquelle un second appel d'offres a dû être lancé, pour lequel Blanca a de nouveau fait acte de candidature.

Le résultat de la procédure a été édifiant. L'État a nommé un homme à la tête du centre chorégraphique national de Créteil, réservant à Blanca Li une place indéterminée (co-direction ? artiste associée ?) dont les conditions d'exercice paralysaient totalement le travail. Bien sûr, un an après, Blanca Li avait quitté le centre chorégraphique national de Créteil.

Or, la notoriété et la qualité du travail de cette chorégraphe n'ont plus à être prouvées. Elle a travaillé avec les plus grands, parmi lesquels Almodovar, elle a réalisé des films diffusés dans les festivals de cinéma... Alors qu'est-ce qui explique la violence déchaînée contre elle ?

Tous les arguments utilisés contre elle - notamment tenant au fait qu'elle ferait de la danse « populaire » - ne sont pas tenables. Plus profondément, je pense que la révolution esthétique et symbolique qu'a suscitée la danse contemporaine dans le paysage chorégraphique dominé par le néo-classicisme a profondément dérangé le milieu « professionnel ».

Alors que le public, curieux, remplit les salles, on entend les conseillers du ministère ou de la délégation à la danse qualifier notre travail d'« excessif », de « singulier » ou d'« inutilement provocateur ».

Il n'est pas neutre, à cet égard, de constater que les nouveaux chorégraphes hommes proposent de la danse « codée », que ce soit le « *hip hop* » ou le néo-classicisme. De nombreux centres chorégraphiques nationaux accueillent aujourd'hui des compagnies de « répertoire » ou néo-classiques. Même Angelin Preljocaj, dont le travail au sein du centre chorégraphique national d'Aix-en-Provence est remarquable depuis plus de vingt ans, « flirte » aujourd'hui avec le néo-classicisme.

En résumé, pour être aujourd'hui accepté dans l'institution, il vaut mieux ne pas trop bousculer les esthétiques et ne pas être une femme.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. - Comment peut-on faire évoluer les pratiques qui existent dans le domaine de la danse afin d'améliorer le sort des femmes chorégraphes et des danseuses ?

Mme Karine Saporta. – Il faut tout d’abord opérer un constat lucide et quitte à paraître un peu radicale, je milite pour l’introduction de quotas visant à accroître la représentation des femmes dans les institutions chorégraphiques.

L’argent demeurant le nerf de la guerre, on pourrait envisager aussi la création de fonds d’aide spécifiques destinés à promouvoir les créations de chorégraphes féminines, en participant au financement de leurs équipes artistique, administrative, technique et les locaux de leur compagnie.

La délégation à la danse du sein du ministère de la Culture et de la Communication pourrait piloter un dispositif spécifique pour aider ou compléter les fonds non attribués par celui-ci afin que l’œuvre et les acquis des femmes chorégraphes ayant marqué la création chorégraphique, je pense notamment à Mathilde Monnier et à Régine Chopinot, ne soient pas oubliés et qu’elles puissent aussi continuer à créer après leur départ de l’institution.

Ce dispositif devrait aussi permettre à des nouvelles chorégraphes talentueuses d’émerger. J’en connais beaucoup de fascinantes à la parole très engagée, impliquées avec une forte présence charnelle que je programme d’ailleurs au sein d’une structure, « le dansoir », et qui méritent toutes d’être soutenues.

Je propose aussi de créer un observatoire dont les membres seraient principalement des femmes chorégraphes et pas seulement des représentantes de la sphère politique ou administrative afin qu’elles puissent s’exprimer, parler, dénoncer, observer et veiller à ce que les femmes soient justement représentées dans les institutions chorégraphiques.

A défaut d’être sélectionnées pour le festival de Cannes, les femmes dans la profession du cinéma font connaître leurs œuvres lors du festival de films de femmes de Créteil.

Une manifestation semblable dans le domaine chorégraphique, vitrine des créations des femmes chorégraphes, pourrait être organisée quelques jours par an pour un coût limité, en ces temps de budgets contraints.

Ces trois idées concrètes demandent cependant une volonté politique pour voir le jour.

Mme Gisèle Printz. – Quelle est la situation des femmes dans le milieu de la danse dans les autres pays ?

Mme Karine Saporta. – Je vais commencer par la situation de la danse en Belgique, où l’art chorégraphique est l’un des plus vivants d’Europe.

La situation y est similaire à la France, les femmes chorégraphes reconnues sont apparues à la même « grande période » : Anne Teresa De Keersmaeker, Michèle Anne De Mey et Michèle Noiret, trois femmes qui cependant n’ont pas été exclues et continuent d’être soutenues.

Mais tous les chorégraphes flamands qui sont apparus depuis le milieu des années 1990 sont des hommes : Alain Platel, Jan Fabre, Sidi Larbi Cherkaoui ; ils sont programmés dans l’ensemble des grands festivals de danse et de spectacle vivant, dont le festival d’Avignon.

En Europe, une seule femme a émergé depuis cette période, Sasha Waltz, très bien diffusée et soutenue pendant une dizaine d'années, mais sa carrière a depuis subi une éclipse, y compris en Allemagne ; s'il existe de nombreuses femmes chorégraphes, peu sont soutenues et reconnues.

Aux États-Unis, la situation est terrible depuis l'arrivée au pouvoir de l'administration Reagan, au début des années 1980 ; celle-ci a porté un coup d'arrêt fatal à la danse contemporaine américaine jadis brillantissime ; la présentation d'œuvres artistiques a beaucoup souffert des interdits portant sur les représentations de l'homosexualité ; l'herbe n'a pas repoussé depuis.

En Asie, on trouve surtout des ballets plutôt classiques ou néo-classiques, tous dirigés par des hommes.

Je n'ai malheureusement pas d'exemples très encourageants à vous donner.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Vous évoquiez tout à l'heure la situation des femmes au sein du ballet russe du Bolchoï, pourriez-vous nous en dire plus ?

Mme Karine Saporta. – Les danseuses russes qui travaillent au Bolchoï sont fortement encouragées à trouver des moyens étrangers à la danse pour survivre et sont très exposées.

Nous essayons d'obtenir des informations plus précises sur les problèmes de rémunération et je cherche à me faire communiquer la grille des salaires pratiqués dans le corps de ballet du Bolchoï.

Je m'interroge, d'une façon générale, sur la mainmise des hommes sur le milieu de la danse. Parmi les hypothèses à envisager, je crois qu'il ne faut pas sous-estimer l'impact de l'épidémie de sida qui, en décimant un milieu où l'homosexualité masculine est présente et affichée – contrairement à une homosexualité féminine encore frappée d'un certain interdit – l'a amené à « resserrer les rangs ».

Tout cela a pu influencer les choix, inévitablement subjectifs, des programmateurs, des responsables culturels de certaines collectivités territoriales ou de ceux de la délégation à la danse du ministère de la Culture qui n'est plus constitué de femmes comme cela avait pu être le cas dans le passé.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Pourriez-vous nous rappeler l'historique de cette délégation à la danse ?

Mme Karine Saporta. – La délégation à la danse a été fondée par une femme remarquable vers la fin des années 1980, Brigitte Lefèvre, qui a été ensuite longtemps directrice de la danse à l'Opéra de Paris et a encouragé l'activité créatrice des femmes dans le domaine de la danse. Anne Fischer lui a ensuite succédé et a continué son travail en soutenant la nomination des femmes à la tête des centres chorégraphiques nationaux. Puis ce fut un homme, Didier Deschamps, qui fut ensuite nommé à la direction du centre chorégraphique national de Nancy, puis au théâtre national de Chaillot.

Depuis lors, plus aucune femme n'a été nommée au poste de délégué à la danse ce qui conduit à favoriser quasi systématiquement les chorégraphes masculins.

La direction régionale des affaires culturelles d'Ile-de-France a une femme à sa tête mais, en revanche, les secteurs de la danse et de la musique y sont confiés à des hommes, et les conseillers danse sont aussi, le plus souvent, des hommes.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – On voit bien comment le fait que les femmes n'accèdent pas aux postes de responsabilité peut ensuite constituer une entrave à l'expression des créatrices.

Mme Gisèle Printz. – La nomination d'une femme ministre de la Culture et de la Communication a-t-elle changé la donne ?

Mme Karine Saporta. – Nous ne pouvons que nous en réjouir mais inverser la tendance est difficile, d'autant que, je l'ai rappelé tout à l'heure, la danse n'est pas le secteur le plus médiatisé des activités culturelles.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Le tableau que vous nous avez présenté nous paraît effarant mais la précision de votre constat et la force de vos exemples nous aideront à formuler des recommandations.

Madame, je vous remercie de votre participation à cette audition.

**Audition de Mme Jackie Buet,
cofondatrice et directrice du Festival International de Films de Femmes de
Créteil et du Val-de-Marne,
responsable des programmes et des activités de diffusion à l'année,
auteure et coordinatrice générale de l'ouvrage, membre du projet IRIS,
Centre de Ressources Multimédia sur la création audiovisuelle des femmes**

(30 mai 2013)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous avons le plaisir d'accueillir Mme Jackie Buet, cofondatrice et directrice du Festival International de Films de Femmes de Créteil et du Val-de-Marne.

Je vous remercie, Madame, d'avoir répondu positivement à l'invitation de notre délégation pour contribuer à alimenter notre réflexion sur la place des femmes dans la culture. Un déplacement à Créteil pour assister à ce Festival fait partie des projets de la délégation. Nous espérons que nous arriverons à le concrétiser prochainement.

Les premières auditions – que nous menons maintenant depuis bientôt six mois – ont révélé aux membres de notre délégation l'ampleur des inégalités et des verrous existants dans ce secteur, qui contribuent à maintenir les femmes – en particulier les créatrices, auteures, réalisatrices, metteuses en scène, chorégraphes, plasticiennes – dans des places subalternes et dévalorisées.

En tant qu'auteure et coordinatrice générale d'un ouvrage sur la création audiovisuelle des femmes, peut-être contribuerez-vous à enrichir notre réflexion sur ce sujet en nous fournissant, notamment, des données quantitatives et qualitatives sur les réalisatrices.

Devant le constat de l'absence d'évolution dans le fonctionnement et la composition de ce secteur, notre délégation est aujourd'hui convaincue de la nécessité d'explorer de nouvelles pistes et, notamment, de consacrer certains établissements, manifestations ou lieux, à la création des femmes.

C'est ce que vous avez initié dans le cinéma en créant et en dirigeant le Festival international de films de femmes de Créteil et du Val-de-Marne, dont le succès n'est plus aujourd'hui à démontrer. Ce festival, né en 1979, qui soutient les femmes dans leurs premiers films et jusqu'à leur sortie en salle, a-t-il, selon vous, contribué à faire émerger une nouvelle génération de réalisatrices ?

Ne risque-t-il pas de « cataloguer » la création féminine ? Est-il, selon vous, reproductible dans d'autres disciplines ?

Voici quelques questions, parmi d'autres, pour lesquelles nous souhaitons entendre votre point de vue.

Mme Jackie Buet, cofondatrice et directrice du Festival International de Films de Femmes de Créteil et du Val-de-Marne, responsable des

programmes et des activités de diffusion à l'année, auteure et coordinatrice générale de l'ouvrage, membre du projet IRIS, Centre de Ressources Multimédia sur la création audiovisuelle des femmes. – Je commencerai par dresser brièvement un petit historique de la place des femmes dans le cinéma tout en tentant de vous montrer l'incidence qu'a pu avoir le Festival que je dirige sur le soutien et la visibilité des femmes dans la profession. Il semble que les choses s'accélérent en ce mois de mai. En effet, l'actualité donne l'impression que nous allons faire un pas de géant concernant l'égalité hommes-femmes dans le cinéma. Les dernières déclarations faites à Cannes par la ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement, Mme Najat Vallaud-Belkacem, qui est très attentive à cette situation, laissent entendre que, politiquement, les incitations seront claires. Pourtant, voilà plus de 35 ans que nous travaillons à cette avancée. Et nous ne sommes pas seules : vous connaissez les initiatives du Collectif « La Barbe » ; plus anciennement encore, celles du « Centre Simone de Beauvoir » ; plus récemment, celles des « Archives Carole Roussopoulos » ou encore celles des « Archives du féminisme » à Angers.

Bien que ne voulant oublier personne, je ne peux néanmoins mentionner toutes les initiatives qui ont vu le jour autour et pour la défense de la place des femmes dans la profession, tant elles sont nombreuses et fortes. Parmi toutes, je citerai cependant « Cinéffable », « Femmes en résistance », « TV Debout » et, depuis peu, « Le Deuxième regard ».

Je veux rendre aussi hommage, en la nommant, à celle qui fut parmi les premières à organiser un festival de films de femmes à Paris, en 1975 : Nicole-Lise Bernheim, qui réalisa alors ce premier festival en collaboration avec Claire Clouzot, alors journaliste.

Toutes ces démarches, nous les reconnaissons, nous les défendons comme notre héritage ou nos points d'appui, mais aussi comme autant d'occasions de collaboration et d'échanges.

Je voudrais aussi citer des initiatives plus éloignées géographiquement, telles celles des Québécoises, qui ont, au travers d'un « regroupement de réalisatrices équitables », entrepris d'élargir la lutte à l'international.

En ce moment même, un tout jeune festival de films de femmes vient d'être lancé à Pékin : c'est une grande première en Chine !

Avant d'envisager ce futur plein de promesses, je voudrais revenir brièvement sur l'histoire du cinéma, pour bien comprendre les enjeux actuels.

Le cinéma, qui est à la fois un art et une industrie est né de manière assez artisanale il y a 118 ans.

Si, dès le début, des femmes pionnières – telles Alice Guy ou Germaine Dulac – ont pu réaliser des films, très vite la hiérarchisation des rôles est venue entraver leurs désirs d'images et de « réalisation » au double sens du terme.

C'est seulement après-guerre, qu'Agnès Varda a pu ré-ouvrir la boîte de Pandore et initier l'un des premiers films de la « Nouvelle Vague », en 1954, intitulé « *La Pointe courte* ». Entre temps, on avait déjà oublié Jacqueline Audry,

sœur de Colette Audry, cinéaste d'avant-guerre, qui a été la première à adapter Colette à l'écran.

J'en viens maintenant à la place des femmes dans le cinéma et au rôle du Festival international de films de femmes de Créteil et du Val-de-Marne.

Au départ, Alice Guy, secrétaire chez Gaumont – alors fabricant d'appareils cinématographiques à double fonction –, devint cinéaste par volonté. Elle avait assisté à la projection des Frères Lumière. A sa demande, elle se retrouva en charge du département « réalisations » pour promouvoir les appareils de la firme. Sa mission consistait moins à réaliser des films qu'à faire la démonstration du fonctionnement de l'appareil. C'est ainsi néanmoins qu'elle sera reconnue en tant que femme cinéaste. Puis elle partit aux États-Unis pour y représenter la firme Gaumont à New York. Là, elle continua à réaliser et à produire des films « américains » avec des acteurs célèbres de l'époque.

C'est Louis Feuillade, qui la remplaça chez Gaumont et se rendit célèbre avec la série « *Fantomas* » dans laquelle jouait Musidora, autre femme de cinéma, qui donnera son nom au tout premier festival de films de femmes de Paris en 1975, créé par Nicole-Lise Bernheim.

C'est ainsi qu'Alice Guy entra dans la concurrence que se livraient déjà, à l'époque, les États-Unis et la France. On compte à son actif environ 400 films parmi lesquels « *Sage-femme de 1^{re} classe* », « *Madame a des envies* », « *Sur la barricade* » ou « *L'Américanisé* »...

La qualité de ses fictions, que l'on redécouvre aujourd'hui, témoigne d'une grande maîtrise du sujet, qui le plus souvent met en scène une ou des femmes. Ainsi, dans « *Madame a des envies* », on découvre une femme enceinte en proie à des envies irrépressibles et qui succombe à chaque pas pour un sucre d'orge ou un hareng-saur. L'effet burlesque et drôle est assuré, mais c'est en même temps une étude des mœurs de l'époque, puisque l'on voit à l'écran « Monsieur » pousser le landau, alors même que le film date de 1905 !

A cette époque où le cinéma était encore artisanal, Alice Guy n'a pas souffert de la hiérarchie des tâches : elle tournait la manivelle, réalisait les costumes, inventait les décors, utilisait sa maison et tenta même de passer au cinéma sonore en réalisant des expériences de chrono-scènes – c'est-à-dire des scènes synchronisées avec un rouleau de cire qui enregistrait les sons – ce qui prouve qu'elle n'avait pas peur d'innover techniquement.

Plus tard, Germaine Dulac, dès ses débuts, dans les années 1920, s'est lancée dans un cinéma très expérimental, c'est-à-dire non narratif, apportant ainsi une dimension plus « artistique » à l'image de l'écriture cinématographique. Elle a, par exemple, brillamment adapté un scénario d'Antonin Artaud, « *La coquille et le clergyman* », réalisant ainsi l'un des premiers films surréalistes.

Ce petit détour permet de comprendre qu'à partir de 1927, à l'arrivée du cinéma parlant, les femmes ont disparu du rôle de réalisatrices pour se cantonner dans des rôles d'assistantes, de scénaristes, de scripts ou de monteuses et, bien sûr, d'actrices, en particulier à Hollywood. La

professionnalisation et la hiérarchie des rôles, puis des images, les ont donc « déclassées ».

Il faudra que les femmes attendent les années 1940 pour retrouver, avec Jacqueline Audry, un tempérament « d'entrepreneuses » et tenter de renverser la hiérarchie des rôles.

Dans les années d'après-guerre, sous l'effet « salutaire » de la place prise par les femmes dans les sociétés occidentales ravagées par le conflit mondial, on voit un grand nombre de femmes refuser de retourner « au foyer ». A cet égard, on peut se référer à un très beau personnage de femme d'un film américain, « *Rosie la riveteuse* », qui remplaçait les hommes dans les usines d'aviation et d'armement.

Les femmes réalisatrices se manifestent alors de manière quantitativement plus nombreuse.

En France, toujours, Agnès Varda - première femme de la « *Nouvelle Vague* » avec « *La pointe courte* » en 1954 - Yannick Bellon, puis Nelly Kaplan, Chantal Akerman, Marguerite Duras, Colline Serreau, Diane Kurys, Jeanne Labrune, entre autres, ont gravi peu à peu les échelons de la reconnaissance. Je crois qu'il est très important de citer leurs noms car elles restent, hélas, souvent méconnues.

Les femmes se sont attaquées à la hiérarchie des images, mettant en avant le plus souvent des personnages de femmes dans des rôles et des situations nouvelles, anticonformistes : ainsi Delphine Seyrig épluchant des pommes de terre, de face, en plein écran, pendant 10 minutes !

Parties de la marge, les réalisatrices ont donc acquis une place bien particulière dans le cinéma français et international. Celle d'une « avant-garde » interrogeant bien avant l'heure, sans les revendiquer, les questions dites « de genre ».

Il faut aussi souligner le rôle des écoles de cinéma, comme la Fondation européenne pour les métiers de l'image et du son (FEMIS) - anciennement Institut des hautes études cinématographiques (IDHEC) - qui a permis à de nombreuses femmes de revendiquer le titre de réalisatrice, dans cette profession à la fois technique et artistique.

J'en viens maintenant à l'historique du festival.

Dès ses débuts, à Sceaux où il est né en 1979, le Festival de films de femmes a tenu à organiser des rétrospectives de réalisatrices françaises oubliées, en commençant par des hommages aux pionnières : Alice Guy en 1995, Germaine Dulac en 1981 et 1992, Marie Epstein en 1991, Jacqueline Audry en 1984 et Agnès Varda en 1982 et 2008.

Le Festival de films de femmes de Créteil et du Val-de-Marne est le plus ancien et le plus important festival au monde consacré aux réalisatrices. Il répond au faible nombre de femmes dans le 7^{ème} Art, dont je vous rappelle qu'elles représentaient 2 % des réalisatrices en 1979 et 20 % environ en 2013. A cet égard, les chiffres devraient être précisés par le Centre national du cinéma

(CNC), à qui le ministère de la Culture et de la Communication a demandé l'établissement de statistiques précises.

Il s'agit aussi de mettre en valeur les films de femmes en proposant un regard et une subjectivité jusque-là bannis. Par conséquent, les hommes ne sont pas systématiquement exclus, mais les femmes favorisées, l'objectif étant d'offrir une « vitrine » aux femmes.

Depuis ses débuts à Sceaux, et aujourd'hui après 35 ans d'exploration, le Festival international de films de femmes de Créteil et du Val-de-Marne persiste dans sa mission de révéler au plus large public les œuvres des réalisatrices du monde entier.

Il s'attache à défendre la place des femmes dans cette profession, mais il ne choisit pas les films en fonction de leur thème en particulier. Il rend compte des productions d'une année, d'une région du monde, d'une partie de l'histoire du cinéma, cherchant inlassablement à réécrire cette histoire pour y resituer les réalisatrices, valoriser leur apport, leur créativité, leur manière de traiter des sujets tabous de nos sociétés, comme des questions artistiques, politiques, économiques ou intimes.

Le festival choisit de mettre en avant les réalisatrices du monde entier, qui apportent une écriture particulière sur des sujets de leur choix. Or, il se trouve souvent que la place d'où elles regardent le monde est celle des opprimées, tant la ségrégation qui concerne les femmes reste vive et mondiale !

Il y a donc dans le cinéma proposé par les femmes une dimension d'engagement militant pour la vie, la solidarité, l'égalité, le respect des autres, des idées, des modes de vies, des cultures et des identités. En ce sens, on ne peut nier qu'il y ait une démarche artistique originale.

J'en viens maintenant plus précisément aux programmes proposés par le festival.

Pour nous, les sélections sont toujours un moment d'exploration très large et internationale. A cet égard, nous avons plusieurs manières de chercher les films : d'une part, nous lançons un dispositif d'inscription par voie internet à partir de notre fichier qui comprend plus de 25 000 adresses, et d'autre part, nous nous déplaçons également dans des festivals internationaux selon les années et les budgets : Toronto, Montréal, Berlin, Locarno, Bruxelles, San Sebastián, Amsterdam, Ouagadougou, Lisbonne, Taïwan, Séoul... Nous avons, par ailleurs, un certain nombre de correspondantes qui nous envoient des contacts et des suggestions. Enfin, depuis deux ans, un nouveau système de découverte des films fonctionne sur le « web », par des serveurs professionnels comme « *Cinando* » ou « *Vimeo* », nous permettant d'accéder à certains catalogues de films.

En 2013, par exemple, nous avons choisi le thème de l'Europe Extrême, après deux ans de travail consacrés à l'Europe du Sud puis à l'Europe de l'Ouest. Il était évident pour nous de continuer à cerner ce qui est l'originalité du cinéma européen aujourd'hui, guidées toujours par la notion d'histoire et d'héritage cinématographique.

Nous avons par ailleurs créé une section thématique, appelée « *les Bonnes* », née il y a plusieurs années de la collecte des films dans nos archives. En effet, nous gardons depuis trente ans les films sur support DVD ou fichiers numériques. C'est ainsi que nous pouvons à volonté revenir sur des thèmes, des zones géographiques et programmer des films qui n'avaient pas été retenus les années antérieures. Je précise qu'au festival, un film est systématiquement répertorié dans notre base de données, une « fiche de visionnement » lui est consacrée et des mots clefs lui sont attribués. De cette façon, nous avons pu bâtir ce programme sur « *les Bonnes* » qui réunit thématiquement plus de 100 films du monde entier. Le film de Luis Buñuel mettant en scène Jeanne Moreau en « bonne » est un exemple parmi d'autres.

A cette occasion, nous avons fait appel à Geneviève Fraisse – féministe et philosophe – pour animer une conférence sur le statut des « *bonnes* ».

Pour les 35 ans du Festival, nous avons décidé de montrer la richesse de nos archives et de travailler sur ce thème à la fois féministe, social, politique et cinématographique.

