



**UNIVERSITÉ ÉVRY-VAL-D'ESSONNE**

---

**UFR Langues, Arts et Musique**

**Département Arts et Musique**

**Master Administration de la Musique et du Spectacle  
vivant**

**Mémoire professionnel**

2012-2013

**Les musiques actuelles :  
des métiers fonctionnellement  
sexués ?**

**Marie FORTIER**

Sous la direction de :

**Monsieur Jean PELLETIER,**

Directeur des Relations Extérieures à l'ADAMI  
et enseignant à l'Université d'Evry-Val-d'Essonne.

# Sommaire

<b>REMERCIEMENTS .....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>4</b>
<b>I. CONSTRUCTION DU GENRE ET APPRENTISSAGE DE LA DIVISION SEXUEE</b>	
<b>CARACTERISTIQUE DE LA SOCIETE, DE LA POLITIQUE ET DU TRAVAIL .....</b>	<b>6</b>
<b>A. CONSTRUCTION DE L'IDENTITE GENREE DE L'INDIVIDU .....</b>	<b>6</b>
1. Le genre en question.....	6
2. Parcours différenciés de la socialisation du garçon et de la fille .....	10
a) Socialisation familiale.....	11
b) Socialisation générationnelle.....	13
3. Scolarité et élaboration des inégalités de demain .....	15
a) Réussite scolaire.....	15
b) Choix d'orientation.....	17
c) Etudes supérieures.....	18
<b>B. EVOLUTIONS ET CARACTERISTIQUES DU MARCHE DU TRAVAIL .....</b>	<b>19</b>
1. Emancipation des femmes et entrée sur le marché du travail .....	19
2. Spécificités de l'emploi féminin .....	21
a) Double ségrégation.....	22
b) Le sous-emploi et la précarité.....	25
3. L'impact de la maternité sur l'emploi et l'employabilité des femmes : ou lorsque l'articulation entre vie professionnelle et vie privée devient délicate.....	27
<b>C. EXEMPLARITE IMPARFAITE DE LA SPHERE POLITIQUE .....</b>	<b>30</b>
1. Une double exclusion de la vie politique : en tant qu'actrice de terrain et citoyenne.....	30
2. Parité et représentation actuelles des femmes au sein des différents niveaux du pouvoir.....	31
a) Etat des lieux en 2012.....	31
b) La loi sur la parité et les quotas en question.....	32
c) Tendances actuelles.....	33
<b>II. CONSTRUCTION DE LA DIFFERENCE DES SEXES DANS L'HISTOIRE DE LA PRATIQUE MUSICALE .....</b>	<b>35</b>
<b>A. MUSIQUE CLASSIQUE : D'HIER A AUJOURD'HUI, QUELLE RECONNAISSANCE POUR LES FEMMES COMPOSITRICES ET/OU INTERPRETES ? .....</b>	<b>36</b>
1. La musique jusqu'au 20 <sup>ème</sup> siècle : « la création au masculin, la procréation au féminin » .....	36
a) L'homme : incarnation du génie. La femme : entre muse et ingénue.....	36
b) La femme musicienne : entre devoir de bienséance et discrétion, et droit à l'oubli.....	38
2. L'accès des femmes aux orchestres.....	41
a) Une lente féminisation de la profession.....	41
b) Des stéréotypes de genre toujours ancrés.....	42

B. MUSIQUES ACTUELLES : QUELLES REPRESENTATIONS SEXUEES SONT AUJOURD’HUI PROPOSEES AU PUBLIC ? .....	45
1. De l’apprentissage à la scène : le rock, un milieu d’hommes ? .....	46
a) <i>Histoires brèves</i> .....	46
b) <i>Constats sur la pratique musicale actuelle : un profil de chanteuse (sinon rien?)</i> .....	47
c) <i>Une identité féminine à double tranchant : entre féminisme et hypersexualisation de l’artiste</i> .....	50
2. Une figure d’exception difficile à assumer ( ?) .....	52
a) <i>Le manque de modèle dans la construction de l’être artistique</i> .....	52
b) <i>La question de la programmation "phénomène" et du label "femmes musiciennes"</i> .....	52
c) <i>Des quotas pour une meilleure représentativité ?</i> .....	54
<b>III. L’EMPLOI CULTUREL FEMININ : LE SPECTACLE VIVANT ET LES MUSIQUES ACTUELLES, UN SECTEUR PROFESSIONNEL ATYPIQUE.....</b>	<b>56</b>
A. PARADOXES ET CONSTATS DE L’EMPLOI DES FEMMES DANS LE SPECTACLE VIVANT .....	56
1. Données statistiques sexuées de l’emploi culturel aux niveaux artistique, administratif et technique .....	56
a) <i>Sources statistiques et éveil ministériel</i> .....	57
b) <i>Constats sur la création</i> .....	61
c) <i>Constats sur l’accès aux postes de direction</i> .....	62
d) <i>La question de la maternité</i> .....	63
2. Prise en compte et reconnaissance actuelles des pouvoirs publics en matière d’égalité et parité culturelles .....	65
a) <i>Le réseau H/F et autres mouvements de contestation</i> .....	65
b) <i>Préoccupation ministérielle : logique et évaluation du processus de reconnaissance du débat</i> .....	68
B. LES COULISSES DES MUSIQUES ACTUELLES : UN IDEAL DEMOCRATIQUE ET EGALITAIRE ? .....	70
1. Des origines militantes et revendicatives à l’institutionnalisation du secteur .....	70
a) <i>Historique de la structuration des musiques actuelles</i> .....	71
b) <i>Enjeux d’un secteur professionnel atypique</i> .....	73
2. Emploi, employabilité et représentation des femmes au sein des musiques actuelles .....	74
3. Des solutions pour repenser et réinventer l’égalité dans le modèle culturel de demain .....	79
<b>CONCLUSION GENERALE .....</b>	<b>84</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE THEMATIQUE .....</b>	<b>85</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>91</b>
<b>SOMMAIRE ANNEXES.....</b>	<b>92</b>

# Remerciements

En préambule à ce mémoire, je souhaitais adresser mes remerciements à plusieurs personnes qui m'ont apporté leur aide et qui ont ainsi contribué à l'élaboration et à l'aboutissement de ce mémoire et de mes études universitaires.

Je tiens à remercier sincèrement Jean Pelletier, qui, en tant que Directeur de mémoire a su être disponible et m'apporter son soutien concernant la thématique de ce mémoire.

Je souhaite également adresser mes remerciements les plus chaleureux à Jean-Noël Bigotti et Bénédicte Briant-Froidure, tous deux professionnels très occupés, qui ont cependant pris le temps de répondre à mes questions avec la plus grande sincérité.

Je pense également à tous les professionnels rencontrés de manière informelle au cours de la préparation de ce mémoire et qui se sont montrés intéressés et bienveillants, m'apportant leur propre expérience de ce sujet. Je pense, entre autres, à Emmanuelle Hullot, Alexandre Tinseau, Marion Joly, ainsi qu'à toute l'équipe de Paul B qui m'a soutenue durant ces derniers mois.

Je voudrais remercier Laetitia Fortier pour m'avoir éveillée au discours juste et féministe, et m'avoir ainsi inspiré ce sujet de mémoire. Je n'oublie pas non plus Marie-France Fortier pour ses longues relectures et corrections ainsi que pour sa patience.

# Introduction

Alors que le festival de Cannes se termine, l'heure est au bilan de cette majestueuse cérémonie, autant glamour que misogynie. Cette année, une seule femme réalisatrice a été choisie pour intégrer la sélection officielle du fameux festival cinématographique. Une polémique avait pourtant éclatée l'année dernière dénonçant la part belle faite aux réalisateurs depuis 1946 (date de création), au détriment des femmes qui assuraient toutefois leurs rôles d'actrices et d'égéries à merveille. Cette année cependant, le délégué artistique du festival de Cannes, Thierry Frémaux, s'est dédouané de cette carence de femmes, expliquant que les festivals (dont le sien) n'intervenaient qu'en fin de processus et ne pouvaient donc pas être tenus pour responsables. Cerise sur le gâteau, cette année nous avons eu le droit à deux « sorties » maladroites des réalisateurs François Ozon et Roman Polanski, pour ne pas les nommer. Ils ont en effet déclenché la polémique en s'exprimant tous deux de manière que l'on qualifierait de purement maladroite ? Ou bien de définitivement misogyne ? Ainsi, quand le premier déclare que les actrices sont de la « matière morte » qu'il façonne à sa guise afin de les sublimer, le second discrédite gratuitement l'égalité entre les sexes, assurant que la médecine est responsable d'une « masculinisation » des femmes. L'occasion était trop belle pour que Najat Vallaud-Belkacem (actuelle ministre des Droits des femmes) ne saisisse pas la balle au bond : elle annonça lors du festival, avoir commandé un diagnostic sur les inégalités hommes-femmes dans le cinéma.

« Dans le domaine spécifique des arts, le frein le plus efficace était l'idée que le génie était exclusivement masculin. [...] On pensait qu'un grand artiste avait du génie dès sa naissance, que celui-ci triomphait de tous les obstacles circonstanciels et se manifestait par des chefs-d'œuvre d'une beauté transcendante. [...] Les femmes dont le travail révélait du génie étaient considérées comme anormales, ou, mieux, asexuées. »<sup>1</sup>

Comment ne pas faire le parallèle entre cette citation dénonçant si justement l'idée d'un génie exclusivement masculin, et le festival de Cannes : défilé de femmes apprêtées mais rarement coiffées d'une palme... Cette citation peut également être vue à travers le prisme de la création artistique dans son ensemble.

Il sera donc question ici de la présence des femmes au sein du spectacle vivant et des musiques dites « actuelles ». Ce sujet sera abordé par le biais de la pratique et de la création artistiques ainsi que par le biais des professions les encadrant.

La division sexuelle du travail se retrouve-t-elle dans les secteurs du spectacle vivant et des musiques actuelles ? Le secteur culturel est-il exempt de cette division du travail ? La culture est-elle vraiment vectrice de renouvellement, de changement et d'émancipation ?

---

<sup>1</sup> HIGONNET, Anne. *Femmes et images – Apparences, loisirs, subsistance*, in *Histoire des femmes en Occident*, t.4, Le XIXème siècle, dir. Geneviève Fraisse et Michelle Perrot, Plon 1991.

### Délimitation du sujet et principes de rédaction :

Aujourd'hui, « Les femmes sont partout. On les trouve dans toutes les classes, dans toutes les catégories sociales. [...] Elles ne peuvent être comparées à des groupes de pression [...] qui demandent à être mieux représentés. Les femmes ne sont ni une corporation ni un lobby. Elles constituent la moitié du peuple souverain, la moitié de l'espèce humaine. »<sup>2</sup> Elles représentent en effet 51,5% des 63 700 000 personnes habitant en France métropolitaine. Le propos n'est surtout pas de marginaliser davantage les femmes. Cette phrase résume donc les principes de rédaction de ce mémoire.

Il ne convient pas non plus de tendre vers l'excès inverse en faisant ici le « procès » des hommes, ni de défendre une position de victimisation des femmes. Le but ici est d'être la plus juste possible en essayant d'analyser et de comprendre les mécanismes sous-jacents à ces inégalités et iniquités flagrantes.

« Se demander ce que les femmes apportent ou permettent de construire c'est partir du postulat qu'il y aurait une différence fondamentale, voire, intrinsèque, dans les capacités professionnelles des hommes et des femmes »<sup>3</sup>. Ce mémoire aura pour ambition de respecter ce principe en présentant les faits, chiffres et situations d'une façon la plus objective possible (ce mémoire n'étant pas la vitrine de mes engagements personnels).

Il ne sera donc pas uniquement question de la « place » des femmes mais aussi de leur intégration, de leurs conditions sociales et économiques dans le secteur culturel. Se posera également ici la question de leur visibilité (médiatique et/ou sociale), de leur légitimité et de leur pouvoir.

« Il est important de distinguer le genre de la création et le fait de qualifier la création comme « genrée » [...] 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<sup>4</sup> ». Dans la mesure du possible, les termes peu esthétiques « d'emploi (ou de création) féminin(e) » seront donc évités.

Le champ étudié ici sera principalement celui des musiques actuelles (majoritairement du rock, mais aussi du jazz, du punk...) et du spectacle vivant (théâtre et danse principalement). Quant aux structures culturelles étudiées, elles seront davantage en lien avec la diffusion (comme les Scènes nationales ou les SMAC), avec toutefois une part accordée aux établissements d'enseignement.

Au sein des musiques actuelles, nous étudierons principalement les fonctions artistiques et administratives, en essayant de broser un tableau le plus complet possible, en balayant tous les niveaux de responsabilités (avec tout de même une considération plus importante pour les postes de direction). Il sera donc ici question des représentations, des enjeux, des mécanismes, des pistes à explorer pour améliorer la parité dans ces secteurs professionnels.

---

<sup>2</sup> GASPARD Françoise, SERVAN-SCHREIBER Claude et LE GALL Anne. *Au pouvoir citoyennes ! Liberté, égalité, parité*. Le Seuil, 1992.

<sup>3</sup> Propos tenus par Rachel Cordier, directrice du Confort Moderne, scène de musiques actuelles de Poitiers.

<sup>4</sup> HUTIN, Sophie (membre du collectif « La Barbe ») lors de son audition par le Sénat, le 30 mai 2013.

# **I. Construction du genre et apprentissage de la division sexuée caractéristique de la société, de la politique et du travail**

## **A. Construction de l'identité genrée de l'individu**

### **1. Le genre en question**

On a beaucoup entendu parler de « théorie du genre » récemment dans les médias. C'est même devenu une expression très usitée, à mauvais escient mais pourtant très à la mode. Tout est parti du projet de loi pour le mariage pour tous (loi qui a d'ailleurs été adoptée officiellement le 18 mai 2013) et qui a suscité de nombreux débats, soulèvements et « réflexions » en tout genre. Et c'est bien de « genre » dont il s'agit lorsque l'on décrie une loi visant à rétablir une égalité de principe (le mariage) entre des citoyens, et que l'on entend dire que les notions de « famille », de « père » et de « mère » sont à jamais bafouées. Pire : les études sur le genre auraient le sombre dessein d'annihiler toute notion de « féminin » et de « masculin » ce qui aurait comme conséquence désastreuse de modifier entre autres les repères des enfants. Cette diabolisation des questions de genre n'est évidemment pas sans fondement puisque comme dans tout mouvement socio-philosophique, il existe des dérives (qui sont évidemment surmédiatisées) dont des expériences sociales<sup>5</sup> menées sur des enfants. Toutefois, et malgré le fait que ces dérives soient à prendre en compte et à dénoncer, la réalité de ces études est évidemment un peu plus complexe et beaucoup moins extrême que ce que l'on peut fréquemment entendre et lire dans les médias. Il est essentiel de laisser de côté les aprioris et d'éviter les amalgames entre les gender studies et ce type de dérives sectaires.

La question va donc être posée ici de manière simple : qu'est-ce que le genre ? Quel est le but de ces études sur le genre ? Quels sont les mécanismes dénoncés ou encensés par les chercheurs de cette discipline ? Comment construit-on le genre ?

Petit point méthodologique et linguistique : je m'efforcerai ici de ne pas parler de « théorie(s) du genre » (terme plutôt dépréciatif) mais d'« études sur le genre » ou de « gender studies » (puisque c'est sous ce terme qu'est né ce champ de recherche).

Pour commencer, il convient de définir de manière simple la notion de « genre ». Cette notion renvoie à l'idée d'un « sexe social » qui conditionne l'être humain à agir selon des préceptes et valeurs intériorisées et véhiculées par une époque et un lieu donné. Elle a donc été inventée afin de faire le distinguo avec le mot « sexe » qui est directement lié à la biologie et aux organes reproducteurs de tout être humain.

---

<sup>5</sup> Par exemple, le cas de parents (en Suède notamment) qui élèvent leurs enfants de façon entièrement neutre, ne révélant pas leur genre, afin qu'ils en fassent le choix eux-mêmes en temps voulu.

La notion de genre permet ainsi d'appréhender le « social » comme un domaine autonome qui se détache du dogme de la « nature ».

Son histoire prend racine dans les années 1930 aux Etats-Unis. C'est à ce moment-là que l'anthropologue américaine Margaret Mead mentionne pour la première fois l'idée de « rôles sexuels » que les hommes et femmes devraient endosser. Elle commence ainsi une première séparation d'avec l'idée que la nature humaine dépend entièrement de données biologiques.

Dans les années 1960, un nouveau pas est franchi avec le psychanalyste Robert Stoller qui introduit la distinction entre « sexe » et « genre » de manière terminologique et linguistique. Ces travaux (ainsi que ceux de sexologues américains) en arriveront à proposer une première définition du genre en le qualifiant de « rôle de sexe » ou « sexe social ».

Il faudra toutefois attendre les années 1970, pour que la notion de genre (et les études y ayant trait) émerge et soit réellement reconnue. Ce terme est donc utilisé pour différencier le sexe biologique (hérité à la naissance) du sexe social (dont les attributs s'acquièrent par le formatage d'une société donnée).

En France, le chemin sera un peu plus long (et a-t-il d'ailleurs réellement abouti ?) puisqu'il faudra d'abord attendre la reconnaissance des mouvements féministes par une société profondément ancrée dans une tradition paternaliste. Les sociologues féministes françaises dénonceront pourtant « l'invisibilisation des femmes dans le discours sociologique » rompant alors avec l'institution familiale, symbole de la société de cette époque.

Le discours du genre ne trouvera pas mieux écho en France qu'avec la philosophe et féministe Simone de Beauvoir, qui écrira en 1949<sup>6</sup> : « on ne naît pas femme, on le devient ».

Cette phrase résume à elle-seule les meilleures définitions et explications du genre. Le genre n'est pas une notion liée à la nature, il est socialement construit et reconstruit en fonction de critères que l'on attribue à chaque sexe. Cette division sociale est ainsi opérée afin de hiérarchiser et de séparer en deux moitiés l'humanité. Selon cette façon de penser, c'est donc le genre (le social) qui définit le sexe (le biologique) et non l'inverse. C'est justement cet enjeu des « gender studies » qui fait polémique puisque l'on soustrait à la nature, cette puissance mystique de créer des êtres ainsi faits, en incombant à la société, cette division sexuée. Elena Gianini Belotti<sup>7</sup> va même plus loin en avançant le fait que « la culture à laquelle nous appartenons, comme toute autre culture, utilise tous les moyens mis à sa disposition pour obtenir des individus des deux sexes le comportement le plus approprié aux valeurs qu'il lui importe de conserver et de

---

<sup>6</sup> BEAUVOIR, Simone de. *Le deuxième sexe*. Gallimard, 1949.

<sup>7</sup> GIANINI BELOTTI, Elena. *Du côté des petites filles*. Des femmes, 1973.



transmettre ». La société endosse donc le rôle d'instigateur, de maître d'œuvre et de gardien de ces valeurs genrées.

Une fois ce paramètre établi, il est par conséquent logique que le genre résulte d'un processus d'apprentissage (plus ou moins conscient) où chaque sexe va apprendre les gestes, réflexes, sentiments, rituels, qui sont propres à son genre.

Ainsi, comme le dit la sociologue Claude Zaidman<sup>8</sup>, le genre « concerne la classification sociale en « masculin » et « féminin » [...] On doit admettre l'invariance du sexe tout comme on doit admettre aussi la variabilité du « genre ». » D'où les valeurs de « féminité » et de « masculinité » qui doivent être appliquées respectivement par chaque genre.

D'un côté, nous avons donc la féminité (ensemble des qualités et compétences attendues d'une femme – sensibilité, beauté, douceur... – lui dévoluant un rôle particulier à incarner dans la société) et de l'autre, la masculinité (ensemble des qualités et compétences attendues d'un homme – virilité, assurance, force... – lui dévoluant un rôle particulier à incarner dans la société). Ces normes ne sont pas innées mais s'acquièrent donc lors d'un apprentissage de comportements socialement convenables pour une femme et un homme.

Du côté des femmes, on retrouvera donc un « apprentissage de la soumission du corps, qui trouve la complicité des femmes, malgré la contrainte qu'il leur impose, [et qui] est fortement marqué socialement [...] » (Bourdieu, 1998<sup>9</sup>).

Les hommes, quant à eux, seront tenus de respecter et prouver le principe de virilité<sup>10</sup> auquel les qualités de force, dureté et courage sont rattachées. Ainsi, « la virilité, on le voit, est une notion éminemment relationnelle, construite devant et pour les autres hommes et contre la féminité dans une sorte de peur du féminin, et d'abord envers eux-mêmes. » (Bourdieu, 1998). Il importe de souligner une des caractéristiques essentielles de cet apprentissage (qui apparaît clairement dans cette citation) : ce processus ne peut se faire que dans une dichotomie imposée. La construction du genre masculin ne peut donc se faire que par totale opposition à l'autre genre féminin (et vice-versa).

Toutefois, comme le précise Bourdieu, « le privilège masculin est aussi un piège et il trouve sa contrepartie dans la tension et la contention permanentes, parfois poussées jusqu'à l'absurde, qu'impose à chaque homme le devoir d'affirmer en toute circonstance sa virilité. ». De même que « l'incorporation de la féminité est inséparable du mépris de la vulgarité attachée aux décolletés trop amples, aux minijupes trop courtes et aux maquillages trop chargés (mais le plus souvent perçus comme très « féminins »). »

---

<sup>8</sup> Claude Zaidman (1943-2005) était spécialiste en genre et sociétés et enseignait sur ce sujet à l'Université Paris VII. Elle a également écrit de nombreux ouvrages sur les femmes, les rôles sexués et les rapports de genre.

<sup>9</sup> BOURDIEU, Pierre. *La domination masculine*. Seuil, 1998.

<sup>10</sup> Définition du mot « virilité » dans le dictionnaire Larousse : « 1- Ensemble des caractères physiques de l'homme adulte ; ce qui constitue le sexe masculin. 2- Capacité d'engendrer ; vigueur sexuelle. 3- Mâle énergie, courage. »

Ces deux principes caractérisant le genre ont donc comme effet direct d'enfermer les hommes et femmes dans des représentations fixes et figées, desquelles il est difficile de se défaire (et qui marginalisent automatiquement ceux qui en feraient le choix).

Les « gender studies » (ou études de genre) ont donc comme but d'expliquer les mécanismes responsables de cette division des sexes par le prisme du genre, afin de mieux les déconstruire par la suite.

Il est important de ne pas catégoriser les études de genre comme étant exclusivement pensées pour les femmes (et pour les féministes encore plus). Ce serait une catégorisation de plus, qui jouerait entièrement le jeu de ce qu'elle dénonce. Ces études ne sont donc pas à considérer comme étant à l'avantage des femmes puisque la déconstruction des stéréotypes rattachés à chaque genre peut également bénéficier aux hommes, qui peuvent ainsi se libérer du poids imposé par cette « virilité ».

Face à ces études et constats, une question vient naturellement à l'esprit : pourquoi chaque individu tend à respecter soigneusement ces modèles fabriqués par la société ? Tout simplement parce qu'il s'agit là de contraintes et de règles que l'on intègre de façon totalement inconsciente. L'économiste Emile Durkheim qualifierait ainsi le genre (ou sexe social) de « contrainte suffisamment bien intériorisée » qu'elle devient naturelle et peut même « être ressentie comme [...] l'expression d'un caractère personnel ».

Pour prendre une illustration des plus simples et pourtant des plus explicites, il suffit d'analyser notre langage. En effet, la construction du genre se loge d'abord (et jusque) dans le langage et la linguistique. On peut ainsi s'interroger sur l'usage du masculin comme genre grammatical neutre mais universel (et qui « l'emportera » systématiquement sur le genre grammatical féminin) et sur l'impact que cela peut avoir sur nos mentalités.

A vrai dire, cela reflète l'époque à laquelle cette règle a été établie. C'est en effet au 17<sup>ème</sup> siècle (1647) que le grammairien Vaugelas, a établi la règle grammaticale du masculin qui « l'emporte » sur le féminin. Il en a d'ailleurs décrété par là même la masculinisation de tous les noms de métiers : « Pour une raison qui semble être commune à toutes les langues que le genre masculin étant le plus noble doit prédominer toutes les fois que le masculin et le féminin se trouvent ensemble ». Il est intéressant de noter ce point historique qui, loin d'être anecdotique, régit encore entièrement notre linguistique contemporaine, prouvant (s'il le fallait encore) la construction « phallogocentrique » d'une société qui peine encore grandement à féminiser des noms communs (de professions notamment). C'est d'ailleurs entre autres à cause de cette règle que le terme « autrice » (on lui préférerait aujourd'hui davantage le terme d'auteure, bien que toujours peu usité), caractérisant les femmes qui écrivaient dans l'Antiquité, a disparu<sup>11</sup>. La (dé)construction du genre emprunte donc bien la voie de la linguistique, n'en déplaise à nombre de détracteurs qui ne verraient que de simples manœuvres féministes insipides.

---

<sup>11</sup> Actuellement, féministes et linguistes essaient d'ailleurs de le réimplanter dans la langue française puisqu'il ne s'agit pas d'un néologisme et qu'il a l'avantage de différencier à l'oral un auteur homme d'une auteure femme. A noter que l'Académie Française s'est battue afin que le terme disparaisse.

Toutefois, afin de déconstruire les représentations qu'il véhicule, il convient d'analyser et de comprendre la période de la vie pendant laquelle se développe notre apprentissage du genre : la socialisation<sup>12</sup>. Devenir un homme ou une femme ne va pas de soi et nécessite donc une éducation et un apprentissage qui ont pour résultat une intériorisation du rôle sexué avec des rites de passage. La socialisation est donc le théâtre de cet apprentissage des modèles et mécanismes genrés et ce, depuis notre prime enfance et grâce aux différentes institutions traversées que sont la famille, l'école ou encore l'Etat.

Autrement dit, « au cours de la socialisation, c'est l'ensemble du monde qui se retrouve saisi à travers les lunettes du genre »<sup>13</sup>.

## 2. Parcours différenciés de la socialisation du garçon et de la fille

Dans nos sociétés occidentales, la socialisation sexuée est encadrée par un double paradoxe : d'un côté, nous aspirons à plus d'égalité hommes/femmes et de l'autre, nous croyons encore à la différence « naturelle » (ou scientifique) des sexes.

Les femmes et les hommes seraient donc biologiquement différents. Cette croyance n'est pas fondée et a même été largement déconstruite par de nombreuses études scientifiques. Cependant, elle continue d'exister et repose sur nombre de stéréotypes qui octroient à la « nature » plus de poids qu'elle n'en a réellement. Pour cela, il convient de revenir au stade de l'embryon.

En effet, la principale caractéristique qui différencie la formation biologique d'un garçon de celle d'une fille, réside dans la fameuse hormone qu'est la testostérone (qui serait ainsi responsable des traits comportementaux que l'on rattache traditionnellement aux garçons). La testostérone influe en effet sur le cerveau humain, et ce, exclusivement avant la naissance<sup>14</sup>. Cela ayant pour conséquence que le cerveau des garçons (et de fait leur physiologie) est moins mature à la naissance que celui des filles, du fait de l'action de la testostérone.

Or, on sait à l'heure actuelle que les bébés de vingt et quelques mois savent déjà beaucoup de choses sur les différences entre les garçons et les filles (...) et qu'ils sont aussi très conscients de leur propre identité sexuelle. Qu'est-ce que cela nous apprend sur la période de socialisation des nouveau-nés ? Quelles représentations sexuées leur propose-t-on ? Et comment projettent-ils les modèles qu'ils ont constatés autour d'eux ?

---

<sup>12</sup> Définition du terme « socialisation » selon le dictionnaire Larousse : « Processus par lequel l'enfant intériorise les divers éléments de la culture environnante (valeurs, normes, codes symboliques et règles de conduite) et s'intègre dans la vie sociale. »

<sup>13</sup> BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien, JAUNAIT Alexandre et REVILLARD Anne. *Introduction aux gender studies : manuel des études sur le genre*. De Boeck Supérieur, 2008.

<sup>14</sup> ELIOT, Lise. *Cerveau rose, Cerveau bleu : les neurones ont-ils un sexe?*. Robert Laffont, 2011.

a) *Socialisation familiale*

De nos jours, les parents font davantage attention à prodiguer une éducation placée sous le signe de l'égalité. Cependant, il convient de distinguer ces discours des pratiques réelles qui restent encore « différenciantes » à bien des égards. On note notamment que l'environnement proposé aux enfants est de plus en plus sexué et qu'il l'est de plus en plus jeune, et ce malgré une progression de l'égalité entre les hommes et les femmes adultes.

Le sociologue Pierre Bourdieu disait de la famille qu'il lui revenait « le rôle principal dans la reproduction de la domination et de la vision masculines ; c'est dans la famille que s'impose l'expérience précoce de la division sexuelle du travail et de la représentation légitime de cette division. »<sup>15</sup>

Ainsi, les comportements des parents vis-à-vis de leurs enfants amplifient les quelques différences qui existent entre les sexes à la naissance. En effet, et cela se développe davantage lors de la petite enfance, les bébés garçons et les bébés filles n'auront pas forcément les mêmes capacités d'expressivité et de sociabilité et ce, à cause de l'immaturité physiologique des garçons due à la testostérone (comme nous l'avons dit précédemment). Les spécificités qui pourraient donc exister chez chaque sexe (ou plutôt chez chaque enfant) entraînent les parents à avoir des comportements particuliers vis-à-vis de lui. Ces différences ont donc beau être minces, elles sont largement entretenues et amplifiées par les idées préconçues des parents sur la nature profonde des deux genres. C'est ce que l'on appelle en psycho-sociologie le « renforcement différentiel » qui fait qu'un parent récompensera et encouragera davantage les comportements « masculins » chez les petits garçons et les comportements « féminins » chez les petites filles.

Pour prendre un exemple précis et concret concernant ces comportements « différenciants », il suffit de s'intéresser à la notion de pudeur qui est inculquée par les parents à leurs enfants. Celle-ci n'aura pas la même valeur ni la même application selon que l'enfant soit un garçon (fierté de son corps et de son sexe) ou une fille (pudeur et réserve). Dans son best-seller *Du côté des petites filles*, Elena Gianini Belotti<sup>16</sup> explique cette idée en ces termes : « On laisse moins facilement une petite fille nue qu'un petit garçon, car on tend à lui inculquer depuis le début le sens « inné » de la pudeur. [...] on désire surtout qu'elle oublie qu'elle a un sexe et cela pour le plus longtemps possible, sinon pour toujours. [...] En somme, la sexualité du petit garçon est montrée et acceptée, souvent même particulièrement gratifiée, tandis que celle de la petite fille est passée sous silence, inexistante. ». Ces propos sont toujours d'actualité bien qu'ayant été écrits il y a 40 ans. De ce constat découle une certaine confiance que l'enfant acquerra au cours

---

<sup>15</sup> BOURDIEU, Pierre. *La domination masculine*. Seuil, 1998.

<sup>16</sup> Auteure féministe qui a rencontré le succès avec le livre *Du côté des petites filles* publié en 1973. Dans cet essai, elle met en évidence les stéréotypes ancrés dans la société et l'imaginaire collectif, qui produisent (selon elle) une discrimination continue des petites filles au cours de la petite enfance. Ce livre est très intéressant mais reflète une époque (les années de libération sexuelle et de combats féministes) et une société (italienne, en occurrence) qui ne sont plus forcément d'actualité. Certains propos sont donc à prendre avec du recul, mais ceux choisis ici reflètent de façon juste notre société contemporaine.

de son développement physique et qui aura à voir avec cette idée de la pudeur (ou non) du corps qui incombe à chaque sexe.

En parallèle de cette pudeur féminine ou fierté du corps masculine, Elena Gianini Belotti note également un recours important à la minauderie chez les petites filles, qui sera encouragée de manière implicite. « Les petites filles veulent à tout prix plaire aux gens qui les entourent et avoir leur approbation : le moi des petites filles est plus faible [...] elles ont besoin d'une confirmation continue venant de l'extérieur, pour savoir si elles répondent ou non à l'attente des autres. [...] Le recours à la séduction pour obtenir quelque chose n'est pas seulement accepté de la part des petites filles, mais encouragé, et l'on ne pense jamais à les corriger en leur suggérant une attitude correcte et digne quand elles font une demande. ». A travers cet exemple, on se rend compte de toute la complexité de l'éducation des enfants qui doit en permanence être remise en cause et interrogée par les parents. C'est là que réside la principale mission des études sur le genre. Elles permettent en effet de s'interroger sur ces comportements éducationnels différenciants et de révéler la perversité implicite de nos préjugés sociaux que l'on projette indéfiniment de génération en génération.

Autre caractéristique propre à la sphère familiale : la question de l'environnement sexué (on parlera ici majoritairement des jouets), que l'on propose aux enfants. Sans rentrer dans les éternels débats du « rose » (couleur associée aux petites filles) et du « bleu » (couleur associée aux petits garçons), les environnements proposés aujourd'hui aux enfants sont d'autant plus sexués qu'ils répondent bien souvent à des produits marqués par des industriels (qui développent donc des produits en lien avec les représentations sexuées des cibles que sont les filles et les garçons).

Sans vouloir entrer dans ces détails de marketing, il est important de rappeler que les jouets sont des agents périphériques essentiels de la socialisation d'un enfant et ce, d'autant plus qu'ils consistent en réalité à « jouer à l'adulte ». Ce procédé de mimétisme révèle et reflète donc les rôles sexués présents dans l'environnement des enfants (les parents étant donc en première ligne), qu'ils intègrent et reproduisent ensuite.

La préférence pour un jouet apparaît en général autour de l'âge d'un an. Les garçons vont être davantage séduits par les objets mobiles (ballons, balles, véhicules et transports...) qu'ils pourront manipuler et contrôler, tout en se dépensant physiquement (puisque ces jeux ont généralement lieu en extérieur). Alors que les filles se tourneront davantage vers des activités « intérieures » en jouant à la poupée, en faisant la dînette... Il ne faut toutefois pas catégoriser la poupée comme un jouet par excellence pour les petites filles puisque jusqu'à l'âge de un an, les petits garçons y sont tout aussi sensibles (ce qui ne manquera pas de s'inverser par la suite).

Il est frappant de remarquer à quel point les jouets et jeux des filles encouragent davantage l'imitation de la figure maternelle (s'occuper des enfants, faire la cuisine...). Il s'agit d'un processus logique d'identification au parent du même sexe, mais qui est révélateur puisque majoritairement aujourd'hui, ce sont les femmes qui sont responsables des tâches ménagères. Les sociologues Christian Baudelot et Roger

Establier<sup>17</sup> ont d'ailleurs écrit à ce sujet : « c'est moins le cas pour les filles dont les jeux sont déjà des devoirs et des apprentissages aux rôles sociaux de la femme d'intérieur : poupée, dînette, cuisine. Très tôt, on incite les garçons à jouer et les filles à se préparer activement à leurs devoirs familiaux d'épouse et de mère. »

Du côté des garçons, on retrouvera des jeux et jouets faisant davantage appel à l'innovation et l'imagination. « Les jouets destinés aux garçons tendent à être plus ludiques et davantage irréalistes alors que ceux destinés aux filles sont plus réalistes et plus directement orientés vers leur rôle adulte concret et effectivement envisageable »<sup>18</sup>.

L'environnement, ainsi proposé aux enfants, prédestine en quelque sorte des rôles qui leur seront dévolus dans la société dans laquelle ils grandissent.

Une fois qu'ils ont intégré leur identité sexuelle, les enfants d'âge préscolaire deviennent de plus en plus stricts dans leur volonté d'éviter les jouets, les vêtements et les comportements du « mauvais » genre. Les garçons refusent d'utiliser des jouets de filles tandis que les filles opèrent un renversement de leurs préférences. Cela propose d'ailleurs un bon aperçu du monde des adultes où les « transgressions de genre » sont davantage sanctionnées pour les hommes que pour les femmes laissant donc à penser que l'identité masculine, bien que dominante, est plus précieuse que l'identité féminine.

A travers ces différents exemples, on se rend bien compte de la force de projection des stéréotypes de chaque genre imposés par la société et qui impactent directement les enfants via les agents de socialisation que sont les parents. Les enfants commencent ainsi à identifier les stéréotypes sur le genre masculin et le genre féminin, avant même d'en connaître les mots qui en rendent compte.

#### b) *Socialisation générationnelle*

« Après l'âge de 3 ans, ils commencent effectivement à se sentir mieux à leur aise avec des enfants du même sexe, car ils sont élevés d'une manière si opposée qu'ils sont effectivement différents et ne trouvent pas de manière satisfaisante d'être ensemble ». Elena Gianini Belotti résume ici parfaitement l'invariance de l'identité sexuelle que les enfants acquièrent dès leur plus jeune âge. En se fabriquant des idées stéréotypées sur le masculin et le féminin, les enfants tendent à s'exclure mutuellement et à évoluer dans des groupes de pairs. Les petites filles sont les premières à l'origine de cette ségrégation puisque dès l'âge de deux ans, elles se mettent en retrait afin de former leur propre groupe, phénomène qui ne survient chez les petits garçons qu'à l'âge de trois ans.

---

<sup>17</sup> Deux sociologues français qui étudient particulièrement les sciences de l'éducation contemporaine et qui ont écrit entre autres *Quoi de neuf chez les filles ? Entre stéréotypes et libertés*. Nathan, 2007.

<sup>18</sup> BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien, JAUNAIT Alexandre et REVILLARD Anne. *Introduction aux gender studies : manuel des études sur le genre*. De Boeck Supérieur, 2008.

Cette ségrégation entre les sexes semble être un aspect incontournable de l'enfance humaine, ce qui « fait des enfants les plus fervents défenseurs de la division des sexes »<sup>19</sup>.

De plus, au sein même de leurs groupes sexués, les sociologues ont démontré que les enfants se structuraient de manière différente. Ils n'auront pas le même apprentissage de la communication ni la même hiérarchisation au sein du groupe, entraînant inévitablement des comportements différents. Ainsi, dans un groupe de garçons, les relations ne sont pas égalitaires puisqu'un ou des chefs sont désignés. La façon de communiquer à l'intérieur du groupe en sera affectée puisque les garçons prendront la parole de manière directive afin de faire reconnaître le dominant et le dominé (tout en ne faisant pas mention de leurs sentiments ou doutes).

A l'inverse, dans un groupe de filles, le langage est utilisé afin de minimiser les différences qui peuvent exister entre elles. Elles veillent donc à respecter une égalité et solidarité entre elles, en privilégiant les relations de confiance et d'entre-aide mutuelles. Cependant, derrière cette égalité de façade, les petites filles (et futures femmes) n'ont pas « l'orgueilleuse solidarité du sexe qui existe entre les hommes. [...] Il n'existe pas entre les petites filles cette solidarité qui existe au contraire dans le groupe des garçons : elles sont portées à la médisance, aux cancans, elles s'épient sans cesse et rapportent à la maîtresse. Ce sont là les comportements des opprimés. »<sup>20</sup>

Si les enfants continuent de reproduire ces schémas sexués différenciés, c'est évidemment entre autres à cause de la socialisation familiale et des clichés comportementaux qu'ils ont pu observer autour d'eux. De plus, les enfants sont fortement sensibles au regard des autres et souhaitent donc à tout prix respecter le conformisme imposé par leurs pairs.

Enfin, il est important de comprendre que les différentes socialisations se rencontrent et se heurtent fréquemment, afin de s'imbriquer pour former un tout qui constituera l'éducation de l'enfant. Cela est d'autant plus vrai que l'enfant socialise également sa famille en y important ce qu'il apprend par ses pairs, l'école et les médias. L'enfant peut donc être considéré comme produit de sa socialisation familiale, mais également, à l'inverse, comme un « cheval de Troie » du genre dans la cellule familiale.

Afin de conclure cette partie sur la socialisation des enfants, il convient de rappeler le rôle essentiel que joue l'éducation dans le développement en eux de rôles stéréotypés, qui, on le sait aujourd'hui, ne sont pas innés mais appris. A travers cette socialisation de genre, l'enfant n'acquière pas seulement les codes régissant son propre « rôle » mais ceux aussi de l'« économie politique » qui donne sens et accrédite ces stéréotypes genrés et cette scission entre les hommes et les femmes.

Ces rôles genrés appris au sein de la sphère familiale et répercutés dans les groupes de pairs des enfants, sont largement amplifiés par l'institution scolaire (où les enfants passeront au minimum dix années) qui devient le théâtre du développement intellectuel

---

<sup>19</sup> ELIOT, Lise. *Cerveau rose, Cerveau bleu : les neurones ont-ils un sexe?*. Robert Laffont, 2011.

<sup>20</sup> GIANINI BELOTTI, Elena. *Du côté des petites filles*. Des femmes, 1973.

(entre autres) de l'enfant. C'est pourquoi le sociologue Pierre Bourdieu voit dans l'institution scolaire une possible solution pour lutter contre cette construction genrée de la société. « De tous, les facteurs de changement, les plus importants sont ceux qui sont liés à la transformation décisive de la fonction de l'institution scolaire dans la reproduction de la différence entre les genres. »

### 3. Scolarité et élaboration des inégalités de demain

« Dans les sociétés occidentales, la plus importante de ces socialisations extérieures à la famille a lieu à l'école »<sup>21</sup>. L'école est d'autant plus importante qu'elle assure le lien entre socialisation primaire (familiale essentiellement) et socialisation secondaire<sup>22</sup> (école, groupes de pairs, institutions politiques ou religieuses) des individus qu'elle forme. Or, l'institution scolaire est encore un lieu où se cristallisent les différences de genre et ce, malgré une politique ministérielle tendant à une meilleure égalité notamment dans ses programmes scolaires. Par ailleurs, même au niveau sociologique, la variable « sexe » a longtemps été ignorée dans les analyses de l'école, puisqu'on lui « préférerait » alors davantage l'étude de la reproduction des inégalités en termes de classe sociale.

Si l'on s'intéresse quelques instants à l'histoire de la relation entre institution scolaire et genre, on s'aperçoit que les filles ont pendant longtemps subi une période d'exclusion. Leur instruction étant entre autres privée de certaines matières comme le grec, le latin ou la philosophie (leur privant ainsi l'accès aux professions les plus prestigieuses que ces matières assuraient). Exclusion rimait également avec ségrégation, puisque jusqu'en 1975, les établissements scolaires publics étaient non-mixtes. Actuellement, les logiques sont évidemment différentes et les filles sont traitées de la même manière que les garçons et tous deux ont accès aux mêmes enseignements. Toutefois, malgré des progrès indéniables de l'institution scolaire, des « inégalités » existent bel et bien tantôt à l'avantage des filles (meilleure réussite scolaire), tantôt à l'avantage des garçons (choix d'orientation relativement plus ambitieux). Quelles sont donc ces inégalités dont nous parlons en matière de réussite scolaire et de choix d'orientation ? D'où peut-on puiser les explications de ces différences ?

#### a) Réussite scolaire

De manière générale, les filles réussissent mieux à l'école que les garçons ce qui constitue une première « inégalité » en matière de genre (à l'avantage des filles). C'est

---

<sup>21</sup> BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien, JAUNAIT Alexandre et REVILLARD Anne. *Introduction aux gender studies : manuel des études sur le genre*. De Boeck Supérieur, 2008.

<sup>22</sup> La socialisation primaire est essentiellement assurée par la famille et renvoie ainsi à l'âge de l'enfance et de la formation de la conscience sociale. Alors que la socialisation secondaire sera davantage dévolue à l'école, au groupe de pairs, ou aux diverses institutions religieuses et/ou politiques. La socialisation secondaire est donc davantage un apprentissage vers la vie d'adulte.



un fait que l'on retrouve quelque soit le niveau : les filles ont de meilleurs résultats scolaires généraux et redoublent moins dans l'école élémentaire, elles ont un meilleur taux de réussite au brevet et au bac. En 2010, le taux de réussite du baccalauréat était de 86,9% pour les filles contre 84,2% pour les garçons. On les retrouve de la même manière en plus grand nombre parmi les étudiants de l'enseignement supérieur.

Ces taux de réussite s'expliquent entre autres par le fait que la société accepte que la construction de l'identité du garçon passe par divers canaux alors que celle de la fille passe presque uniquement par le biais de la réussite scolaire. Cette meilleure réussite s'explique également par un conditionnement de conformité des filles à l'univers scolaire et à ses règles, assuré essentiellement par leur socialisation primaire. Cette conformité est d'autant plus vraie que les filles sont plus sensibles aux attentes institutionnelles<sup>23</sup>.

Toutefois, cet avantage des filles dans leur scolarité est à nuancer puisqu'il s'agit en réalité d'une « fausse réussite scolaire ». En effet, bien que réussissant mieux que les garçons dans leur cursus scolaire, elles « n'obtiennent pas sur le marché du travail le bénéfice de leur investissement dans les études »<sup>24</sup>.

De plus, on constate une inégalité dans l'orientation scolaire qui s'exprime cette fois à l'avantage des garçons. En effet, conformément aux stéréotypes de la division sexuée des tâches et des rôles sociaux, les filles s'investissent davantage dans les filières dites « relationnelles », qui leur donnent accès aux métiers de l'éducation, du social et de la santé, alors que les garçons représentent une majorité écrasante dans les études d'ingénieurs, conservant leur domination dans l'accès aux postes à responsabilité dans le monde de l'industrie et des affaires. Cette différenciation des choix d'orientation s'exprime dès le lycée où les filles s'orienteront (ou seront invitées à s'orienter) davantage vers la filière littéraire (78,7% de filles en 2010) que vers la filière scientifique (où elles représentent 45,2% des effectifs en 2010)<sup>25</sup>.