Il se trouve d'ailleurs que l'Institut national de l'Audiovisuel (INA) a signé une convention de numérisation de nos archives il y a 2 ans, devenant pour nous un partenaire indispensable pour partager ces archives avec le plus grand nombre. Ce partenariat a mis officiellement à la disposition des chercheuses et des chercheurs ainsi que des professionnelles et des professionnels un accès direct, via l'InaTHEQUE, en mars 2013, pour consulter le corpus de plus de 300 films et 350 leçons de cinéma, qui sont en réalité des portraits de réalisatrices du monde entier, productions du festival.

Plus ponctuellement, la soirée solidarité avec le peuple syrien, la soirée autour des nouvelles formes du féminisme, la soirée dédiée à Hannah Arendt, le colloque sur « genre et cinéma », sont des opportunités que nous aimons saisir en fonction d'une actualité, car nous estimons qu'un festival se doit de rester en alerte et de donner à son public toutes les occasions de réagir et d'analyser le monde dans lequel il vit. En effet, le cinéma n'est-il pas une immense fenêtre ouverte sur des réalités qui nous concernent ? Nous estimons que notre devoir de vigilance est bien celui-là.

Comme vous le voyez, nous aimons donc bâtir des programmes géographiques et thématiques variés. Parmi nos plus belles programmations, je citerai « *les pionnières* », « *les Utopies* », « *les femmes exploratrices* », « *les femmes en politique* », « *les sexualités* », « *les nouvelles images* », « *les différents continents* »... Par conséquent, ce qui est le plus emblématique pour nous varie selon les découvertes et les analyses que nous pouvons faire de nos bases de données. Si nous aimons faire des rétrospectives d'œuvres complètes de réalisatrices, nous nous heurtons depuis quelques années au problème de carrière des réalisatrices qui peinent à faire une œuvre. Ainsi, on remarque beaucoup de premiers films et peu de continuité dans leur travail. C'est un vrai problème auquel il faut s'atteler. Il faut trouver des dispositifs pour les soutenir sur l'ensemble de leur carrière et sur la durée.

Je souhaite mettre un coup de projecteur sur le public, largement féminin, car la reconnaissance des réalisatrices s'est beaucoup appuyée sur le public féminin, qui a pu trouver dans les films, enfin, des personnages de femmes auxquelles s'identifier. C'est d'ailleurs là que se situe l'action de notre festival : mettre en relation des auteures et des publics à travers des rencontres, des débats, des forums, des conférences, avec une attention particulière au jeune public.

J'en arrive à la dimension solidaire du festival : solidarité avec les réalisatrices indiennes, africaines, asiatiques et d'Amérique latine.

Le cinéma des femmes du monde entier continue d'être un cinéma militant et engagé, inspiré par la situation de discrimination qu'elles subissent. Si les films qu'elles réalisent sont des œuvres à part entière, elles sont ancrées dans des réalités sociales, politiques, économiques, le plus souvent complexes et reflet de situations défavorisées.

Depuis ses débuts à Sceaux en 1979, et aujourd'hui après 35 ans d'exploration, le Festival international de films de femmes de Créteil et du Val-de-Marne persiste dans sa mission de révéler au plus large public les œuvres des réalisatrices du monde entier.

Il s'attache à défendre la place des femmes dans cette profession, mais il ne choisit pas les films en fonction de leur thème en particulier. Il rend plutôt compte des films d'une année, d'une région du monde, d'une partie de l'histoire du cinéma, cherchant inlassablement à réécrire cette histoire pour y resituer les réalisatrices et valoriser leurs apports, leur créativité, leur manière de traiter des sujets tabous de nos sociétés, comme par exemple l'excision, l'égalité des chances, la parité en politique, l'homosexualité, le changement de sexe..., mais aussi des questions artistiques, politiques, économiques ou intimes.

Ainsi, le festival met en avant les réalisatrices du monde entier qui apportent une écriture particulière sur des sujets de leur choix.

La question que je veux maintenant aborder est celle de la particularité de l'écriture cinématographique au féminin : les femmes ont-elles une écriture spécifique ?

Partons du constat selon lequel de la production à la distribution, les films réalisés par des femmes ont du mal à « passer les étapes ». Il nous faut donc analyser les facteurs de barrage, qui sont de l'ordre de la discrimination et du sexisme contre les femmes. On parle de « plafond de verre », de machisme, d'inégalité de sexe ou de genre, mais aussi d'archaïsme de nos sociétés basées sur le patriarcat.

J'ajouterais qu'il existe aussi une forme de « syndrome de Stockholm » qui conduit les femmes à se dévaloriser, à s'autocensurer et donc à épouser le point de vue du plus fort, du pouvoir en place, du réseau décisionnaire, et donc à ne pas prendre la place qui leur revient sur un plan d'égalité, d'où la nécessité d'une éducation civique et politique des petites filles et des jeunes filles.

De manière générale, et selon nos observations, nous pouvons avancer quelques chiffres issus de nos pratiques depuis 35 ans. Je souligne que ces

chiffres demandent à être validés officiellement. D'après nos estimations, la part des réalisatrices n'est que de 20 à 25 % en France – elle était de 2 % en 1979 quand nous avons commencé la 1^{re} édition du Festival international de Films de Femmes de Créteil et du Val-de-Marne –, de 12 % en Europe, et de 5 % aux États-Unis ! Nous estimons donc que notre festival a contribué à donner une visibilité aux réalisatrices en France.

Notre festival se développe non de manière continue à travers l'œuvre de réalisatrices-auteures, qui d'années en années nous proposeraient leurs derniers films, mais « en pointillé », d'œuvres en œuvres, à travers de multiples jeunes réalisatrices. Ce cinéma est à la fois éphémère et résistant : le « passage de relai » se fait de film en film, car malheureusement peu de réalisatrices font carrière. L'exception est française puisque nous pouvons citer plusieurs réalisatrices, comme Alice Guy, Yannick Bellon, Agnès Varda, Claire Denis, Catherine Breillat, Dominique Cabrera, Jeanne Labrune, Tonie Marshall, Claire Simon... et bien d'autres.

Je définirai leur cinéma comme un cinéma « en mouvement ».

Depuis 35 ans, les femmes ont bougé : leur place, c'est-à-dire l'inscription de la gestuelle féminine dans l'espace et le temps, a changé, notamment après la guerre en occident.

Ainsi l'on peut suivre, de film en film, la vision des réalisatrices sur la trace des femmes depuis qu'elles franchissent les espaces quotidiens, quittent les intérieurs des maisons, pour circuler, naviguer, dans le monde extérieur qui « ne leur appartenait » pas mais qu'elles explorent désormais, libérées de leur « foyer ».

Le cinéma des femmes a accompagné au plus près le mouvement d'émancipation des femmes du monde entier, dans leur trajectoire, leurs disparités de cultures et d'héritage.

C'est un cinéma actuel, visionnaire, capable de jeter un pont avec le passé.

Par l'image et le cinéma, les réalisatrices parviennent ainsi à transgresser les stéréotypes transmis par l'éducation et les traditions pour donner leur point de vue original et différent sur le monde : elles ont un combat à mener pour exister. Aussi leur mode d'expression revêt-il souvent un caractère d'urgence pour accéder à la liberté.

En un mot, ce qui nous intéresse c'est ce nouveau regard qu'ont les réalisatrices qui s'émancipent en prenant comme mode d'expression l'image.

Depuis 35 ans, nous nous passionnons ainsi, par la découverte du cinéma des réalisatrices du monde entier, à cerner à quelle famille de cinéma elles appartiennent et comment elles ont su s'affranchir des stéréotypes et apporter un regard, un point de vue nouveau sur « la place » des femmes et la présence physique et intellectuelle des femmes dans les sociétés contemporaines.

Pour en revenir à l'écriture cinématographique des femmes et aux femmes réalisatrices et à ce qu'elles ont cherché et apporté, on peut se poser plusieurs questions. Quels chapitres ont-elles ouverts dans l'histoire du cinéma et dans quelles conditions ? Ont-elles été en marge ou se sont-elles intégrées ?

Le festival a distingué quatre directions possibles de leur cinéma, qui sont les suivantes : un cinéma pictural, plastique, expérimental et novateur ; un cinéma littéraire, narratif, plus classique ; un cinéma dramatique et spectaculaire ; un cinéma plus documentaire, réaliste et entreprenant.

Alors, à quel endroit l'écriture des femmes cinéastes a-t-elle fait son apparition ?

Pour ma part, je répondrai du côté de l'intime et de l'invisible, du côté du corps et donc des tabous, du côté du cinéma pictural, plastique, corporel, voire expérimental, et du documentaire engagé et révélateur.

Pour moi, c'est cela la spécificité du cinéma des femmes, qui s'est aventuré dans des voies nouvelles, même si toutes ne l'ont pas tenté : certaines ayant eu peur, sont retournées dans « les courants existants » ou ont réintégré les codes narratifs classiques du récit littéraire.

J'en viens à notre réseau européen et international.

Le festival a voulu créer une plateforme internationale de rencontres, d'échanges, de solidarité professionnelle, d'écoute et de valorisation. Nous avons voulu améliorer la situation des femmes dans le cinéma, en commun avec d'autres initiatives.

C'est ainsi que nous avons créé des rassemblements, des réseaux, des « *networks* », parmi lesquels « *Pandora* » en 1980 avec la Belgique, l'Espagne et l'Italie ; le « *KIWI* » en 1985 avec les réalisatrices des pays de l'Est, encore soviétiques ; le réseau « *Women in Film* » (WIF) d'Europe en 1990 avec l'Allemagne, les Pays Bas, l'Angleterre, l'Autriche... puis, récemment, depuis février 2013, l'ONG « *EWA* », autre tentative de fédérer les forces sur le plan européen.

Aucune histoire du cinéma ne rassemble ces éléments. Tout reste à écrire et nous sommes en train de le faire à Créteil. Il s'agit de coordonner nos efforts, au moins sur un plan européen.

J'ai maintenant choisi de faire un point sur l'éducation à l'image car nous sommes très conscients que l'éducation est la base de toute évolution. Ainsi, pour qu'une petite fille se projette dans un rôle différent de ceux des traditions, il faut lui proposer des images de femmes dans des professions diversifiées : musicienne, cosmonaute, chercheuse, scientifique, médecin, réalisatrice... et lui donner des occasions de pratiquer et de prendre confiance en elle en réalisant des projets. C'est l'objet des ateliers mixtes que nous organisons chaque année, car il s'agit de donner aux jeunes filles et jeunes garçons des occasions de partager un savoir-faire et d'apprendre à se connaître eux-mêmes dans des réalisations concrètes.

J'ai souhaité ajouter ici une liste de réalisatrices qui comptent et qui ont compté. J'ai en effet appris que sur les 200 titres que comporte la liste des films proposés aux élèves de la FEMIS dans leur cursus de quatre ans, on compte à peine 20 films de femmes !

Je proposerai ce florilège de films de femmes, afin de faire valoir ces films comme référence dans l'éducation, tout au moins dans les écoles de cinéma : « *La Fée aux choux* », d'Alice Guy (France, 1896) ; « *La Souriante Madame Beudet* » de Germaine Dulac (France, 1922) ; « *Jeunes Filles en uniformes* » de Léontine Sagan (Allemagne, 1931) ; « *Olivia* » de Jacqueline Aubry (France, 1950) ; « *La Pointe courte* » d'Agnès Varda (France, 1954) ; « *Cléo de 5 à 7* » d'Agnès Varda (France, 1961) ; « *Les petites marguerites* » de Věra Chytilová (République Tchèque, 1966) ; « *Saute ma ville* » de Chantal Akerman (Belgique, 1968) ; « *Flickorna* » de Mai Zetterling (Suède, 1968) ; « *La Fiancée du pirate* » de Nelly Kaplan (France, 1969) ; « *Portier de nuit* » de Liliana Cavani (Italie, 1973) ; « *Lettre paysanne* » de Safi Faye (Sénégal, 1975) ; « *Mais qu'est-ce qu'elles veulent* » de Coline Serreau (France, 1975) ; « *Une vraie jeune fille* » de Catherine Breillat (France, 1976) ; « *L'Amour violé* » de Yannick Bellon (France, 1978) ; « *Les Sœurs* » de Margarethe von Trotta (Allemagne, 1979) ; « *Allemagne mère blafarde* » de Helma Sanders-Brahms (Allemagne, 1979) ; « *L'Adolescente sucre d'amour* » de Jocelyne Saab (Liban, 1982) ; « *Rue Cases-nègres* » de Euzhan Palcy (France, 1983) ; « *Trois hommes et un couffin* » de Coline Serreau (France, 1985) ; « *Anne Trister* » de Léa Pool (Canada, 1986) ; « *Chocolat* » de Claire Denis (France, 1988) ; « *Le Syndrome asthénique* » de Kira Mouratova (Russie, 1989).

Enfin, que faire pour faire avancer la cause des femmes cinéastes ?

Le but de notre festival est de provoquer une prise de conscience des inégalités et de porter une revendication d'égalité, de reconnaissance et de visibilité. On nous soupçonne parfois de « ghettoïser » les femmes, mais c'est l'inverse ! Le milieu artistique fonctionne comme un réseau d'influences et de cooptations, dont les accès sont très fermés aux femmes – et à certaines classes sociales ou culturelles également – surtout en ce qui concerne les moyens de production et de diffusion. Ce phénomène, connu dans de nombreuses professions (la culture, la politique, l'économie, les sciences, la recherche...), s'appelle le machisme. Il y a donc clairement une guerre des places entre hommes et femmes depuis le développement de l'éducation des femmes, et le retard pris par ces dernières – en partie dû aux traditions – ne peut être comblé que par une volonté politique de discrimination positive. Autrement dit, il faut réserver des quotas de place pour les femmes, afin d'impulser un changement dans la répartition des rôles dans nos sociétés. Le festival est donc un lieu de soutien à de nouvelles générations de réalisatrices pour les promouvoir, et non une volonté de les isoler dans un « ghetto ». Bien au contraire, la volonté est de faire envie et de provoquer l'admiration de leur travail, de leur audace, de leur talent.

Aujourd'hui, après 35 ans d'exploration et de recensement des femmes réalisatrices du monde entier, le festival pose un constat parfois un peu amer face à une profession qui bouge si peu : pourquoi si peu de femmes dans les sélections des grands festivals ? Pourquoi un tel aveuglement devant leurs

œuvres et leurs entreprises ? Quels sont les leviers pour changer cet état de choses ? Comment ouvrir les regards ?

En conclusion, je voudrais dire qu'après toutes ces années, je suis à la fois émue et fière de pouvoir dire que le cinéma que nous aimons résiste à l'emprise économique, qu'il rencontre son public et que le cinéma des femmes se déploie durablement, malgré les hauts et les bas de son histoire.

Quand on suit le raisonnement sur le masculin et le féminin de Françoise Héritier, l'une des plus grandes femmes anthropologues avec Germaine Tillon, on ne peut que constater que la trace de la hiérarchisation des rôles entre hommes et femmes remonte à la nuit des temps et perdure aujourd'hui.

Parmi les dispositifs à mettre en œuvre, je vous en livre quelques-uns :

- réhabiliter les réalisatrices oubliées ;
- produire des anthologies et dictionnaires de réalisatrices ;
- promouvoir des études sur l'histoire des femmes cinéastes ;
- inciter à des recherches sur leur écriture (Master, thèse etc...) ;
- soutenir les initiatives nouvelles en direction des femmes cinéastes pour améliorer la parité professionnelle et leur accès à des budgets importants ;
- encourager les publics à découvrir les films des réalisatrices, notamment en améliorant leur diffusion ;
- inciter les grands festivals, comme celui de Cannes, à plus d'équilibre dans leurs programmes.

Il serait juste, à cet égard, que de grands festivals internationaux acceptent d'introduire dans leur compétition une vraie représentation des réalisatrices : une demie Palme d'or à Cannes en 1993, pour Jane Campion, en 65 ans c'est terrible ! Et donc que les comités de sélection soient mixtes et que la direction en soit confiée aussi souvent que possible à une femme.

Quant à mon parcours personnel, je suis satisfaite de mon itinéraire professionnel qui m'a conduite à inventer, avec Elisabeth Tréhard, cofondatrice du festival, puis à diriger un tel projet culturel et artistique après un parcours d'enseignante dans l'éducation nationale. A une époque où la notion de « plafond de verre » existait sans être vraiment identifiée, il pouvait se passer beaucoup de temps avant qu'on puisse choisir sa voie, sa profession. Être légitime dans une place de créatrice devient un enjeu identitaire, comme l'a montré une enquête de Reine Prat sur la place des femmes dans des postes de direction des équipements culturels.

Ce projet de festival a été mon choix. Cette manifestation, créée avec Elisabeth Tréhard, est pour moi tout à la fois une école de vie, de solidarité et d'excellence artistique et humaine. Elle porte très haut le rôle de l'image et de son pouvoir d'émancipation, de libération et aussi de subversion. Face au langage de l'image, nous sommes nombreuses à être des autodidactes et les

femmes ont eu à se faire une place dans ce milieu. Aujourd'hui il faut consolider leur place et aller encore plus loin dans les instances de décision.

Pour ces années de travail et de soutien, j'adresse un grand merci aux différentes équipes du festival, en particulier à notre présidente, Ghaïss Jasser, et de grands encouragements aux jeunes femmes qui ont décidé de pousser encore plus loin la reconnaissance de leurs compétences : je pense à l'association « Le Deuxième regard », par exemple, et à bien d'autres projets à venir.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je vous remercie pour cet exposé très complet qui nous sera très utile dans nos travaux. Nous partageons nombre de vos constats, notamment sur la nécessité de rendre visible l'inégalité entre hommes et femmes. Il faut porter les exigences d'égalité et les traduire en moyens, en dispositifs. Vous en avez cité un certain nombre.

La Délégation a une vision assez pessimiste de la situation. Au début de votre exposé, vous évoquez un futur plein de promesses, mais vous semblez vous étonner de ce que ces films rencontrent un public. N'est-ce pas parce qu'ils rencontrent des aspirations de transformation et de démocratie ? L'égalité hommes/femmes est une question profonde de démocratie. Nommer les choses, c'est déjà provoquer leur évolution.

La notion de modèle est donc essentielle et première.

L'ampleur des difficultés dans le champ « Femmes et culture » nous est apparu lors d'un précédent rapport sur les inégalités « Femmes et travail », alors que l'on aurait pu penser que le domaine de la culture échappait à ces inégalités.

J'aurais une question complémentaire : pourquoi avez-vous quitté les Hauts-de-Seine pour Créteil ?

Mme Jackie Buet. – A cause du succès du festival !

A Sceaux, nous ne disposions que d'une salle unique qui ne permettait pas d'accueillir tout le public. Le festival avait suscité un engouement chez les spectatrices qui trouvaient enfin des personnages auxquels elles pouvaient s'identifier. Nous faisons partie d'une génération qui commençait à trouver qu'on lui racontait un peu trop d'histoires de cowboys se baladant sur des chevaux.

Quand nous avons rencontré le succès, nous avons cherché un hébergement plus vaste. C'est la ville de Créteil et sa maison des Arts qui nous ont accueillis, puis le département du Val-de-Marne.

Mme Laurence Cohen. – Je suis sénatrice du Val-de-Marne et connais bien votre festival. Je vous remercie pour votre exposé.

Vous avez analysé de manière fine la situation des réalisatrices. Même nous qui sommes des féministes convaincues, nous ne les connaissons pas toutes. L'idéologie qui s'exerce à l'encontre des femmes, en considérant qu'elles n'ont pas compté, s'appuie sur le fait qu'elles ne sont pas connues, que ce soit dans le domaine du cinéma, des arts ou la peinture. C'est une contre-vérité. Il

était très important que vous les nommiez afin de leur restituer leur place dans l'histoire.

La façon dont vous analysez le cinéma des femmes en parallèle avec le regard des opprimés est également intéressante. La richesse de ce cinéma nécessite qu'on réfléchisse à l'éducation du regard, de l'esprit critique face à l'image. Les ateliers mixtes que vous avez évoqués contribuent à cette éducation, ce qui m'amène à vous demander si le festival s'intéresse également au très jeune public.

Mme Jackie Buet. - Nous n'intervenons pas au niveau de l'enseignement primaire mais à celui du collège. Dans les classes de 6^{ème} et de 5^{ème}, nous avons des ateliers de lecture de l'image, réalisés en concertation systématique avec les enseignants. L'image est une langue qui peut nous conditionner, nous induire en erreur. Il faut donc en avoir conscience et apprendre cette langue. Nous proposons également des stages pour les enseignants. Nous avons organisé cette année un atelier « Genre et cinéma ». Les enseignants ont été ravis de comprendre comment on construisait une identité à l'écran.

Nous travaillons également dans les quartiers de Créteil. Nous nous déplaçons auprès des femmes qui, pour des raisons culturelles, ne viennent pas naturellement vers les maisons de la culture. Nous déplaçons les films vers les quartiers.

Nous avons également une unité qui intervient auprès des femmes de la prison de Fresnes.

Mme Laurence Cohen. - L'apprentissage de l'esprit critique face à l'image est un sujet important.

De nombreuses expériences ont été tentées dans le Val-de-Marne. Je pense notamment aux écrans documentaires. Le fait que le festival ait lieu dans ce département est important. Il faut souligner l'implication des personnalités du département, parmi lesquelles les élus - mais pas seulement eux - qui peut expliquer la rencontre du festival avec son public.

Mais cette rencontre est partielle, il est nécessaire de passer à une nouvelle étape, avec une intervention forte de l'État. Nous attendons avec impatience que les déclarations de la ministre du droit des femmes, porte-parole du Gouvernement, Mme Vallaud-Belkacem, se concrétisent. Notre rôle de sénatrices et de sénateurs est de favoriser l'évolution de ce dossier. L'égalité avance, il y a des progrès, une prise de conscience, mais que les pas sont petits !

Mme Jackie Buet. - Le festival fête cette année ses 35 ans. Nous constatons l'affirmation d'une volonté politique concrète. Il faut une accélération du processus.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. - Pourriez-vous nous donner quelques précisions sur le financement et le fonctionnement de votre festival ?

Mme Jackie Buet. – Notre association est financée par l'État et les collectivités territoriales : la ville de Créteil, le département et la région. L'État intervient par l'intermédiaire du Centre national du cinéma et du ministère du droit des femmes.

Nous bénéficions également du soutien ponctuel d'organismes, comme l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé), s'occupant de la politique des quartiers dans le cadre de la politique de la ville.

Grâce à notre partenariat avec l'INA – qui n'est pas un partenariat financier – nous avons pu procéder à la numérisation de nos archives, déposées à l'INAthèque de France, département de la Bibliothèque nationale de France (BnF). Nous leur avons confié 300 films et 350 portraits de réalisatrices que nous avons filmés nous-mêmes.

Nous agissons également, sur le terrain, auprès des publics défavorisés.

Les journalistes et la presse connaissent très mal la liste des réalisatrices et leur travail. Les médias ont eu aussi besoin d'une remise à plat de leur grille de lecture.

Mme Laurence Cohen. – Je partage votre inquiétude sur le faible nombre de femmes réalisatrices dans les festivals, et pas seulement à Cannes. Je ne sais comment nous pourrions favoriser leur présence. Je constate également qu'elles sont largement absentes dans les magazines spécialisés.

Mme Jackie Buet. – Il y a 20 % de réalisatrices en France et 5 % aux États-Unis. De manière paradoxale, alors que les réalisatrices sont peu nombreuses dans ce pays, de nombreuses études universitaires leur sont consacrées.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Madame, je vous remercie.

**Audition de Mme Sophie Hutin,
membre du Collectif « La Barbe »**

(30 mai 2013)

Présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. - J'ai le plaisir d'accueillir Mme Sophie Hutin, membre du Collectif « La Barbe ».

Les auditions que nous menons, depuis six mois bientôt, sur le thème de la place des femmes dans la culture ont révélé aux membres de notre délégation l'ampleur des inégalités et des verrous existants dans le secteur culturel, en particulier parmi les professionnels du spectacle vivant.