Enfin, il est également à noter que le comportement des enseignants divergerait inconsciemment en fonction du sexe de leurs élèves<sup>26</sup>. Les filles sont donc moins écoutées et moins stimulées que les garçons dans leur parcours scolaire. Cette tendance qu'ont les enseignants à interagir davantage avec les garçons peut certainement s'expliquer par un stéréotype de genre. Les filles réussissant davantage que les garçons, elles n'ont pas besoin d'être autant sollicitées que leurs camarades masculins. Cependant, cela ne fait que renforcer les mécanismes sociaux du genre qui existent dans l'ensemble de la société.

Afin donc d'éviter la reproduction de stéréotypes et schémas différentiels entre les garçons et les filles dès leur plus jeune âge, il serait peut-être intéressant d'inclure dans la formation des enseignants, un module les sensibilisant à la connaissance des stéréotypes sexués. Le but n'étant pas de les « endoctriner » dans les études de genre,

---

<sup>23</sup> BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien, JAUNAIT Alexandre et REVILLARD Anne. *Introduction aux gender studies : manuel des études sur le genre*. De Boeck Supérieur, 2008.

<sup>24</sup> PERROT, Michelle. *Les Femmes ou les silences de l'histoire*. Flammarion, 1998.

<sup>25</sup> Ministère de l'Éducation nationale - Repères et références statistiques - édition 2011.

<sup>26</sup> Comme le confirment plusieurs études et rapports publiés sur la sociologie de l'école.

mais simplement de les sensibiliser à la question afin qu'ils veillent à ne pas reproduire des discriminations (qui résultent pour la plupart de comportements inconscients).

### b) *Choix d'orientation*

Nous l'avons déjà dit, les choix d'orientation ne sont en général pas les mêmes selon que l'élève soit un garçon ou une fille, nous allons donc voir ici à quels niveaux ces choix divergent. Dans quelles filières retrouve-t-on majoritairement les garçons et les filles et comment peuvent s'expliquer ces chiffres ?

Dès la fin de la troisième, les filles s'orientent davantage que les garçons vers le second cycle général et technologique, du fait de leurs meilleurs résultats scolaires. Jusque-là, la différence est donc plutôt à l'avantage des filles. Toutefois, à l'arrivée en 2<sup>nd</sup>e et au choix d'orientation de fin d'année, les choix commencent à se différencier. En 2010, 14,5% des filles s'orientent vers une 1<sup>ère</sup> littéraire contre 4,3% des garçons. En filière scientifique, on retrouvera 27,5% des filles contre 39,5% des garçons. Ainsi, les lauréats du baccalauréat scientifique de 2010 ont vu dans leurs rangs 64,6% de garçons contre 42,6% de filles. Ceci, alors même que le taux de réussite des filles (86,9%) au baccalauréat général est 2,7 points supérieur à celui des garçons (84,2%). Il s'agit donc là d'un premier paradoxe propre à la relation entre genre et institution scolaire qui se traduit par une « ségrégation sexuée » en faveur des garçons.

Avec ces chiffres, on se rend bien compte du paradoxe de la meilleure réussite scolaire des filles qui respectent et reproduisent inconsciemment le schéma de la division sexuelle du travail (Roger Establet). De plus, « dès que les cursus se spécialisent et contraignent à opérer des choix d'orientation, les filles, à performances égales, optent moins pour les filières dans lesquelles les maths et la physique occupent une place centrale »<sup>27</sup>. Le constat qui est donc fait sera que les filles s'orientent systématiquement dans les cursus les « moins rentables socialement », et c'est d'ailleurs une caractéristique que l'on retrouvera aussi sur le marché du travail.

Cette différence en matière d'orientation peut être expliquée par la confiance en soi qui ne sera pas la même entre un garçon et une fille. Les premiers étant davantage sûrs d'eux et entretenant une certaine culture du conflit qui leur permet de passer outre certains verdicts scolaires (qui pourraient par contre arrêter la progression des filles). De plus, et c'est là un fait des plus explicites quant à la représentation genrée véhiculée par la société, une trop grande réussite scolaire aurait pour risque de remettre en cause la virilité d'un garçon de milieu populaire.

---

<sup>27</sup> FERRAND, Michèle. *Féminin, masculin*. La Découverte, 2004.

### c) *Etudes supérieures*

Cette répartition genrée des effectifs en fonction des filières est d'autant plus vraie et accentuée lorsque l'on s'intéresse aux études supérieures.

A la rentrée 2009, sur les 2 316 000 inscrits dans l'enseignement supérieur en France métropolitaine, 57,2% sont des étudiantes. Le chiffre des étudiants ne cesse d'ailleurs d'augmenter, ce qui est évidemment lié au marché du travail où le diplôme est de plus en plus obsolète et ne suffit plus pour protéger les jeunes du chômage.

Les femmes sont plus souvent diplômées (à 48%) de l'enseignement supérieur que les hommes (à 35%). Cependant, on peut constater deux types de ségrégation (les mêmes que l'on retrouvera plus tard sur le marché du travail) auxquels sont confrontées les étudiantes. Tout d'abord, une ségrégation verticale qui fait que l'on retrouve proportionnellement plus d'étudiantes dans les cursus de licence (56,8%) et de master (60%), qu'en doctorat (47,2%).

Autre caractéristique de cette différenciation : les étudiantes ont tendance à investir des filières moins sélectives que les étudiants. Ainsi, au sein des classes préparatoires (tous secteurs confondus), on retrouve 41,9% de filles. Les écoles d'ingénieurs illustrent tout autant cette spécialisation genrée puisque l'on ne compte que 26% de filles dans leurs effectifs. Elles sont également moins enclines à intégrer l'enseignement supérieur privé.

D'autre part, tout comme on l'a constaté pour les lycéen(ne)s, les choix de filières de l'enseignement supérieur sont tout aussi sexués. Ainsi, en 2011, les étudiantes investissent largement les filières universitaires de langues, de lettres ou de sciences humaines (73,2%). Leur proportion devient même écrasante lorsqu'il s'agit des IUFM (où elles représentent 75% des effectifs) et des filières paramédicales et sociales (où la proportion des garçons passe sous les 20%). Toutefois, ces chiffres sont à nuancer puisque l'on compte tout de même 49,7% de jeunes femmes en sciences à l'université.

Il est d'ailleurs apparu intéressant d'analyser les effectifs hommes/femmes au sein des formations artistiques et culturelles. En 2009, sur les 154 800 inscrits dans ce champ universitaire, les femmes représentent 61,8% des effectifs, ce qui fait même de ces formations les plus féminisées de l'enseignement supérieur.

Sans vouloir tomber dans la catégorisation trop évidente, les jeunes femmes montrent une tendance assez nette à se diriger vers des champs d'études « prédestinés » au genre féminin et donc moins porteurs que les formations choisies par les jeunes hommes.

Afin de conclure sur cette partie de la construction genrée de l'individu, il convient de rappeler les paroles de Rousseau qui prônait le fait de « ne pas encombrer le cerveau des femmes pour ne pas les détourner de leurs vrais devoirs (mariage et maternité) ». Il est évidemment loin le temps où de tels propos pouvaient être tenus. Aujourd'hui, les jeunes femmes réussissent globalement mieux leurs études et sont donc davantage diplômées que les jeunes hommes. Cependant, sous l'effet des différents agents de socialisation qu'ils rencontrent, les garçons (futurs hommes) et les filles

(futures femmes) n'appréhenderont pas de la même manière les différentes étapes de l'institution scolaire. En résulteront des choix de filières différents, souvent revus à la baisse par rapport à leurs capacités effectives pour les jeunes femmes. Enfin, et pour noircir un peu plus le tableau genré de la société, on assiste à « un effet de bascule qui voit celles-ci moins bien réussir leur insertion professionnelle que leurs camarades masculins »<sup>28</sup>. Il s'agit justement du prochain sujet à aborder : comment les femmes s'insèrent-elles sur le marché du travail ? Retrouve-t-on le même processus de différenciation sexuée que l'on a précédemment constaté au sein des parcours universitaires ?

## **B. Evolutions et caractéristiques du marché du travail**

On remarque que les premières pratiques inégalitaires ont lieu à partir du moment où les femmes entrent dans la vie professionnelle. Avant, et bien qu'existant des comportements différenciés notoires (en partie dus au formatage sociétal), ces dernières sont tout de même « protégées » des inégalités flagrantes par leur scolarité et leur formation.

En 2008, les femmes occupent un peu moins d'un tiers des postes d'encadrement dans les entreprises du secteur privé et semi-public, alors qu'elles sont majoritaires dans les filières universitaires et qu'elles ont globalement de meilleurs résultats scolaires que les hommes. Qu'est-ce qui explique ces chiffres ? Où vont ces étudiantes et comment se fait-il qu'on ne les retrouve pas davantage aux postes à responsabilité (ce qui devrait naturellement se faire vu leur niveau d'études globalement plus élevé) ? Quels mécanismes d'expulsion et/ou d'intégration se mettent en place ?

Dans cette partie, il sera, entre autres, question des caractéristiques de l'emploi des femmes : de la double ségrégation dont elles font l'objet à leur plus grande précarité en passant évidemment par la question de l'articulation entre temps de travail et vie personnelle.

### **1. Emancipation des femmes et entrée sur le marché du travail**

Actuellement, la population française est estimée à 63 700 000 personnes en 2013 dont 51,5 % de femmes. La population masculine est majoritaire jusqu'à 35 ans, âge au-delà duquel les femmes sont plus nombreuses<sup>29</sup>. Les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes avec une espérance respectivement de 85,3 ans et de

---

<sup>28</sup> PRAT, Reine. Mission EgalitéS : *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.

<sup>29</sup> D'après *L'égalité entre les femmes et les hommes : Chiffres-clés 2011*, édité par la Direction Générale de la cohésion sociale.

78,3 ans. Ces données démographiques sont essentielles à avoir en mémoire pour cerner au mieux la population dont on va parler ici en chiffres et constats.

Afin de comprendre le marché du travail actuel et ses principales caractéristiques, il convient de remonter le cours de l'histoire pour saisir la logique qui sous-tend le travail des femmes et leur position actuelle au sein de la société.

Tout remonte à la fin du Moyen-Age, période au cours de laquelle le travail féminin indépendant s'arrête, laissant place à un processus de domestication des femmes. Processus qui va être accentué par les progrès réalisés dans les sciences au cours de 18<sup>ème</sup> siècle et qui verra la supériorité hiérarchique du masculin sur le féminin se mettre en place. Les hommes se déclarent ainsi égaux entre eux et renvoient les femmes à la nature et à leurs fonctions uniquement procréatives et familiales. Le principe d'égalité entre hommes et femmes ne sera d'ailleurs reconnu officiellement par la Constitution qu'en 1946, soit il y a tout juste 67 ans.

Le Code civil de 1804 (qui est toujours d'actualité aujourd'hui) institue d'ailleurs une subordination absolue des femmes dans le mariage. Les femmes mariées sont ainsi assimilées à des mineurs, privées de l'exercice de leurs droits civils, et tenues à un devoir d'obéissance à l'égard de leur mari. Cet étai juridique, affirmant une réelle tutelle maritale, ne sera supprimé qu'en 1965. A cette époque, elles sont de plus taxées d'un certain manque d'intelligence comme le confirment les propos du docteur Varenne<sup>30</sup> : « il faudra qu'elles [les femmes] se résignent à concourir pour la carrière la plus normale et la plus naturelle de la femme : le mariage. Là, leur infériorité intellectuelle ne les desservira pas. Je suis tenté de dire : au contraire. »

Il faut donc attendre la fin du 19<sup>ème</sup> siècle pour que les femmes fassent leur entrée dans le salariat, et plus particulièrement la seconde partie du 20<sup>ème</sup> siècle pour que leur présence se généralise.

La guerre a évidemment été une période charnière et importante pour l'intégration des femmes au monde du travail. Elles y ont été recrutées en masse afin d'assurer le rôle productif des hommes, partis au combat. Toutefois, comme le dit Michèle Ferrand, le retour à la paix a signé leur expulsion directe et non négociable du marché du travail : « dans la logique d'un intérim achevé et d'un sacrifice désormais inutile, la démobilisation féminine est partout rapide et brutale »<sup>31</sup>. Plusieurs pays européens vont d'ailleurs même voter des lois pour limiter, voire interdire purement et simplement le travail des femmes (qui sera d'ailleurs taxé lors de l'entre-deux guerres, de favoriser le chômage des hommes).

L'entrée massive et tolérée des femmes sur le marché du travail est donc l'un des phénomènes majeurs de la seconde moitié du 20<sup>ème</sup> siècle et ce, principalement grâce au développement du secteur tertiaire (après l'entrée des ouvrières sur le marché du

---

<sup>30</sup> Dans *Que faire de nos filles ?* Editions Edouard Aubanel, 1954.

<sup>31</sup> FERRAND, Michèle. *Féminin, masculin*. La Découverte, 2004.

travail lors de la période du capitalisme industriel). Le taux d'activité des femmes est ainsi passé de 44,8% en 1906, à 59,9% en 1975 pour arriver à 82,3% en 2006.

Cependant, cette arrivée massive n'a pas eu d'effets immédiats sur les différences de salaires puisque l'on considérait à l'époque que le salaire d'un homme devait assumer sa propre existence plus celle de sa famille, alors que celui d'une femme (mariée<sup>32</sup> ou non) était supposé couvrir uniquement ses propres besoins.

Il va cependant falloir attendre les années 1960-70 et les mouvements sociaux contestataires (que ce soit de la part des ouvriers, étudiants ou féministes) afin de constater de réelles avancées (sociales et législatives) concernant le travail des femmes.

C'est grâce à ces mouvements entre autres que la loi de 1972 est adoptée. Elle inscrit dans le droit du travail l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, dont la fameuse maxime sera « à travail égal, salaire égal ». De nombreuses lois suivront permettant d'installer dans les textes (du moins), l'idée d'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans les secteurs d'activité, la lutte contre les discriminations à l'embauche...

Il convient toutefois d'insister sur la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dont le but était de résorber les écarts de rémunérations pour un même poste à compétences égales, le tout sur une période de cinq ans. Cette loi n'a toutefois pas eu les effets escomptés puisqu'à l'heure où ce mémoire est rédigé, une femme est toujours payée 24,5%<sup>33</sup> de moins qu'un homme à compétence et niveau égaux. Ce chiffre atteste bien du fait que les lois ne peuvent être imposées et impliquées sans un changement des mentalités et de la société.

## 2. Spécificités de l'emploi féminin

En 2011, la population active comptait 28 890 000<sup>34</sup> personnes dont 52,3% d'hommes et 47,7% de femmes. Les comportements féminins et masculins se sont nettement rapprochés depuis 30 ans avec notamment l'accroissement du taux d'activité des femmes et la diminution de celui des hommes.

En 2010, le taux d'emploi des femmes était de 64,9% contre 73,8% pour les hommes.

A 92,4% les femmes sont salariées (contre 85% d'hommes), le plus fréquemment dans le secteur public. Les femmes représentent d'ailleurs 59,1% des emplois des trois fonctions publiques, mais seulement 27,6% des 4 480 000 emplois supérieurs.

---

<sup>32</sup> La femme mariée disposant librement de son salaire depuis 1907.

<sup>33</sup> Chiffres provenant de l'Observatoire des inégalités. Janvier 2013.

<sup>34</sup> INSEE, chiffres clés 2011.

En 2008, il y a 60,8% d'hommes et 39,2% de femmes<sup>35</sup> parmi les cadres de direction et dirigeants d'entreprises privées. Même les conseils d'administration du Cac 40 ont avancé concernant la parité : de 10,5% de femmes en 2009, on est passé à 20,8% en 2011. La féminisation des postes de cadre est en augmentation constante dans quasiment tous les secteurs. Seulement, le retard est parfois tellement important que les chiffres ne reflètent pas encore cette évolution positive.

Tous ces chiffres ne sont pas anecdotiques et reflètent la société dans laquelle nous évoluons. Même si l'emploi des femmes a fortement progressé, pour atteindre presque la proportion des hommes, elles n'ont toujours pas accès aux mêmes niveaux de postes et répondent encore principalement de secteurs que l'on caractérisera de « dédiés aux femmes ». A ce sujet, Bourdieu<sup>36</sup> explique que : « Si tant de positions sont si difficiles à occuper pour des femmes, c'est qu'elles sont coupées sur mesure pour des hommes dont la virilité s'est elle-même construite par opposition aux femmes qu'elles sont aujourd'hui ». De plus, le faible nombre de femmes à la tête de postes à hautes responsabilités est également dû à l'enfance et à la socialisation comme nous l'avons déjà vu. Là où les garçons chercheront « à être les meilleurs » après une concurrence acharnée, les filles elles, essaieront de former un groupe homogène et solidaire. Nous nous trouvons exactement dans la même conjoncture lorsque l'on analyse l'accès à certains postes qui nécessitent d'entrer dans une dynamique de pouvoir. Philosophie qui ne correspond pas à la façon égalitaire (même s'il s'agit en fait d'une égalité de façade) dont les femmes ont été élevées.

Ces chiffres et constats s'expliquent donc par plusieurs raisons et mécanismes qui sont ainsi responsables de la délicate évolution de l'emploi des femmes.

#### a) *Double ségrégation : horizontale et verticale*

Sur le marché du travail, elles subissent de plein fouet ce que l'on appelle une double ségrégation. D'un côté, elles se heurtent au fameux plafond de verre qui correspond aux « obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles »<sup>37</sup>. Cette ségrégation verticale leur empêche donc l'accès à des postes à responsabilité. De l'autre côté, les femmes sont cantonnées à un champ d'activités et de métiers dits « féminins ».

Il convient donc d'analyser ce double handicap dont elles sont l'objet sur le marché du travail et qui entraîne inévitablement une différenciation par rapport aux hommes concernant leur niveau de carrières et leur type d'emplois.

---

<sup>35</sup> D'après des données d'Eurostat (l'Office statistique de l'Union Européenne).

<sup>36</sup> BOURDIEU, Pierre. La Domination masculine, 1998.

<sup>37</sup> Femmes et carrières : la question du plafond de verre », *Revue française de gestion* 4/2004 (n° 151), p. 117-127.

Dans la population active, les femmes se concentrent principalement sur 3 secteurs d'activités (l'éducation, les métiers de service et les métiers de la santé et de l'action sociale). Cette concentration se rattache à 12 familles d'emplois (sur un ensemble de 87 professions) qui représentent à elles-seules 50,6% de la population féminine active. Ces emplois que l'on qualifierait donc de « féminisés » sont : la catégorie des agents d'entretien (emploi occupé à 69,8% par une femme), les enseignants (féminisés à 65,6%), les employés administratifs de la fonction publique (74,5%), les vendeurs (75,9%), les aides à domicile et aides ménagères (97,7%), les aides-soignants (90,3%), les secrétaires (98%), les infirmier(e)s et sages-femmes (87,5%), les assistant(e)s maternel(le)s (99,2%), les employés administratifs d'entreprise (75,4%), les employés de comptabilité (84,5%), et les cadres des services administratifs, comptables et financiers (49,6%).

En tout, on remarque que ces 12 familles d'emplois appartiennent au secteur tertiaire et sont des métiers que l'on pourrait associer au rôle traditionnel des femmes dévolu par la société. C'est donc là que l'on se rappelle l'importance du genre et de son apprentissage sur nos choix et comportements. Il apparaît clairement ici que les femmes continuent de se comporter conformément au rôle qui leur a été attribué. Elles prennent soin des autres (que ce soit en tant qu'agent d'entretien ou d'aide-ménagère), sont majoritairement responsables de l'éducation des enfants (on les retrouve donc en grand nombre comme enseignante et assistante maternelle), et plus généralement, elles s'occupent de toute la partie administrative du foyer (on les retrouve massivement à des postes de secrétaire ou d'employé administratif). Il s'agit donc bien là d'une ségrégation qui se joue contre elle sur un plan horizontal.

De plus, on constate que cette polarisation des métiers entre les hommes et les femmes, s'accroît du côté des emplois moins qualifiés (et cela est vrai que l'on regarde au niveau des cadres comme des ouvriers) pour les femmes. La qualification moindre s'accompagne évidemment d'une rémunération et d'une reconnaissance moindres. Par ailleurs, les attentes professionnelles envers les femmes ne seront pas les mêmes et les employeurs auront tendance à ne pas rechercher et accepter les mêmes comportements que pour les hommes. Le problème dans le monde de l'entreprise est qu'une femme qui agit de manière « naturelle » aura tendance à être perçue comme soumise et dépendante tandis que, si elle agit comme un homme, elle passera dans le camp des dominatrices voire même des « hystériques » (maladie mentale qui ne toucherait d'ailleurs que les femmes selon Sigmund Freud). Il sera donc question pour les femmes de trouver le « bon comportement » à adopter.

Il est à noter que cette ségrégation horizontale se joue également contre la carrière des hommes qui sont eux-aussi cantonnés à certaines professions. Respectant également le conformisme de genre, ils seront d'ailleurs plus facilement stigmatisés s'ils entreprennent des secteurs traditionnellement « féminins ». Ainsi, on les retrouve majoritairement dans les secteurs de l'industrie automobile (masculinisée à hauteur de 82,5%), de l'industrie des biens d'équipement (80,6%), de la construction (90,4%) et des transports (76,7%).



A l'inverse de cette stigmatisation des hommes investissant des métiers dits « féminins », il convient de s'interroger sur la place des femmes qui seront dans les premières à intégrer un secteur hautement associé aux hommes. Il s'agit là d'une question à double tranchant, puisque le statut de ces « pionnières » peut à la fois être perçu comme une facilité (il serait bénéfique d'être la « première femme »), mais peut également être assimilé à un processus de dégradation et de dévalorisation du secteur.

Ce dernier point est très bien résumé par la plasticienne Virginie Barré<sup>38</sup> : « En matière de femmes, il existe un phénomène que je qualifierais de kaléidoscopique. L'une d'elles perce le plafond de verre et grimpe (presque) jusqu'au sommet : c'est l'égalité. Tout le monde applaudit, bravo, souligne la performance. Deux ou trois autres femmes se hissent aux côtés de la première : elles sont partout. Tout le monde s'inquiète. La profession se féminise... (la profession) est-elle foutue ? ».

D'autre part, en parallèle de cette différenciation sexuée des tâches et des attentes professionnelles, les femmes se heurteront également à des inégalités hiérarchiques. Il s'agit donc là d'une ségrégation verticale : une femme, bien que plus diplômée en moyenne qu'un homme, occupera moins souvent un emploi dans le niveau supérieur (à la fois comme cadres, mais aussi comme ouvriers qualifiés). Des obstacles ou filtres se mettent en place dans leur carrière, ce qui freine (voire empêche) leur ascension professionnelle. Ce phénomène social de « plafond de verre » s'illustre ainsi par la faible représentation des femmes dans les postes à responsabilité. Ce constat s'avère d'ailleurs vrai pour tous les secteurs d'activités. Ainsi, en 2009, les femmes n'étaient que 17,6% parmi les chefs d'entreprises français ; 37,5% parmi les cadres de la fonction publique (alors même qu'elles représentent les trois quarts des employés). Ces chiffres relèvent-ils de choix personnels des femmes ? Ou sont-ils simplement le reflet d'une société phallocentrique où la réussite professionnelle des hommes est plus tolérée et encouragée que celle des femmes ?

C'est un fait, les possibilités de promotion et les carrières des hommes sont toujours plus rapides que celles des femmes. Le chercheur en sociologie Philippe Alonzo<sup>39</sup> a d'ailleurs relevé un fait qui mérite d'être mentionné. Les hommes qui acceptent d'entrer dans une branche féminisée peuvent espérer une promotion encore plus rapide, ce qui n'est évidemment pas le cas pour les pionnières dans les branches masculinisées.

De plus, on constate en effet un phénomène d'autocensure propre aux femmes qui ne vont pas « oser » postuler à des postes de cadre supérieur ou demander des promotions. Lorsqu'elles n'en sont pas empêchées, les femmes s'interdisent donc des ambitions naturelles, devenant ainsi responsables de leur propre ségrégation. Le sociologue Pierre Bourdieu explique ce phénomène d'intériorisation : « on observe ainsi que lorsque les contraintes externes s'abolissent et que les libertés formelles sont acquises, l'auto-exclusion et la « vocation » [...] viennent prendre le relais de l'exclusion expresse. »

---

<sup>38</sup> Dans *Au boulot les filles!* de Marie-Paule Dousset. Paru aux éditions du Seuil, en 2003.

<sup>39</sup> ALONZO, Philippe. Femmes et salariat : l'inégalité dans l'indifférence. L'Harmattan, 2000.

Un troisième aspect de cet empêchement des femmes aux postes supérieurs réside dans le fait que les femmes seront toujours suspectées de privilégier leurs tâches familiales, au détriment de leur activité professionnelle. Cette suspicion freinera automatiquement leur progression, si ce n'est leur embauche. Se met alors en place un véritable cercle vicieux<sup>40</sup> puisque les femmes, constatant leur avancement moindre par rapport à leurs collègues hommes, auront alors tendance à se replier. Automatiquement, ce désinvestissement sera saisi comme la justification évidente pour une entreprise de privilégier la promotion des hommes.

Ainsi, comme le dit Michèle Ferrand<sup>41</sup>, le marché du travail perpétue les inégalités et les écarts avec les hommes se maintiennent du fait de la réinvention perpétuelle de subtiles formes de ségrégation.

### *b) Le sous-emploi et la précarité*

Comme nous l'avons dit dans l'introduction, l'emploi féminin est caractérisé par des formes spécifiques d'exclusion. Si les spécificités constatées comme propres à l'emploi salarié masculin sont l'intérim et l'apprentissage, l'emploi salarié féminin est quant à lui caractérisé par une forte proportion de sous-emploi (CDD, temps partiel...) et donc de précarité (chômage).

Ainsi, la nette progression de l'activité professionnelle des femmes entre 1975 et 2009, est à nuancer puisque selon le Conseil économique, social et environnemental, cela serait principalement dû à la hausse de l'emploi à temps partiel. En effet, entre 1980 et 2010, la part des femmes ayant un emploi à temps partiel a doublé.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : en 2010, 86% des femmes ayant un emploi sont en CDI contre 87,5% pour les hommes. 11,6% des femmes ayant un emploi sont en CDD contre 7,6% pour les hommes. On se rend donc compte ici que le CDD (étant un contrat à durée déterminée) est donc une forme privilégiée du genre féminin, alors même que par nature, ce type de contrat est censé être de courte durée pour ensuite faciliter et garantir une embauche en CDI.

L'autre forme de sous-emploi dont sont « victimes » les femmes est le temps partiel. En 2010, 30,1% de femmes sont à temps partiel contre 6,7% pour les hommes. Le temps partiel (qui s'est largement accru depuis les années 1980) reste donc une forme d'emploi essentiellement féminine, qui peut toutefois être perçu comme un vecteur d'insertion professionnelle pour les autres. Et c'est d'ailleurs là que se situe le caractère vicieux du temps partiel. Il n'est pas forcément perçu comme négatif puisqu'il permet de « mettre un premier pied » dans le monde du travail. C'est d'ailleurs pour

---

<sup>40</sup> Expliqué dans *Au boulot les filles!* De Marie-Paule Dousset (2003).

<sup>41</sup> Michèle Ferrand est sociologue et directrice de recherche au CNRS.

cette raison que le temps partiel touche majoritairement des femmes jeunes (moins de 25 ans), souvent peu diplômées et peu qualifiées.

Face à ses statistiques, on entend régulièrement un discours qui légitimerait ce recours au temps partiel comme étant un choix personnel des femmes. En réalité, en 2012, seuls 34% des emplois féminins à temps partiel ont été choisis pour des raisons familiales. Ce sont d'ailleurs en général des femmes qualifiées qui occupent des emplois stables. Ceci n'est donc pas réellement représentatif de l'ensemble des femmes qui subissent cette forme de sous-emploi.

Le salaire est également une donnée qui démontre et prouve une différenciation sexuée et une perception genrée projetée sur le travail des femmes.

En effet, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes reflètent pour partie les inégalités sur le marché du travail entre les deux sexes. Ils sont d'ailleurs plus importants aux plus hautes sphères de responsabilités, en particulier dans les secteurs les plus féminisés.

D'après les données 2009 de la Dares<sup>42</sup>, tous temps de travail confondus, la rémunération annuelle des femmes est en moyenne inférieure de 27 % à celle des hommes. En comprenant uniquement les salaires des travailleurs à temps complet, le salaire net mensuel moyen d'une femme est dans le secteur privé ou semi-public inférieur de 19,7 % à celui d'un homme en 2010.

Ces chiffres sont d'autant plus révélateurs qu'ils reflètent un système sociétal (français en l'occurrence) qui a pourtant intégré le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans sa loi.

Afin de se rendre compte si ces constats sur la différence de rémunération sont propres au modèle français, il convient de s'intéresser à la situation hors de nos frontières. Et malheureusement, le constat est le même partout : en 2009, au sein de l'Union Européenne, les femmes gagnent en moyenne 16% de moins que les hommes (la France arrive en 17<sup>ème</sup> position du « classement »). Si l'on traverse l'Océan Atlantique, on s'aperçoit que les Etats-Unis présentent les mêmes constats (alors même que leur modèle social, politique et économique est différent). En 2010, une femme travaillant à temps plein gagnait seulement 77% en moyenne du salaire d'un homme, soit une différence de 23%<sup>43</sup> (4 points de moins que le taux français). Le diplôme ne garantit d'ailleurs pas non plus l'égalité salariale aux Etats-Unis, puisqu'il est même prouvé que plus le niveau d'études est important, plus le « gender pay gap » (entendez l'écart salarial entre hommes et femmes) est élevé. Comme en France, on constate cette différence de salaire alors même que l'« Equal Pay Act » a été adopté en 1963 par le Congrès américain.

---

<sup>42</sup> La Dares est une direction de l'administration publique française. Il s'agit de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques.

<sup>43</sup> Données provenant de l'AAUW (American Association of University Women).

Ces femmes, bien qu'en situation de sous-emploi (8%) ou de plus grande précarité économique du fait d'un salaire moyen moindre, ont tout de même la « chance » d'avoir trouvé un emploi. En effet, aujourd'hui, le diplôme n'est plus un critère suffisant pour se prémunir du chômage. Cela est d'autant plus vrai pour les femmes dont le chômage sera davantage « toléré » par la société puisqu'ayant la possibilité de se replier sur ses activités familiales. Le chômage sera par contre perçu par les hommes comme une épreuve pour leur masculinité (la symbolique de la perte d'un emploi est donc associée à la perte d'un pouvoir, et donc d'un caractère intrinsèque du genre masculin).

Les femmes présentent donc un taux de chômage supérieur à celui des hommes (les taux s'étant pourtant rapprochés avec la crise). En 2009, le taux de chômage des femmes de 15 à 64 ans est de 9,4%, et celui des hommes de 8,9%. Cependant, parmi la catégorie des 15-24 ans, le chômage touche davantage les hommes (24,6%) que les femmes (22,5%). Le diplôme aurait alors un effet protecteur pour les femmes lors de la première embauche. Toutefois, selon les statistiques du Ministère du Travail, le caractère protecteur du diplôme diminue au fur-et-à-mesure que l'on monte dans les catégories d'âge. Ainsi, si l'on omet la catégorie des 15-24 ans, le risque de se retrouver au chômage augmente pour une femme lorsqu'elle a un niveau d'études supérieur à Bac+2 (6% pour les femmes contre 5,1% pour les hommes). Ceci alors même que les femmes ayant un niveau Bac+2 auront moins de « chance » d'être au chômage (5,2% pour les femmes contre 5,8% pour les hommes).

Plutôt que de lutter contre le surchômage féminin, la tentation sera alors grande pour les pouvoirs publics d'inciter au passage du chômage à l'inactivité : les inactives étant autant de chômeuses en moins. Les inactives sont généralement moins diplômées que les femmes qui travaillent, sont plus nombreuses aux deux extrémités de l'échelle sociale, et présentent un fort investissement dans un projet familial.

On s'en aperçoit donc bien ici, les caractéristiques de l'emploi féminin sont telles qu'elles « garantissent » le maintien d'une précarité professionnelle, qui rime souvent avec précarité économique et pauvreté. D'autres formes de relations inégalitaires se mettent alors en place au sein même du couple, où le pouvoir sera davantage exercé par l'homme puisque symboliquement, et de par la protection de l'environnement professionnel, son pouvoir de prise de décision sera automatiquement surclassé.

### **3. L'impact de la maternité sur l'emploi et l'employabilité des femmes : ou lorsque l'articulation entre vie professionnelle et vie privée devient délicate**

« La vérité des rapports structuraux de domination sexuelle se laisse vraiment entrevoir dès que l'on observe par exemple que les femmes parvenues à de très hauts postes doivent « payer » en quelque sorte, cette réussite professionnelle d'une moindre « réussite » dans l'ordre domestique (divorce, mariage tardif, célibat, difficultés ou

échecs avec les enfants...) [...] à l'inverse, que la réussite de l'entreprise domestique a souvent pour contrepartie un renoncement partiel ou total à la grande réussite professionnelle. » Voilà notre point de départ énoncé par Bourdieu en 1999. Les femmes subissent donc forcément un préjudice si elles veulent avoir une carrière et des enfants. Pour quelles raisons l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle semble encore si difficile à trouver ? Et surtout, pourquoi ce sont les femmes qui doivent assumer ce choix ?

On l'a déjà dit auparavant, l'entreprise voit dans l'ensemble des femmes, des mères potentielles et ce, quels que soient leurs choix personnels. Cela a pour conséquence directe une embauche plus réfléchie des femmes qui sont en « âge de procréer » et une promotion interne moins évidente.

Les femmes ont leur premier enfant en moyenne à 30 ans, cet âge qui ne cesse d'augmenter est évidemment à mettre en lien avec l'allongement général de la durée d'études. La maternité a également un impact fort sur l'activité professionnelle des parents, mais se vérifie davantage sur la carrière et le taux d'activité des femmes que sur celui des hommes. En 2009, le taux d'activité des femmes en couple avec un enfant est de 82,7% contre 94,5% pour les hommes. Avec deux enfants, il atteindra les 83% pour les femmes et 96,7% pour les hommes. Si l'on dépasse le « seuil » des trois enfants, le taux d'emploi des femmes chute dramatiquement à 65,8% contre 95,3% pour les hommes. Si l'arrivée d'un enfant impacte directement l'activité professionnelle des femmes, il s'agit bien de l'arrivée d'un troisième enfant qui pousse les femmes à interrompre brusquement leur activité. Cette interruption peut d'ailleurs facilement s'expliquer (mais pas pour autant être excusée) par l'articulation du temps entre travail et famille comme l'explique Margaret Maruani<sup>44</sup> : « le modèle dominant d'articulation entre activité professionnelle et maternité n'est plus celui du choix, ni celui de l'alternance, mais bien celui du cumul. » Ce cumul des « journées » incombe quasi-exclusivement aux femmes.

Ces chiffres s'expliquent par l'ajustement forcé du temps de travail à l'arrivée d'un enfant : 36% des femmes actives de 20 à 49 ans ont modifié leur activité professionnelle à l'arrivée de leur premier enfant, 14% ont même arrêté leur activité, et 11% sont passées à temps partiel en 2005. La prise du temps partiel est d'ailleurs majoritairement féminin, puisque les hommes n'y ont que peu recours dans ces cas-là et ce, car la demande est plus difficilement acceptable par l'employeur lorsqu'il s'agit d'un homme.

Il faut également signaler que, bien que plusieurs projets soient à l'étude pour que le « poids » de la charge familiale n'incombe plus automatiquement aux femmes, les politiques gouvernementales en direction de la famille ne sont toujours pas synonymes d'égalité. Ainsi, la durée du congé maternité pour un enfant est actuellement de 16 semaines (dont 6 semaines avant la date prévue de l'accouchement et 10 semaines après). Alors même que le congé paternité (créé par la loi du 17 janvier 2002) est toujours de 11 jours pour une naissance simple, auxquels s'ajoutent 3 jours d'absence

---

<sup>44</sup> Margaret Maruani est une sociologue française, directrice de recherche au CNRS et qui mène de nombreux travaux sur l'interaction entre le travail et le genre.

autorisée lors d'une naissance. Cette différence flagrante s'exprime ici en nombre de jours qui sont quantitativement représentatifs de la répartition de la charge familiale entre hommes et femmes au sein de la société actuelle. A ce sujet, Jean Noël Bigotti (interviewé<sup>45</sup> dans le cadre de ce mémoire) exprime son incrédulité face à ces politiques : « Depuis que je suis papa, je me suis rendu compte d'une absurdité sociale et politique. On devrait laisser aux familles, donc aux couples qui ont des enfants, le choix de la durée du congé parental et ne pas imposer 15 jours pour le congé paternité et 3 ou 4 mois pour le congé maternité. Je pense que dans le couple, on devrait pouvoir se dire que c'est le mari qui va « prendre » les 4 mois. » Il semble en effet difficilement concevable que l'Etat ne garantisse pas l'ouverture de ce choix du congé parental de la même manière aux deux parents. Cela reflète également une certaine « image » de la paternité que renvoie la société : le modèle du père au foyer n'est ni valorisé, ni valorisant, ce qui pousse donc les hommes à ne pas assumer leur parentalité de la même manière (et dans les mêmes formes) que les femmes.

De plus, il incombe toujours aux femmes une plus grande responsabilité en ce qui concerne les tâches domestiques. Pendant longtemps, la question du travail domestique a été invisible du fait du caractère gratuit de ce travail. Bourdieu l'explique ainsi : « le fait que le travail domestique de la femme n'a pas d'équivalent en argent contribue en effet à le dévaluer, à ses yeux mêmes, comme si ce temps sans valeur marchande était sans importance et pouvait être donné sans contrepartie et sans limites, d'abord aux membres de la famille, et surtout aux enfants. » Les mouvements féministes des années 1970 ont dénoncé ce phénomène d'invisibilisation du travail domestique. Aujourd'hui reconnu par les institutions, le partage de ces tâches domestiques est encore inégalitaire puisque près de 80% de celles-ci sont toujours assurées par les femmes. Ce chiffre se réduit si les deux membres du couple sont tous deux actifs, mais il augmente davantage si la femme ne travaille pas (quelle qu'en soit la raison). A travers ces quelques exemples, on se rend bien compte du véritable cumul de journées auquel sont soumises les femmes. Cependant, le travail domestique et la question de la charge parentale touchant à des choix de vie individuels et intimes, il est délicat d'influer de manière directe et concrète sur ces paramètres. La loi doit être garante d'un socle commun d'égalité entre les hommes et les femmes, mais les mentalités doivent également se modifier en profondeur et se détacher des schémas ancestraux patriarcaux. C'est justement un paramètre sur lequel les études de genre (et autres mouvements sociaux) peuvent agir, en relayant ces chiffres et constats au plus grand nombre.

Les mots de conclusion de cette partie reviendront à Simone de Beauvoir<sup>46</sup> qui écrivait en 1949 : « C'est par le travail que la femme a en grande partie franchi la distance qui la séparait du mâle ; c'est le travail qui peut seul lui garantir une liberté concrète. » Le marché du travail étant toujours inégalitaire (et ne cessant de réinventer de nouvelles discriminations) contre les femmes, se pose alors la question inévitable mais polémique de la mise en place (ou non) de systèmes de « discrimination

---

<sup>45</sup> Interview à retrouver en Annexe n°13, à la page 45 des annexes.

<sup>46</sup> Dans son livre *Le deuxième sexe*, publié en 1949.

positive »<sup>47</sup> en faveur des femmes. C'est dans cette vision que s'inscrivent les lois sur la parité que ce soit en politique ou sur le marché du travail (et nous reviendrons donc sur cette question plus tard).

## C. Exemplarité imparfaite de la sphère politique

Le 8 mars 1997, un sondage est publié dans *Le Monde* : sur les 577 députés présents à l'Assemblée Nationale, les trois-quarts se déclaraient opposés à la parité et 60% écartaient tout quota. Qu'en est-il aujourd'hui ?

### 1. Une double exclusion de la vie politique : en tant qu'actrice de terrain et citoyenne

Afin de comprendre la représentation actuelle des femmes en politique, il convient d'analyser le chemin qu'elles ont parcouru depuis leur intégration (bien que partielle) au pouvoir politique, en reprenant certains moments-clés de l'Histoire.

Sous l'Ancien Régime, les femmes étaient déjà mises à distance du pouvoir politique, notamment de la royauté, en raison de la loi salique (interdisant la transmission de la couronne aux femmes).

La Révolution Française marque un recul pour les femmes puisqu'on leur interdit le droit de vote par le décret du 22 décembre 1789, confirmé ensuite par la Constitution de 1791. Elles paient collectivement le pouvoir qu'exerçaient les femmes de l'aristocratie. Cette régression n'est pas étonnante lorsqu'on considère que l'abbé Sieyès - homme d'Eglise ayant joué un rôle politique important lors de l'organisation démocratique de l'Etat après la Révolution (il a d'ailleurs participé à la rédaction de la Constitution) - promouvait alors un idéal démocratique en classant les femmes dans la catégorie des citoyens passifs, alors que seuls pouvaient voter les citoyens « actifs ».

En réponse à la Constitution de 1791, Olympe de Gouges (femme de lettres, devenue une des pionnières du féminisme) a dénoncé et condamné l'interdiction de vote des femmes en proposant le 28 octobre 1791, la *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne* devant l'Assemblée Nationale. Elle y demande entre autres, le droit de vote et d'éligibilité des femmes, exigeant ainsi l'intégration réelle des femmes dans la sphère sociale et politique. On y retrouve entre autres la déclaration suivante : « la femme naît libre et demeure égale en droits à l'homme ». Cette Déclaration sera refusée par la Convention. Cela annonce d'ailleurs plusieurs mesures signant l'exclusion politique des femmes puisqu'elles sont congédiées de l'Armée en 1793, et interdites ensuite de se regrouper en clubs ou sociétés de femmes.

---

<sup>47</sup> Reine Prat, rapport 2009.

Cette Déclaration pourrait paraître anecdotique mais elle dénonce une situation inégale et incohérente, qui ne sera rétablie qu'en 1944 avec l'ordonnance du 21 avril, qui instaure enfin le droit de vote et d'éligibilité des femmes. Ainsi, les premières élections législatives qui suivent installent 33 femmes au sein de l'Assemblée Nationale (représentativité de 5,6%). Il est toutefois intéressant de comparer cette date tardive de l'obtention du droit de vote des femmes françaises en examinant les autres pays européens. On constate alors une logique d'inclusion politique des femmes beaucoup plus précoce qu'en France (d'autant plus vrai pour les pays nordiques) → Finlande : 1906, Allemagne : 1918, Suède : 1921, Angleterre : 1928 et Espagne : 1931.

Il est important de mentionner ensuite l'année 1974 qui est marquée par une avancée positive pour la reconnaissance des droits des femmes. Un secrétariat d'Etat de la condition féminine est ainsi créé sous Valéry Giscard d'Estaing qui nomme Françoise Giroud à sa tête. En 1981, François Mitterrand crée un ministère délégué aux Droits de la femme à la tête duquel Yvette Roudy est nommée. Depuis 1988, le portefeuille dédié à la question a été rattaché de façon intermittente à divers ministères de tutelle, avant la consécration du récent Ministère des Droits des Femmes, en 2012 avec l'arrivée de François Hollande.

## 2. Parité et représentation actuelles des femmes au sein des différents niveaux du pouvoir

### a) *Etat des lieux en 2012*

Aujourd'hui, la parité est partout. François Hollande a d'ailleurs voulu asseoir réellement cette idée en respectant ses engagements de campagne et en proposant un gouvernement strictement paritaire (17 femmes et 17 hommes pour les 34 ministères proposés). Les élections législatives qui ont suivi (en juin 2012) ont également montré un certain recul de « l'hégémonie statistique des hommes dans les parlements<sup>48</sup> ». Sur les 577 membres de l'Assemblée Nationale, 26,86% des députés élus ont été des femmes (contre 18,5% lors des précédentes élections). De la même manière, sur les 348 « postes » à pourvoir au Sénat en 2011, 77 femmes ont été élues, soit une représentativité de 22,1% (autrement dit une sénatrice pour cinq sénateurs). Ces chiffres sont encore faibles mais présentent une évolution positive puisqu'en 1959, seules 5 sièges (sur 308) étaient occupés par des femmes, soit une représentativité de 1,6%.

Ces chiffres ont évidemment connu une forte évolution depuis la réforme constitutionnelle du 28 juin 1999, qui consacre le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. S'en suit la fameuse loi du 6

---

<sup>48</sup> Citation extraite de *Introduction aux gender studies : manuel des études sur le genre*. De Boeck Supérieur, 2008.



juin 2000, sous le gouvernement Jospin, qui rend obligatoire la parité sur les scrutins de liste. Elle impose donc aux partis politiques de présenter un nombre équivalent de candidats hommes et femmes aux élections municipales (dans les communes de 3500 habitants et plus), régionales, sénatoriales (là où le scrutin proportionnel s'applique) et européennes. Si les partis politiques ne respectent pas cet impératif, la loi prévoit d'appliquer la règle « de la carotte et du bâton » en réduisant l'aide publique qui leur est attribuée. L'idée retenue ici est donc la sanction financière si la parité n'est pas appliquée. Depuis, d'autres lois (dont la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008) sont venues préciser, appuyer et installer durablement l'idée de parité en politique.