Milieu « archaïque », refermé sur lui-même, corporatiste, masculinocentré, pour reprendre les mots de nos différents interlocuteurs, ce secteur semble, dans son fonctionnement comme dans sa composition, ne pas évoluer ni chercher à le faire depuis une dizaine d'années.

C'est pourquoi nous considérons l'audition du Collectif « La Barbe », que vous représentez aujourd'hui, comme particulièrement nécessaire pour réveiller la profession et alerter l'opinion publique.

Peut-être pourriez-vous nous présenter rapidement la naissance, le fonctionnement et les méthodes de ce collectif, avant de nous aider dans notre réflexion sur les moyens de faire évoluer les choses ?

Au-delà de l'alerte, quels sont les leviers dont nous pourrions disposer pour donner aux femmes la visibilité qu'elles méritent, tant aux postes de direction qu'en tant qu'artistes ?

Mme Sophie Hutin, membre du Collectif « La Barbe ». - Au nom du Collectif « La Barbe », nous vous adressons nos remerciements pour votre invitation, qui fait suite à celle du CSA, puis celle du ministère des droits des femmes il y a quelques semaines. Toutefois, c'est après un long débat interne et avec le sentiment d'une situation paradoxale que « La Barbe » a finalement accepté d'incarner une parole en ce lieu. En effet, historiquement, l'activisme de terrain observe à distance la lutte de négociation et « La Barbe » n'y fait pas exception. De plus, le postiche que nous arborons lors de nos actions - la barbe soyeuse qui nous couvre le visage - nous garantit également un anonymat qui nous permet de faire entendre notre voix, et désamorce toute accusation de collusion d'intérêt. La notion de porte-parole n'existe pas au sein de notre collectif, où chacune s'exprime pour elle-même : pour autant je n'interviens pas non plus totalement en mon nom propre, même si mon expérience n'est pas étrangère à ma présence ce matin. Il s'agira pour moi, ici, de parler en tant que citoyenne, en tant que témoin, agissant comme un révélateur, un miroir. Un chœur de citoyennes mettant en lumière, en voix, l'invisibilité des femmes à tout poste de responsabilité symbolique (chef d'orchestre, plasticienne, metteuse en scène, directrice d'institution culturelle...), qui est aussi l'invisibilité de leurs

différences salariales et du poids des stéréotypes qui mènent hommes et femmes sur les traces de leurs pairs et de leurs pères.

Je voudrais souligner l'état paradoxal dans lequel se trouve la prise de parole des femmes qui doivent s'efforcer de ne pas passer pour des intrigantes dès lors qu'elles demandent simplement la parole au nom de l'égalité.

« La Barbe » est un collectif d'action féministe né en 2008, à la suite de la campagne présidentielle de 2007. Nombre de féministes avaient été effarées par les propos particulièrement sexistes tenus à l'égard de Ségolène Royal. Elles avaient considéré qu'il y avait quelque chose à faire autour de l'invisibilité des femmes dans les lieux de pouvoir. Notre collectif est né de cette réflexion.

Plutôt que de se focaliser sur les femmes, « La Barbe » a décidé de mettre au jour l'omniprésence symbolique des hommes dans tous les lieux de pouvoirs. Ainsi, les activistes de « La Barbe » interviennent dans les instances de pouvoir sans y avoir été invitées, masquées par de fausses barbes, afin de féliciter les « grands hommes » réunis entre eux. Par un effet miroir, nous pastichons le jeu de ces acteurs du pouvoir. Il s'agit de mettre en lumière, par la confusion des genres, l'omniprésence des hommes. Nous ne sommes pas forcément bien reçues !

Le collectif est lié aux théories du genre.

Nous sommes un mouvement non-violent. Notre action repose sur l'humour et l'ironie.

En cinq années d'activité, le groupe parisien de « La Barbe » a mené environ cent-cinquante actions. « La Barbe » a étendu son poil dans différentes régions françaises, dans le nord de la France, dans l'ouest autour de Nantes, Lyon et Toulouse, ainsi qu'au niveau international (Copenhague, Australie, Mexique («*Las Bigotonas* »)).

« La Barbe » intervient dans tous les secteurs de pouvoir réel et symbolique : le monde économique, la finance, les médias, la défense, les arts et la culture.

Nous intervenons dans les colloques, les « *Think Tanks* ». Hier, nous sommes intervenues à Amsterdam, chez EADS. Nous constatons que, dès lors que l'on parle d'avenir, il n'y a que des hommes autour de la table.

Nous intervenons dans tous les partis, en dehors du Front national, non parce qu'il est dirigé par une femme mais en raison des valeurs qu'il défend.

Mme Michelle Meunier. – Votre collectif est déjà intervenu à Nantes. Vous vous appuyez sur des relations, des amis, pour des opérations de repérages et vous êtes contactées pour intervenir dans tel lieu, tel colloque, lorsque seuls des hommes sont pressentis.

Mme Sophie Hutin. – Nos membres sont issues du monde de la culture et des médias. De nombreuses personnes nous écrivent pour nous signaler des cibles. Si nous le voulions, nous aurions matière à intervenir tous les jours ! Nous pouvons également revenir au même endroit d'une année sur l'autre.

« La Barbe » est, en revanche, peu intervenue dans le monde de l'édition, de l'architecture où il y aurait sans doute beaucoup de choses à faire.

Alors même que le public culturel est encore largement féminin, la création artistique, la direction de ses lieux de production et de diffusion ainsi que ses instances de légitimation (concours, prix, rétrospectives) restent majoritairement masculines en France. Nous n'intervenons d'ailleurs que lorsque la proportion de femmes descend en dessous de 30 % et que la situation devient proprement scandaleuse, et que cette proportion tombe entre 0 et 10 %.

Rappelons que les femmes représentent 51 % de la population, et donc 51 % des talents potentiels à même d'enrichir notre sens de la beauté, notre imaginaire et notre réflexion.

La recherche de chiffres nous a permis d'être légitimes et de rendre visibles nos revendications.

L'incitation seule ne suffira pas pour faire évoluer cette inégalité. Il faut une politique de sanction financière, liée à l'argent public.

A « La Barbe », nous questionnons l'inconscient collectif dans les lieux de pouvoir, dès que la notion de talent, de génie est mise en avant. C'est cette qualité qui sert à mettre en scène l'invisibilité des femmes dans la création. Dans le même temps, elles sont surexposées en tant que corps archi-sexué, à travers les modèles, les actrices.

Et cette création, androcentrée, prétend incarner l'universel ! Je relève les propos de Noël Burch et Geneviève Sellier dans « *Le Cinéma au prisme des rapports de sexes* » : « *Au lieu d'élever le cinéma vers le monde pur des idées, on l'abaisserait vers le monde impur des rapports sociaux de sexe, duquel la création artistique devrait se soustraire, en tout cas dans la tradition culturelle française où l'art autant que la politique sont censés relever d'une universalité qui prétend transcender la différence des sexes, au profit d'une masculinité qui s'érige en norme neutre de l'humain* ». On constate un basculement du masculin vers l'universel, que reflète également la grammaire.

Ce sont des représentations très ancrées que seules des sanctions financières seront à même de faire évoluer. Je remarque au passage que même des grands hommes de culture n'hésitent pas à faire preuve de misogynie lors des vernissages, des jurys de sélection... alors qu'ils sont supposés avoir un rapport plus ouvert à l'égalité.

Ce passage du masculin à l'universel a trois conséquences : une influence directe sur l'accès des moyens de production, c'est-à-dire sur l'allocation des ressources ; une influence sur la reconnaissance, via les distinctions du type prix et fonction de direction ; une influence sur la place et l'image de la femme dans les créations et le façonnage des représentations collectives. C'est aussi le passage à l'histoire et à la mémoire, les femmes faisant systématiquement l'objet de thèses ou de livres. Tout ceci forme un système clos.

Thierry Frémaux a affirmé que les festivals intervenaient en bout de chaîne et ne pouvaient être tenus comme responsables d'un « manque » de

femmes. A « La Barbe », nous considérons que les festivals sont un des maillons d'un système qui tourne en boucle et qu'ils ont donc leur part de responsabilité.

Certes, on constate des avancées dans la formation dispensée au sein des écoles d'art, mais la difficulté surgit dans la suite du parcours des étudiantes.

Nous avons également remarqué que les femmes sont beaucoup plus présentes que les hommes dans les pratiques artistiques en amateur. De manière paradoxale, on prétend expliquer l'absence des femmes dans le milieu professionnel par le fait qu'elles disposeraient de moins de temps que les hommes : mais, curieusement, elles trouvent le temps de s'exprimer par un autre circuit !

Il me semble important de distinguer le genre de la création et le fait de qualifier la création comme « genrée ». La notion de « bande dessinée féminine » est pour nous une classification presque insupportable. La question est de donner des noms aux créateurs et de reconnaître que les femmes créent, pas de les qualifier en tant que créatrices féminines.

Dans la suite de mon propos, je vais brosser un constat genré de trois secteurs culturels qui font l'objet d'une attention toute particulière de la part du collectif « La Barbe » : les arts plastiques et visuels, le spectacle vivant, le secteur du cinéma et de l'audiovisuel avant de formuler des propositions pour améliorer la situation des femmes.

Si les étudiantes sont majoritaires à 61 % dans les cursus de formation aux arts plastiques et visuels, les bourses au mérite leur sont distribuées avec parcimonie.

Un mémoire de 2008 d'une « barbue », Sophie Faÿ, montre que l'achat de leurs œuvres est réduite à la portion congrue ; cela vaut tant pour l'État qui, en 2004, n'a acquis que 54 œuvres d'artistes femmes sur les 1 052 soit 5 %, que pour les fonds régionaux d'action culturelle (FRAC) dont les collections en 2007 ne comportent que 11,5 % de créations d'artistes femmes, constat encore aggravé si l'on considère que les femmes y représentent 21 % des artistes ; un FRAC acquiert en moyenne 14 œuvres auprès d'un artiste masculin contre seulement 7 auprès d'une artiste féminine, soit 50 % de moins ; un rapport identique a été observé en inventoriant en 2000 les collections du Musée national d'art moderne du centre Georges Pompidou ; pour finir de noircir ce tableau, ajoutons que le prix moyen d'achat d'une œuvre de femme est deux fois moindre que celui d'une création masculine.

Le secteur du spectacle vivant bénéficie des constats et préconisations des rapports commandés à Reine Prat par le ministère de la Culture et de la Communication. Si le secteur de la danse peut sembler féminisé, les représentations y demeurent genrées, tant au niveau des costumes que des postures.

Reine Prat note que les metteuses en scène produisent 15 % des spectacles des centres dramatiques nationaux alors même qu'elles ne bénéficient que de 8 % des moyens, contraste qui traduit certes leur dynamisme mais révèle

aussi une inégale allocation des financements publics, principalement attribués à des metteurs en scène dont les spectacles offrent encore les rôles principaux majoritairement aux hommes, 67 %, contrastant avec un public des théâtres, lui principalement féminin, qui contribue ainsi, en s'acquittant du prix de leur place, à pérenniser cet état de fait. Pour y remédier, ne faudrait-il pas instituer des quotas de metteuses en scène dans les centres dramatiques nationaux et les scènes nationales à l'instar du quota de candidats masculins aux concours d'entrée aux écoles de théâtre et de cinéma ?

Les femmes subissent aussi un double préjugé d'incompétence et d'illégitimité : leurs projets font l'objet d'un examen beaucoup plus pointilleux que ceux de leurs homologues masculins, et la pugnacité dont elles font preuve pour le défendre est facilement taxée d'hystérie ; on les soupçonne en outre de « créer pour les femmes », ce qui revient à nier leur capacité à accéder à l'universel ; enfin, et notamment à l'Opéra, on doute de leur capacité à gérer un budget.

Les femmes pâtissent aussi d'un manque de reconnaissance, notamment au festival d'Avignon : elles sont nombreuses à y participer, mais une seule metteuse en scène, Ariane Mnouchkine, a été jouée sur la scène du Palais des Papes dans toute l'histoire de ce festival ; elles sont également moins bien introduites dans les réseaux qui structurent le monde du spectacle vivant et qui privilégient la nuit et un certain monde de la fête.

J'avancerai quelques propositions pour essayer de remédier à cette situation : tout d'abord, établir des statistiques genrées des rémunérations, complément essentiel au rapport de Reine Prat ; généraliser les auditions à l'aveugle en musique ainsi que l'utilisation de « *short-lists* » paritaires pour l'examen des candidatures à des postes de direction ; instaurer un examen anonyme des projets d'aide à la production, à l'écriture ou à la diffusion, au moins pour les premières demandes ; mais aussi étendre le test de Bechdel aux textes de spectacles théâtraux lorsque ceux-ci sollicitent des aides à la production ou à la diffusion. Ce test est déjà utilisé pour évaluer la présence féminine dans un film en répondant à trois questions simples :

- y-a-t-il au moins deux personnages féminins portant des noms ?
- ces deux femmes se parlent-elles ?
- leur conversation porte-t-elle sur un sujet autre qu'un personnage masculin ?

Ce test pourrait être utilisé tant par les jurys de cinéma que lors de l'instruction de dossiers de demande de subvention pour des spectacles théâtraux.

Afin d'établir un état des lieux dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel mettant notamment en lumière l'allocation des dotations de l'État, des collectivités territoriales, voire de l'Union Européenne, un rapport équivalent à celui de Reine Prat a été commandé au Centre national du cinéma (CNC) par Mme la Ministre Najat Vallaud-Belkacem. Ce rapport doit être exhaustif et s'intéresser tant aux parcours individuels de carrière, aux

rémunérations, aux cursus de formation et aux écoles, qu'au dénombrement des projets demandant des aides à la production et aux critères et modes d'attribution des subventions.

En 2011, seuls 26 films sur les 135 soutenus par le CNC ont été réalisés par des femmes, soit 19 %, ainsi que seulement 5 % des films d'un budget de plus de 5,5 millions d'euros, ce qui traduit une quasi-exclusion des femmes des films à gros budget. Il faut donc prendre des mesures pour permettre à des réalisatrices d'accéder au financement de leur film, telles que l'instauration de la parité dans les jurys d'attribution des subventions et des aides, la mise en place d'un quota de films de réalisatrices aidés, l'instauration de l'anonymat lors de la sélection des premiers projets : c'est ce qui est déjà pratiqué par le fonds à l'innovation audiovisuelle, permettant d'atteindre une quasi-égalité dans les projets soutenus ; en matière de financement, la question essentielle n'est pas tant d'obtenir une stricte parité que de permettre que toutes les personnes qui ont envie de présenter un dossier puissent le faire et qu'elles soient jugées sur leur seul talent.

La difficulté du financement du second film se pose aussi avec acuité et, par conséquent, la difficulté pour une réalisatrice de faire carrière et d'entrer dans l'histoire ; en témoigne, au sein de la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD), le très petit nombre de sociétaires femmes, les sociétaires étant choisis en fonction de la diffusion de leurs œuvres, alors que les adhérentes y sont majoritaires.

Les festivals, lieux privilégiés de reconnaissance par les pairs, sont le couronnement d'un système d'exclusion des femmes, notamment le Festival de Cannes, n'en déplaise à son directeur général, Thierry Frémaux, qui a affirmé que puisque les festivals interviennent en bout de chaîne ils ne peuvent être tenus pour responsables du peu de femmes qui y sont représentées. Le collectif « La Barbe » a dénoncé en 2012 cette absence totale de femmes. Depuis la création en 1946 du Festival de Cannes, 97 % des films sélectionnés ont été réalisés par des hommes - 95 % depuis 1980 - une seule Palme d'or a été attribuée à une femme, Jane Campion en 1993, pour « *La leçon de piano* », et encore était-elle *ex-aequo* avec un réalisateur, Chen Kaige pour « *Adieu ma concubine* ».

Or, en 2011, rien qu'en France, 26 films ont été réalisés par des femmes. Leur absence au palmarès est donc incompréhensible et révèle une volonté d'exclusion qui confine au déni. Aussi, nous semble-t-il vraiment indispensable de communiquer la composition des comités de sélection des festivals et d'affiner l'examen de la parité au sein des jurys d'attribution des prix puisque, même lorsque le jury est globalement presque paritaire, à Cannes notamment, ce n'est pas la même chose d'y intervenir en tant qu'actrice ou en tant que réalisatrice.

Enfin, lors du dernier festival de Cannes, de nombreuses voix se sont élevées contre le sexisme des déclarations de François Ozon ou de Roman Polanski. On y retrouve la conception suivant laquelle il reviendrait aux réalisateurs de former la « matière morte » que constituent les actrices pour les

sublimier et les rendre magnifiques, à grand renfort de scènes de prostitution, de viol ou de saphisme qui sont des grands classiques de la fantasmagorie masculine ; ce cinéma masculin doit cesser de prétendre à l'universel et laisser enfin une place à l'imaginaire issu des rêveries et des réflexions de femmes.

Les critiques d'art, l'Université et l'enseignement de l'histoire de l'art sont largement responsables de l'effacement des artistes femmes et de leur « matrimoine » de l'histoire, effacement qui intervient parfois en moins de 25 ans ; qui sait aujourd'hui qu'une femme, Alice Guy a créé la fonction de metteur en scène et que les réalisatrices furent très actives dans la première moitié du XX^{ème} siècle ? Personne ! Pour remédier à cette absence des femmes dans les catalogues, les revues d'art, les livres scientifiques, les sujets de thèse, de mémoire – puisque les chercheurs sont censés être indépendants – il faut engager un travail portant sur le choix des noms de rue, l'archivage des œuvres, les ressources des bibliothèques et la formation initiale des enseignants et de la constitution des programmes scolaires.

Si « La Barbe » s'intéresse plus aux mécanismes de la domination, il nous semble néanmoins que le vieux discours sur l'autocensure des femmes est considérablement à nuancer au vu du vivier d'artistes femmes qui reçoivent une formation de qualité ; mais presque aucune femme artiste ne voudra reconnaître qu'elle a été victime de machisme ; celles-ci auront plutôt tendance à introduire leur discours en disant qu'elle n'en ont pas été victime, comme pour se dédouaner de toute forme d'intrigues de pouvoir ; il ne faut donc pas s'attendre à trouver systématiquement des alliées chez les femmes artistes, d'autant qu'elles craignent aussi d'être cataloguées comme faisant du « cinéma de femme », de la « bande dessinée de femmes », du « théâtre de femmes » ; c'est donc bien à la société civile de s'emparer de ce sujet pour en faire un enjeu d'égalité et non une simple revendication corporatiste.

Pour conclure, « La Barbe » préconise la réalisation d'études genrées détaillées, mettant à jour les flux de moyens financiers, dans la production ou les rémunérations, dans chaque secteur de la culture ; seules de telles études peuvent combattre la résistance des hommes de culture qui maîtrisent le canal de la parole médiatique ; elles permettront, par des données chiffrées incontestables, de répondre aux conceptions encore très prégnantes sur la nature des femmes, leur comportement et leur ressenti.

Pour promouvoir une meilleure égalité entre les hommes et les femmes, je citerai aussi : l'instauration de « *short-lists* » paritaires pour les nominations à des postes sensibles ; l'anonymat dans la sélection des premiers projets ; la composition de jurys de sélection et d'attribution paritaires dans leur genre et leurs fonctions ; l'écriture épïcène des textes ; l'extension éventuelle du test de Bechdel aux textes de théâtre, voire même son application par les jurys d'attribution de subventions aux films ; la réhabilitation des femmes et des artistes oubliées et la sensibilisation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les écoles.

Pour toutes les structures bénéficiant de fonds publics, il faut aller d'une obligation de moyens vers une obligation de résultats avec menace de

sanctions financières et ne pas se cantonner aux déclarations d'intention afin que l'État non seulement favorise, mais aussi garantisse l'égalité entre les hommes et les femmes dans le secteur de la culture.

Pour « La Barbe », demeure en suspens une question essentielle, celle de la lutte contre les représentations stéréotypées assimilant l'universel au masculin.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Je vous remercie pour votre intervention qui, au-delà du constat, démontre la nécessité de remédier à cette quasi-invisibilité des femmes dans différents secteurs culturels, celles qui réussissent se plaçant dans une posture de déni des obstacles qu'elles ont dû affronter dans leur parcours professionnel. Il est aussi intéressant de constater que cette analyse de la place des femmes réalisée par le mouvement « La Barbe » conduit à formuler plus ou moins les mêmes préconisations que celles de praticiens de la culture que la délégation a pu auditionner.

Mme Laurence Cohen. – Votre propos était fort intéressant et complète nos auditions précédentes. Ils démontrent la nécessité d'intervenir pour promouvoir les femmes artistes et leurs créations, tant au théâtre qu'au cinéma, et notamment les réalisatrices. Leur absence dans les revues et les médias, qui résulte de l'occultation de leur travail, vient alimenter la pensée dominante selon laquelle le faible nombre de femmes primées s'expliquerait par le peu de créatrices existantes.

Je n'ai pas constaté que la programmation de pièces de réalisatrices au Festival d'Avignon, où je me rends régulièrement, ait été significativement étoffée malgré la mise en place d'une codirection mixte.

Mme Sophie Hutin. – Le machisme n'est pas qu'une question d'homme mais aussi une façon de penser, une question de langage.

Mme Laurence Cohen. – Une question de langage, certes mais aussi de regard, ce qui me conduit à aborder la question du financement des projets culturels, qu'en tant qu'élus nous examinons de plus en plus avec un souci de promouvoir la parité. Peut-être faut-il songer à la mise en place de mesures plus incitatives, à l'image de celles que l'on envisage actuellement de renforcer pour faire avancer la parité politique.

Mme Michelle Meunier. – D'aucuns, sans doute gênés par l'image que vous leur renvoyez, dénigrent volontiers les actions du mouvement « La Barbe » lors de colloques, de symposiums ou d'assemblées générales de partis politiques, comme j'ai pu le constater lors d'une manifestation du collectif « La Barbe de l'ouest » en 2008, organisée avec la complicité d'une « barbue » nantaise, Sophie Faÿ, et la bienveillance du président du conseil général de Loire-Atlantique. Vos propos constructifs, sources de réflexion pour notre délégation, me paraissent bien confirmer l'intérêt des actions menées par votre collectif pour faire avancer la cause des femmes.

Mme Sophie Hutin. – L'équilibre financier des festivals reste précaire et largement tributaire des subventions publiques : les mesures favorisant la parité sont utiles, mais ne doivent pas risquer de menacer leur existence.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. - Madame, je vous remercie de votre intervention. Il faut peut-être plutôt réfléchir à des subventions positives pour les centres qui mobilisent la créativité féminine.

ANNEXE 2
OBSERVATOIRE DE L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES
DANS LA CULTURE ET LA COMMUNICATION -
1^{ER} ÉTAT DES LIEUX (1^{ER} mars 2013)



Observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication

1^{er} état des lieux – 1^{er} mars 2013

Avant-propos

Contrairement à beaucoup d'idées reçues, et même si une prise de conscience se fait jour, la place des femmes dans le champ de la culture et de la communication est bien éloignée d'un objectif si ce n'est idéal du moins ambitieux comme je le souhaite, qu'il s'agisse de l'exercice des responsabilités de direction, de l'accès aux moyens de production, de la place et de l'image des femmes dans les médias. Cette situation injuste, qui va en particulier à l'encontre de la richesse de la création, rejait sur la société toute entière.

La connaissance précise de la réalité constitue le point de départ d'une politique volontariste : objectiver les propos, rendre visible l'invisible et combattre l'ignorance sur ce sujet sont les conditions de la mobilisation de tous et de l'action. Elle permet d'identifier les domaines où les inégalités sont les plus flagrantes, où les représentations sont particulièrement réductrices voire erronées, pour mieux définir les champs prioritaires et les leviers à notre disposition.

Cette toute première version de l'observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le champ de la culture et de la communication apporte à cette exigence de connaissance une réponse de grande qualité. Elle est le fruit d'un travail statistique qui porte sur l'administration du ministère de la culture et de la communication comme sur les institutions culturelles et les médias, et qui sera poursuivi chaque année, afin de faire apparaître les progrès et les difficultés, et le cas échéant de réorienter l'action. L'observatoire devra aussi à coup sûr être enrichi d'autres informations, et complété par des études spécifiques.