Toutefois, cette progression est toute relative et ressemble un peu à « l'arbre qui cache la forêt ». Tout d'abord, bien que l'idée de parité soit intégrée en politique depuis 1999, 13 ans plus tard, la parité fait toujours débat.

De plus, cette parité cache en fait la lente mise en place d'une division sexuée du pouvoir. Tout comme on l'a constaté auparavant (pour le marché du travail), on assiste à une hiérarchisation entre les tâches affectées aux hommes et femmes politiques. Ainsi, les femmes sont associées aux activités (portefeuilles ministériels, présidences...) les plus en phase avec les rôles féminins traditionnels. Ainsi, sur les 6 présidents de groupe à l'Assemblée Nationale, 100% sont des hommes. Il en est de même au Sénat qui ne compte, sur les 6 commissions permanentes, que deux femmes présidentes que l'on retrouve sans trop de surprise aux affaires sociales et à la culture.

Dans la même logique, sur les 17 femmes entrées au gouvernement, seule Christiane Taubira a été nommée à la tête d'un ministère régalien en devenant Garde des Sceaux. On retrouve les 16 autres femmes à des portefeuilles ministériels dans des domaines plus « soft » : aux affaires sociales, à la santé, aux personnes âgées et à la culture entre autres. D'ailleurs, il est intéressant de noter que depuis sa création, aucune femme n'a jamais été nommée à la tête du Ministère de l'Education Nationale<sup>49</sup>, alors même que l'éducation (au sens institutionnel) est un élément clé pour modifier en profondeur les stéréotypes genrés véhiculés par la société, comme le dit Bourdieu : « L'Ecole ou l'Etat [sont des] lieux d'élaboration et d'imposition de principes de domination qui s'exercent au sein-même de l'univers le plus privé. »<sup>50</sup>

#### b) *La loi sur la parité et les quotas en question*

Des politiques de quotas se sont diffusées dans de nombreux pays à partir des années 1990. On en dénombre cependant trois catégories : la première consiste à réserver des sièges aux femmes parmi les élus (Inde, Rwanda), la deuxième consiste à adopter une règle électorale imposant aux partis de présenter un certain pourcentage de femmes sur les listes de candidats (France), et la troisième laisse au bon vouloir des

---

<sup>49</sup> Comme le révèle l'article « Parité : les postes jamais occupés par une femme » paru sur *Slate.fr*, le 7 juin dernier.

<sup>50</sup> Bourdieu, Pierre. *La domination masculine*. Editions du Seuil. 1998

partis politiques l'initiative d'adopter ou non des quotas en leurs seins (forme la plus répandue dans le monde).

En reprenant le cas de la France, il convient d'avouer que la règle paritaire est très contraignante. Cependant, il est intéressant de noter que cette règle ne s'applique qu'aux élections se déroulant au scrutin proportionnel (à savoir les municipales, régionales, européennes et sénatoriales) et que ces mandats sont justement les moins centraux du champ politique français.

De plus, la mise en place de pénalités financières n'a pas forcément eu l'effet escompté, pour preuve les élections de 2002 (les premières à devoir appliquer la loi sur la parité), où l'UMP n'a présenté que 20% de femmes, contre 36,13% pour le PS. Les partis politiques ont donc préféré payer une amende plutôt que d'inscrire des femmes sur leurs listes. De plus, elles se sont retrouvées « dans des circonscriptions où, quoi qu'il arrive, leur parti n'avait strictement aucune chance de remporter la victoire. L'examen des arbitrages des partis montre que ces circonscriptions « repoussoirs » furent le plus souvent attribuées aux femmes. De la sorte, les partis augmentaient leur taux de parité par les candidats et se justifiaient à bon compte dans l'opinion »<sup>51</sup>. On note donc une tendance à placer les femmes dans une position défavorable, à mesure que les enjeux de pouvoirs deviennent importants.

### *c) Tendances actuelles*

La tendance actuelle est à l'évolution de la parité au sein des instances politiques locales françaises. Elle a, entre autres, progressé au niveau local et régional : en 2011, les femmes représentent 48% des conseillers régionaux et 48,5% des conseillers municipaux. Même si l'on note un faible pourcentage de femmes « têtes de liste » lors des élections municipales. Ainsi, en 2008 : les hommes représentent 91,5% des maires des communes de plus de 3500 habitants, et 86,9% des conseillers généraux (assemblées représentatives françaises les moins féminisées).

Au niveau de l'Union Européenne, la France arrive en 17<sup>ème</sup> position pour ce qui concerne la part des femmes élues à l'Assemblée Nationale.

Au niveau mondial, le constat n'est pas très encourageant puisque sur les 150 chefs d'Etat élus, seuls 150 sont des femmes (soit une représentativité de 4,7% en 2007). Par ailleurs, 8 gouvernements sur 191 sont dirigés par des femmes (4,2%). Cependant, ces chiffres sont difficiles à apprécier de manière qualitative étant donné la diversité des situations et contextes socio-politiques à l'échelle mondiale.

Si l'on considère la représentativité des femmes au sein des parlements nationaux à l'échelle mondiale, on s'aperçoit que la France arrive seulement en 36<sup>ème</sup> position, juste après l'Afghanistan et avant la Tunisie (décalage car il s'agit de pays que l'on pourrait croire « hostiles » aux femmes). En première position, on retrouve le Rwanda qui

---

<sup>51</sup> Rapport de l'Observatoire de la parité entre les hommes et les femmes, 2003.

totalise 56,3% de femmes. Les premiers pays européens de ce classement sont la Suède en 4<sup>ème</sup> position avec 44,7% (avec 349 sièges) et la Finlande en 6<sup>ème</sup> position avec 42,5% (200 sièges). Ces chiffres sont évidemment à nuancer puisque les parlements n'ont pas tous la même importance quantitative d'un pays à l'autre (80 sièges rwandais contre les 155 sièges français).

Il m'a semblé intéressant avant de conclure cette partie sur la parité au sein de la sphère politique de revenir sur le cas français. Cas français qui se veut depuis mai 2012 exemplaire puisque promouvant une parité parfaite au sein de son gouvernement (bien que les cabinets ministériels ne semblent pas avoir suivi la même tendance). Toutefois, et les chiffres proposés ici en attestent, si les instances politiques peinent à se féminiser, c'est parce qu'elles tendent à associer le métier politique à des qualités pensées comme viriles (et donc masculines) : charisme, disponibilité, aisance oratoire, combativité... C'est pour illustrer cet imaginaire symbolique associé au monde politique que j'ai choisi de mentionner un article frappant de Patrick Besson<sup>52</sup> (journaliste au journal *Le Point*). Dans cet article, il additionne les comparaisons hasardeuses et les formulations volontairement provocantes concernant la parité qui, selon lui, « fait un peu partouze straight. Dix-sept femmes pour dix-sept hommes. Un homme par femme. Et donc une femme par homme ». La présence égale de femmes et d'hommes est donc ramenée ici à une simple question de calcul de possibilités « amoureuses ». Possibilités qui en sont évidemment accrues par « les canons dont s'est entouré Jean-Marc Ayrault » (propos qu'il tient dans cet article). Non seulement la présence des femmes est directement ramenée à leurs possibles « aventures amoureuses » mais également à leurs physiques supposés être « avantageux » (pour quelle autre raison auraient-elles été sélectionnées dans ce gouvernement ?).

Il mentionne d'ailleurs par la suite les charmes spécifiques de chacune d'entre elles, les réduisant ainsi chacune tour à tour à leurs origines, à leurs âges, à leurs traits physiques (capacités intellectuelles et politiques passées sous silence). Ainsi Najat Vallaud-Belkacem (Ministre des Droits des Femmes et Porte-Parole du Gouvernement) joue le rôle d'une « ingénue » (la renvoyant ainsi à son statut de benjamine de l'équipe ministérielle), Aurélie Filippetti (Ministre de la Culture et de la Communication) celui de la « séductrice », Fleur Pellerin (Ministre déléguée chargée des PME, de l'Innovation et de l'Économie numérique) le rôle de « geisha intellectuelle » (on pourrait presque trouver positif cette mention de l'intelligence de la Ministre si le propos n'était pas nuancé par la référence à la geisha – femme de compagnie japonaise, officiant en tant qu'hôtesse pour une clientèle relativement aisée. En plus de son statut d'artiste (danse et chant notamment) la geisha propose également des rapports sexuels). Quant à Cécile Duflot (Ministre de l'Égalité des Territoires et du Logement), qui a causé rappelons-le plus d'une polémique vestimentaire (le jean en réunion, la robe à fleurs à l'Hémicycle) depuis qu'elle est au Gouvernement, elle est clairement classée en-deçà de ses homologues ministres pour ne pas avoir un look adéquat.

---

<sup>52</sup> Besson, Patrick. « Pourquoi attendre avant de se fâcher avec le nouveau pouvoir ? » *Le Point*. 24/05/2012.

En résumé, cet article, rédigé soit disant sous le thème du pamphlet afin de moquer la stricte parité respectée par François Hollande, ne fait à aucun moment référence aux ministres femmes en tant qu'intellectuelles et oublie également de mentionner une quelconque capacité politique. A l'inverse, les ministres hommes n'y sont jamais présentés autrement que comme « professionnels venant travailler ».

Ce vent de parité instigué par le gouvernement de François Hollande (et par l'élection de nouvelles figures féminines aux élections législatives de juin 2012) a d'ailleurs fait couler beaucoup d'encre. Pour preuve également, un article<sup>53</sup> paru dans *Direct Matin* qui proposait un classement des femmes nouvellement élues députées qui « rend[ai]ent plus glamour les séances de questions au gouvernement ». Ainsi, chacune des huit femmes présentées a le droit à sa photo (sourire aux lèvres évidemment) et à un bref texte de présentation. Cet article, qui pourrait presque passer pour drôle et léger, révèle en fait un certain état d'esprit propre au monde politico-médiatique. En effet, chacune de ces femmes, en plus d'être sélectionnée pour son pedigree physique (on se croirait presque à un concours de beauté canine), est également introduite comme « femme, fille ou mère de ... ». La femme politique n'existe-t-elle donc que par le prisme de son conjoint (ou père) et de son statut « maternel » ?

Les différentes sphères évoquées ici montrent donc un archaïsme toujours probant au sein de la société française. Que ce soit dans les mentalités, dans la politique ou à travers l'institution scolaire, la femme n'est toujours pas « tout à fait » l'égale de l'homme. De nombreuses avancées ont évidemment permis une meilleure reconnaissance des femmes, qui ne se réduisent plus à leur seul rôle de procréatrice. Toutefois, les études de genre (entre autres) mettent en avant les problématiques actuelles concernant les obstacles que rencontrent les femmes dans l'accès au travail et ce, quel que soit le secteur d'activités. Reflet de valeurs sociétales désuètes, le marché du travail reproduit les inégalités et différenciations de genre qui nous sont inculquées depuis notre plus tendre enfance. Toute la question de ce mémoire va être de faire le lien entre toutes ces données sur la construction sociale et professionnelle des femmes et le secteur culturel (et plus particulièrement dans la musique et le spectacle vivant). En résumé, la place des femmes dans la musique est-elle le reflet d'une idéologie égalitaire ou une reproduction des faits sociétaux présentés plus haut ?

## **II. Construction de la différence des sexes dans l'histoire de la pratique musicale**

En 2010, sous l'impulsion du ministre de la culture et de la communication, le thème de la fête de la musique était : « Musique au féminin ». Le but plus ou moins assumé était de poser la question des femmes dans le secteur de la musique, mais cela n'a eu que peu de conséquences en réalité. « J'ai souhaité cette année que la Fête de la

---

<sup>53</sup> *Direct Matin*. « Un vent glamour souffle sur le Palais Bourbon ». *Direct Matin*. 21/06/2012.

Musique fasse entendre tout particulièrement la voix des femmes. En se déclinant au féminin, cette 29<sup>ème</sup> édition offrira une infinité de variations sur ce thème, rappelant tout ce que la musique doit aux femmes, et saluant le courage avec lequel elles ont su, au fil du temps, conquérir leurs places d'artistes et de créatrices ».

En 1929, Virginia Woolf<sup>54</sup> semblait penser que la femme artiste n'était pas pleinement créatrice : « Dans cent ans, les femmes passeront du fait de parler de soi à la création tout court. Dans cent ans, la femme sera poète. Elle sera à part entière créatrice ».

Quels constats peut-on donc dresser aujourd'hui (84 ans plus tard) concernant la place des femmes dans l'univers de création qu'est la musique ? Ont-elles eu la même reconnaissance que les hommes dans ce milieu au cours de l'histoire ? A l'heure actuelle, les femmes musiciennes sont-elles tout aussi visibles que les hommes ? Pour répondre à ces interrogations, nous nous baserons sur l'histoire de la musique faite par et pour les femmes, ce qui nous fera nous intéresser au domaine de la musique classique (d'hier et d'aujourd'hui). Nous détaillerons ensuite la pratique musicale actuelle, en nous interrogeant sur les représentations sexuées que nous proposent aujourd'hui les artistes femmes.

## **A. Musique classique : d'hier à aujourd'hui, quelle reconnaissance pour les femmes compositrices et/ou interprètes ?**

La visibilité sociale des femmes dans l'art est très inférieure à celle des hommes, à l'heure actuelle. A quoi ce manque de visibilité est dû ? Nous allons, pour y répondre, analyser la présence et la reconnaissance (ou non) des artistes femmes dans l'Histoire.

### **1. La musique jusqu'au 20<sup>ème</sup> siècle : « la création au masculin, la procréation au féminin ».**

a) *L'homme : incarnation du génie. La femme : entre muse et ingénue*

La première chose à savoir concernant la relation entre les femmes et la musique est que celles-ci ont longtemps été vues comme des muses, sources inépuisables d'inspiration. Comme le dit Erving Goffman<sup>55</sup>, « les femmes peuvent bien être définies comme étant de moindre valeur que les hommes, mais c'est avec sérieux qu'elles sont néanmoins idéalisées, mythologisées, au travers de valeurs telles que le maternage,

---

<sup>54</sup> WOOLF, Virginia. *Une chambre à soi*. 10 X 18, 1929.

<sup>55</sup> GOFFMAN, Erving. *L'Arrangement des sexes*. La Dispute, 2002.

l'innocence, la gentillesse, l'attrait sexuel... ». Ce rôle de muses les a donc longtemps enfermées dans un rôle de paraître, où leur seule qualité était leur beauté et attrait physique.

De plus, et cela va de pair avec leur rôle de muse, on ne prêtait aux femmes que peu de capacités concernant les choses de l'esprit. La société du 17, 18 et 19<sup>ème</sup> siècle était en effet persuadée que les femmes étaient de profondes ingénues. Preuve en est avec le médecin espagnol Duarte qui écrit en 1645 : « les femmes, à cause de la froideur et de l'humidité de leur sexe, ne sauront jamais avoir un esprit profond ». Cette déclaration semble complètement désuète aujourd'hui et prête même à rire. Cependant, il est évident que pour que les femmes soient admises en tant que créatrices, il fallait déjà qu'on leur accorde des capacités de l'esprit.

Or, la société de l'époque n'accorde pas plus aux femmes que leurs fonctions de génitrices. Le philosophe Schopenhauer l'exprime d'ailleurs en ces termes : « Elle s'acquitte de sa dette envers la vie non par l'action mais par la souffrance, par la douleur de l'enfantement, le soin des enfants et la soumission au mari, pour qui elle doit être une patiente compagne et une source de réconfort. (...) On ne peut d'ailleurs attendre rien d'autre de la part des femmes, si l'on considère que les plus éminents cerveaux de tout ce sexe n'est jamais pu réaliser une seule œuvre véritablement grande, authentique et originale dans les beaux-arts, ni gratifier le monde d'une œuvre quelconque de valeur durable » (1851).

La femme n'est donc vue que comme une muse dont la principale mission est de refléter et de renvoyer l'amour narcissique de l'artiste créateur, comme le dit Virginia Woolf : « les femmes ont pendant des siècles servi aux hommes de miroirs, elles possédaient le pouvoir magique et délicieux de réfléchir une image de l'homme deux fois plus grande que nature. » Accessoirement, elles se devaient également de lui assurer un confort matériel et une descendance. C'est d'ailleurs ce qui précise la loi du 14 juillet 1866 relative à la « compagne de l'homme de génie » : elle « lui prête l'assistance de son cœur droit et de son esprit élevé. Par ses grâces, par ses vertus, elle rend plus facile l'œuvre de celui dont elle partage les déceptions et les triomphes. C'est la première dépositaire de sa pensée et la gardienne la plus pieuse de sa mémoire et des ouvrages pour lesquels elle est devenue, en quelque sorte, son associée et sa collaboratrice ». Cette loi ajoute alors une facette essentielle de la femme de l'époque qui se doit d'être la confidente de l'artiste. Elle devient ainsi en quelque sorte la gardienne de son génie créateur. Génie que l'on qualifiait d'ailleurs d'universel, prouvant si cela était nécessaire que le masculin et l'universel ont longtemps été confondus, au mépris des femmes.

Les auteures de *Musique et différence de sexes*<sup>56</sup> proposent une explication au génie « masculin universel », en disant que : « l'homme est donc l'universel, et l'universel, depuis le logos grec, est lié pour nous à la notion de vérité. La vérité est donc masculine. ». Cette démonstration est certes simplifiée mais a pour avantage d'être concise et également applicable à la linguistique (le genre grammatical neutre étant le masculin).

---

<sup>56</sup> ESCAL, Françoise, et ROUSSEAU-DUJARDIN Jacqueline. *Musique et différence des sexes*. Editions L'Harmattan, 1999.

A travers cette présentation de l'histoire des femmes et de la musique, on s'aperçoit que les femmes créatrices ne sont pas mentionnées. Alors même qu'elles sont primordiales en tant que sujets, reflétant alors toute une série de fantasmes sociétaux et masculins, sont-elles inexistantes en tant que créatrices ? Les femmes étaient-elles ces parfaites ingénues présentées par les plus éminents scientifiques ou auraient-elles été « enfermées » et « tuées » ?

b) *La femme musicienne : entre devoir de bienséance et discrétion, et droit à l'oubli*

### La question des compositrices

Les femmes compositrices ont bel et bien existé puisque depuis l'Antiquité jusqu'au 20<sup>ème</sup> siècle, on en a recensé près de 3 000. L'Histoire les a donc oubliées ? Ou bien la tendance était en réalité à l'occultation et la censure de ces femmes artistes et de leurs œuvres ? La réponse est malheureusement évidente : l'univers de la création semble constituer une forme de pouvoir légitime et légitimé qui résiste au partage avec les femmes. Que ce soit en politique comme en musique, tout est donc toujours question de pouvoir : entre partage et exclusion pure et simple.

Cette « absence » des femmes musiciennes et compositrices a en réalité été provoquée par de nombreuses mesures sociétales et religieuses, tendant tout simplement à exclure les femmes de la sphère publique. Ainsi, dès le Moyen-Age, les femmes qui s'aventuraient à faire profession de la musique (telles les jongleresses) étaient assimilées à des prostituées par les autorités religieuses et temporelles. Cette affirmation resta vraie jusqu'au 19<sup>ème</sup> siècle (au moins) : la sphère publique étant jusque-là réservée aux hommes et la sphère privée aux femmes. Ainsi, les musiciennes qui se produisaient en public étaient au mieux jugées indécentes, au pire associées à des courtisanes. Geneviève Fraisse<sup>57</sup> dénonce cet héritage moyenâgeux en expliquant que le fait d'« avoir une activité cérébrale consiste à la faire voir, donc à la rendre publique ; or, [à cette époque] il n'y a qu'une sorte de femme publique, c'est la courtisane ». Selon cet adage, plus les femmes écrivaient des œuvres fortes (car il y en avait), plus elles trahissaient leur nature profonde dictée par les instances de l'époque. En prenant en compte cet aspect historique, on comprend mieux la censure qu'elles ont donc subie.

Cette différenciation entre public et privé est d'autant plus vraie que la pratique de la musique faisait en réalité partie de l'éducation des jeunes filles au 17 et 18<sup>ème</sup> siècles. « Toute jeune fille raffinée, qu'elle ait ou non du talent, doit apprendre à jouer du piano ou à chanter ; premièrement, c'est la mode, deuxièmement c'est la manière de se produire élégamment en société. » (Mozart). Elles étaient toutefois limitées à l'espace de leur salon privé car il était d'usage de croire à l'époque que l'activité musicale d'une femme l'éloignait de ses devoirs d'épouse et de mère. Cette exclusion des femmes de la

---

<sup>57</sup> Philosophe française et historienne de la pensée féministe.

sphère publique s'explique en effet par leur statut social de l'époque : la femme se doit d'orner l'intérieur, d'élever les enfants et surtout de rester discrète.

La situation évoluera un peu plus positivement au cours du 19<sup>ème</sup> siècle, période à laquelle les femmes étaient parfois invitées à jouer dans des salons privés. Toutefois, il s'agissait là d'une activité mondaine privée et non de représentations publiques ouvertes au public, d'où un rayonnement peu important.

A la même époque, on leur concèdera d'ailleurs des formes musicales particulières car répondant à des critères purement « féminins ». C'est le cas de la musique de salon évidemment, des romances et des berceuses. Cette différenciation genrée des formes artistiques n'est d'ailleurs pas sans rappeler les propos de Virginia Woolf qui dénonçait (en 1949) le fait que les femmes soient reléguées au genre du roman dans la création littéraire.

Concernant les femmes compositrices, quand elles arrivent à avoir ce « statut », elles sont souvent raillées. C'est ainsi que le docteur Johnson Samuel, linguiste, écrit : « Une femme qui compose, c'est un peu comme un chien qui marche sur ses pattes de derrière. Ce qu'il fait n'est pas bien fait, mais vous êtes surpris de le voir faire. » C'est dans cette logique que des compositrices comme Clara Schumann (femme de Robert Schumann) ou Fanny Mendelssohn (sœur de Félix Mendelssohn) seront reléguées « au placard ». La première, bien qu'étant une des femmes compositrices les plus connues de sa génération, se reprochait son « arrogance » à vouloir composer. Cette pensée illustre bien les mentalités de l'époque que Clara Schumann avait parfaitement intégrées. Elle cherche ainsi à se faire oublier pour que l'incongruité de son activité de compositrice ne soit pointée du doigt et marginalisée. La seconde compositrice n'a d'ailleurs pas eu les mêmes chances puisque son père et son frère lui ont tout simplement interdit de publier ses œuvres. Dans une lettre que son père lui a écrit, il explique que « la musique sera peut-être pour lui [son frère, Félix Mendelssohn, devenu le compositeur que tout le monde connaît] une profession mais pour toi elle ne peut et ne doit être qu'un agrément ». Cette citation résume donc bien ce que devait représenter la musique pour une femme (un agrément tout au plus) contrairement à l'usage qu'en faisait les hommes (dans une logique de carrière professionnelle).

Un dernier fait intéressant : à l'instar d'une George Sand, certaines compositrices ou artistes ont eu recours à des pseudonymes afin de masquer leur identité de femmes (s'échappant ainsi des pressions sociétales) et d'être reconnues pour leur travail uniquement. Ce geste soulève évidemment de nombreuses questions : faut-il se travestir pour être édité(e), écouté(e), reconnu(e) ? De plus, en recourant à ce procédé, les femmes artistes ne participent-elles pas de la domination masculine qu'elles accréditent en adoptant ce geste symbolique de l'effacement du féminin ?

### Le chemin long et périlleux de la formation musicale des femmes

Les femmes ont toujours subi une discrétion imposée par la société et une ségrégation quant à leur pratique musicale. Que ce soit au 4<sup>ème</sup> siècle - où les femmes se



sont vues imposer une discrétion dans les églises (interdiction pour elles de chanter) - ou aujourd'hui - où les femmes sont encore exclues de certains chœurs des basiliques romaines – les femmes n'ont que rarement été libres de leurs choix en matière de musique. Du fait d'un conditionnement social, l'interprète féminine devait respecter des obligations de décence voulues par son sexe quant au choix et à la pratique des instruments.

C'est ainsi qu'en 1848, la pose du violon sera jugée disgracieuse : « c'est un grave inconvénient pour les femmes que le violon repose et vibre sur la poitrine ». Pour y remédier, Bellon inventera le « violon-des-dames » dont le corps repose sur le genou gauche. Comme le dit Natasha Leroux<sup>58</sup>, nous sommes donc bien en présence d'un véritable « formatage à la féminité » lors de l'apprentissage musical.

Ce formatage est d'autant plus vrai que les étudiantes, admises dès la création du Conservatoire de Paris (à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle), ne pouvaient bénéficier du même enseignement que les hommes. Certaines classes n'étaient pas mixtes : les hommes et les femmes ne travaillaient ensemble que lors de répétitions de scènes, réunions qui n'avaient d'ailleurs lieu qu'en présence des parents. D'autres leur étaient tout simplement interdites : « le contrepunt-fugue-composition lyrique, le violon, le violoncelle, la contrebasse et tous les instruments à vent »<sup>59</sup>.

C'est ainsi qu'une disparité dans la représentation chiffrée des femmes s'est formée. Elles étaient minoritaires dans les classes d'instruments et d'écriture mais formaient la majorité des classes de chant. Dans la même logique, l'instrument féminin par excellence était le piano. Ces deux derniers faits semblent logiques puisque l'apprentissage du piano et du chant faisait partie intégrante de l'éducation des jeunes filles de la haute société de l'époque.

Pour conclure par une petite touche d'humour, il convient de citer Sigmund Freud qui a beau avoir été un brillant neuroscientifique, inventeur de la psychanalyse, a prouvé qu'il avait une image des plus rétrogrades des femmes et de leurs capacités. Ainsi, en 1933, il estimait que : « les femmes ont apporté peu de contributions aux découvertes et aux inventions de la culture, mais peut-être ont-elles quand même inventé une technique, celle du tressage et du tissage ». Cette phrase n'est pas dénuée d'ironie surtout au vu des nombreuses femmes créatrices ayant eu tant de mal à faire reconnaître leur travail. C'est d'ailleurs ce qu'atteste en 2004, la Charte de l'Egalité<sup>60</sup> : « Longtemps le silence a pesé sur la plupart des œuvres de femmes parce que la création ne pouvait aller de pair avec la place réservée aux femmes dans la société. Et la situation a, aujourd'hui, moins changé dans ce domaine que dans beaucoup d'autres ».

---

<sup>58</sup> Natasha Leroux est professeure de musique en conservatoire et membre du collectif H/F (que nous présenterons par la suite). Propos tenus lors de la conférence « *Les femmes : des créatrices, pas seulement procréatrices !* » du 17 novembre 2012.

<sup>59</sup> ESCAL, Françoise, et ROUSSEAU-DUJARDIN Jacqueline. *Musique et différence des sexes*. Editions L'Harmattan, 1999.

<sup>60</sup> Document établi en 2004 par le Ministère de la Parité et de l'égalité professionnelle, en collaboration avec le Ministère de la Culture et de la Communication et une centaine d'autres partenaires.

## 2. L'accès des femmes aux orchestres

### a) Une lente féminisation de la profession

A l'heure actuelle, 94% des orchestres programmés sont dirigés par des hommes. Alors que l'on compte 44% de musiciennes interprètes de musiques savantes, les femmes ne représentent que 30% des musiciennes d'orchestres permanents et seulement 20%<sup>61</sup> des solistes. Pourtant, 56% des élèves fréquentant les écoles de musiques et conservatoires sont des filles. Comment s'expliquent donc cette disparité et cette incohérence entre le vivier d'étudiantes et leur faible représentation à la tête des orchestres ?

Tout simplement car l'accès aux professions d'orchestre leur était explicitement refusé jusqu'à la seconde moitié du 20<sup>ème</sup> siècle, ceci alors même qu'elles accédaient de plus en plus à certaines classes d'instruments. Les femmes instrumentistes ont donc dû affronter ce long héritage misogyne dont nous avons déjà parlé, afin de conquérir cette profession.

Selon Hyacinthe Ravet<sup>62</sup>, on retrouve ainsi trois « vagues » de femmes qui ont intégré les orchestres avec des motivations et comportements différents. On retrouve donc « une première vague constituée de pionnières qui affichent une volonté « féministe » qui en tout cas ont conscience qu'il leur a fallu lutter pour pouvoir entrer [...] Une seconde vague – celles des discrètes – montrent une forte intériorisation d'un statut problématique de la femme [...] elles doutent de leur capacité à entrer dans un orchestre. [...] Enfin, une troisième vague – celles des paritaires – est constituée notamment d'étudiantes et de jeunes diplômées qui affirment qu' « il n'y a pas de raison », [...] elles se réfèrent à l'audace des pionnières et revendiquent fortement, pour certaines, la possibilité de jouer en soliste dans l'orchestre. »

Les femmes ont de plus bénéficié d'un mouvement de création d'orchestres professionnels durant les années 1960-1970. Recrutant massivement des musiciens professionnels, les femmes en ont ainsi bénéficié et ont d'ailleurs conquis de nouveaux pupitres (associés traditionnellement aux hommes, tels la contrebasse, le basson ou le cor).

Comme dans les autres secteurs, l'avènement de quelques pionnières dans les orchestres professionnels a permis d'ouvrir la brèche aux suivantes. D'une manière générale, le fait de disposer d'un modèle féminin incite les autres musiciennes à faire de même, augmentant ainsi leur confiance en elles. Cette ouverture ne s'est cependant pas faite spontanément puisque le système du « paravent » s'est largement généralisé lors des auditions, assurant une chance plus grande aux musiciennes d'intégrer un orchestre. Ce procédé est poussé jusqu'à son paroxysme puisqu'il est également conseillé aux femmes de ne pas porter de chaussures à talons, afin qu'on ne les reconnaisse pas à leur façon de marcher. Toutes ces précautions semblent dérisoires, pourtant les chiffres en

---

<sup>61</sup> Chiffres extraits du Rapport Reine Prat de 2009 (nous en reparlerons plus tard).

<sup>62</sup> RAVET, Hyacinthe. « Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession : les artistes interprètes de musique. » *La Découverte*. N°9. 2003.

attestent, en France comme à l'étranger, le système du paravent fonctionne parfaitement pour garantir une plus grande égalité des chances à l'entrée des orchestres.

Toutefois, malgré cette ouverture aux femmes, il convient de ne pas oublier que le milieu (encore majoritairement masculin) est parfois hostile à l'arrivée de femmes qui provoquent polémiques et scandales.

Afin de rendre compte de cette hostilité, on peut prendre l'exemple de La Philharmonie de Vienne (l'un des orchestres les plus prestigieux du monde). De par son histoire, il propose une belle illustration de l'archaïsme de certaines institutions musicales puisque dès ses débuts (1847), les femmes en ont été exclues (ainsi que les « personnes de couleur »). Cette règle, faisant ouvertement preuve d'une ségrégation tant sexuelle que raciale, a régi ainsi l'accès de l'orchestre jusqu'en 1997. Date à laquelle, l'orchestre a en principe ouvert le recrutement de ses membres aux femmes musiciennes, malgré l'opposition de nombreux musiciens et membres de la présidence de l'orchestre. A l'heure actuelle, on compte 8 femmes (soit 5% de l'effectif total) dans les rangs de l'Orchestre Philharmonique de Vienne. Toutefois, les hommes membres de l'orchestre ne sont pas sans exprimer leur mécontentement dans les journaux entre autres. On a ainsi pu lire que cette ouverture aux femmes était une « grosse erreur ». Un musicien avoue même que « trois femmes, c'est déjà trop. Lorsque nous en aurons vingt pour cent, l'orchestre sera ruiné. » Cette phrase ne peut laisser indifférent : comment est-il possible qu'au 21<sup>ème</sup> siècle, une telle misogynie criante soit à l'œuvre dans des sphères artistiques réputées plus ouvertes et égalitaires ?

#### b) *Des stéréotypes de genre toujours ancrés*

La profession des musiciens d'orchestres est donc devenue mixte, bien que les femmes y restent encore minoritaires. Cependant, dans les orchestres comme dans les entreprises, on constate une forte division sexuée du travail.

Avant de rentrer dans les stéréotypes de genre rattachés aux métiers d'instrumentistes, il convient de dresser une sorte de « profil type » de la musicienne d'orchestre. Tout d'abord, elles sont souvent issues d'une famille de musiciens (d'où un certain héritage musical et culturel) et ont en particulier une mère musicienne professionnelle (d'où un rôle incitateur certain dans le choix de cette profession).

A l'heure actuelle, on peine à retrouver des femmes à « tous les maillons de l'organisation orchestrale [et] à tous les échelons de la hiérarchie »<sup>63</sup>, ce qui signifie que les femmes subissent ici aussi une double ségrégation (horizontale et verticale).

---

<sup>63</sup> RAVET, Hyacinthe. « Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession : les artistes interprètes de musique. » *La Découverte*. N°9. 2003.

Aujourd'hui, au sein des orchestres, les femmes sont davantage aux pupitres des cordes (ce qui s'explique par l'héritage historique dont on a précédemment parlé) avec 87,5%<sup>64</sup> de femmes parmi les harpistes et 54,6% parmi les violonistes. A contrario, seules 24,7% des percussionnistes sont des femmes et l'on en retrouve seulement 2% aux pupitres des cuivres. Ces chiffres sont d'autant plus éloquentes lorsque l'on sait que les pupitres de percussions et d'instruments à vent sont justement des postes de solistes. En plus d'avoir des interventions musicales individualisées, les solistes dirigent aussi la séance de travail du pupitre lors des répétitions, ils sont donc hiérarchiquement supérieurs aux autres (et aux tuttiistes particulièrement). Cette ségrégation horizontale se confirme évidemment par les chiffres, puisque actuellement, 8 solistes sur 10 sont des hommes dans les orchestres professionnels français.

Là où les femmes sont « avantagées » par rapport aux hommes, c'est dans leur taux de professionnalisation aux instruments à clavier (comme le piano). Cet avantage n'en est évidemment pas réellement un en soi puisque, la part de ces instruments étant minime à l'heure actuelle dans les orchestres, celles-ci se tournent alors majoritairement vers l'enseignement (voir ci-après). Le choix de leurs disciplines instrumentales étant largement influencé par les convenances sociales héritées d'une autre époque, il en résulte qu'elles s'orientent davantage vers des débouchés professionnels moins rémunérateurs. Hyacinthe Ravet de conclure ainsi « la scolarisation musicale ne diffère [donc] pas en cela de la scolarité générale des filles et des orientations scolaires différenciées, où – à niveau égal – les garçons s'orientent et sont davantage orientés vers les filières d'excellence ».

Dans la même logique, les femmes occupent moins la profession d'interprète (22%) que les hommes, mais sont nettement plus nombreuses à se diriger vers des carrières d'enseignantes (66%). De plus, les instrumentistes se retrouvent fréquemment dans des situations plus précaires en connaissant un faible taux de professionnalisation par rapport à leurs homologues hommes qui s'insèrent plus facilement dans des structures permanentes (leur assurant ainsi une stabilité professionnelle). Aggravant cette situation plus précaire, les femmes connaissent par contre un taux plus important de travail à temps partiel.

Les femmes instrumentistes subissent également ce que l'on appelle une ségrégation verticale, les empêchant d'accéder aux plus hautes fonctions de la musique savante<sup>65</sup>, au sein notamment des orchestres permanents.

Bien que les femmes soient plus nombreuses aux pupitres des cordes (comme dit plus haut), il s'avère qu'ils sont davantage dirigés par des hommes. Ainsi, le Konzertmeister (ou Premier Violon), qui occupe une fonction centrale<sup>66</sup> dans un orchestre, est 9 fois sur 10 un homme. Les femmes sont davantage « second soliste », à savoir qu'elles accompagnent et soutiennent le premier soliste et sont ainsi moins exposées. Dans ce

---

<sup>64</sup> Données établies par l'Association Française des Orchestres.

<sup>65</sup> En opposition aux musiques dites actuelles dont il sera question après.

<sup>66</sup> Fonction centrale due entre autres au fait qu'il seconde le chef d'orchestre. Quand celui-ci ne peut assurer une séance de travail, le Konzertmeister fait travailler l'orchestre (pas seulement son pupitre).

domaine aussi se jouent des rapports de pouvoirs (créatif et symbolique) souvent défavorables aux femmes instrumentistes, que ce soit plus ou moins implicitement assumé. Ainsi, « la résistante de ces représentations est frappante : *il*, comme soliste ou chef, incarne la force et la raison, la maîtrise technique ; *elle*, comme tuitiste ou accompagnatrice, personnalise la grâce, la finesse voire la docilité »<sup>67</sup>.

De plus, lorsque les femmes arrivent à occuper des fonctions de soliste, se pose alors la question de l'exercice de l'autorité sur une assemblée majoritairement masculine qui semble encore opposer de « très fortes résistances » (selon les termes de Hyacinthe Ravet).

De la même manière, on ne retrouve que deux femmes cheffes d'orchestres à la direction des 28 orchestres permanents (soit une représentativité de 7%) en 2012. Ceci est entre autres dû aux difficultés rencontrées pour se faire entendre dans l'orchestre, « qui pousse parfois loin et violemment la contestation de l'autorité féminine ». Cette appréhension aux difficultés de direction est justifiée si l'on en croit Laurence Equilbey<sup>68</sup> qui avoue qu'« en tant que cheffe d'orchestre, [elle est] confrontée à des réactions de machisme ordinaire venant autant des femmes musiciennes que des hommes ». Ces faits font que les femmes qui réussissent à entrer dans un orchestre n'auront pas les mêmes exigences (sur les conditions de travail comme sur les évolutions de carrière) ni les mêmes ambitions que les hommes.

« [...] Les positions qui se féminisent sont soit déjà dévalorisées, soit déclinantes, leur dévaluation se trouvant redoublée dans un effet boule de neige, par la désertion des hommes qu'elle a contribué à susciter. » Comme le dit Bourdieu ici, il est d'usage de soupçonner que la féminisation d'une profession s'accompagne d'une dégradation de l'image ou d'une perte de prestige de l'activité. C'est le cas sur le marché du travail en général (nous l'avons déjà vu) et cela se vérifie également dans le milieu de la musique « classique »<sup>69</sup>. Les musiciennes sont ainsi plus nombreuses à évaluer d'une manière positive et optimiste leur activité professionnelle en insistant, entre autres, sur la dimension de travail collectif. Les hommes sont, quant à eux, davantage enclins à parler de « déclin du métier de musicien d'orchestre »<sup>70</sup>. Ces déclarations s'expliquent en partie par la présence d'une génération d'hommes qui a intégré les orchestres à une époque où ils n'étaient pas mixtes, d'où un certain sentiment de dépossession et de perte de l'identité originelle de ceux-ci.

---

<sup>67</sup> *Op. cit*

<sup>68</sup> Cheffe d'orchestre française et directrice musicale.

<sup>69</sup> Utilisation du terme générique « musique classique » en opposition aux « musiques actuelles ». Il ne s'agit pas là de catégoriser le genre selon les époques de l'histoire de la musique (classique, baroque, contemporaine...).

<sup>70</sup> Cette déclaration est extraite de l'article précédemment cité de Hyacinthe Ravet, et est issue de questionnaires et entretiens réalisés par elle.

L'arrivée des femmes dans un secteur professionnel est donc synonyme d'évolution, de progrès et de modernité pour certains ; quand les autres y voient une dévalorisation, une paupérisation et une « médiocrisation »<sup>71</sup> du secteur.

La professionnalisation et l'accès des femmes dans les orchestres professionnels reposent d'un côté sur l'héritage historique et misogyne du milieu musical qui peine à accueillir des femmes en son sein. D'un autre côté, les orchestres et professions de la musique savante présentent les mêmes discriminations que celles que nous avons pu constater dans les entreprises avec notamment une division sexuée du travail. Le secteur de la musique (classique tout du moins) est donc tout aussi influencé par des idéaux moraux véhiculés par la société et hérités d'un autre temps. La musique ne déroge donc pas à la « règle » comme l'explique l'historienne Christine Bard : « la création est aussi un pouvoir, peut-être pas celui de changer le monde, mais de changer la vision du monde et, là comme ailleurs, le pouvoir tend à rester un monopole masculin ».

## **B. Musiques actuelles : quelles représentations sexuées sont aujourd'hui proposées au public ?**

Fort des constats que l'on vient de faire concernant la musique savante et son rapport aux femmes, il convient maintenant de s'intéresser aux musiques actuelles. Ce secteur culturel est par définition plus ouvert, car moins figé sur des valeurs ancestrales, et est ancré dans l'époque actuelle dont il se propose le reflet. Ce reflet proposé par les musiques actuelles est-il cohérent par rapport aux problématiques sociétales dont nous avons parlé jusque-là ?

Il est vrai que les femmes sont nombreuses comme sujets de chansons (parfois dans une démarche un brin sexiste ou infantilisante) mais les métiers de la musique semblent faire partie des moins féminisés des professions artistiques. Comment s'explique ce paradoxe ? Les femmes sont-elles cantonnées au même rôle de muse que leur a reconnu la musique savante ?

Trois thèmes transversaux feront le lien entre les différentes parties : la place des chansons de femmes, la place de la création féminine dans la culture actuelle et la répartition et représentation des fonctions artistiques exercées par les femmes.

---

<sup>71</sup> Néologisme parfois utilisé en philosophie afin de rendre compte du processus qui rend quelque chose ou quelqu'un, médiocre.

## 1. De l'apprentissage à la scène : le rock, un milieu d'hommes ?

Dans le livre *Girls Rock! Fifty years of women making music*<sup>72</sup>, les auteures s'étonnent de voir apparaître 98% d'hommes dans un classement effectué par le magazine américain *Rolling Stone*, qui répertoriait les 100 meilleurs guitaristes. Elles ajoutent ironiquement « if it had been the hundred best singers, we could have named dozens of women. If it had been the hundred best groupies, we would have listed only women »<sup>73</sup>.

Yves Bigot (journaliste et producteur français) abonde dans ce sens en disant que « la place des femmes dans le rock importe, parce que ce sont la majorité des fans ». Cependant, on ne peut tout de même pas établir le raccourci que les femmes n'ont été (et ne sont toujours) présentes dans l'histoire des musiques actuelles, que par leur statut de « fan ».

Ce sont donc là que résident les principales problématiques qui caractérisent les femmes évoluant dans le secteur du rock, et plus généralement des musiques actuelles. Quelle place occupent-elles ? Quelles représentations et modèles véhiculent-elles ? Quels sont les mécanismes qui régissent les musiques actuelles d'un point de vue artistique ?

### a) *Histoires brèves*

Tout comme dans la musique classique ou savante, les femmes ont subi une difficile reconnaissance de leurs pairs d'abord, du public ensuite. Encore à l'heure actuelle, il serait délicat pour beaucoup d'entre nous de citer autant de musiciennes célèbres que de musiciens dans les différents genres qui composent les musiques actuelles. Il n'est pas question ici de faire un historique des différents courants musicaux, simplement de tracer quelques moments-clés en lien avec l'émergence des femmes sur la scène musicale.

Le rock apparaît dans les années 50 aux Etats-Unis mais est majoritairement destiné pour les jeunes hommes blancs. Le rôle dévolu jusque-là aux femmes est celui d'interprète, les auteures compositrices n'émergeront que par la suite. La naissance du folk (toujours aux Etats-Unis) par la suite, voit apparaître les premières grandes artistes femmes, à la fois compositrices et interprètes : on peut par exemple citer Janis Joplin ou Joni Mitchell dans les années 1960.

Toutefois, il faut attendre les années 1970-1980 pour constater une réelle explosion des femmes. Cette période artistique accompagne des changements sociétaux structurels capitaux pour la société (révolution sexuelle, mouvements féministes...). C'est d'ailleurs

---

<sup>72</sup> CARSON, Mina, LEWIS, Tisa et SHAW Susan M. *Girls Rock! : Fifty Years of Women Making Music*. University Press of Kentucky, 2004.

<sup>73</sup> Traduction : « Si le classement avait porté sur les 100 meilleurs chanteurs, des dizaines de femmes auraient été citées. Si cela avait été les meilleures groupies, il n'y aurait eu que des femmes ».

à cette époque que le statut d'artiste femme prend également le tournant d'une libération du corps et des représentations qu'elles véhiculent.

Dans les années 1980-1990, on assiste à l'émergence de groupes de filles appelés « girls band ». Tout dans leur identité physique (et musicale) répond aux stéréotypes genrés des femmes. A la même époque naissent également les boys band qui ne sont qu'une parfaite imitation, prônant toute la palette des attributs masculins. Tous deux s'opposent totalement au niveau des codes genrés qu'ils transmettent, mais se retrouvent sur le thème de l'image sulfureuse et de la mise en scène entièrement marquée.

Dans les années 1990, un mouvement punk-rock alternatif fait son apparition : les Riot Grrrl. Il s'agit en réalité d'un mouvement musical véhiculant des idées féministes souvent assez radicales, en réaction aux tendances et discours machistes véhiculés par l'industrie du disque.