Lutter contre la méconnaissance est crucial, car dans notre société cela participe de l'exigence démocratique. Comme y participe le progrès de l'égalité entre les femmes et les hommes, pour lequel le ministère de la culture et de la communication a un rôle déterminant, en raison de son domaine : le champ de la création et celui des représentations collectives, véhiculées par les différents moyens d'expression artistique, spectacle vivant, cinéma, arts plastiques... et bien sûr par les médias ; leur puissance peut constituer un frein aux évolutions nécessaires vers une société plus juste et respectueuse de chacun, femme ou homme, tout comme elle peut au contraire les favoriser.

Aurélie Filippetti

Sommaire

1.INTRODUCTION.....	6
2.SYNTÈSE ET INDICATEURS-CLÉS.....	7
2.1.15 indicateurs-clés pour le suivi de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication.....	7
2.2.Repères sur l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication.....	8
3.POSTES DE DIRECTION ET RESSOURCES HUMAINES.....	9
3.1.Postes de direction.....	9
3.2.Composition des conseils d'administration.....	27
3.3.Détenteurs de licences entrepreneurs du spectacle.....	28
3.4.Jury et concours.....	30
3.5.Commissions et instances consultatives.....	30
4.ACCÈS AUX MOYENS DE PRODUCTION.....	31
5.PROGRAMMATION.....	32
5.1.Lieux de spectacles.....	32
5.2.Arts plastiques.....	35
5.3.Audiovisuel public.....	37
6.RÉMUNÉRATIONS.....	39
6.1.Ministère de la culture et de la communication.....	39
6.2.Services à compétence nationale (SCN).....	40
6.3.Établissements publics.....	40
6.4.Audiovisuel public.....	41
6.5.Sphère privée.....	41
7.SUIVI DES INDICATEURS ET PISTES D'AMÉLIORATION.....	43
7.1.Suivi des indicateurs.....	43
7.2.Quelques pistes d'amélioration.....	43
8.ANNEXES.....	44
8.1.Personnes ayant participé à la mise en place de l'observatoire.....	44
8.2.Lecture des boîtes de dispersion.....	44

1. INTRODUCTION

Les données mobilisées dans ce rapport portent sur la sphère culturelle en général : ministère, services déconcentrés, établissements publics, structures subventionnées, audiovisuel public, collectivités territoriales ou entreprises privées. Dans cette première version, des données très détaillées ont été mobilisées sur le champ de la création artistique. Ces éléments devront être complétés, dans un second temps, sur d'autres champs encore mal décrits dans ce rapport : presse, édition, architecture, enseignement, cinéma, etc.

Conformément aux engagements ministériels, le département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS) et la direction générale de la création artistique (DGCA) se sont associés fin 2012 afin de réaliser un état des lieux de la situation des femmes dans la sphère culturelle en 2012. La réflexion s'est poursuivie dans le secteur de l'audiovisuel avec la participation de la direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC) et des entreprises audiovisuelles publiques (périmètre : France Télévisions, Radio France, ARTE France, Audiovisuel Extérieur de la France, Institut national de l'audiovisuel).

Les données rassemblées dans ce document proviennent de plusieurs canaux :

- analyse d'organigrammes nominatifs (postes de direction) ;
- exploitation de fichiers administratifs (fichiers de paye du ministère par exemple) ;
- exploitation de sources statistiques sur l'emploi et les salaires (Insee, DADS) ;
- mise en place par la DGCA d'un dispositif spécifique de suivi dans le cas du spectacle vivant.

Pour le spectacle vivant, la DGCA utilise l'information disponible au sein de ses différents services ainsi que dans les directions régionales des affaires culturelles (DRAC), mais la mise en place d'un dispositif d'observation spécifique est nécessaire. Ce dispositif porte sur l'ensemble des structures subventionnées (labels du programme 131) et vise à collecter des informations sur les subventions, les postes de direction, la programmation artistique ou les budgets.

Dans le cas de l'audiovisuel public, les différents acteurs ont en outre relancé une réflexion sur le choix d'indicateurs permettant de suivre la présence des femmes dans les médias, dans la continuité des travaux réalisés par la Commission sur l'image des femmes dans les médias.

2. SYNTHÈSE ET INDICATEURS-CLÉS

Le document ci-après comporte des indicateurs très divers, à la fois en termes de champ couvert (ministère, établissements publics, audiovisuel public, structures subventionnées du spectacle vivant, etc.) et de thème étudié (emplois de direction, rémunérations, etc.). Afin de synthétiser l'information, il est proposé ici une liste de 15 indicateurs-clés qui seront tout particulièrement suivis en évolution annuelle.

2.1. 15 indicateurs-clés pour le suivi de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication

N°	Champ	Thème	Indicateur	Détail de l'indicateur	Date	Valeur de l'indicateur
1	Ministère	Postes de direction	Part des femmes dans les postes de DG du ministère ⁽¹⁾	1 femme pour 4 postes	Fin 2012	25 %
2	Établissements publics	Postes de direction	Part des femmes dans le plus haut poste de direction ⁽²⁾	17 femmes pour 72 postes	Fin 2012	24 %
3	Établissements publics	Comités de direction	Part des femmes dans les comités de direction ⁽³⁾	28 femmes pour 83 postes	Fin 2012	34 %
4	Labels du programme 131	Postes de direction	Part de structures dirigées par des femmes ⁽⁴⁾	91 structures sur 350	2012	26 %
5	Audiovisuel public	Postes de direction	Part des femmes au sein des présidents	2 femmes pour 5 postes	Fin 2012	40 %
6	Audiovisuel public	Comités de direction	Part des femmes dans les comités de direction	47 femmes pour 131 postes	Début 2013	36 %
7	Établissements publics	Conseil d'administration	Part des femmes parmi les personnes qualifiées	103 femmes sur 315 P.Q.	Fin 2012	33 %
8	Ministère	Jury / Concours	Part des femmes parmi les présidences des concours et examens professionnels	5 femmes sur 33 présidences	2011	15 %
9	Labels du programme 131	Importance des structures	Écart entre la subvention moyenne accordée aux structures dirigées par des femmes et celle accordées aux structures dirigées par des hommes ⁽⁵⁾	1353k€ pour les structures dirigées par des femmes, 2490k€ pour celles dirigées par des hommes	Nominations 2011 / 2012 Subventions 2010	- 46 %
10	Lieux de spectacles	Programmation	Part de spectacles mis en scène / chorégraphiés par des femmes durant la saison ⁽⁶⁾	804 spectacles sur 2791	2011-12	29 %
11	Arts plastiques	Programmation	Part des œuvres réalisées par des femmes dans les acquisitions annuelles des FRAC	132 œuvres réalisées par des femmes sur 542	2011	24 %
12	Ministère	Rémunérations	Écart F/H des primes « intuitu personæ » ⁽⁷⁾ parmi les agents titulaires		2011	- 7 %
13	Établissements publics	Rémunérations	Écart moyen de salaire horaire entre femmes et hommes dans les établissements publics		2010	- 8 %
14	Audiovisuel public	Rémunérations	Écart moyen de salaire horaire entre femmes et hommes dans l'audiovisuel public		2010	- 15 %
15	Privé	Rémunérations	Écart moyen de salaire horaire entre femmes et hommes dans les entreprises culturelles		2010	- 20 %

(1) Secrétaire général, Directeurs généraux des 3 directions du Ministère.

(2) Président en cas d'existence d'un poste de président exécutif ou directeur général sinon.

(3) Parmi les 10 établissements publics employant le plus de salariés.

(4) Parmi les directeurs des CDN, SN, CCN, CDC, CCM, SMAC, opéras, orchestres, pôles cirque, CNAR, FRAC et centres d'art.

(5) Toutes structures confondues (CDN, SN, CCN, CDC, CCM, SMAC, opéras, orchestres, pôles cirque, CNAR, FRAC et centres d'art). Les subventions ne varient pas selon le genre du directeur, elles donnent par contre une indication de l'importance des structures et permettent ainsi de savoir s'il existe des différences d'importance entre les structures à la tête desquelles les hommes et les femmes sont nommés.

(6) Programmation des théâtres nationaux, centres dramatiques nationaux, scènes nationales, scènes conventionnées et théâtres de ville.

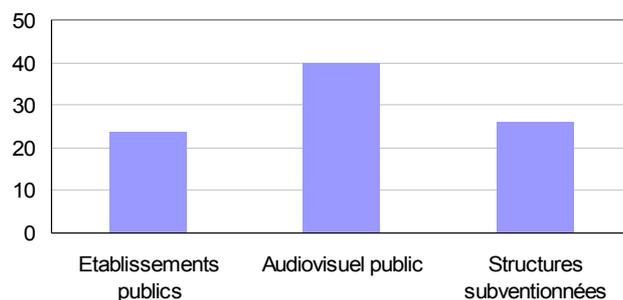
(7) Le détail des primes ici comptées est précisé en 6.1. Une partie de l'écart des montants des primes entre femmes et hommes est expliqué par l'âge. Une partie des primes est proportionnelle à la rémunération et, en moyenne, les agents féminins sont plus jeunes que les agents masculins et moins avancées dans la carrière. L'impact exact de l'âge sur les écarts des montants des primes sera précisé dans un indicateur futur.

2.2. Repères sur l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication

> Quel que soit le type de structure, un accès limité des femmes aux plus hautes responsabilités

- On compte une femme parmi les quatre Directeurs généraux du ministère de la culture et de la communication ;
- 24 % des établissements publics sous tutelle du ministère sont dirigés⁽¹⁾ par une femme ;
- 26 % des structures subventionnées de la création artistique⁽²⁾ sont dirigées par une femme. Cette proportion est en deçà de 10 % dans le cas des centres de création musicale (CCM), des opéras, des centres dramatiques ou des pôles cirques. Les structures dirigées par des femmes sont souvent les moins importantes (au regard des subventions accordées à ces structures) ;
- Parmi les cinq entreprises de l'audiovisuel public, on compte deux femmes parmi les présidents.
- *Par comparaison :*
 - Dans la Fonction publique, 24 % des directeurs d'administration centrale sont des femmes
 - Dans le secteur privé et semi-public, 17 % des dirigeants de sociétés sont des femmes

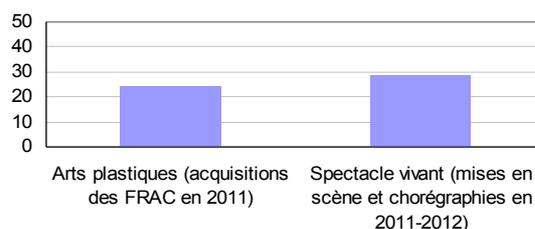
Part des femmes au plus haut poste de direction fin 2012 (en %)



> Programmation artistique : des femmes largement minoritaires

- 29% des spectacles diffusés durant la saison 2011-2012⁽³⁾ ont été mis en scène / chorégraphiés par des femmes ;
- En 2011, parmi les acquisitions des FRAC, 24 % des œuvres ont été réalisées par des femmes.

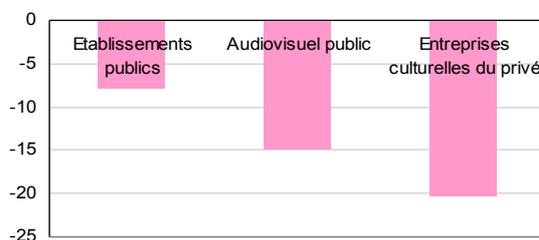
Part des femmes dans la programmation



> Des écarts de rémunération, même à caractéristiques d'emploi équivalentes

- En 2010, le salaire horaire moyen d'une femme travaillant dans la sphère culturelle est inférieur à celui d'un homme. L'écart atteint par exemple :
 - 8 % dans les établissements publics
 - 15 % dans l'audiovisuel public
 - 20 % dans les entreprises culturelles du privé⁽⁴⁾
- Une partie seulement de cet écart de rémunération « s'explique » par un effet d'âge, de type d'emploi ou de profession exercée.

Écart moyen de salaire horaire entre femmes et hommes (en %)



(1) Il s'agit du président en cas d'existence d'un poste de président exécutif ou sinon du directeur général.

(2) Labels du programme 131.

(3) Programmation des théâtres nationaux, centres dramatiques nationaux, scènes nationales, scènes conventionnées et théâtres de ville (source CNT/DGCA).

(4) C'est-à-dire l'ensemble des entreprises (y compris associations) ayant une activité culturelle (audiovisuel, presse, livre, architecture, patrimoine, arts visuels, édition, spectacle vivant, enseignement culturel) hors : ministère de la culture, services déconcentrés à compétence nationale, collectivités territoriales, audiovisuel public (soit 80 % des salariés de la sphère culturelle).

3. POSTES DE DIRECTION ET RESSOURCES HUMAINES

3.1. Postes de direction

Ministère de la Culture et de la Communication

Part des femmes dans les postes de direction du ministère de la Culture et de la Communication

Nombre de postes de direction				
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Postes de directeurs d'administration centrale, chef de l'inspection générale				
Directeurs généraux et Secrétaire général	1	3	4	25 %
Autre (*)	2	5	7	29 %
Total	3	8	11	27 %
Postes d'encadrements d'administration centrale (hors postes de directeurs)				
Chefs de service	3	2	5	60 %
Sous-directeurs	6	10	16	37 %
Total	9	12	21	43 %
Directions régionales des affaires culturelles (DRAC)				
Directeurs régionaux	5	19	24	21 %
Directeurs régionaux adjoints	14	9	23	61 %
Secrétaires généraux	13	9	22	59 %
Total	28	41	69	41 %

(*) DG adjoints, secrétaire général adjoint, délégué général à la langue française, chef de l'inspection générale des affaires culturelles.

Données au 1^{er} décembre 2012

Source : Ministère de la Culture et de la Communication / Service des ressources humaines

Services déconcentrés à compétence nationale

Part des femmes dans les postes de direction des services déconcentrés à compétence nationale

Nombre de postes de direction				
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Directeurs généraux, directeurs	6	15	21	29 %

Données au 1^{er} décembre 2012

Source : Ministère de la Culture et de la Communication / Service des ressources humaines

Établissements publics

Part des femmes dans les postes de direction des établissements publics du ministère de la culture et de la communication

	Nombre de postes de direction			Part des femmes
	Femmes	Hommes	Total	
Établissements avec un président exécutif (hors école d'art)				
Président	4 ⁽¹⁾	13	17	24 %
Directeur général	8	9	17	47 %
Établissement sans président exécutif (hors école d'art)				
Directeur général ou administrateur général	5	16	21	24 %
Écoles nationales supérieures d'art				
Directeur général	8	26	34	24 %

(1) La Maison de l'Histoire de France (MHF) a été dissoute au 31/12/2012. Il convient donc de la prendre encore en compte dans le tableau. Dès lors il faut compter Maryvonne de Saint-Pulgent parmi les présidents exécutifs. Mais en revanche, il n'y a pas eu de DG désigné. A la date du 1er décembre, le poste de président de la CAPA est vacant. Guy Amsellem a été nommé le 5 décembre.

Note : les établissements publics sont divisés en trois groupes :

- 18 établissements avec un président exécutif : BNF, CMN, CNAC-GP, CNC, CNL, CAPA, CSI, EPMQB, EPPGHV, Musée d'Orsay, Musée du Louvre, Musée et domaine national de Versailles, Musée des arts asiatiques Guimet, Musée Picasso, Château de Fontainebleau, OPPIC, RMN-GP, MHF.

- 21 établissements sans président exécutif : AFR, BPI, CNCVJ, CND, CNAP, Cité de la musique, Comédie française, Domaine national Chambord, Cité de la céramique Sèvres, INHA, INP, INRAP, Musée Rodin, Opéra Comique, Opéra national de Paris, Palais de la Porte Dorée-CNHI, Théâtre national de Chaillot, Théâtre national de l'Odéon, Théâtre national de la Colline, Théâtre national de Strasbourg, Villa Arson

- 34 écoles d'art : 20 Écoles d'architecture, 10 écoles d'art (6 en région, ENSBA, ENSAD, ENSCI, ENSMIS), CNSAD, CNSML, CNSMP, École du Louvre).

Données au 1^{er} décembre 2012. Source : Ministère de la Culture et de la Communication / Service des ressources humaines

Part des femmes dans le poste de direction le plus élevé (*) des établissements publics du ministère de la culture et de la communication

Type d'établissement	Poste de direction le plus élevé			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Musée, patrimoine ⁽¹⁾	21	6	27	78 %
Spectacle vivant ⁽³⁾	11	3	14	79 %
Enseignement d'art	34	8	42	81 %
Autre (arts plastiques, audiovisuel, bibliothèques) ⁽⁴⁾	7	0	7	100 %
Total	73	17	90	81 %
Taille de l'établissement				
Moins de 100 salariés	25	6	31	81 %
100-499 salariés	38	9	47	81 %
500 salariés ou plus	10	2	12	83 %
Total	73	17	90	81 %

(*) Président en cas d'existence d'un président exécutif ou directeur général /directeur sinon

(1) CMN, CNAP-GP, CAPA, CSI, Chambord, EPMQB, INHA, INRAP, INP, MHF, Orsay, le Louvre, Versailles, Guimet, Picasso, Fontainebleau, Rodin, OPPIC, Palais de la Porte Dorée, RMN-GP, Sèvres-Céramique.

(2) A la date du 1er décembre, le poste de président de la CAPA est vacant. Guy Amsellem a été nommé le 5 décembre.

(3) CND, CNCVJ, Cité de la musique, Comédie française, EPPGHV, Opéra comique, Opéra national de Paris, Chaillot, Odéon, Colline, Strasbourg.

(4) AFR, BNF, BPI, CNC, CNAP, CNL, Villa Arson.

Données au 1^{er} décembre 2012. Source : Ministère de la Culture et de la Communication / Service des ressources humaines

Composition des comités de direction des 10 plus grands établissements publics (*)

	Composition du comité de direction (yc DG)			Part des femmes
	Femmes	Hommes	Total	
Membres des comités de direction	28	55	83	34 %

(*) c'est-à-dire les établissements publics suivants : BNF, Musée du Louvre, Opéra national de Paris, RMN -GP, CMN, CSI, CNAC-GP, Musée et domaine national de Versailles, Musée d'Orsay, CNSMP

Données au 1^{er} décembre 2012

Source : Ministère de la Culture et de la Communication / Service des ressources humaines

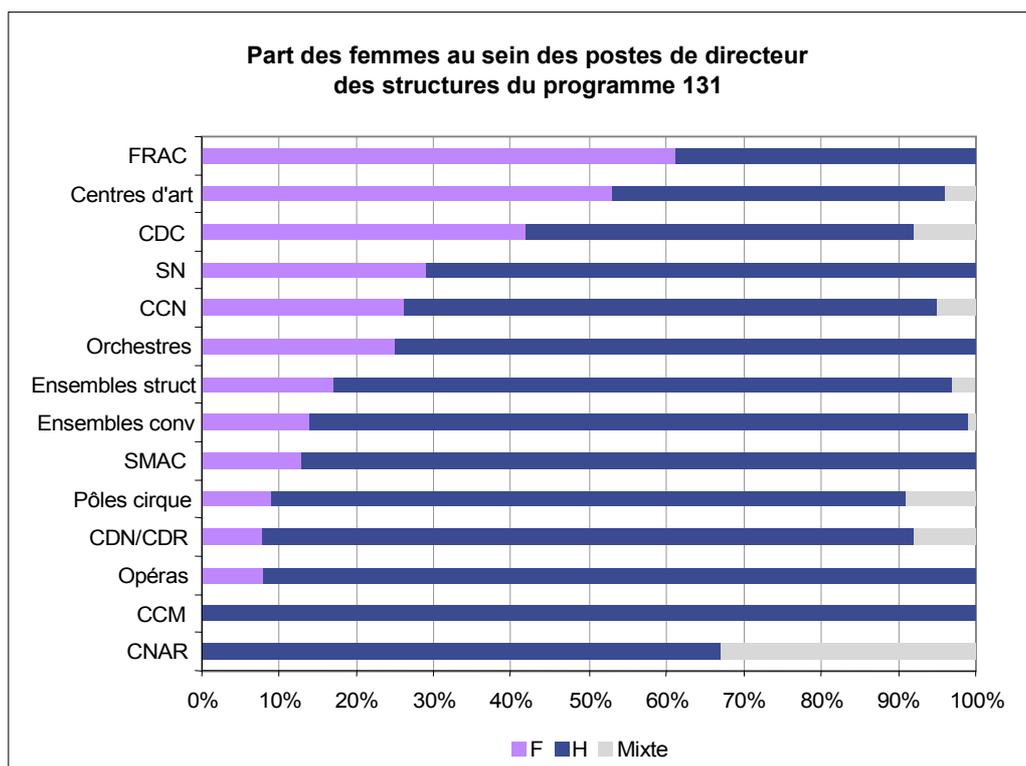
Structures subventionnées par le Ministère (labels du programme 131)

Synthèse

Mis à part les centres d'art, la part des femmes au sein des postes d'encadrement supérieur est très faible. Au total, parmi les 350 structures étudiées (*), on compte **91 structures dirigées par des femmes, soit un taux de féminisation de 26 %**.

Les femmes sont en particulier peu présentes :

- aux postes de directeurs : on les retrouve surtout au sein des adjoints et administrateurs ;
- dans les structures les plus importantes : lorsqu'elles sont directrices, elles le sont dans des structures peu subventionnées (i.e. dans les structures les moins importantes).



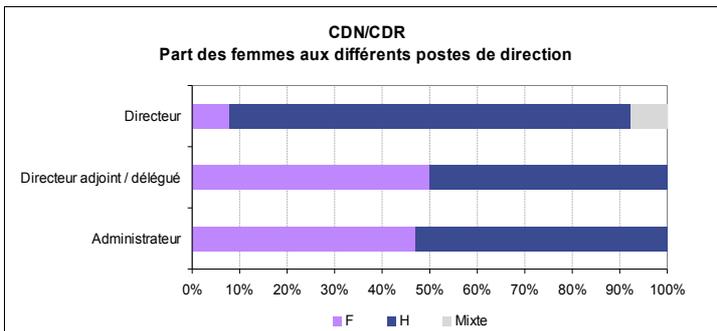
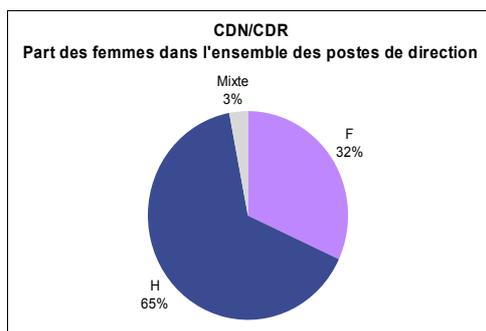
(*) Structures subventionnées par le ministère (programme 131)

Données 2011 et 2012

Source : Ministère de la Culture et de la Communication / DGCA

Centres dramatiques (39 centres)

32 % des postes d'encadrement supérieur (directeurs, directeurs adjoints, administrateurs) des centres dramatiques sont occupés par des femmes.



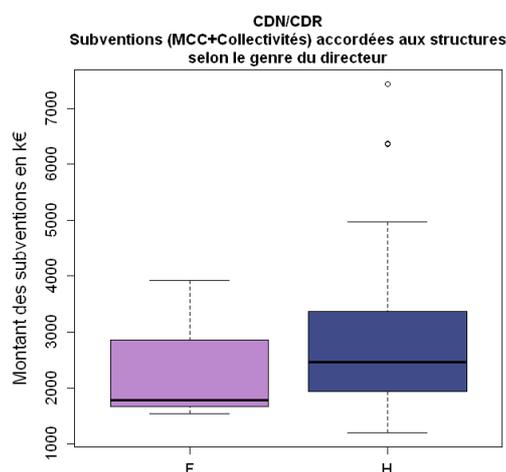
Cette part est moindre au sein des directeurs puisque :

- **3 centres sur 39 (8%) sont dirigés par des femmes** : le Centre dramatique de l'Océan Indien (La Réunion), le Théâtre des deux rives (Rouen) et le Théâtre National de Marseille (Marseille)
- 3 centres sur 39 (8%) sont co-dirigés par des femmes : le Théâtre National de Toulouse Midi-Pyrénées (Toulouse), le Théâtre du Préau (Vire) et le Théâtre des quartiers d'Ivry (Ivry)

De plus, parmi les centres dirigés ou co-dirigés par des femmes, 3 sont des centres régionaux (La Réunion, Rouen et Vire).

Au contraire, la parité est respectée dans les postes de directeur adjoint et d'administrateur.

	Répartition par genre selon les postes (% et effectifs)			
	Femmes	Hommes	Mixte	Total
Directeur	8 % (3)	85 % (33)	8 % (3)	100 % (39)
Directeur adjoint / délégué	50 % (10)	50 % (10)	0 % (0)	100 % (20)
Administrateur	47 % (18)	53 % (20)	0 % (0)	100 % (38)
Total	32 % (31)	65 % (63)	3 % (3)	100 % (97)



Les structures les plus importantes (d'après le montant des subventions qu'elles reçoivent) sont dirigées par des hommes.

Les structures dirigées par des femmes se trouvent en 8^{ème}, 31^{ème} et 33^{ème} positions du classement des structures selon le montant de leurs subventions (sur un total de 39 structures).

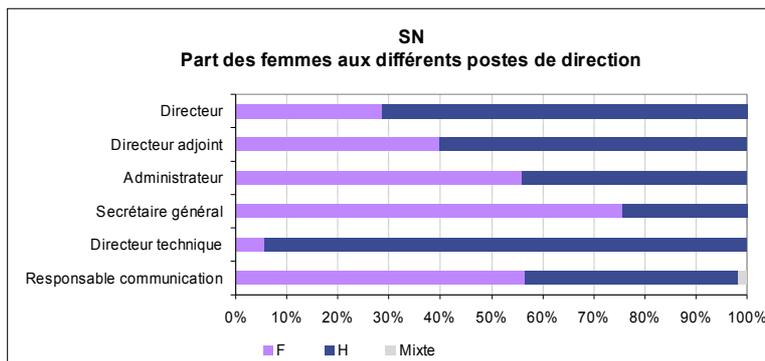
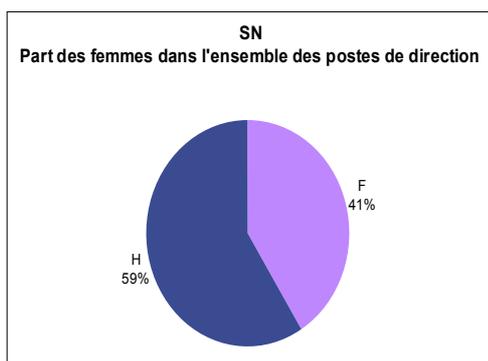
En moyenne, les structures dirigées par des femmes reçoivent des subventions plus faibles que celles dirigées par des hommes (2418k€ pour celles dirigées par des femmes contre 2918k€ pour celles dirigées par des hommes).

Données juin 2012 (postes de direction) et données 2010 (subventions).
Source : Ministère de la Culture et de la Communication / DGCA

Aide à la lecture des boîtes de dispersion en annexe.

Scènes nationales (70 scènes)

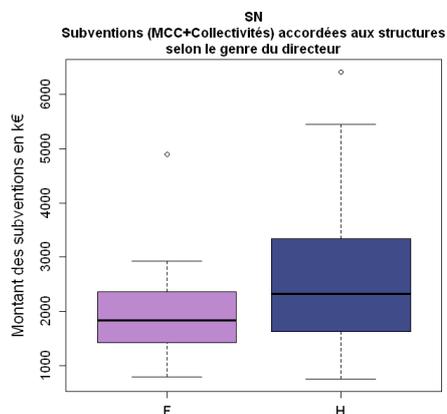
41% des postes d'encadrement supérieur des scènes nationales sont occupés par des femmes.



Cette part est moindre au sein des directeurs puisque seules **20 scènes nationales sur 70 (29%) sont dirigées par des femmes** (Alençon, Besançon, Blois, Château-Gontier, Cherbourg, Dunkerque, Evry, La Roche-sur-Yon, Le Creusot, Loos-en-Gohelle, Macon, Marseille, Martigues, Fort de France, Mulhouse, Reims, Saint-Nazaire, Sceaux, Ibos et Valence).

Les femmes sont aussi minoritaires dans les postes de directeur adjoint et directeur technique. Les postes d'administrateur, de secrétaire général et de responsable communication sont par contre en majorité occupés par des femmes.

	Répartition par genre selon les postes (% et effectifs)			
	Femmes	Hommes	Mixte	Total
Directeur	29 % (20)	71 % (50)	0 % (0)	100 % (70)
Directeur adjoint	40 % (6)	60 % (9)	0 % (0)	100 % (15)
Administrateur	56 % (37)	44 % (29)	0 % (0)	100 % (66)
Secrétaire général	76 % (28)	24 % (9)	0 % (0)	100 % (37)
Directeur technique	6 % (4)	94 % (66)	0 % (0)	100 % (70)
Responsable communication	57 % (34)	42 % (25)	2 % (1)	100 % (60)
Total	41 % (129)	59 % (188)	0 % (1)	100 % (318)



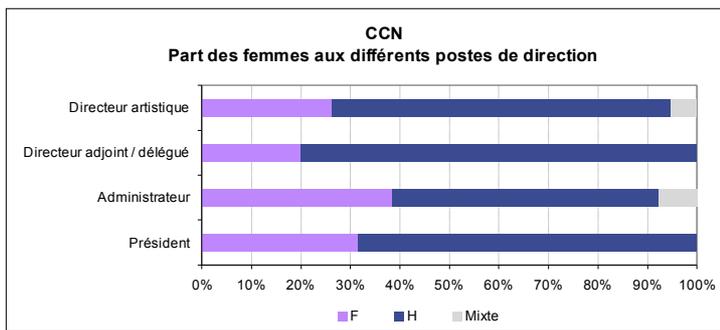
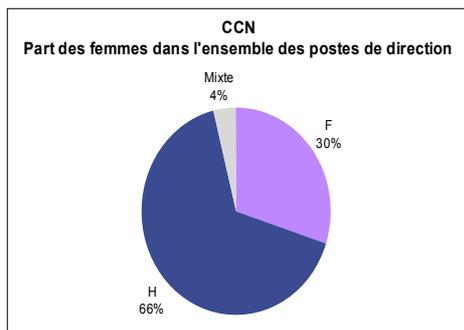
Les 3 structures les plus importantes (d'après le montant des subventions qu'elles reçoivent) sont dirigées par des hommes, on retrouve cependant une structure dirigée par une femme en 4^{ème} position.

En moyenne, les structures dirigées par des femmes reçoivent des subventions plus faibles que celles dirigées par des hommes (1979k€ pour celles dirigées par des femmes contre 2629k€ pour celles dirigées par des hommes).

Données 2012 (postes de direction) et données 2010 (subventions).
Source : Ministère de la Culture et de la Communication / DGCA

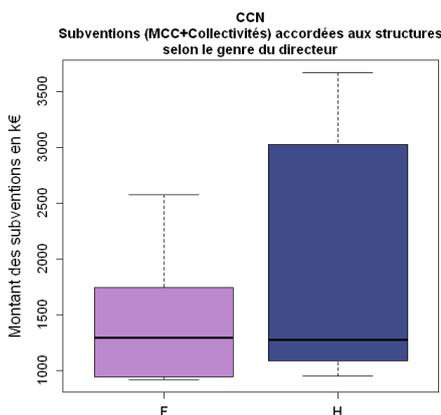
Centres chorégraphiques nationaux (19 centres)

30% des postes d'encadrement supérieur des centres chorégraphiques nationaux sont occupés par des femmes.



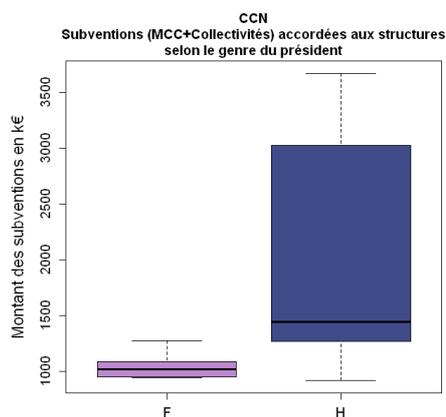
Cette part est moindre au sein des directeurs puisque seuls **5 centres sur 19 (26%) sont dirigés par des femmes** (Angers, Belfort, Le Havre, Montpellier et Roubaix). **Les femmes sont minoritaires dans l'ensemble des postes de direction des CCN.**

	Répartition par genre selon les postes (% et effectifs)			
	Femmes	Hommes	Mixte	Total
Directeur artistique	26 % (5)	68 % (13)	5 % (1)	100 % (19)
Directeur adjoint / délégué	20 % (1)	80 % (4)	0 % (0)	100 % (5)
Administrateur	38 % (5)	54 % (7)	8 % (1)	100 % (13)
Président (*)	32 % (6)	68 % (13)	0 % (0)	100 % (19)
Total	30 % (17)	66 % (37)	4 % (2)	100 % (56)



Les centres chorégraphiques les plus importants (d'après le montant des subventions qu'ils reçoivent) sont dirigés par des hommes.

En moyenne, les structures dirigées par des femmes reçoivent des subventions plus faibles que celles dirigées par des hommes (1494k€ pour celles dirigées par des femmes contre 1863k€ pour celles dirigées par des hommes).



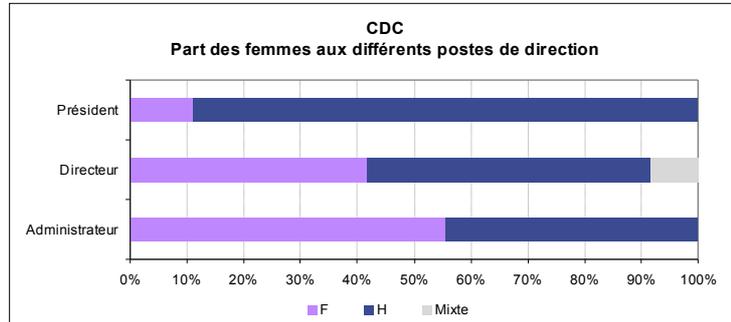
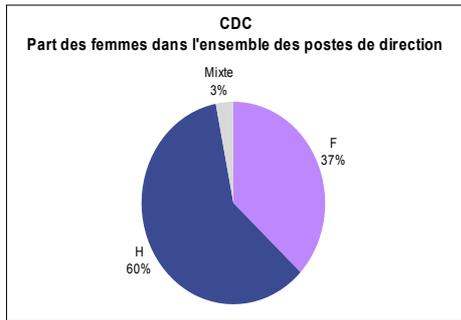
Très peu de femmes sont présidentes de centres chorégraphiques, celles qui le sont, le sont dans des centres peu subventionnés.

(*) La plupart des labels étant sous forme associative, les présidents n'ont pas une réelle fonction exécutive. De très larges délégations sont faites aux directeurs qui portent le projet artistique.

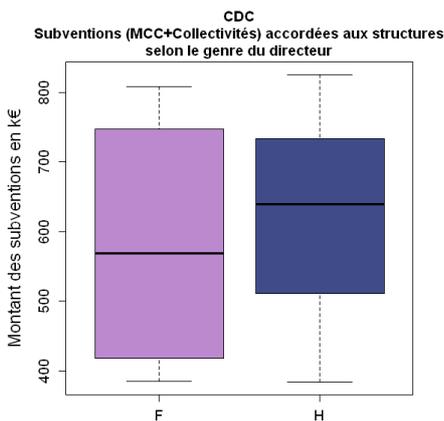
Données novembre 2012 (postes de direction) et données 2010 (subventions).
Source : Ministère de la Culture et de la Communication / DGCA

Centres de développement chorégraphique (12 centres)

37% des postes d'encadrement supérieur des centres de développement chorégraphiques sont occupés par des femmes. **Seule une femme est présidente** (Grenoble) soit 11% des cas. En revanche, la **place des femmes est plus importante parmi les directeurs** (42% - Guyane, Toulouse, Lille, Grenoble, Uzès) **et administrateurs** (56%).

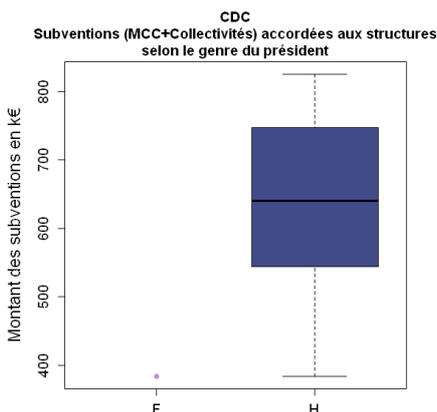


	Répartition par genre selon les postes (% et effectifs)				Total
	Femmes	Hommes	Mixte	Total	
Président (*)	11 % (1)	89 % (8)	0 % (0)	100 % (9)	
Directeur	42 % (5)	50 % (6)	8 % (1)	100 % (12)	
Administrateur	56 % (5)	44 % (4)	0 % (0)	100 % (9)	
Total	37 % (11)	60 % (18)	3 % (1)	100 % (30)	



La répartition hommes-femmes des directeurs dans les centres de développement chorégraphique selon l'importance des subventions qu'ils reçoivent est assez homogène.

Néanmoins, en moyenne, les structures dirigées par des femmes reçoivent des subventions un peu plus faibles que celles dirigées par des hommes (583k€ pour celles dirigées par des femmes contre 622k€ pour celles dirigées par des hommes).



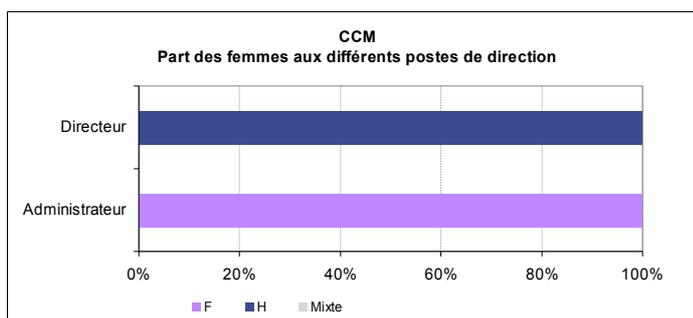
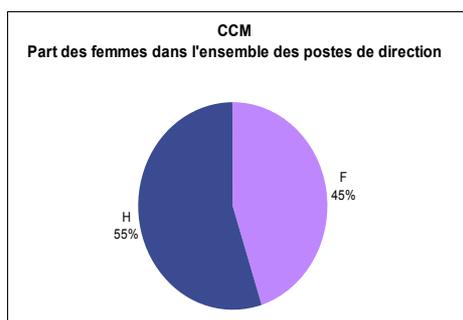
La structure présidée par une femme (Grenoble) est l'une des moins subventionnées.

(*) La plupart des labels étant sous forme associative, les présidents n'ont pas une réelle fonction exécutive. De très larges délégations sont faites aux directeurs qui portent le projet artistique.

Données février 2012 (postes de direction) et données 2010 (subventions).
Source : Ministère de la Culture et de la Communication / DGCA

Centres nationaux de création musicale (6 centres)

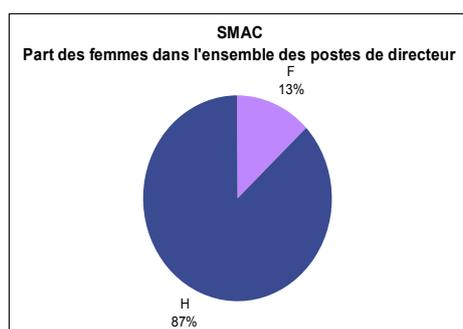
L'ensemble des centres de création musicale sont dirigés par des hommes, les postes d'administrateurs sont par contre tous occupés par des femmes.



	Répartition par genre selon les postes (% et effectifs)			
	Femmes	Hommes	Mixte	Total
Directeur	0 % (0)	100 % (6)	0 % (0)	100 % (6)
Administrateur	100 % (5)	0 % (0)	0 % (0)	100 % (5)
Total	45 % (5)	55 % (6)	0 % (0)	100 % (11)

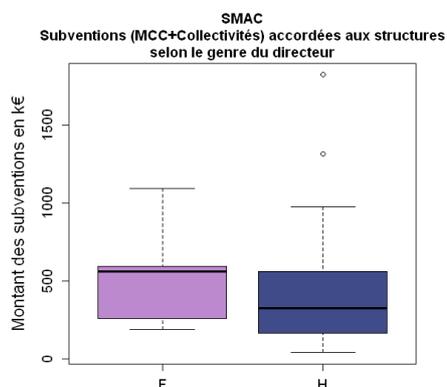
Données novembre 2012 (postes de direction) et données 2010 (subventions).
Source : Ministère de la Culture et de la Communication / DGCA

Scènes de musiques actuelles (78 scènes)



13% (10 sur 78) des scènes de musiques actuelles sont dirigées par des femmes (Angoulême, Belfort, Brest, Lorient, Magny le Hongre, Nancy, Poitiers, Saint-Brieuc, Saint Jean-de-Vedas et Tours).

	Répartition par genre selon les postes (% et effectifs)			
	Femmes	Hommes	Mixte	Total
Directeur	13 % (10)	87 % (68)	0 % (0)	100 % (78)
Total	13 % (10)	87 % (68)	0 % (0)	100 % (78)

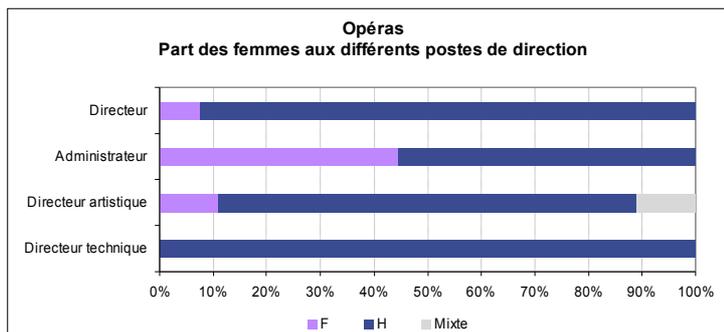
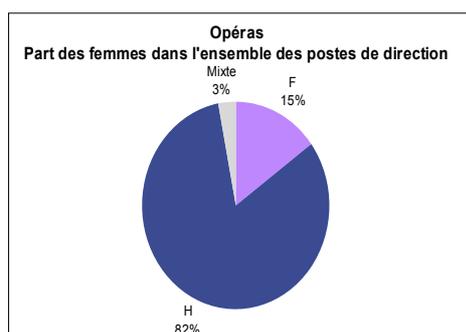


Les deux scènes les plus importantes (d'après le montant des subventions qu'elle reçoivent) sont dirigées par des hommes, cependant **en moyenne, les structures dirigées par des femmes reçoivent des subventions plus élevées que celles dirigées par des hommes** (518k€ pour celles dirigées par des femmes contre 415k€ pour celles dirigées par des hommes).

Données mai 2012 (postes de direction) et données 2010 (subventions).
Source : Ministère de la Culture et de la Communication / DGCA

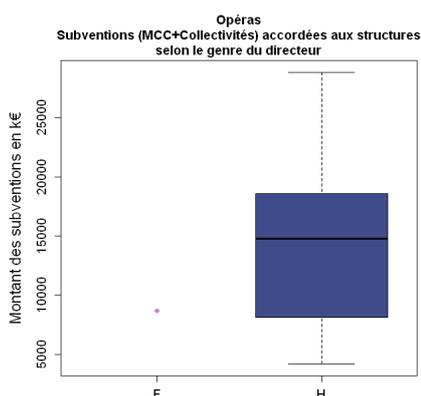
Opéras (13 opéras)

15 % des postes d'encadrement supérieur des opéras sont occupés par des femmes.



On retrouve très peu de femmes au poste de directeur (8% – Lille), on dénombre par contre 44% de femmes parmi les administrateurs.

	Répartition par genre selon les postes (% et effectifs)			
	Femmes	Hommes	Mixte	Total
Directeur	8 % (1)	92 % (12)	0 % (0)	100 % (13)
Administrateur	44 % (4)	56 % (5)	0 % (0)	100 % (9)
Directeur artistique	11 % (1)	78 % (7)	11 % (1)	100 % (9)
Directeur technique	0 % (0)	100 % (8)	0 % (0)	100 % (8)
Total	15 % (6)	82 % (32)	3 % (1)	100 % (39)

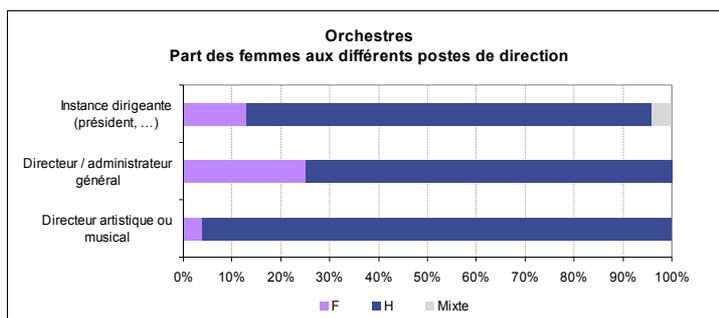
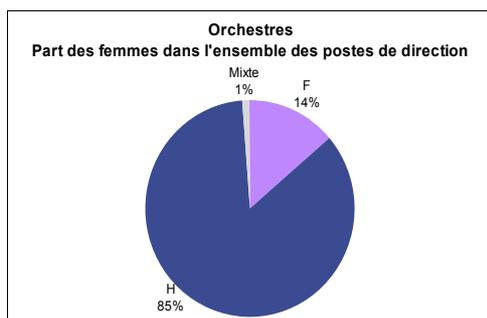


Le seul opéra dirigé par une femme est peu subventionné.

Données 2012 (postes de direction) et données 2010 (subventions).
Source : Ministère de la Culture et de la Communication / DGCA

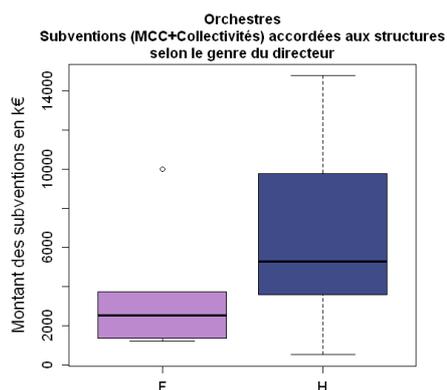
Orchestres (24 orchestres)¹

14% des postes d'encadrement supérieur des orchestres sont occupés par des femmes.



On retrouve **très peu de femmes au sein des instances dirigeantes (13%), et des directeurs artistiques et musicaux (4%)**. Elles sont par contre un peu **plus nombreuses au sein des directeurs / administrateurs généraux (25%)**.

	Répartition par genre selon les postes (% et effectifs)			
	Femmes	Hommes	Mixte	Total
Instance dirigeante (président, vice-président, élu)	13 % (3)	83 % (20)	4 % (1)	100 % (24)
Directeur / administrateur général	25 % (6)	75 % (18)	0 % (0)	100 % (24)
Directeur artistique ou musical	4 % (1)	96 % (23)	0 % (0)	100 % (24)
Total	14% (10)	85% (61)	1% (1)	100% (72)



Les orchestres les plus importants (d'après le montant des subventions qu'ils reçoivent) sont dirigés (directeur / administrateur général) par des hommes. En moyenne, les orchestres dirigés par des femmes reçoivent des subventions deux fois moins importantes que ceux dirigés par des hommes (3572k€ pour les femmes contre 6536k€ pour les hommes). L'orchestre le moins subventionné est cependant dirigé par un homme.