*b) Constats sur la pratique musicale actuelle : un profil de chanteuse (sinon rien ?)*

En 2003<sup>74</sup>, 24% des musiciens interprètes sont des femmes. Ce chiffre chute toutefois à 17% dans le domaine des musiques dites populaires (que l'on nomme ici « musiques actuelles ») alors même que les musiques savantes en comptent 44% en leur sein. Premier constat : les musiques actuelles (logiquement plus en phase avec l'époque sociétale contemporaine et ses représentations) seraient plus misogynes que les musiques dites savantes ? Il s'agit donc bien de s'interroger ici sur la représentation des femmes sur le plateau.

La représentation des femmes dans le secteur de la musique est d'autant plus intéressante qu'elle s'accorde aux principes déjà observés dans le monde de l'entreprise. Les musiques actuelles proposent également des parcours différenciés (mais ultra codés) en fonction du genre des pratiquants. Ainsi, dans la musique (tous genres confondus), on retrouve une majorité de femmes au chant : elles représentent 57% des chanteurs(es) contre 16% des instrumentistes. Le chiffre est encore plus décourageant si l'on s'intéresse aux musiques actuelles où seules 18% d'instrumentistes sont des femmes (principalement des bassistes) contre 58% de chanteuses. Dans le domaine du jazz, les constats sont encore plus alarmants, puisque les femmes représentent seulement 8% des musiciens. De plus, on se rend compte d'une inégalité criante concernant le milieu : la carrière des artistes des musiques actuelles est moins durable et moins simple (plus d'« accroc ») pour les femmes que pour leurs homologues hommes.

Les femmes dans le milieu des musiques actuelles sont donc « rares » et présentent des étapes de développement artistique qui seront autres que les groupes « masculins ».

---

<sup>74</sup> RAVET, Hyacinthe et COULANGEON Philippe. La Division sexuelle du travail chez les musiciens français in Sociologie du travail, 3/2003.



Bénédicte Briant-Froidure<sup>75</sup> en atteste : « lorsque j'ai voulu commencer à programmer des artistes femmes lors de soirées leur étant dédiées, je me suis rendue compte que j'avais du mal à trouver ces artistes. [...] Effectivement, dans le cadre des programmations que je faisais, au-delà des quelques arbres qui cachaient la forêt (donc des têtes d'affiches qu'on connaissait déjà), on était tout de suite dans des artistes qui étaient *très très* « découvertes ». Il n'y avait pas de juste milieu avec des artistes professionnelles, certes en développement, mais qui commençaient à avoir une notoriété. Soit on était sur des très gros artistes, soit on était sur des artistes très en développement. »

Il est d'ailleurs essentiel de noter que les chanteuses n'ont « une visibilité sociale [qu']à condition qu'elles soient associées à leur groupe socialement sexué : celui des femmes. »<sup>76</sup> Les chanteuses auront ainsi du mal à se faire accepter comme artiste, au même niveau qu'un homme, car la différenciation entre leur genre et leur travail se fera beaucoup plus difficilement. De plus, les stéréotypes se rattachant à l'idée de la chanteuse de musique (actuelle) sont nombreux. Ainsi l'auteure-compositrice-interprète française, Anne Sylvestre dit qu'il « faut garder l'habitude de rester « charmante » parce que si tu te mets en colère, tu es hystérique et si tu as du caractère, tu as mauvais caractère. Ça me poursuit encore aujourd'hui ». Il convient également de prendre en compte le capital sympathie important pour une femme qui exerce un métier d'homme, comme celui de « rockeur », toutefois on attendra d'elle en retour « deux fois plus » qu'un homme.

Les stéréotypes de genre seraient donc encore plus prégnants dans la musique que sur le marché général du travail ? Ces aprioris seraient davantage ancrés dans l'imaginaire collectif ? La tendance actuelle de la musique à être d'abord en « images » accroîtrait cette stigmatisation du groupe sexué ?

Malgré le manque cruel d'études quantifiant réellement le profil des musiciens de musiques actuelles, la quasi-inexistence de statistiques sexuées et l'intérêt sociologique encore faible pour ce sujet, la réponse à ces questions est évidente. Les stéréotypes de genre sont en effet essentiels et prépondérants dans la musique (et dans une grande partie des arts performatifs actuels). L'apparence corporelle est déterminante dans la durée de la carrière des femmes dans le domaine des musiques actuelles. Dans les musiques populaires, une interprète aura en moyenne 36 ans, contre 39 ans pour les hommes. La jeunesse est donc une des caractéristiques essentielles de l'artiste femme.

Cela est d'ailleurs d'autant plus vrai pour les chanteuses qui sont au-devant de la scène, (leur statut est souvent assimilé à celui de leader du groupe) et qui ne peuvent donc pas se « cacher » derrière un instrument quelconque. Cette quête de la jeunesse est particulièrement l'apanage des femmes et cela ne fait que refléter les idéaux fantasmés

---

<sup>75</sup> Dont l'interview est à retrouver en Annexe n°12, page 132.

<sup>76</sup> LE HALL DE LA CHANSON. *Colloque Femmes en chansons - la place des femmes dans la chanson actuelle*. Novembre 2010.

de notre société moderne. Cette question de la jeunesse (de la personne et du corps) n'appartient d'ailleurs pas aux seules musiques actuelles puisque comme le dit la chorégraphe Karine Saporta : « 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 qu'en fonction de leur aptitude à être sexuellement consommables. » Si, dans les musiques actuelles, les femmes sont assimilées avant tout (ou entre autres) à leur paraître qui est automatiquement marqueté, il semble alors logique de les retrouver à la fonction de chanteuse (personne en général à l'avant d'un groupe).

Cela se vérifie d'ailleurs dès la formation musicale des musiciens de musiques actuelles de demain. Depuis quelques années déjà, des sections de musiques actuelles s'ouvrent au sein des conservatoires et des écoles de musique (entre autres impulsées par l'action ministérielle de Maurice Fleuret, nommé en 1981 à la tête de la Direction de la Musique). Toutefois, et malgré la progression de la fréquentation des jeunes femmes dans les centres et écoles de musiques actuelles, on les retrouve principalement dans les cours de chant. Concernant les activités de répétition (utilisation des studios ou répétition à la scène), on retrouve seulement 10% de femmes<sup>77</sup>. De même, les filles vont davantage vers des activités d'apprentissage (62% de filles) que vers des activités de création (36%).

Ces lieux (écoles, studios...) sont d'ailleurs dirigés et encadrés à 86% par des hommes. Quels modèles sont ainsi proposés aux jeunes filles fréquentant ces établissements ? Quelles sont les probabilités d'identifications de ces élèves si in-situ tous les espaces et classes sont mono-sexués (où tous les membres seront donc des hommes) ? Le sociologue et chercheur au CNRS, Yves Raibaud, soulève d'ailleurs le déni ou la non reconnaissance de ces problèmes par les personnels encadrants : « ce déni des chiffres sert d'écran à la question que poserait le constat de pratiques uniquement masculines et de ce qu'elles produisent. [...] L'accusation de sexisme est perçue, on s'en défend sur le mode du libre choix et des inclinations naturelles à pratiquer un loisir plus qu'un autre ».

« Les musiques amplifiées, reflet d'une société qui admet une ségrégation des sexes dans l'espace des loisirs, ne renforcent-elles pas cette dimension en servant de lieu où se construisent des compétences masculines ? »<sup>78</sup>.

---

<sup>77</sup> RAIBAUD, Yves. « De nouveaux modèles de virilité : musiques actuelles et cultures urbaines ». *Masculinités : état des lieux* (2011).

<sup>78</sup> RAIBAUD, Yves. « Des lieux construits par le genre, les équipements des musiques amplifiées ». *Géographie et cultures*, n° 54 (2005).

c) *Une identité féminine à double tranchant : entre féminisme et hyper sexualisation de l'artiste*

Comme nous l'avons constaté auparavant, les femmes investissent les musiques actuelles avec un micro dans les mains. Nous avons également pu observer que les qualités et comportements attendus d'un homme et d'une femme (dénoncés par les gender studies) sont particulièrement à l'œuvre lorsque l'on s'intéresse au milieu de la musique (ou plus largement de la représentation dans l'art). En partant de ce constat, il convient de broser le tableau de l'identité féminine de l'artiste.

Il suffit de partir d'un constat simple : lorsqu'ils sont sur un plateau, les artistes de musiques actuelles ne se ménagent pas. Ce constat n'est d'ailleurs pas choquant pour un homme de transpirer ou crier car cela fait partie même du rôle que jouent les musiciens. Cependant, une femme instrumentiste (ou même chanteuse) dans le milieu du rock doit « revendiquer » le fait de pouvoir « suer, sauter, crier ». Et ce, afin de rompre en quelque sorte avec certains clichés de la « féminité ». Les auteures de *Girls Rock !*<sup>79</sup> expliquent ce principe de déconstruction des codes genrés en ces termes : « Because of cultural expectations of femininity and rock's masculinity, women who construct identities as rock musicians must negotiate a resistant identity – [...] claims women can sweat, jump, shout, and play rock music in ways that do not simply mimic traditional male forms of playing »<sup>80</sup>. Dans les musiques actuelles, il est donc également question de la construction d'une nouvelle identité, « féminine » qui déconstruit les clichés de genre mais se doit de jouer avec des codes plus « masculins ». L'identité que choisissent ces femmes musiciennes évoluant dans le monde du rock est au cœur-même des représentations féminines qui seront ensuite proposées au public.

Certaines d'entre elles, surtout dans des courants alternatifs, ont décidé de rompre avec toute identité de féminité ou de beauté, afin de montrer clairement leur opposition à la culture dominante, le tout dans une démarche féministe. D'autres au contraire, se jouent des codes de la féminité en se créant un personnage dont l'apparence répond davantage à un idéal de poupée que de punkette. Selon Bénédicte Briant-Froidure<sup>81</sup> (directrice de la scène de musiques actuelles File 7, en Seine-et-Marne), « la question du féminisme revient très régulièrement dans le travail des artistes féminines. Un homme artiste ne se positionne pas en tant qu'homme dans sa création quand une femme artiste a besoin très souvent de revenir sur ce sujet-là. Elle travaille très souvent sur sa représentation soit de manière parfois vulgaire, outrancière, en utilisant les codes du « sexe » ; soit en les travestissant. Je pense notamment à Beth Gibbons, ou à des artistes qui effectivement, ne jouent pas du tout sur ces codes mais se positionnent quand même en tant que femmes musiciennes. »

---

<sup>79</sup> CARSON, Mina, LEWIS, Tisa et SHAW Susan M. *Girls Rock! : Fifty Years of Women Making Music*. University Press of Kentucky, 2004.

<sup>80</sup> Traduction : « Du fait des aprioris culturels qui se rattachent à la fois à l'idée de féminité et de virilité qui se dégagent du rock – les femmes doivent revendiquer le fait de pouvoir transpirer, sauter, crier, et jouer du rock d'une manière qui ne sera pas une simple imitation de l'attitude traditionnelle des musiciens ».

<sup>81</sup> Dont l'interview est à retrouver en annexe n°12, page 132.

Dans un article écrit par Fiona Sturges (journaliste et écrivaine indépendante travaillant entre autres pour le journal britannique *The Independent*), la montée en puissance de ces artistes femmes hyper-sexualisées sur la scène musicale « industrielle » est décrite en ces termes : « Putting aside for a moment the myriad females who continue to be signed as little more than eye candy, and who are objectified on album covers and in music videos in a manner that sets the cause of feminism back 40 years, then of course one has to concede that this is good news »<sup>82</sup>. Il s'agit d'une manière décalée et ironique de dénoncer le caractère hypersexualisé de certaines artistes femmes, majoritairement des chanteuses (ce qui ajoute un élément qui n'est malheureusement pas indéniable à leur catégorisation en termes sexuels et sexués). Il n'est pas forcément nécessaire d'observer des chanteuses (et/ou auteures-compositrices) comme Beyonce ou Rihanna pour se rendre compte du malaise ambiant de cette surexposition du corps féminin. On essaiera d'ailleurs dans cette partie de ne pas prendre d'exemple parmi les artistes femmes issues de la scène musicale internationale qui rentrent dans une logique commerciale qui dépasse les « valeurs » et contours des musiques actuelles.

Cependant, certains observateurs voient dans ces attitudes hypersexuées des chanteuses, un féminisme inversé. Dans ce cas, l'hypersexualisation de ces artistes serait vue comme un moyen de regagner un certain contrôle de leur image et donc de leur corps. Ainsi, elles auraient pleinement conscience des schémas et attentes qui soutiennent le corps des femmes dans la société actuelle, et décideraient donc, en connaissance de cause, d'être aussi « sexy » que possible. Toutefois, ces analyses posent question car ne peut-on pas y voir davantage l'expression d'une sexualisation gratuite ? L'alibi d'une réappropriation de l'identité féminine en utilisant justement les codes stéréotypés véhiculés par la société n'est pas quelque peu facile ?

Le sociologue Pierre Bourdieu serait probablement en désaccord avec cette façon de concevoir l'hypersexualisation comme acte assumé et supposé « militant » de certaines artistes. En 1998, il écrivait<sup>83</sup> : « A ceux qui objecteraient que nombre de femmes ont rompu aujourd'hui avec les normes et les formes traditionnelles de la retenue et qui verraient dans la place qu'elles font à l'exhibition contrôlée du corps un indice de « libération », il suffit d'indiquer que cet usage du corps propre reste très évidemment subordonné au point de vue masculin [...] : le corps féminin à la fois offert et refusé manifeste la disponibilité symbolique [...] qui ajoute à l'effet de « consommation ostentatoire » le prix de l'exclusivité. »

Cette mise en scène du corps de l'artiste est donc à la fois l'expression et la négation de l'explosion des femmes dans le domaine musical. Selon le philosophe allemand Hegel, toute chose porte en elle sa contradiction. Si l'on applique ce principe à la place des femmes dans le secteur musical : on est à l'apogée de la libération des femmes, moment qui correspond également au point culminant de leur exploitation et commercialisation (du corps des femmes plus précisément).

---

<sup>82</sup> STURGES, Fiona. « Where are the women to rock the music industry ». *The Independent*. 25 juin 2010.

<sup>83</sup> BOURDIEU, Pierre. *La domination masculine*. Seuil, 1998.

Il est tout de même important de nuancer ce propos afin de ne pas verser dans un manichéisme aigu. Toutes les artistes femmes ne versent donc pas dans cette atmosphère ambiante d'exposition du corps qui s'intègre à une logique générale de marketing. Cette question dépend également des genres musicaux comme le rappelle Jean-Noël Bigotti<sup>84</sup> : « Après tout dépend des genres musicaux. Dès que tu commences à t'intéresser à la musique world, il y a plus de femmes... même constat pour la chanson. Par contre après, on retrouve des stéréotypes dans le secteur du jazz. En jazz, tu retrouves Norah Jones et Diana Krall (pianiste et chanteuse jazz canadienne) : en gros, « soit mignonne et tu vas signer un contrat et tu vas te développer ». Par contre, en musiques du monde, tu avais Cesária Evora... ce n'est pas les mêmes valeurs parce que ce n'est pas non plus le même marché. »

## 2. Une figure d'exception difficile à assumer ( ? )

### a) *Le manque de modèle dans la construction de l'être artistique*

Dans le milieu des musiques actuelles, nous retrouvons beaucoup de points communs avec le marché du travail. Les schémas quant à l'arrivée des femmes dans un milieu d'hommes sont les mêmes partout. Les femmes ont dû et doivent encore forcer le respect et prouver que le domaine des musiques actuelles n'est pas uniquement masculin.

La question des modèles d'identification est, on l'a déjà vu, essentielle dans la formation et la construction de l'être (qu'il soit artistique ou non). En musique comme ailleurs, il en découlera une impression de légitimité moindre. Ce sentiment est inhérent au fonctionnement des femmes et ce, pour la simple et bonne raison que « les dominés appliquent des catégories construites du point de vue des dominants aux relations de domination, les faisant ainsi apparaître comme naturelles. Ce qui peut conduire à une sorte d'autodépréciation voire d'autodénigrement systématiques. » (Bourdieu, 1998). Le manque de modèles proposés aux jeunes filles dans les métiers artistiques des musiques actuelles est donc à la fois crucial et garant d'une reproduction des mêmes schémas.

### b) *La question de la programmation « phénomène » et du label « femmes musiciennes »*

Au cours de ces recherches et lectures sur les femmes artistes des musiques actuelles, la question de la programmation « phénomène » est largement revenue. Il s'agit d'une problématique d'autant plus cruciale qu'elle fait polémique au sein même des professionnels du milieu qui les produit.

---

<sup>84</sup> Dont l'interview est à retrouver en annexe n°13, page 140.

Depuis une dizaine d'années, des festivals et/ou soirées (avec plusieurs plateaux) dédiés aux femmes ont émergé. Pour n'en citer que quelques-uns, on retrouve dans la région parisienne *les Muzik'Elles* de Meaux (77), le festival *Elfondurock* à Marcoussis (91), ou encore le festival plus connu, *Les Femmes s'en mêlent* (75 et dans toute la France). Si l'on en croit ces initiatives, un intérêt singulier est apporté à la visibilité sociale des artistes femmes.

Au sein même de la sphère culturelle et des personnes sensibilisées au débat de la faible représentativité des femmes au sein des musiques actuelles, ces programmations font débat.

D'un côté, on trouve des réactions mesurées, qui envisagent ces soirées ou festivals comme une mise en lumière nécessaire et positive pour les musiciennes, tout en nuancant que ces coups de projecteur perdent de leur intérêt si elles ne sont pas suivies d'un accompagnement le reste du temps. C'est par exemple le cas de Bénédicte Briant-Froidure : « Je trouve ça très bien. Cela permet de les mettre en lumière. Après, il ne faut pas que ça devienne un épiphénomène. [...] Il faut être vigilant à ne pas « surfer » sur une mode ou sur une labellisation qui pourrait être de l'ordre presque du marketing. Mais quand c'est fait avec sens et avec l'envie de mettre en lumière ces artistes-là, c'est tant mieux. Tant mieux, tant que ça ne prend pas le pas sur des programmations régulières, il ne faut pas raisonner en se disant qu'il y a une soirée, on les met toutes dans le même panier, et le reste de l'année on ne fait rien. C'est intéressant parce que ça met le coup de projecteur sur ces artistes à un moment donné mais il est nécessaire que le travail soit fait tout au long de l'année aussi. »

A travers des programmations, il est également question d'interroger la nature-même de la création artistique des femmes. Une femme auteure compositrice a-t-elle une voix qui lui est propre, et qui serait donc différente de celle d'un homme ? Le raccourci qui pourrait être facilement proclamé serait de penser que ces créatrices « créent pour les femmes », n'accédant donc pas au caractère universel de la création comme les hommes. On entend en effet très souvent cette qualification du travail artistique des femmes, comme si l'œuvre d'une femme (quel que soit le domaine artistique concerné) était uniquement caractérisée par ce paramètre sexué. Il est donc important de ne pas tomber dans ce travers lorsque l'on propose ce genre d'événements. C'est ce que rappelle également Reine Prat<sup>85</sup> : « Focaliser ponctuellement sur la « création au féminin » en affirme le caractère spécifique, forcément exceptionnel, et justifie son exclusion des programmations habituelles. Ce n'est certes pas le but recherché. »<sup>86</sup>

Jean-Noël Biggoti (interviewé dans le cadre de ce mémoire) y voit quant à lui un phénomène de ghettoïsation : « Tu vois, il y a un festival qui s'appelle *Les Femmes s'en*

---

<sup>85</sup> Reine Prat – alors chargée de mission pour le Ministère de la Culture et de la Communication – a écrit deux rapports (voir ci-dessous) en 2006 et 2009, où elle dénonce entre autres l'accès inégal des hommes et des femmes au sein de la sphère professionnelle culturelle et artistique.

<sup>86</sup> PRAT, Reine. Rapport *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.

*mêlent*, mais il n'y a pas de festival qui s'appelle *Les hommes s'en chargent* (rires).... C'est juste un éclairage sur le fait qu'il y ait des femmes dans les musiques actuelles mais c'est une autre forme de ghettoïsation. Tu pourrais aussi faire un festival qu'avec des hommes... mais ça ressemblerait à n'importe quel festival... ». Cette réaction est assez drôle puisque de fait, un festival (ou toute autre programmation) n'a pas besoin d'avoir le « label » programmation masculine pour qu'ils y soient majoritairement représentés. De plus, Jean-Noël Bigotti soulève ici un point sociologique intéressant : il n'existe pas de programmation faite pour promouvoir la scène musicale (ou culturelle) masculine. Cela va de soi et il en serait « ridicule » autrement... La question légitime que l'on est alors en droit de se poser est : pourquoi légitimer et saluer une programmation « dédiée aux femmes » ? Cela peut être perçu comme étant tout aussi désuet qu'un événement pour les artistes hommes. C'est justement là que se situe « la force de l'ordre masculin [cela] se voit au fait qu'il se passe de justification : la vision androcentrique s'impose comme neutre et n'a pas besoin de s'énoncer dans des discours visant à la légitimer »<sup>87</sup>.

La question de fond qu'il convient alors de poser est la suivante : comment sortir de cette programmation « phénomène » qui consiste à programmer des artistes et groupes féminins, et qui en faisant un focus sur leur place les pose en marge des autres Artistes ? (le « A » majuscule est ici employé pour neutraliser toute référence au genre de l'artiste)

### c) *Des quotas pour une meilleure représentativité ?*

Dans son rapport publié en 2006 (dont il sera plus largement question par la suite), Reine Prat explique que « les femmes ne sont pas un thème » et qu'elles n'ont donc pas besoin d'une programmation les mettant spécialement à l'honneur.

Cependant, lorsque l'on s'interroge sur le faible nombre d'artistes femmes programmées dans des salles de concerts, la réponse des programmeurs est simple : ils n'y peuvent rien et sont impuissants face à cette réalité. A vrai dire, les jugements et choix d'un programmeur ne sont que rarement remis en cause, et ne le seraient encore moins pour des critères de genre. On touche là à la question de la sacro-sainte liberté intellectuelle. Le fameux : « le génie n'a pas de sexe », seule la matière d'une œuvre doit compter, et non le genre de son créateur. Cependant, il y a également des programmeurs, comme Patrice Douchet<sup>88</sup>, qui réagissent en bonne intelligence. Ainsi, dans sa plaquette de présentation de saison<sup>89</sup>, il exprime clairement sa « honte » face aux chiffres illustrant la représentation hommes/femmes au sein de la création et de la diffusion culturelles. Il n'hésite d'ailleurs pas à critiquer ouvertement « les artistes [qui] à l'instar des politiques aiment bien donner des leçons de liberté, de fraternité et

---

<sup>87</sup> BOURDIEU, Pierre. *La domination masculine*. Seuil, 1998.

<sup>88</sup> Directeur du Théâtre de la Tête Noire à Saran (Loiret), scène conventionnée « écritures contemporaines ». Ce théâtre s'est engagé dans la saison 1 pour l'égalité lancée par le collectif H/F IDF (dont nous reparlons plus tard).