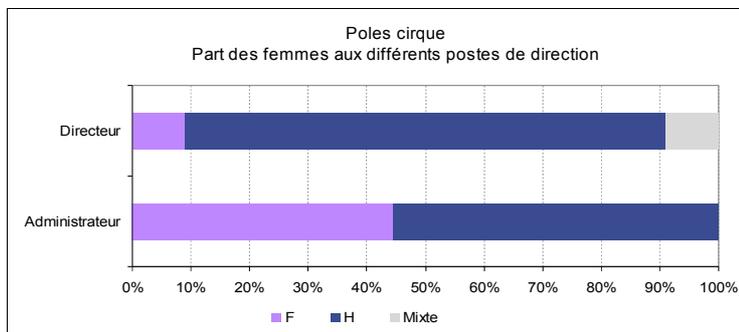
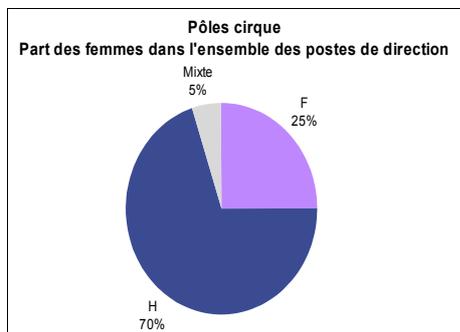
Données 2012 (postes de direction) et données 2010 (subventions).
Source : Ministère de la Culture et de la Communication / DGCA

¹ Ces données n'intègrent pas les formations musicales de Radio France, au nombre de quatre, et qui comptent une femme pour trois hommes au postes de directeurs musicaux (soit un taux de 25 %).

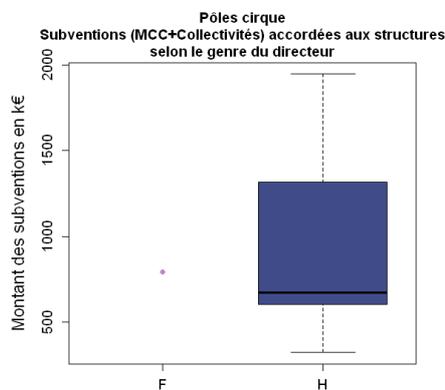
Pôles cirque (11 pôles)

25% des postes d'encadrement supérieur des pôles cirque sont occupés par des femmes.

Cette part est moindre au sein des postes de directeurs puisque seul **1 pôle sur 11 (Cherbourg)** est dirigé par **une femme**. Le pôle méditerranéenne est co-dirigé par une femme. On retrouve par contre **44% de femmes parmi les administrateurs**.



	Répartition par genre selon les postes (% et effectifs)			
	Femmes	Hommes	Mixte	Total
Directeur	9 % (1)	82 % (9)	9 % (1)	100 % (11)
Administrateur	44 % (4)	56 % (5)	0 % (0)	100 % (9)
Total	25 % (5)	70 % (14)	5 % (1)	100 % (20)

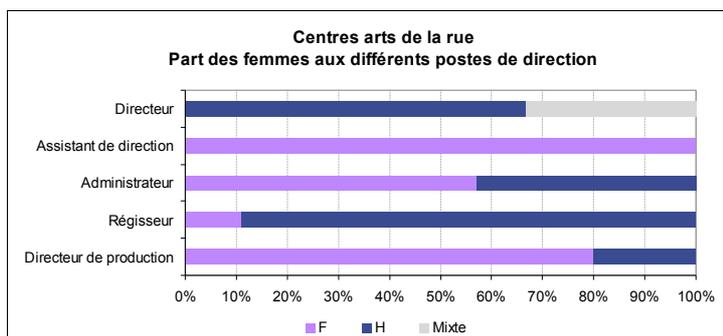
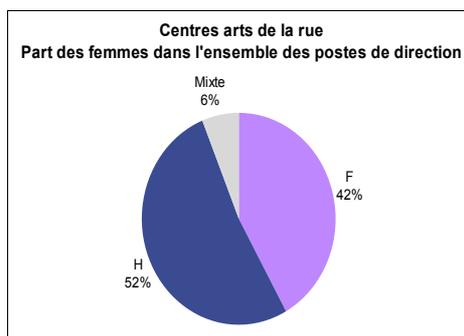


Les subventions accordées au seul pôle dirigé par une femme (Cherbourg) se situent dans la moyenne.

Données 2012 (postes de direction) et données 2010 (subventions).
Source : Ministère de la Culture et de la Communication / DGCA

Centres d'arts de la rue (9 centres)

Les centres d'arts de la rue sont tous dirigés (et pour la plupart régis) par des hommes. Cependant, deux femmes sont co-directrices à Pronomades (Soueich) et au Fourneau (Brest) et ont des rôles importants dans l'histoire des structures qu'elles co-dirigent (Michèle Bosseur par exemple a co-fondé le Fourneau).



Il y a de plus une part importante de femmes au sein des postes de directeur de production (80%) et d'administrateur (57%).

	Répartition par genre selon les postes (% et effectifs)			
	Femmes	Hommes	Mixte	Total
Directeur	0 % (0)	67 % (4)	33 % (2)	100 % (6)
Assistant de direction	100 % (4)	0 % (0)	0 % (0)	100 % (4)
Administrateur	57 % (4)	43 % (3)	0 % (0)	100 % (7)
Régisseur	11 % (1)	89 % (8)	0 % (0)	100 % (9)
Directeur de production	80 % (4)	20 % (1)	0 % (0)	100 % (5)
Total	42 % (13)	52 % (16)	6 % (2)	100 % (31)

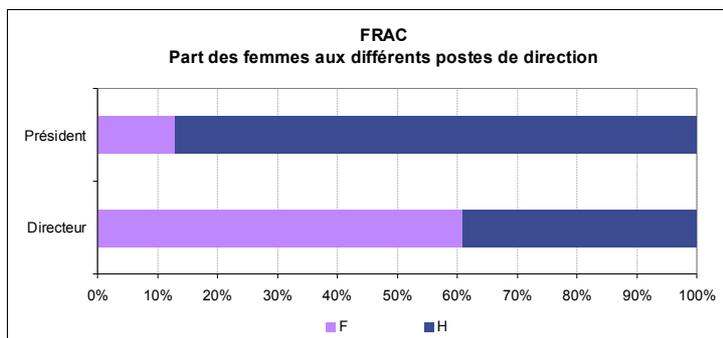
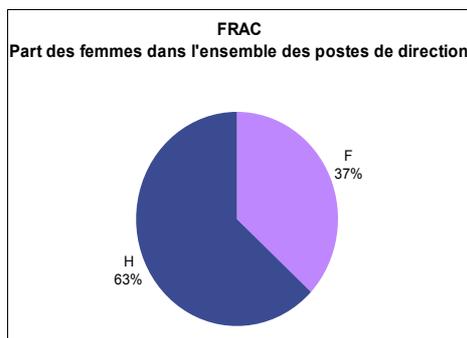
Données 2012

Source : Ministère de la Culture et de la Communication / DGCA

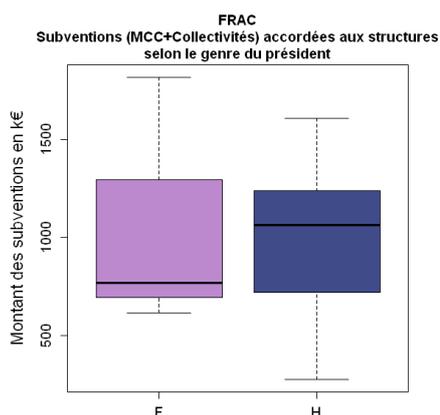
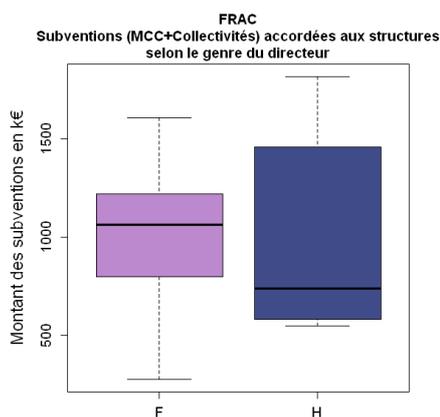
Fonds régionaux d'art contemporain (23 FRAC)

37% des postes d'encadrement supérieur des fonds régionaux d'art contemporain sont occupés par des femmes.

On retrouve **très peu de femmes au poste de président** (13% – Caen, Besançon et Toulouse), **leur part est par contre plus importante parmi les directeurs** (61%).



	Répartition par genre selon les postes (% et effectifs)			
	Femmes	Hommes	Mixte	Total
Président (*)	13 % (3)	87 % (20)	0 % (0)	100 % (23)
Directeur	61 % (14)	39 % (9)	0 % (0)	100 % (23)
Total	37 % (17)	63 % (29)	0 % (0)	100 % (46)



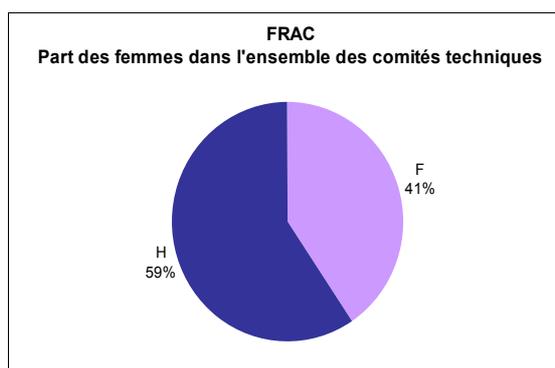
La répartition hommes-femmes des directeurs et présidents dans les fonds régionaux d'art contemporain selon l'importance des subventions que ceux-ci reçoivent est assez homogène.

La subvention moyenne accordée aux structures dirigées par des femmes est comparable à celle accordée aux structures dirigées par des hommes.

(*) La plupart des labels étant sous forme associative, les présidents n'ont pas une réelle fonction exécutive. De très larges délégations sont faites aux directeurs qui portent le projet artistique.

Données 2012 (postes de direction) et données 2010 (subventions).
Source : Ministère de la Culture et de la Communication / DGCA

La part des femmes au sein des comités techniques d'achat des FRAC est de 41%.



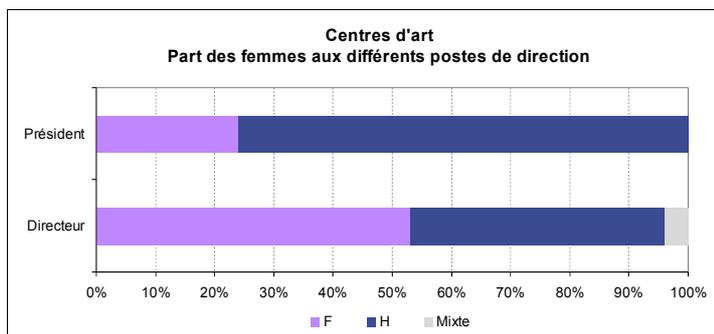
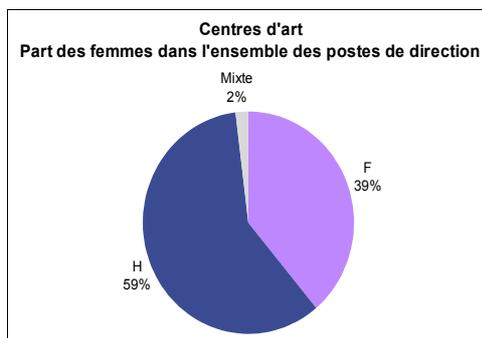
	Part des femmes au sein des comités techniques d'achat des FRAC			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
ALSACE	3	2	5	60 %
AQUITAINE	1	3	4	25 %
AUVERGNE	0	4	4	0 %
BOURGOGNE	2	3	5	40 %
BRETAGNE	3	3	6	50 %
CENTRE	4	3	7	57 %
CHAMPAGNE-A.	2	2	4	50 %
FRANCHE-COMTE	3	1	4	75 %
ILE-DE-FRANCE	1	4	5	20 %
LANGUEDOC-ROUSILLON	2	4	6	33 %
LIMOUSIN	1	3	4	25 %
LORRAINE	2	3	5	40 %
MIDI-PYRENEES	2	3	5	40 %
NORD-PAS-DE-CALAIS	2	5	7	29 %
BASSE-NORMANDIE	3	2	5	60 %
HAUTE-NORMANDIE	2	2	4	50 %
PAYS-DE-LA-LOIRE	2	2	4	50 %
PICARDIE	0	4	4	0 %
POITOU-CHARENTES	0	4	4	0 %
PACA	2	3	5	40 %
REUNION	2	3	5	40 %
RHONE-ALPES	4	0	4	100 %
TOTAL	43	63	106	41 %

Données 2012 (comités techniques) et données 2010 (subventions).
Source : Ministère de la Culture et de la Communication / DGCA

Centres d'Art (49 centres)

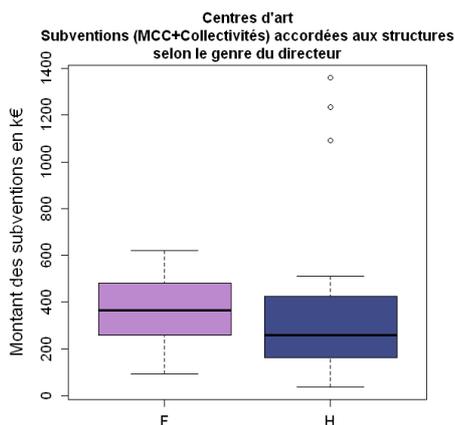
39% des postes d'encadrement supérieur des centres d'art sont occupés par des femmes.

Les femmes sont majoritaires au sein des directeurs (53%), leur nombre est moins important parmi les présidents (24%).



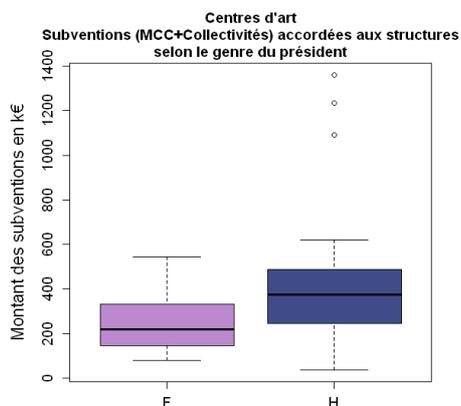
Un des deux centres d'art nationaux (le palais de Tokyo et le jeu de paume, Paris) est dirigé par une femme (le jeu de paume).

	Répartition par genre selon les postes (% et effectifs)			
	Femmes	Hommes	Mixte	Total
Président (*)	24 % (12)	76 % (37)	0 % (0)	100 % (49)
Directeur	53 % (26)	43 % (21)	4 % (2)	100 % (49)
Total	39 % (38)	59 % (58)	2 % (2)	100 % (98)



Les trois centres d'art qui reçoivent les subventions les plus importantes sont dirigés par des hommes. Cependant, les centres les moins subventionnés sont aussi en majorité dirigés par des hommes.

Les structures les plus subventionnées sont présidées par des hommes. En moyenne, les structures présidées par des femmes ont des subventions presque deux fois moins élevées que celles présidées par des hommes (245k€ contre 428k€).

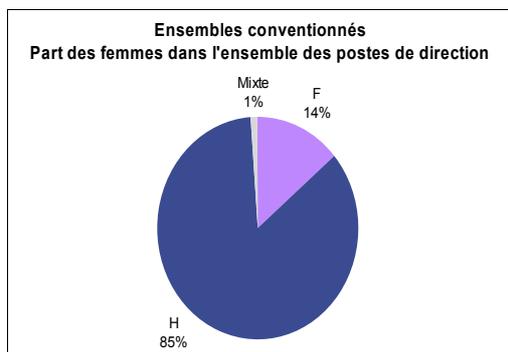


(*) La plupart des labels étant sous forme associative, les présidents n'ont pas une réelle fonction exécutive. De très larges délégations sont faites aux directeurs qui portent le projet artistique.

Données 2012 (postes de direction) et données 2010 (subventions).
Source : Ministère de la Culture et de la Communication / DGCA

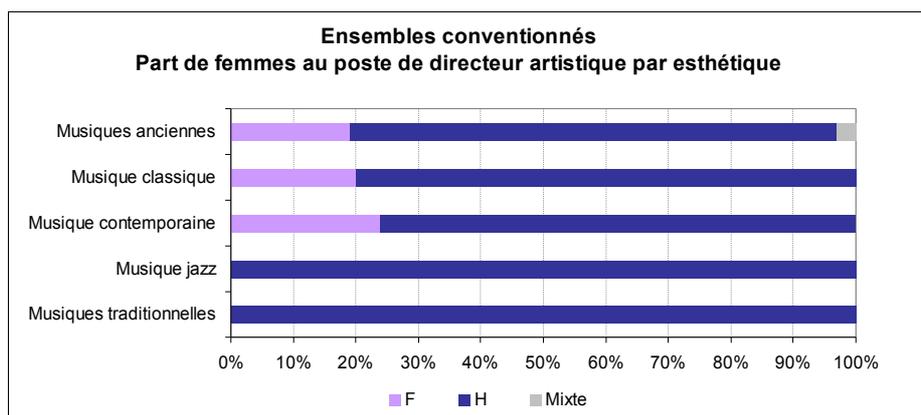
Ensembles de musique conventionnés (93 ensembles)

14% des postes de directeur artistique des ensembles conventionnés (13 sur 93) sont occupés par des femmes.



Répartition par genre selon les postes (% et effectifs)								
	Femmes		Hommes		Mixte		Total	
Directeur artistique	14 %	(13)	85 %	(79)	1 %	(1)	100 %	(93)
Total	14 %	(13)	85 %	(79)	1 %	(1)	100 %	(93)

Au sein des ensembles conventionnés, on ne retrouve pas de femmes directrices artistiques dans le jazz et les musiques traditionnelles.

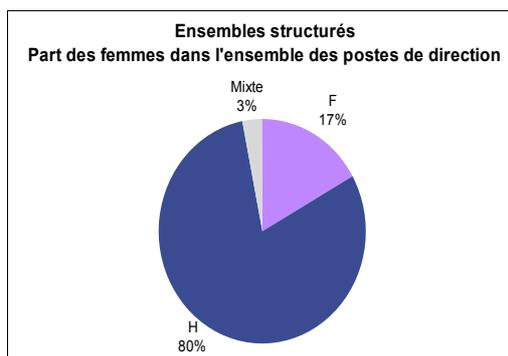


Ensembles conventionnés - Répartition selon le genre du directeur par esthétique (% et effectifs)								
	F		H		Mixte		Total	
Musiques anciennes	19%	(6)	78%	(25)	3%	(1)	100%	(32)
Musique classique	20%	(2)	80%	(8)	0%	(0)	100%	(10)
Musique contemporaine	24%	(9)	76%	(28)	0%	(0)	100%	(37)
Musique jazz	0%	(0)	100%	(19)	0%	(0)	100%	(19)
Musiques traditionnelles	0%	(0)	100%	(8)	0%	(0)	100%	(8)

Données 2011 (postes de direction) et données 2010 (subventions) - NB : un même ensemble peut appartenir à plusieurs esthétiques.
Source : Ministère de la Culture et de la Communication / DGCA

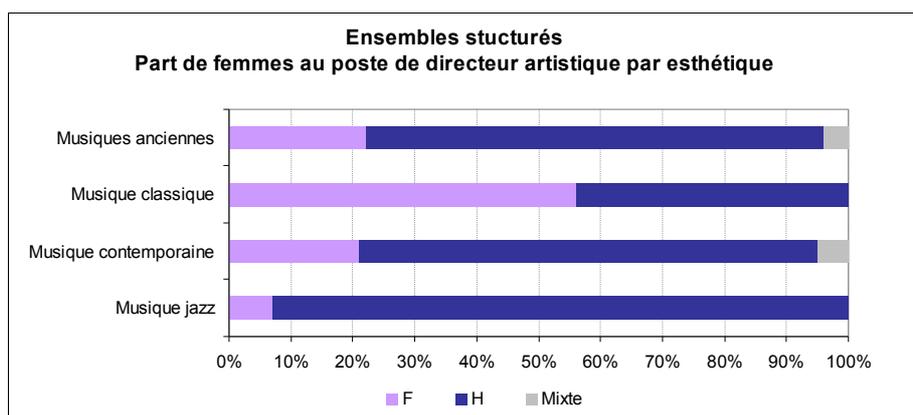
Ensembles de musique structurés (58 ensembles)

17% des postes de directeur artistique des ensembles structurés (10 sur 58) sont occupés par des femmes.



	Répartition par genre selon les postes (% et effectifs)			
	Femmes	Hommes	Mixte	Total
Directeur artistique	17 % (10)	80 % (46)	3 % (2)	100 % (58)
Total	17 % (10)	80 % (46)	3 % (2)	100 % (58)

Les femmes sont majoritaires parmi les directeurs artistiques des ensembles structurés de musique classique (56%), on en retrouve par contre beaucoup moins dans les autres esthétiques.



	Ensembles structurés - Répartition selon le genre du directeur par esthétique			
	F	H	Mixte	Total
Musiques anciennes	22% (6)	74% (20)	4% (1)	100% (27)
Musique classique	56% (5)	44% (4)	0% (0)	100% (9)
Musique contemporaine	21% (4)	74% (14)	5% (1)	100% (19)
Musique jazz	7% (1)	93% (13)	0% (0)	100% (14)

Données 2011 (postes de direction) et données 2010 (subventions) - NB : un même ensemble peut appartenir à plusieurs esthétiques.
Source : Ministère de la Culture et de la Communication / DGCA

Audiovisuel public

Part des femmes au sein des présidents des entreprises de l'audiovisuel public au 1^{er} janvier 2013

	Homme	Femme	Total	Part des femmes
France Télévisions (président-directeur général)	1			
Radio France (président-directeur général)	1			
Arte France (présidente du directoire)		1		
Audiovisuel extérieur de la France (présidente-directrice générale)		1		
INA (président-directeur général)	1			
Total	3	2	5	40 %

Source : entreprises de l'audiovisuel public ; ministère de la culture et de la communication - DGMIC

Part des femmes dans les comités exécutifs des entreprises de l'audiovisuel public au 1^{er} janvier 2013

	Homme	Femme	Total	Part des femmes
France Télévisions	12	2	14	14 %
Radio France	5	3	8	38 %
Arte France	7	12	19	63 %
Audiovisuel extérieur de la France	7	7	14	50 %
INA	8	2	10	20 %
Total	39	26	65	40 %

Source : entreprises de l'audiovisuel public ; ministère de la culture et de la communication – DGMIC

Part des femmes dans les comités de direction des entreprises de l'audiovisuel public au 1^{er} janvier 2013

	Homme	Femme	Total	Part des femmes
France Télévisions	48	21	69	30 %
Radio France	14	5	19	26 %
Arte France	7	12	19	63 %
Audiovisuel extérieur de la France	7	7	14	50 %
INA	8	2	10	20 %
Total	84	47	131	36 %

Source : entreprises de l'audiovisuel public ; ministère de la culture et de la communication - DGMIC

Part des femmes au sein des directions des antennes de l'audiovisuel public au 1^{er} janvier 2013

	Homme	Femme	Total	Part des femmes
France Télévisions (1)	5	1	6	17 %
Radio France (2)	7	0	7	0 %

(1) Directeurs des antennes France 2, France 3, France 4, France 5, France Ô et Outremer Premières.

(2) Directeurs des antennes France Inter, France Info, France Bleu, France Culture, Le Mouv', Fip, France Musique.

Source : entreprises de l'audiovisuel public ; ministère de la culture et de la communication – DGMIC

France Télévisions : part des femmes sur certaines fonctions du réseau France 3

	Homme	Femme	Total	Part des femmes
Directeur de pôle	5	0	5	0 %
Délégué d'antenne	21	3	24	12 %
Rédacteur en chef	22	2	24	8 %
Chef de centre	24	0	24	0 %

Source : France Télévisions - Projet label diversité (novembre 2012)

3.2. Composition des conseils d'administration

Établissements publics

Composition des conseils d'administration (personnes qualifiées uniquement) des établissements publics

	Nombre de personnes qualifiées dans les conseils d'administration			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Domaine				
Musée, patrimoine	33	56	89	37 %
Spectacle vivant	16	15	31	52 %
Enseignement d'art	39	122	161	24 %
Autre (arts plastiques, audiovisuel, bibliothèques)	15	19	34	44 %
Total	103	212	315	33 %
Taille de l'établissement public				
Moins de 100 salariés	42	69	111	38 %
100-499 salariés	48	114	162	30 %
500 salariés ou plus	13	29	42	31 %
Total	103	212	315	33 %

Données au 1^{er} décembre 2012

Source : Ministère de la Culture et de la Communication / Service des ressources humaines

Audiovisuel public

Composition des conseils d'administration dans les entreprises de l'audiovisuel public

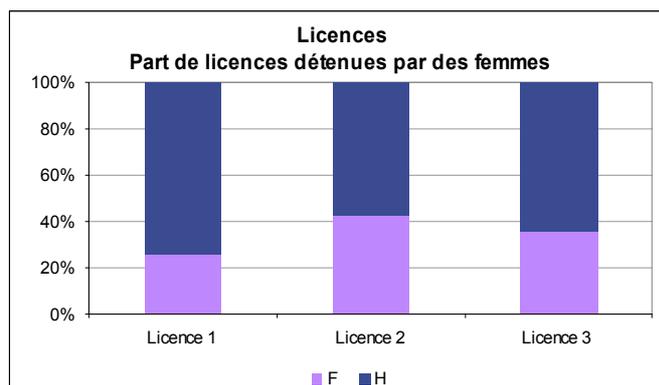
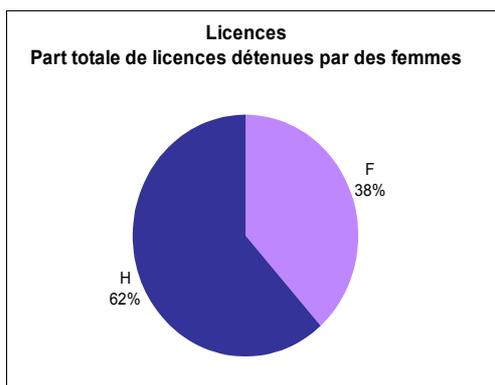
	Conseil d'administration				Dont : Personnalités indépendantes			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
France Télévisions	4	11	15	27 %	3	2	5	60 %
Arte France (conseil de surveillance)	4	10	14	29 %	0	3	3	0 %
Radio France	4	9	13	31 %	2	2	4	50 %
INA	4	8	12	33 %	2	2	4	50 %
Audiovisuel extérieur	8	7	15	53 %	2	3	5	40 %
Total	26	45	71	37 %	9	12	21	43 %

Données au 1^{er} janvier 2013.

Source : entreprises de l'audiovisuel public ; ministère de la culture et de la communication - DGMIC

3.3. Détenteurs de licences entrepreneurs du spectacle

38% des licences d'entrepreneurs du spectacle sont détenues par des femmes.



	Détenteurs de licences par genre selon le type de licence (en % et effectifs)		
	Femmes	Hommes	Total
Licence 1	26 % (1294)	74 % (3702)	100 % (4996)
Licence 2	43 % (8360)	57 % (11289)	100 % (19649)
Licence 3	36 % (4009)	64 % (7272)	100 % (11281)
Total	38 % (13663)	62 % (22263)	100 % (35926)

Quel que soit le type de licence, les femmes sont minoritaires. C'est particulièrement le cas pour les licences 1 (exploitants de lieux), et les licences 3 (diffuseurs). La part de licences détenues par des femmes est légèrement plus importante parmi les licences 2 (producteurs), notons cependant que cette licence est détenue généralement par le président ou le trésorier de l'association et non par le responsable de la compagnie concernée (problème lié à l'intermittence).

	Décompte des licences selon le genre du titulaire par fonction du titulaire au sein de la structure			
	Femmes	Hommes	Total	% F
Membre du bureau (association)	919	758	1 677	55 %
Président (association ; organisme public)	4 871	5 522	10 393	47 %
Membre du C.A. (association ; organisme public)	3 282	5 059	8 341	39 %
Personne mandatée par l'organisme (association ; organisme public)	1 595	2 511	4 106	39 %
Salarié (organisme public ; société)	548	1 058	1 606	34 %
Salarié désigné par les statuts (pour les associations)	255	647	902	28 %
Président du C.A. (société)	261	680	941	28 %
Gérant - Co-gérant (société)	1 449	3 956	5 405	27 %
Maire, membre du conseil municipal	138	435	573	24 %
Président du directoire (société)	41	162	203	20 %
Directeur général (société)	192	894	1 086	18 %
Représentant expressément désigné par les statuts (société)	4	45	49	8 %
Autres (non renseigné)	101	419	520	19 %
Total	13 685	22 546	36 231	38 %

	Décompte des licences selon le genre du titulaire par statut juridique des structures			
	F	H	Total	% F
Fondation	15	13	28	54 %
Association	10245	12276	22521	45 %
Organisme public	1111	3055	4166	27 %
Entreprise privée	1987	6227	8214	24 %
Organisme mixte (non renseigné)	40	191	231	17 %
Total	13685	22546	36231	38 %

	Décompte des licences selon le genre du titulaire par discipline			
	Femmes	Hommes	Total	% F
Danse	756	642	1398	54 %
Spectacle de rue	235	288	523	45 %
Théâtre, marionnettes, mime, conte, imitation, fantaisie	3870	4793	8663	45 %
Spectacle pluridisciplinaire (mobilisant artistes de plusieurs disciplines)	2481	3577	6058	41 %
Musique classique et lyrique ainsi que ballets classiques qui en dépendent	535	1034	1569	34 %
Sans genre dominant (tous types de spectacles)	2519	5097	7616	33 %
Cirque, arts de la piste	238	488	726	33 %
Variétés, chansons jazz, musique actuelle	1987	4163	6150	32 %
Cabaret, arts visuels, revues, attractions qui les accompagnent	133	375	508	26 %
Autre	392	764	1156	34 %
(non renseigné)	539	1325	1864	29 %
Total	13685	22546	36231	38 %

Données 2011

Source : Ministère de la Culture et de la Communication / DGCA

3.4. Jury et concours

Composition des jurys des examens professionnels du ministère de la culture et de la communication

	Composition du jury				Présidence du jury			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Concours								
Catégorie A	31	66	97	32 %	3	17	20	15 %
Catégorie B	4	6	10	40 %	0	3	3	0 %
Total	35	72	107	33 %	3	20	23	13 %
Examens professionnels								
Catégorie A	6	7	13	46 %	0	3	3	0 %
Catégorie B	16	14	30	53 %	2	3	5	40 %
Catégorie C	5	4	9	56 %	0	2	2	0 %
Total	27	25	52	52 %	2	8	10	20 %
Total concours et examens professionnels	62	97	159	39 %	5	28	33	15 %

Données : 2011.

Source : Ministère de la Culture et de la Communication / Service des ressources humaines

3.5. Commissions et instances consultatives

Part des femmes dans les commissions et instances consultatives ou délibératives placées directement auprès du ministre de la Culture et de la Communication

	Composition de la commission (*)			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Direction ou service (**)				
Cabinet de la ministre (***)	12	39	51	24 %
Secrétariat général	84	175	259	32 %
Direction générale des patrimoines	172	449	621	28 %
Direction générale de la création artistique	71	183	254	28 %
Direction générale des médias et des industries culturelles	29	46	75	39 %
Centre national du cinéma et de l'image animée	33	53	86	38 %
Total	401	945	1346	30 %

(*) : membres de droit, membres désignés par le ministère et représentants d'organismes extérieurs.

(**) : il s'agit ici de la Direction ou du service suivant principalement la commission en question.

(***) : Comité d'histoire du Ministère (35 membres) et Conseil des Arts et Lettres (16 membres).

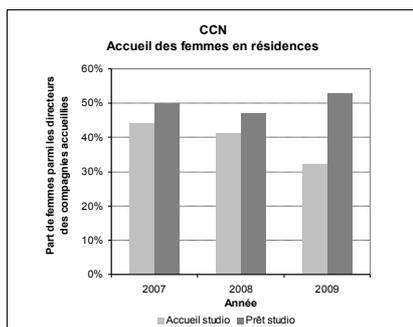
Note : certaines femmes peuvent être présentes dans plusieurs commissions.

Données : janvier 2013.

Source : Ministère de la Culture et de la Communication / Sous-direction des affaires juridiques.

4. ACCÈS AUX MOYENS DE PRODUCTION

Centres chorégraphiques nationaux



Dans les centres chorégraphiques nationaux, la part de compagnies dirigées par des femmes est plus faible au sein des résidences avec accompagnement que dans celles sans accompagnement (dites « prêts de studio »). De plus, cette part tend à diminuer au cours des années tandis que la parité est respectée dans les prêts de studio. Il est cependant difficile de conclure sur ces seules données, la forte diminution observée en 2009 pouvant être conjoncturelle.

Résidences	2007	2008	2009
Avec accompagnement	44 % F : 77 H : 99 Cies : 155	41 % F : 71 H : 101 Cies : 137	32 % F : 66 H : 144 Cies : 170
Sans accompagnement	50 % F : 35 H : 35 Cies : 67	47 % F : 67 H : 77 Cies : 137	53 % F : 93 H : 81 Cies : 174

Lecture : En 2007, parmi les directeurs des compagnies qui ont bénéficié d'un accompagnement on retrouve 44% de femmes (soit 77 femmes et 99 hommes pour un total de 155 compagnies accompagnées – NB : une compagnie peut avoir plusieurs directeurs).

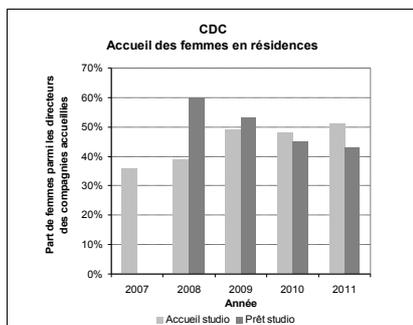
Données 2007 à 2011

Source : Ministère de la Culture et de la Communication / DGCA

Note : cet indicateur est issu des travaux menés en 2007 par la DMDTS, il suit les recommandations émises par Reine Prat, chargée de mission pour l'égalité hommes-femmes dans les arts du spectacle et auteure des rapports :

- 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, mai 2006 - Arts du spectacle. Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique. 2. De l'interdit à l'empêchement, mai 2009

Centres de développement chorégraphique



Dans les centres de développement chorégraphique, la part de compagnies dirigées par des femmes est en nette progression au sein des résidences avec accompagnement depuis 2007 et atteint la parité depuis 2009. En 2008, les femmes étaient majoritaires (60%) dans les résidences sans accompagnement (dites « prêts de studio »), cette proportion diminue cependant depuis puisqu'elle atteint 43% en 2011 (- 17 points en 4 ans).

Résidences	2007	2008	2009	2010	2011
Avec accompagnement	36 % F : 20 H : 36	39 % F : 21 H : 33	49 % F : 27 H : 28	48 % F : 28 H : 30	51 % F : 30 H : 29
Sans accompagnement	-	60 % F : 32 H : 21	53 % F : 24 H : 21	45 % F : 29 H : 35	43 % F : 25 H : 33

Lecture : En 2007, parmi les directeurs des compagnies qui ont bénéficié d'un accompagnement on retrouve 36% de femmes (soit 20 femmes et 36 hommes – NB : une compagnie peut avoir plusieurs directeurs).

Données 2007 à 2011

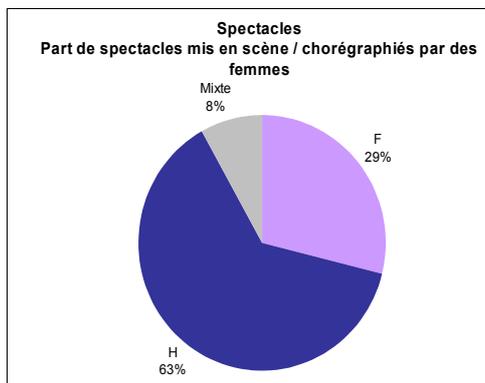
Source : Ministère de la Culture et de la Communication / DGCA

Note : cet indicateur est issu des travaux menés en 2007 par la DMDTS, il suit les recommandations émises par Reine Prat (voir ci-dessus).

5. PROGRAMMATION

5.1. Lieux de spectacles

Part des femmes dans la production des spectacles



29% des spectacles diffusés durant la saison 2011-2012 ont été **mis en scène / chorégraphiés par des femmes**. Cette part reste stable au sein des créations.

On remarque que la part de créations mises en scène / chorégraphiées par des femmes est plus importante dans les scènes nationales (38%) et les centres dramatiques nationaux (34%) que dans les autres types de structures (28%, 27% et 19% pour les théâtres de ville, scènes conventionnées et théâtres nationaux).

La part de spectacles mis en scène / chorégraphiés par des femmes est plus importante parmi les spectacles jeune public (43%), les spectacles de nationalité étrangère (43%) et les spectacles de danse (34%).

	Part de spectacles mis en scène / chorégraphiés par genre parmi les spectacles programmés durant la saison 2011-2012			
	Femmes	Hommes	Mixte	Total
Total	29 % (804)	63 % (1762)	8 % (225)	100 % (2791)
Créations	30 % (41)	66 % (89)	4 % (5)	100 % (135)
Créations par types de structures (*)				
CDN	34 % (15)	66 % (29)	0 % (0)	100 % (44)
SC	27 % (9)	70 % (23)	3 % (1)	100 % (33)
SN	38 % (9)	54 % (13)	8 % (2)	100 % (24)
TN	19 % (3)	75 % (12)	6 % (1)	100 % (16)
TV	28 % (5)	67 % (12)	6 % (1)	100 % (18)
Par discipline				
Cirque	14 % (22)	73 % (112)	13 % (20)	100 % (154)
Danse	34 % (254)	56 % (423)	10 % (79)	100 % (756)
Théâtre	28 % (522)	65 % (1219)	7 % (126)	100 % (1867)
Par type de public				
Jeune public	43 % (152)	47 % (167)	10 % (34)	100 % (353)
Tout public	27 % (652)	65 % (1595)	8 % (191)	100 % (2438)
Par nationalité				
Française	27 % (698)	65 % (1515)	8 % (180)	100 % (2438)
Étrangère	43 % (106)	47 % (247)	10 % (45)	100 % (353)

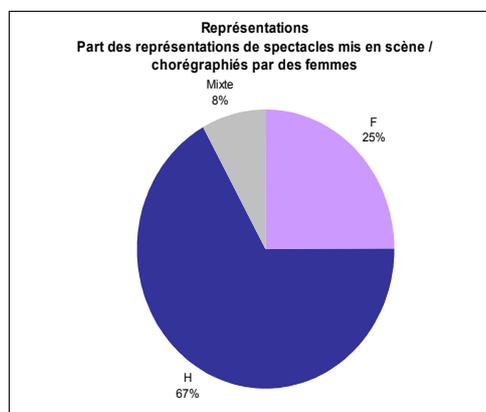
Le nombre moyen de spectacles par metteur en scène / chorégraphe est très légèrement plus important pour les hommes (1,5 contre 1,3).

(*) CDN : centres dramatiques nationaux, SC : scènes conventionnées, SN : scènes nationales, TN : théâtres nationaux et TV : théâtres de ville

Part des femmes dans la diffusion des spectacles

En moyenne, dans les cinq types de structures étudiés (CDN : centres dramatiques nationaux, SC : scènes conventionnées, SN : scènes nationales, TN : théâtres nationaux et TV : théâtres de ville) **les spectacles mis en scène / chorégraphiés par des hommes ont un nombre de représentations plus élevé que ceux mis en scène / chorégraphiés par des femmes** (7,5 contre 6,1). Le poids respectif des hommes et des femmes est en revanche identique dans le nombre moyen de représentations. Cette différence s'explique du fait que les spectacles mis en scène / chorégraphiés par des hommes sont diffusés dans un plus grand nombre de structures que ceux mis en scène / chorégraphiés par des femmes. Le genre du metteur en scène / chorégraphe n'influe pas sur le nombre de jours durant lesquels un spectacle est à l'affiche dans une structure.

	Caractéristiques des représentations selon le genre du metteur en scène / chorégraphe		
	Femmes	Hommes	Total
Nombre moyen de représentations par spectacle sur l'ensemble des structures	6,1	7,5	7,1
Nombre moyen de représentations d'un spectacle dans une structure	3,3	3,3	3,3
Nombre moyen de structures dans lesquelles un spectacle est représenté	1,9	2,3	2,2
Nombre moyen de jours durant lesquels un spectacle est à l'affiche dans une structure	3,3	3,4	3,4



25% des représentations qui ont eu lieu durant la saison 2011-2012 sont des représentations de spectacles mis en scène / chorégraphiés par des femmes.

Cette part reste stable au sein des créations.

La part de représentations de spectacles mis en scènes / chorégraphiés par des femmes dans l'ensemble des représentations varie selon le type de réseau : elle **est plus faible dans les théâtres nationaux (18%), centres dramatiques nationaux (22%) et scènes nationales (22%) que dans les scènes conventionnées (29%) et théâtres de ville (29%)**.

La part des représentations de spectacles mis en scènes / chorégraphiés par des femmes est plus importante dans la danse (32%) et les spectacles jeune public (40%).

La part des femmes est très inférieure à la moyenne (25%) dans les 5 centres dramatiques nationaux et les 5 scènes nationales les plus importantes (d'après le montant des subventions qu'ils reçoivent), elle est respectivement 18% et 14%.

De manière générale, la part des femmes dans la mise en scène des spectacles est supérieure à celle qu'elles représentent dans la diffusion (nombre de représentations) de ces spectacles. Les taux, parfois plus favorables quant à la place des femmes dans certains champs (spectacles de nationalité étrangère, jeune public, danse, etc.) le sont moins au regard de la diffusion de ces spectacles, les femmes étant globalement moins bien diffusées en moyenne que les hommes.

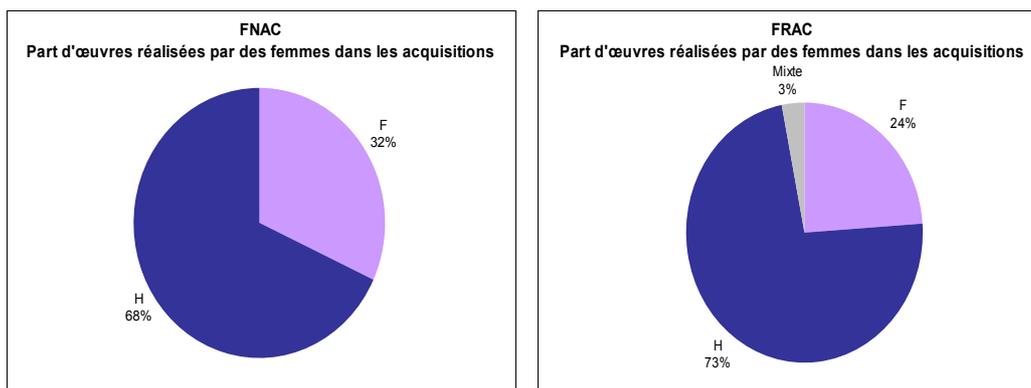
Par exemple, si parmi les spectacles de nationalité étrangère, 43% ont été mis en scène / chorégraphiés par des femmes, la part des représentations de spectacles étrangers mis en scène / chorégraphiés par des femmes est seulement de 21%. De même, on observe une forte proportion de femmes dans la mise en scène / chorégraphie des spectacles jeune public et danse (respectivement 43% et 34%) tandis que dans la diffusion de ces spectacles leur part diminue à 40% et 32%.

Part des représentations de spectacles selon le genre du metteur en scène / chorégraphe parmi les représentations de la saison 2011-2012				
	Femmes	Hommes	Mixte	Total
Total	25 % (4934)	67 % (13282)	8 % (1521)	100 % (19737)
Créations	26 % (384)	72 % (1059)	3 % (37)	100 % (1480)
Par types de structures				
CDN	22 % (895)	72 % (2898)	6 % (245)	100 % (4038)
SC	29 % (1511)	63 % (3240)	8 % (418)	100 % (5169)
SN	22 % (1049)	69 % (3386)	9 % (443)	100 % (4878)
TN	18 % (271)	77 % (1171)	5 % (74)	100 % (1516)
TV	29 % (1208)	63 % (2587)	8 % (341)	100 % (4136)
Par discipline				
Cirque	11 % (136)	80 % (1001)	9 % (115)	100 % (1252)
Danse	32 % (983)	54 % (1635)	14 % (411)	100 % (3029)
Théâtre	25 % (3774)	69 % (10592)	6 % (995)	100 % (15361)
Par type de public				
Jeune public	40 % (1125)	48 % (1344)	12 % (338)	100 % (2807)
Tout public	22 % (3809)	71 % (11938)	7 % (1183)	100 % (16930)
Par nationalité				
Française	25 % (4464)	67 % (11772)	7 % (1304)	100 % (17540)
Étrangère	21 % (470)	69 % (1510)	10 % (217)	100 % (2197)
Par subventions				
Dans les 5 CDN les plus subventionnés	18 % (154)	79 % (658)	3 % (26)	100 % (838)
Dans les 5 SN les plus subventionnées	14 % (85)	77 % (483)	9 % (56)	100 % (624)

Données saison 2011-2012
Source : Centre national du théâtre

5.2. Arts plastiques

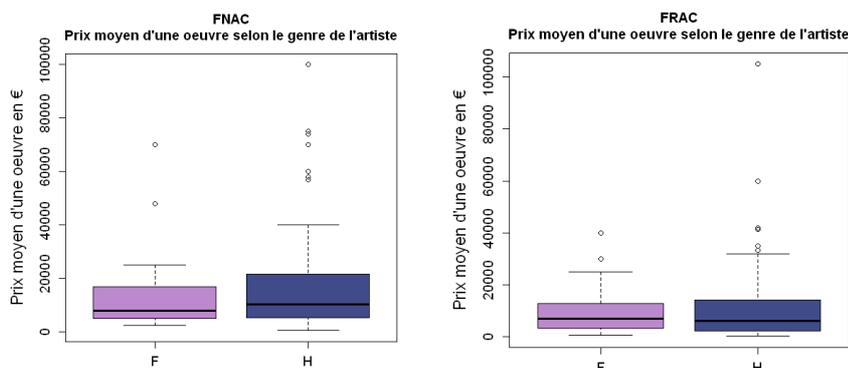
Acquisitions des fonds d'art contemporain



32 % des œuvres acquises par le fond national d'art contemporain (FNAC) ont été réalisées par des femmes, ce chiffre est de 24 % sur l'ensemble des acquisitions des fonds régionaux (FRAC). Le nombre moyen d'œuvres acquises par artiste est équivalent pour les femmes et les hommes au FNAC, il est par contre plus faible pour les femmes que pour les hommes au niveau des FRAC (1,6 contre 2,1). Dans les FRAC, parmi les artistes pour lesquels plus de 6 œuvres ont été acquises, il n'y a qu'une seule femme.

Acquisitions des fonds d'art contemporain				
	Femmes	Hommes	Mixte	Total
Acquisitions FNAC				
Nombre d'œuvres	32 % (58)	68 % (121)	0 % (0)	100 % (179)
Œuvres françaises	26 % (23)	74 % (64)	0 % (0)	100 % (87)
Œuvres étrangères	38 % (35)	62 % (57)	0 % (0)	100 % (92)
Nombre moyen d'œuvres par artiste	- (1,7)	- (1,5)	- (0)	- (1,5)
Français	- (1,3)	- (1,4)	- (0)	- (1,4)
Etranger	- (2,1)	- (1,6)	- (0)	- (1,7)
Acquisitions FRAC				
Nombre d'œuvres	24 % (132)	73 % (395)	3 % (15)	100 % (542)
Œuvres françaises	21 % (46)	79 % (173)	0 % (1)	100 % (220)
Œuvres étrangères	23 % (42)	77 % (141)	0 % (0)	100 % (183)
Nombre moyen d'œuvres par artiste	- (1,6)	- (2,1)	- (1,9)	- (2)
Français	- (2,2)	- (2,7)	- (0)	- (2,6)
Etranger	- (1,5)	- (2,2)	- (0)	- (2)

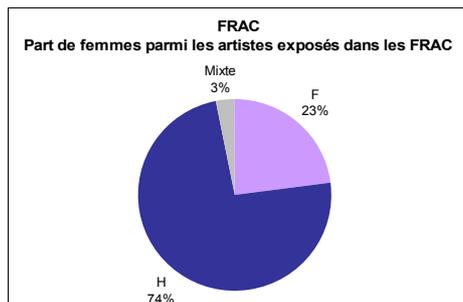
En 2011, les œuvres d'artistes femmes représentent 21% du budget d'acquisition du FNAC et 26% du total des budgets des FRAC. Bien que n'aient pas été pris en considération dans ces statistiques les médium qui ont une incidence sur le prix on constate que le prix moyen d'une œuvre est plus faible (-27%) pour les femmes que pour les hommes dans le FNAC (respectivement 10323€ et 14150€). Il n'y a par contre pas de différence au sein des FRAC (6576€ en moyenne pour les œuvres réalisées par des femmes et 6570€ pour celles réalisées par des hommes). Notons cependant que les œuvres aux prix les plus élevés ont pour la plupart été réalisées par des hommes.



Données 2011

Source : Ministère de la Culture et de la Communication / DGCA

Fonds régionaux d'art contemporain



23% des artistes dont les œuvres ont été exposées dans les FRAC sont des femmes.

En moyenne, hommes et femmes réalisent un même nombre d'expositions et sont exposés dans un même nombre de FRAC différents.

On retrouve 5 femmes parmi les 20 artistes qui ont exposé dans au moins 3 FRAC.

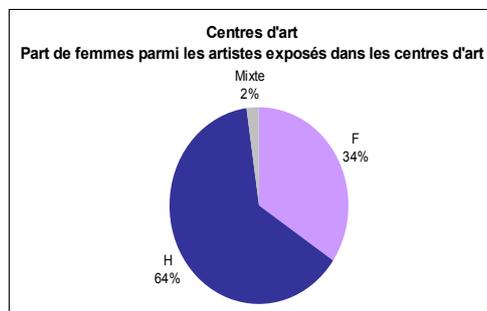
	Expositions des FRAC – Nombre d'artistes			
	Femmes	Hommes	Mixte	Total
Nombre total d'artistes exposés	23 % (172)	74 % (550)	3 % (23)	100 % (778)
Expositions monographiques	25 % (16)	73 % (47)	2 % (1)	100 % (64)
Dont artistes français	27 % (12)	71 % (32)	2 % (1)	100 % (45)
Dont artistes étrangers	21 % (4)	79 % (15)	0 % (0)	100 % (19)
Expositions collectives	23 % (163)	74 % (528)	3 % (23)	100 % (714)
Dont artistes français	23 % (71)	74 % (232)	3 % (10)	100 % (313)
Dont artistes étrangers	22 % (92)	72 % (296)	6 % (23)	100 % (411)
Nombre moyen d'expositions	- (1,3)	- (1,4)	- (1,3)	- (1,4)
Nombre moyen de FRAC	- (1,1)	- (1,2)	- (1,1)	- (1,2)

Données 2011 – 16 FRAC étudiés (échantillon de 65 expositions monographiques et 109 expositions collectives)

NB : un même artiste peut avoir réalisé à la fois des expositions monographiques et collectives

Source : Ministère de la Culture et de la Communication / DGCA

Centres d'art



34% des artistes dont les œuvres ont été exposées dans les centres d'art sont des femmes.

En moyenne, hommes et femmes réalisent un même nombre d'expositions et sont exposés dans un même nombre de centres différents.

On retrouve 10 femmes parmi les 30 artistes qui ont exposé dans au moins 2 centres.

	Expositions des Centres d'art – Nombre d'artistes			
	Femmes	Hommes	Mixte	Total
Nombre total d'artistes exposés	34 % (214)	64 % (396)	2 % (13)	100 % (639)
Expositions monographiques	38 % (36)	60 % (58)	2 % (2)	100 % (96)
Dont artistes français	36 % (21)	61 % (36)	3 % (2)	100 % (59)
Dont artistes étrangers	41 % (15)	59 % (22)	0 % (0)	100 % (37)
Expositions collectives	34 % (187)	64 % (345)	2 % (11)	100 % (543)
Dont artistes français	38 % (97)	61 % (158)	1 % (3)	100 % (258)
Dont artistes étrangers	32 % (90)	66 % (187)	3 % (8)	100 % (285)
Nombre moyen d'expositions	- (1,1)	- (1,1)	- (1,2)	- (1,1)
Nombre moyen de FRAC	- (1,1)	- (1,1)	- (1,1)	- (1,1)

Données 2011 – 34 centres d'art étudiés (échantillon de 96 expositions monographiques et 61 expositions collectives)

NB : un même artiste peut avoir réalisé à la fois des expositions monographiques et collectives

Source : Ministère de la Culture et de la Communication / DGCA

5.3. Audiovisuel public

Le travail mené par la Commission sur l'image des femmes dans les médias (*Rapport sur l'image des femmes dans les médias*, 25 septembre 2008, et *Rapport 2011 : les expertes : bilan d'une année d'autorégulation*, 7 décembre 2011) a fourni d'importantes données s'agissant de la représentation des femmes dans les médias. De cette approche englobant l'ensemble des médias et les entreprises publiques comme privées, on peut retenir, s'agissant de l'audiovisuel public, l'indicateur relatif à la présence des femmes parmi les personnes intervenant comme experts dans les émissions.

S'agissant de France Télévisions, le *Rapport 2011 : les expertes : bilan d'une année d'autorégulation* présente les mesures suivantes :

- le nombre d'expert-es dans les magazines d'information (semaine du 19 au 25 septembre 2011) ;
 - France 2 *Complément d'enquête* : Hommes 16 / Femmes 4 soit 20 % de femmes
 - France 3 *Pièces à conviction* : Hommes 11 / Femmes 11 soit 50 % de femmes ;
 - France 5 *C dans l'air* : Hommes 19 / Femmes 1 soit 5 % de femmes ;
- Contre un taux global de présence des expertes dans les magazines d'information de 20 % sur l'échantillon représentant l'ensemble des chaînes de télévision.

- nombre d'expert-es dans les journaux télévisés (semaine du 19 au 25 septembre 2011) ;
 - France 2 : Hommes 36 / Femmes 7 soit 16% de femmes ;
 - France 3 : Hommes 60 / Femmes 12 soit 17% de femmes ;
- Contre un taux global de présence des expertes dans les JT de 16% sur l'échantillon représentant l'ensemble des chaînes de télévision.

France Télévisions travaille à l'actualisation de ces mesures.

S'agissant d'ARTE², le *Rapport 2011 : les expertes : bilan d'une année d'autorégulation* présente les mesures suivantes :

- nombre d'expertes dans le corpus retenu par ARTE (janvier à juillet 2011) :
 - Journaux d'information 37 %
 - Thema (une vingtaine de débats) 26 %
 - X:enius (magazine scientifique) 30 %
 - L'art et la manière (consacré aux artistes) 22 %
 - Philosophie (R. Enthoven) 36 %
 - Biographie (dressant le portrait d'une personnalité) 32 %

- nombre d'expert-es dans les journaux télévisés (semaine du 19 au 25 septembre 2011) :
Hommes 51 / Femmes 2 soit 4% de femmes
- Contre un taux global de présence des expertes dans les JT de 16% sur l'échantillon représentant l'ensemble des chaînes de télévision.

ARTE indique que ce résultat est à nuancer car la semaine d'analyse sur lequel il se fonde (du 19 septembre au 25 septembre 2011) s'avère non représentative. Le résultat affiché est très en-deçà de la moyenne qu'ARTE a mesurée en 2011 et 2012 et continue à mesurer en 2013. ARTE dénombre à peu près un tiers de femmes expertes dans ARTE Journal en 2011 et 2012 (33% en 2011 et 31% en 2012).

ARTE indique que les mesures complémentaires réalisées montrent :

- une proportion de femmes expertes dans le magazine *28 minutes* de 28% en 2012.

ARTE indique poursuivre ses efforts de suivi et de sensibilisation de toutes les équipes en ce qui concerne la présence des femmes à l'antenne et mettra tout en œuvre pour amplifier le mouvement en faveur de l'équilibre hommes / femmes. La société continue en 2013 à mesurer la proportion des femmes expertes aussi bien dans le journal télévisé que dans ses émissions, et à élargir cette mesure. Elle met en outre en place un suivi qualitatif plus fin pour certaines émissions et va constituer un fichier de femmes expertes.

² A noter : ARTE est une chaîne franco-allemande dont ARTE France fournit la moitié des programmes.

S'agissant de Radio France, le *Rapport 2011 : les expertes : bilan d'une année d'autorégulation* présente les mesures suivantes :

- taux de présence des expert-es dans la matinale de France Inter (semaine du 19 au 25 septembre 2011)

Hommes 69 / Femmes 23 soit 25 % de femmes

-> Contre une moyenne de 22 % pour l'ensemble des matinales des radios généralistes

- taux de présence des expert-es dans l'émission interactive *Le téléphone sonne* de France Inter (semaine du 19 au 25 septembre 2011)

Hommes 6 / Femmes 4 soit 40 % de femmes

Radio France indique que les mesures complémentaires réalisées montrent :

- un taux de présence des femmes parmi les invités dans la matinale de France Inter (8h20 et 8h40) de 20,5% en 2012 ;

- un taux de présence de 21,5 % de femmes parmi les invités des matinales de Radio France (France Inter, France Culture et France Info) en moyenne pour l'année 2012, comparé à 21 % pour les matinales des radios privées.

6. Rémunérations

6.1. Ministère de la culture et de la communication

Rémunération annuelle moyenne des agents titulaires du ministère de la culture et de la communication

	Nombre d'ETP	Part des femmes	Écart femmes / hommes pour la rémunération brute annuelle moyenne par ETP (y compris primes)
Catégorie A, dont :	3 541	46 %	- 7 %
<i>Administrateurs civils, conservateurs généraux, inspecteurs généraux</i>	39	37 %	- 7 %
Catégorie B	1 852	57 %	- 2 %
Catégorie C	3 893	54 %	- 2 %
Total	9 285	52 %	- 10 %

Périmètre : agents titulaires rémunérés sur le titre 2 du budget du MCC (hors agents rémunérés sur budget propre des opérateurs) présents sur 12 mois en 2011.

Lecture : parmi les 3 541 agents titulaires de catégorie A du MCC comptés en ETP, 46 % sont des femmes. La rémunération brute annuelle moyenne par ETP des agents titulaires femmes de catégorie A est inférieure de 7 % à celle des hommes de même catégorie.

Note : une partie de l'écart de rémunération entre femmes et hommes est expliqué par l'âge. En effet, en moyenne, les agents féminins sont plus jeunes que les agents masculins et sont moins avancées dans leur carrière. L'impact exact de l'âge sur les écarts de rémunération sera précisé dans un indicateur futur.

Données 2011

Source : Ministère de la culture et de la communication / Service des ressources humaines.

Montant moyen des primes « intuitu personæ » (*) des agents titulaires du ministère de la culture et de la communication

	Nombre d'ETP	Part des femmes	Écart femmes / hommes pour le montant moyen annuel des primes « intuitu personæ » par ETP
Catégorie A, dont :	3 541	46 %	0 %
<i>Administrateurs civils, conservateurs généraux, inspecteurs généraux</i>	39	37 %	- 12 %
Catégorie B	1 852	57 %	- 2 %
Catégorie C	3 893	54 %	- 9 %
Total	9 285	52 %	- 7 %

() Prime participation recherche, prime rendement personnel technique, prime rendement Administration centrale, prime service et rendement, prime de rendement, indemnité forfaitaire travail supplémentaire, indemnité exceptionnelle, prime de fonctions et de résultats, indemnité forfaitaire de conservateur, indemnité spécifique de service, prime d'activités IGA, indemnité de charges administratives, indemnité scientifique, prime de technicité forfaitaire, indemnité de performance, indemnité spéciale, indemnité rendement et fonction, indemnité sujétion particulière, allocation de responsabilité.*

Périmètre : agents titulaires rémunérés sur le titre 2 du budget du MCC (hors agents rémunérés sur budget propre des opérateurs) présents sur 12 mois en 2011.

Lecture : parmi les 3 541 agents titulaires de catégorie A du MCC, 46 % sont des femmes. Pour les agents titulaires de catégorie A, le montant annuel moyen des primes « intuitu personæ » par ETP des femmes est équivalent à celui des hommes (0 %).

Note : une partie de l'écart des montants des primes entre femmes et hommes est expliqué par l'âge. Une partie des primes est proportionnelle à la rémunération et, en moyenne, les agents féminins sont plus jeunes que les agents masculins et moins avancées dans la carrière. L'impact exact de l'âge sur les écarts des montants des primes sera précisé dans un indicateur futur.

Données 2011

Source : Ministère de la culture et de la communication / Service des ressources humaines.

6.2. Services à compétence nationale (SCN)

Part des femmes selon le niveau de rémunération dans les SCN

Part des femmes	
Ensemble des salariés des SCN	51 %
Détail par niveau de rémunération	
10 % de salariés les moins bien rémunérés	71 %
...	
10 % de salariés les mieux rémunérés	43 %

Lecture :

- parmi l'ensemble des salariés des SCN, on compte 51 % de femmes
- parmi les 10 % de salariés les mieux rémunérés des services déconcentrés à compétence nationale, la part des femmes n'est plus que de 43 %.

Champ : services à compétence nationale du ministère de la Culture et de la Communication.

Données 2010

Source : Insee, DADS 2010 ; Fichier exhaustif ; exploitation DEPS.

6.3. Établissements publics

Écart entre le salaire horaire moyen des femmes et des hommes dans les établissements publics du ministère de la Culture et de la Communication

Écart entre le salaire horaire moyen des femmes et celui des hommes	
Ensemble des salariés	- 8 %
Détail par âge	
18-29 ans	- 5 %
30-49 ans	- 6 %
50 ans ou plus	- 7 %

Lecture : en 2010, parmi les salariés des établissements publics, le salaire horaire moyen des femmes est inférieur de 8 % à celui des hommes. Cet écart est de - 5 % chez les salariés âgés de 18 à 29 ans.

Champ : établissements publics du ministère de la Culture et de la Communication.

Données 2010

Source : Insee, DADS 2010 ; Fichier exhaustif ; exploitation DEPS.

Part des femmes selon le niveau de rémunération dans les établissements publics du ministère de la Culture et de la Communication

Part des femmes	
Ensemble des salariés des établissements publics	50 %
Détail par niveau de rémunération	
10 % de salariés les moins bien rémunérés	58 %
...	
10 % de salariés les mieux rémunérés	42 %
5 % de salariés les mieux rémunérés	40 %
1 % de salariés les mieux rémunérés	30 %

Lecture :

- parmi l'ensemble des salariés des établissements publics, on compte 50 % de femmes
- parmi les 1 % de salariés les mieux rémunérés des EP, la part des femmes n'est plus que de 30 %.

Champ : établissements publics du ministère de la culture et de la communication.

Données 2010

Source : Insee, DADS 2010 ; Fichier exhaustif ; exploitation DEPS.

6.4. Audiovisuel public

Écart entre le salaire horaire moyen des femmes et des hommes dans l'audiovisuel public

Écart entre le salaire horaire moyen des femmes et celui des hommes	
Ensemble des salariés	- 15 %
Détail par âge	
18-29 ans	- 6 %
30-49 ans	- 12 %
50 ans ou plus	- 16 %

Lecture : en 2010, parmi les salariés des entreprises de l'audiovisuel public, le salaire horaire moyen des femmes est inférieur de 15 % à celui des hommes. Cet écart est de 6 % chez les salariés âgés de 18 à 29 ans.

Champ : entreprises de l'audiovisuel public.

Données 2010

Source : Insee, DADS 2010 ; Fichier exhaustif ; exploitation DEPS.

Part des femmes selon le niveau de rémunération dans l'audiovisuel public

Part des femmes	
Ensemble des salariés	44 %
Détail par niveau de rémunération	
10 % de salariés les moins bien rémunérés	58 %
...	
10 % de salariés les mieux rémunérés	26 %
5 % de salariés les mieux rémunérés	22 %

Lecture :

- parmi l'ensemble des salariés de l'audiovisuel public, on compte 44 % de femmes

- parmi les 5 % de salariés les mieux rémunérés de l'audiovisuel public, la part des femmes n'est plus que de 22 %.

Champ : entreprises de l'audiovisuel public

Données 2010

Source : Insee, DADS 2010 ; Fichier exhaustif ; exploitation DEPS.

6.5. Sphère privée

Part des femmes selon le niveau de rémunération dans les entreprises culturelles privées (*)

Part des femmes	
Ensemble des salariés des entreprises culturelles privées	48 %
Détail par niveau de rémunération	
10 % de salariés les moins bien rémunérés	58 %
...	
10 % de salariés les mieux rémunérés	26 %
5 % de salariés les mieux rémunérés	23 %
1 % de salariés les mieux rémunérés	19 %

Lecture :

- parmi l'ensemble des salariés des entreprises culturelles privées, on compte 48 % de femmes

- parmi les 1 % de salariés les mieux rémunérés de ces entreprises, la part des femmes n'est plus que de 19 %.

Champ : entreprises culturelles privées, y compris associations. Le champ de la culture comprend l'audiovisuel, la presse, l'architecture, le spectacle vivant, les arts visuels, le patrimoine, l'édition et l'enseignement culturel.

(*) Entreprises du champ de la culture hors administration, collectivités territoriales, établissements publics, services à compétence nationale, audiovisuel public ; y compris associations.

Données 2010

Source : Insee, DADS 2010 ; Fichier exhaustif ; exploitation DEPS.

Écart de salaire horaire femmes / hommes dans les entreprises culturelles privées (*)

	Nombre de salariés au 31/12/2010	Part des femmes	Part des femmes parmi les 1 % de salariés les mieux rémunérés	Écart de salaire femmes/hommes
Ensemble des salariés du champ culturel (secteur privé)	270 000	48 %	19 %	- 20 %
Détail par âge				
18-29 ans	60 000	53 %	31 %	- 8 %
30-49 ans	150 000	47 %	20 %	- 17 %
50 ans ou plus	60 000	45 %	17 %	- 26 %

Lecture : parmi les salariés des entreprises culturelles privées, on compte 48 % de femmes et, en moyenne, le salaire horaire d'une femme est inférieur de 20 % à celui d'un homme. Si l'on se restreint aux 1 % de salariés ayant les plus hautes rémunérations, la part des femmes n'est plus que de 19 %

Champ : entreprises culturelles privées, y compris associations. Le champ de la culture comprend l'audiovisuel, la presse, l'architecture, le spectacle vivant, les arts visuels, le patrimoine, l'édition et l'enseignement culturel.

(*) *Entreprises du champ de la culture hors administration, collectivités territoriales, établissements publics, services à compétence nationale, audiovisuel public ; y compris associations.*

Données 2010

Source : Insee, DADS 2010 ; Fichier exhaustif ; exploitation DEPS.

7. SUIVI DES INDICATEURS ET PISTES D'AMÉLIORATION

7.1. Suivi des indicateurs

Les indicateurs présentés dans ce document ont vocation à être actualisés. Pour ce faire, une cellule technique adossée à l'observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication sera créée début 2013. Elle sera animée par le département des études, des statistiques et de la prospective (DEPS) du ministère de la culture et de la communication.

Cette cellule technique se réunira deux à trois fois par an dans le but de :

- procéder à l'actualisation des indicateurs, voire à leur amélioration ;
- mener une réflexion sur la mobilisation de nouveaux indicateurs ;
- réfléchir à des thèmes d'amélioration de la connaissance relative à l'égalité hommes-femmes dans la culture, notamment en termes d'études.

Cette cellule technique sera composée de représentants des directions du ministère, des établissements publics et de ceux de l'audiovisuel public.

7.2. Quelques pistes d'amélioration

Une meilleure identification des postes de direction

La production d'indicateurs relatifs à la part des femmes dans les postes de direction de la sphère culturelle doit être améliorée et systématisée. Cette amélioration passe par :

- une codification systématique des postes de direction dans les fichiers individuels de salariés des différents établissements de la sphère culturelle (ministère, établissements publics, etc.) ;
- un traitement statistique de ces fichiers.

Des études pour étudier les écarts de salaires entre hommes et femmes

Dans la sphère culturelle comme dans le reste de l'économie, une partie des écarts de salaires entre hommes et femmes s'explique par des différences de profil ou de types de poste occupé. Une exploitation plus approfondie des fichiers statistiques sur les salaires (Insee, DADS par exemple) permettra de préciser les écarts bruts présentés dans ce rapport. Par exemple, quels sont les écarts de salaires profession par profession ?

Rémunérations : une extension aux non-salariés

Dans le secteur culturel, environ un actif sur quatre est non-salarié. La présence de non-salariés est par exemple importante dans l'architecture ou les arts visuels. Il est donc utile de s'intéresser aux écarts de rémunérations hommes-femmes pour ces personnes. Pour ce faire, une exploitation complémentaire des fichiers professionnels auxquels le DEPS a accès (Agessa, Maison des artistes par exemple) pourrait permettre de réaliser un premier état des lieux.

Création artistique

Dans le champ de la création artistique, si le processus de collecte des données concernant les nominations aux postes de direction des différentes structures a bien été mis en place, la disparité des formats de données reçus (tableaux Excel, listes Word, etc.) rend nécessaire, pour les prochaines étapes, la mise à disposition d'un fichier de saisie « standard » auprès des différents services. Ce processus de collecte doit aussi être étendu afin d'élargir l'étude :

- aux instances de gestion et jurys de recrutement des EP et Labels du programme 131
- aux rémunérations des postes de direction des EP et Labels du programme 131

La question de l'accès des femmes aux moyens de production doit elle aussi être approfondie puisque nous ne disposons actuellement de données sur ce sujet que pour les CCN et CDC (indicateur des résidences avec accompagnement).

Enfin, concernant la programmation des lieux de spectacles, l'étude se concentre pour le moment sur les metteurs en scène et chorégraphes : il serait intéressant, dans un second temps, de s'intéresser à la place des femmes au sein des auteurs. La base Didascalies du CNT (relevé de la programmation de 5 réseaux de lieux) est exploitée par la DGCA pour le calcul d'un indicateur de performance et peut donc être mobilisée. Une collaboration avec la société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD) est par ailleurs envisagée afin de consolider et compléter les données dont nous disposons.

Audiovisuel public : d'autres indicateurs sur la programmation

S'agissant de l'audiovisuel public, le travail va se poursuivre s'agissant du rassemblement de données et d'indicateurs relatifs à la place des femmes sur les chaînes et dans les programmes.

Des données complémentaires sur le patrimoine et dans les industries culturelles

Le rapport ici présenté concentre une majorité d'indicateurs sur la création artistique. Dans les industries culturelles, des données seront également à mobiliser dans d'autres secteurs, en particulier dans l'édition, la presse ou encore le cinéma.

8. ANNEXES

8.1. Personnes ayant participé à la mise en place de l'observatoire

Ce rapport a été co-rédigé par le Département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS) (au Secrétariat général) et le Bureau de l'observation, de la performance et du contrôle de gestion (à la Direction générale de la création artistique).

Les indicateurs présentés dans ce document ont bénéficié du concours et de la participation active :

- du Secrétariat Général du Ministère (Service des ressources humaines, DEPS, Sous-direction des affaires juridiques) ;
- de la Direction générale de la création artistique ;
- de la Direction générale des patrimoines ;
- de la Direction générale des médias et des industries culturelles et des organismes de l'audiovisuel public.

8.2. Lecture des boîtes de dispersion