<sup>89</sup> La Sentinelle, mars 2013.

d'égalité au monde entier » tout en restant « encore recroquevillés sur des postures sociétales archaïques ».

Quelles sont donc les solutions qui pourraient être mises en place au niveau national pour permettre une présence plus conséquente des femmes au sein des programmations de musiques actuelles ? La question de la mise en place de quotas est un débat récurrent (mais des plus houleux) lorsque l'on parle d'amélioration de la parité dans un secteur professionnel. La contestation est vive alors même que le système de quotas genrés est déjà appliqué à l'entrée du conservatoire national supérieur d'art dramatique, par exemple. Le conservatoire veille ainsi à accepter autant de garçons que de filles et établit donc des quotas à la faveur des garçons, puisque l'effectif de filles est sinon trop élevé (2/3 des candidat(e)s étant des filles). Les quotas en faveur des garçons (donc en défaveur des filles) à l'entrée d'écoles sont acceptés, cependant le système semble inapplicable et inadéquat lorsqu'il s'agit de la programmation (musicale et plus largement artistique).

Ainsi, lorsque l'actuelle ministre de la Culture et de la Communication, Aurélie Filippetti, invite dans une lettre<sup>90</sup> (nous y reviendrons plus en détails après) les institutions culturelles dont elle a la charge, à « engager davantage de femmes artistes dans les programmations artistiques », elle est raillée. Un journaliste et animateur radio, Olivier Bellamy<sup>91</sup>, la taxe même de vouloir « décréter la parité dans les classes de... ténor ou de basse ». Cette phrase est extraite d'un article paru en 2013 (même si cela peut rappeler certaines phrases précédemment citées, datant du 19<sup>ème</sup> ou 20<sup>ème</sup> siècles), preuve en est que le monde médiatique n'est pas plus enclin à intégrer le principe d'égalité (puisqu'il ne s'agit pas là réellement de parité stricto sensu) que le reste de la société. La formulation de la requête de la Ministre peut certes être considérée comme maladroite et aurait mérité davantage de pédagogie, cependant la démarche mérite d'être saluée et nécessitera certainement des ajustements et des actes concrets par la suite (là-aussi nous y reviendrons plus tard).

En conclusion, et pour répondre à la question de départ, la place des femmes dans l'univers de création qu'est la musique, est marginale (les professions musicales sont parmi les professions artistiques les moins féminisées), paradoxale (tantôt hypersexualisées, tantôt féministes) et parfois marginalisée (avec entre autres les programmations « phénomènes »). La place des femmes artistes est d'autant plus complexe que « le milieu artistique, prompt à dénoncer les abus de pouvoir, [en est] lui-même la caricature »<sup>92</sup>.

Il reste donc seulement 16 années pour que la « prédiction » de Virginia Woolf se réalise et que la femme conquiert pleinement sa place de créatrice.

---

<sup>90</sup> Disponible en annexe n°10, page 121.

<sup>91</sup> Dans un article du 26 mars 2013, disponible en ligne : <[http://www.huffingtonpost.fr/olivier-bellamy/aurelie-filippetti-parite\\_b\\_2949274.html](http://www.huffingtonpost.fr/olivier-bellamy/aurelie-filippetti-parite_b_2949274.html)>.

<sup>92</sup> Formulation de Brigitte Gonthier-Maurin (sénatrice des Hauts-de-Seine et présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes) lors de son introduction des auditions du Sénat du jeudi 25 avril 2013, concernant le thème « Femmes et Culture ».



### **III. L'emploi culturel féminin : le spectacle vivant et les musiques actuelles, un secteur professionnel atypique**

« La domination masculine est tellement ancrée dans nos inconscients que nous ne l'apercevons plus, tellement accordée à nos attentes que nous avons du mal à la remettre en question. Plus que jamais, il est indispensable de dissoudre les évidences et d'explorer les structures symboliques de l'inconscient androcentrique qui survit chez les hommes et chez les femmes. »<sup>93</sup>. Cette citation résume à elle seule la situation si complexe que présente le spectacle vivant. Alors que son public est largement composé de femmes (surtout dans le théâtre), les instances de direction (artistique ou générale) et les artistes sont majoritairement des hommes.

Il sera question ici de trois problématiques majeures : quelle est la visibilité des créatrices dans les milieux autres que la musique ? Quels sont les rapports de pouvoir qui se mettent en place dans le secteur du spectacle vivant ? Et quels stéréotypes genrés sont générés et perpétués ?

#### **A. Paradoxes et constats de l'emploi des femmes dans le spectacle vivant**

##### **1. Données statistiques sexuées de l'emploi culturel aux niveaux artistique, administratif et technique**

Il existe à l'heure actuelle des études sur les pratiques culturelles des Français(es) commandées par le Ministère de la Culture et de la Communication. Elles tendent principalement à montrer les inégalités sociales et territoriales dans l'accès à la culture, et ne font pas mention de la variable du genre (tout comme l'a longtemps fait la sociologie de l'école). Ces premières inégalités sont étudiées dans le but de justifier des interventions publiques en terme d'équipements structurants. Cette partie doit donc impérativement être introduite par le manque cruel de données précises (dont des statistiques sexuées) dans chacun des secteurs composant la culture.

En France, en 2008, 250 000 salariés ont été recensés dans le domaine du spectacle vivant (sur les 28 millions de personnes appartenant à la population active française).

Le spectacle vivant est le secteur le plus riche en terme d'employeurs avec 21 000 établissements, dont 17 000 relèvent des arts du spectacle vivant. Sur ces 21 000 établissements, on compte environ 80% d'associations, implantées pour la plupart en régions, et étant de petite taille. En France, en 2008, la proportion des femmes dans la population totale des salariés du spectacle était de 43% (soit quelque peu en dessous de la moyenne nationale). La moyenne d'âge des salariés du secteur est relativement jeune

---

<sup>93</sup> Bourdieu. « De la domination masculine », *Le Monde Diplomatique*. Août 1998.

puisqu'ils ont en moyenne 36 ans. Par ailleurs, l'emploi salarié du spectacle vivant se concentre à 39% en région parisienne.

Avant d'aborder la question de l'emploi du spectacle vivant au prisme de la place des femmes, il convient de définir brièvement les caractéristiques essentielles de l'emploi salarié du secteur. Celui-ci est en effet caractérisé par une flexibilité de l'emploi avec peu de personnel permanent puisque l'on compte seulement 40% de titulaires de CDI.

D'après une étude réalisée par Audiens en 2008, les hommes sont majoritaires dans toutes les catégories professionnelles du spectacle vivant (artistes, techniciens et administratifs), excepté au niveau des non-cadres techniques permanents (54% de femmes, 46% d'hommes). Cette même étude révèle que les femmes employées du secteur du spectacle vivant appartiennent à des tranches d'âges plus jeunes que les hommes<sup>94</sup>. Les femmes représentaient également 13% des techniciens en 2012, ce qui prouve ici encore une différenciation des carrières répondant aux critères du genre.

Au niveau de la création artistique, on compte 36% de femmes artistes dans le spectacle vivant en 2007<sup>95</sup>. Parmi les 27 408 musiciens : 82% sont des hommes contre 18% de femmes.

#### a) Sources statistiques et éveil ministériel

Depuis 2005, le Ministère de la Culture et de la Communication (via Renaud Donnedieu de Vabres d'abord) s'intéresse aux professionnels du spectacle vivant et donc indirectement à la question de la quantification et représentativité des femmes au sein de ces effectifs. Croire que le milieu du spectacle vivant ferait figure d'exception aux schémas traditionnels d'organisation de la société serait malheureusement optimiste et de fait, faux.

« La difficulté de se renouveler et de s'ouvrir à la diversité constitutive du corps social de la nation, s'observe de la même manière dans les entreprises et les réseaux de notre secteur ». Voici la phrase introductive du premier rapport<sup>96</sup>, rendu public en mai 2006, élaboré par Reine Prat<sup>97</sup>, qui établit pour la première fois des statistiques sexuées à propos des emplois (entre autres à responsabilité) dans les structures (pour la plupart labellisées) du spectacle vivant. Elle y pointe évidemment bon nombre de différences de traitement et d'inégalités flagrantes entre les hommes et les femmes notamment dans l'accès aux postes à responsabilité.

Un deuxième rapport a vu le jour trois ans plus tard, avec pour but de mettre à jour ces mêmes statistiques afin d'apprécier l'évolution (ou non) de la situation. Ces deux

---

<sup>94</sup> Pyramide des âges a trouvé en annexe n°5, page 106.

<sup>95</sup> D'après chiffres du Ministère de la Culture et de la Communication, *Professions culturelles et emploi*. 2011.

<sup>96</sup> PRAT, Reine. *Mission EgalitéS : 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.

<sup>97</sup> Agréée de lettres et chargée de mission pour l'égalité hommes-femmes dans les arts du spectacle.

rapports n'ayant pas été publiés, ils n'ont finalement pas impacté autant qu'ils auraient dû (une petite couverture médiatique s'en est suivie, puis s'en est allée).

Le sujet est ainsi resté en « jachère » jusqu'en 2011, où Laurence Equilbey (l'une des rares cheffes d'orchestres françaises) a commandé et financé une étude<sup>98</sup> poursuivant le travail statistique initié par Reine Prat. Lors de cette étude, Laurence Equilbey a eu le mérite d'établir des statistiques en se basant sur les organigrammes directs des structures (permettant ainsi d'asseoir la réalité et véracité des chiffres).

Toutefois, malgré toutes ces données (statistiques et conclusions qui en découlent) collectées, il a fallu attendre la saison 2012-2013 pour que la question de l'égalité hommes-femmes dans le secteur de la culture soit intégrée aux prérogatives ministérielles et qu'un « Observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication » soit créé. Observatoire qui a rendu son premier « état des lieux » de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication. Il convient toutefois de noter que ce premier rapport n'actualise pas les données pour le domaine de la création artistique (dont les derniers chiffres concrets remontent donc à 2009).

Ces données, qu'il faudra entrecouper pour les analyser, parlent évidemment d'elles-mêmes et méritent ici un focus relativement conséquent, mais nécessaire, afin de bien comprendre la typologie de l'emploi des femmes au sein du spectacle vivant.

L'objectif de ces études et rapports est clair : ils visent à répertorier les inégalités actuelles et à mettre ainsi en œuvre des actions positives visant à une meilleure égalité, mixité et justice sociales.

Afin d'en rendre compte, il est nécessaire d'écrire ces chiffres<sup>99</sup> (et leur évolution) « noir sur blanc » en essayant de ne pas les analyser dans un premier temps. Il sera donc question ici de la constitution des équipes administratives (les fonctions du spectacle vivant sont-elles sexuées ou non ?), techniques (même si il y a moins d'indicateurs pour ces dernières) et artistiques ; et des moyens de production qui sont alloués à chacune de ces structures. (Il ne sera pas question ici des musiques actuelles puisque la partie suivante leur est consacrée.)

\* En 2006, 80% des directions du **secteur institutionnel culturel** sont occupées par des hommes contre 20% confiées à des femmes.

\* En 2006, 89% d'hommes dirigent des **institutions musicales**.

\* En 2010, les **orchestres** dirigés par des femmes reçoivent des subventions deux fois moins importantes que ceux dirigés par des hommes : 3 572 000 € pour les femmes contre 9 536 000 € pour les hommes. De plus, sur les 24 orchestres, seul 1 est dirigé par une femme qui occupe donc la fonction de directrice artistique ou musicale.

---

<sup>98</sup> LOUP, Michael et BACH-TOUSSAINT Anne-Sophie. *La place des femmes dans les institutions publiques du spectacle vivant, dans les postes à responsabilité en 2011*. Février 2012.

<sup>99</sup> Chiffres et constats fournis par les DRAC, centres de ressources du spectacle vivant, et par des groupes de réflexion et entretiens individuels.

\* Concernant le secteur de la musique lyrique, seules deux femmes étaient directrices sur les 14 **opéras en région**, en 2006. En 2012, seule Caroline Sonrier (directrice de l'Opéra de Lille) conserve cette fonction. Cependant, parmi les postes d'administrateurs au sein des opéras, on compte 44% de femmes. La fonction d'administrateur serait-elle plus facilement associée aux femmes ?

\* En 2009, les six **théâtres nationaux** (Comédie Française, Théâtre de l'Odéon, Théâtre de la Colline, Opéra Comique, Théâtre de Chaillot et enfin Théâtre de Strasbourg) étaient arrivés à une parité parfaite au niveau des postes de direction. Cette avancée était d'ailleurs saluée à l'époque. Aujourd'hui, seuls la Comédie Française et le Théâtre National de Strasbourg sont encore dirigés par des femmes. Cette parité parfaite n'était-elle donc que le fruit du hasard ?

\* En 2006, 78% d'hommes dirigent des **Scènes Nationales**. La proportion de femmes directrices a toutefois légèrement augmenté depuis 6 ans. En effet, en 2012, 20 scènes nationales sur 70 (soit 29%) sont dirigées par une femme. Les postes d'administrateur, de secrétaire général et de responsable de communication sont majoritairement occupés par des femmes (56%, 76% et 57%).

Fait à noter : les 3 structures qui reçoivent le volume le plus important de subventions sont dirigées par des hommes (on retrouve une femme en 4<sup>ème</sup> position).

Au vu des différents montants de subventions sur les années 2003, 2010 et 2012, il convient de dire que les scènes nationales dirigées par des hommes perçoivent des subventions supérieures aux structures dirigées par des femmes (et ce, sur les trois sessions d'analyses chiffrées). En moyenne, en 2010, les structures dirigées par des femmes reçoivent une subvention de 1 979 000 € alors que les structures dirigées par des hommes perçoivent en moyenne 2 629 000€.

\* En 2006, les **Centres Chorégraphiques Nationaux** (ou CCN) sont dirigés<sup>100</sup> par 41% de femmes. En 2008, le chiffre baisse encore pour atteindre 32% de femmes à la tête de CCN. Cinq ans plus tard, on se retrouve avec seulement 26% de femmes (soit 5 à la tête d'un des 19 centres chorégraphiques nationaux français).

Une plus grande mixité est à noter au niveau des postes d'administrateurs occupés à 38% par des femmes, 54% par des hommes et 8% par une équipe mixte.

Il convient de dresser un constat immédiat de ces chiffres qui sont particulièrement inquiétants puisqu'ils attestent d'un recul des femmes. La danse est donc l'un des rares secteurs où le plafond de verre (dont nous avons déjà longuement parlé) s'est mis en place au cours de ces dernières années.

---

<sup>100</sup> Il est à noter que les postes de direction des CCN sont, tout comme pour les CDN, occupés par des directeurs artistiques eux-mêmes chorégraphes ou anciens danseurs.

De la même manière que pour les scènes nationales, on constate que les subventions sont moindres pour les CCN dirigés par des femmes : 1 494 000 € contre 1 863 000 € pour ceux dirigés par des hommes en 2010.

De plus, dans les CCN, la part de compagnies dirigées par des femmes est plus faible au sein des résidences avec accompagnement, que celles sans accompagnement. En 2009, sur les 170 compagnies ayant bénéficié d'une résidence avec accompagnement, 32% étaient dirigées par des femmes, alors même que ce chiffre atteignait 53% des 17 compagnies ayant bénéficié d'une résidence sans accompagnement (soit un simple prêt de locaux de répétition). Ces chiffres posent donc la question de l'égalité d'accès à la production qui garantit des conditions de création meilleures.

\* En 2006, on compte seulement 3 directrices, pour 39 directeurs, des **centres dramatiques nationaux et régionaux** (CDN et CDR), soit une proportion de 7% de femmes directrices de ce type d'établissements.

L'évolution jusqu'en 2011 est favorable aux femmes puisque, sur les 41 CDN et CDR, 8 sont dirigés par des femmes (soit 19,5% de femmes contre 80,5% d'hommes). Cependant, les constats de l'année 2012 sont loin d'être aussi optimistes et marquent en réalité un recul de ces chiffres. Sur les 39 CDN et CDR français, seulement 6 femmes occupent encore la fonction de directrice (3 l'assurent seules, les 3 restantes assument la codirection avec un homme).

Il me semble cependant essentiel de préciser que les directeurs(trices) des CDN sont nommé(e)s par le ou la ministre de la Culture en concertation avec les tutelles locales pour des mandats de trois ans, renouvelables deux fois. Il s'agit d'« un artiste directement concerné par la scène : acteur, metteur en scène, auteur, dramaturge, scénographe. »

Par contre, au niveau des subventions accordées, les structures dirigées par des femmes sont encore une fois moins bien dotées (2 418 000 €) que celles dirigées par des hommes (2 918 000 €).

\* Concernant la **création artistique**, il convient de mentionner quelques chiffres (en plus de ceux déjà énoncés plus haut) :

- 85% des textes proposés dans les théâtres ont été écrits par des hommes (2006)
- 75% des spectacles programmés ont été mis en scène par des hommes (2012)
- 57% des spectacles de danse programmés ont été chorégraphiés par un homme (2006)

b) *Constats sur la création*

Le problème soulevé par ces chiffres traitant de la création est évident : « le miroir tendu aux spectateurs ne peut être que déformé et déformant et [...] les problématiques contemporaines abordées dans les spectacles vivants sont amputées d'une vision de l'autre pôle de l'humanité »<sup>101</sup>.

Pour Blandine Péliissier<sup>102</sup>, le constat est simple : « S'agissant de la sélection des artistes et de l'éviction quasi-systématique des femmes, l'administration de la culture a tendance à systématiquement mettre en avant des critères « objectifs » de sélection supposés garantir l'objectivité du processus. [...] Or, ces critères – fixés par des hommes – sont tout sauf « objectifs » : ils reflètent la culture de « l'homme blanc de plus de 50 ans » qui fait la loi au sein de l'administration culturelle. » La sphère culturelle ne représenterait donc qu'une vision et un modèle de pensée uniques : une vision masculino-centrée. Certains experts s'aventurent même à parler d'un système de cooptation évident, voire même d'un milieu s'apparentant au « système mafieux ». Bourdieu, quant à lui, parlerait ici d'une « vision phallonnarcissique » de l'art. Quelle que soit son appellation, ce schéma est préjudiciable à la vitalité du secteur qui a pour conséquence de « constituer l'autre [...] en autre absolue » selon les propos-mêmes de Reine Prat.

De plus, lorsque l'on voit que les créateurs sont encore majoritairement masculins, se pose alors la question légitime de « l'objectivité du jugement artistique » (dont nous avons déjà parlé précédemment). Dans quelle mesure les spectacles auxquels nous assistons véhiculent des représentations erronées et une vision unique de la société ? Le but recherché avec ces interrogations n'est pas de tomber dans l'excès inverse et de partir du postulat que les femmes ont une manière propre à elles et « unique » d'écrire, de composer, de créer. Nous l'avons déjà vu, cette vision des choses peut être toute aussi sectaire. L'objectif est plutôt d'interroger ce domaine des arts et de la culture que l'on pourrait croire enclin (plus que tout autre) à questionner la société, à dénoncer les injustices et à porter haut des idéaux démocratiques et égalitaires. Or la liberté de créer ne semble pas être partagée par tous si l'on en croit ces chiffres.

En prenant du recul par rapport au seul impact de ces chiffres sur le secteur culturel, il est évident que les arts du spectacle – de par leur symbolique et les imaginaires qu'ils proposent au public – ont leur part de responsabilité « [...] non négligeable [dans le] maintien du système de dénigrement et de dévalorisation du féminin » (Reine Prat). « Une culture inégale comme elle l'est aujourd'hui ne peut [donc] fabriquer qu'une société fermée et injuste. »<sup>103</sup>

---

<sup>101</sup> SENAT. *Comptes-rendus de la Délégation aux Droits des Femmes du Sénat. Femmes dans le secteur de la culture – Audition de Reine Prat.* 14 février 2013.

<sup>102</sup> Membre de la fédération H/F (dont nous reparlerons plus loin) et actrice.

<sup>103</sup> SACD. *Théâtre, musique, danse : Où sont les femmes ?* 2012-2013.

### c) *Constats sur l'accès aux postes de direction*

Comme on l'a précédemment constaté grâce aux chiffres, on se rend compte que peu de femmes se retrouvent à la direction des institutions culturelles françaises. L'accès aux postes de direction souffre de deux problèmes majeurs : les stéréotypes bien ancrés dans les mentalités (préjugés d'incompétence et d'illégitimité) qui entraînent une difficulté à accepter les femmes à de telles responsabilités ; et l'autocensure exercée par les femmes elles-mêmes. Reste alors aux femmes deux possibilités : incarner la figure d'exception (bien que pouvant être appréciable, place dans un certain inconfort celles qui doivent l'endurer) ou se retrouver (malgré elles) dans une logique d'exclusion et d'isolement (du fait d'être confrontées à un groupe homogène).

Les stéréotypes rattachés aux critères (plus ou moins explicites) de sélection des jurys ne facilitent pas l'accroissement du nombre de femmes à la tête des institutions culturelles françaises. Les stéréotypes – les mêmes que l'on retrouve pour les postes à responsabilité sur le marché général du travail – sont davantage perceptibles lorsqu'il s'agit de critères liés à la personnalité du ou de la candidat(e) plutôt qu'à ses compétences. Ainsi, le charisme et la « forte » personnalité d'un candidat seront perçus comme des qualités pour un candidat, alors qu'ils seront craints chez une candidate (ou pire, assimilés à un signe de séduction ou à de l'hystérie). L'âge est également un critère retenu contre elles : trop jeunes, elles seront jugées inexpérimentées et pas assez solides ; passée la cinquantaine, elles n'incarneront plus le dynamisme du secteur.

Il en résulte donc que les candidates sont toujours beaucoup moins nombreuses que les candidats alors même que cet effectif ne correspond pas au vivier disponible.

En réalité, un cercle vicieux se met en place, en amont d'une quelconque « discrimination » possible, les femmes auront tendance à s'auto-exclure en renonçant à poser leur candidature à la tête de structures. Elles doutent tout d'abord de leur légitimité à candidater pour de telles fonctions (pouvoirs, responsabilités...) qui sont historiquement rattachées aux hommes. N'étant pas assurées de leurs capacités, elles s'en montrent d'autant moins convaincantes devant les membres d'un jury, qui eux, auront une tendance naturelle à vouloir reproduire la situation précédente afin de ne pas perturber les habitudes. Cette façon de faire ne discrimine pas directement les femmes, puisqu'une femme sera plus facilement remplacée par une femme et vice-versa lorsqu'il s'agit d'hommes. Toutefois, cela ne permet pas de faire évoluer les situations. Ces constats sur l'auto-exclusion dont font preuve les femmes n'ont pas pour but de participer à un quelconque processus de victimisation des femmes, mais plutôt de rendre compte de la part de responsabilités que celles-ci ont sur leurs propres conditions.

Les organigrammes étudiés en détails lors de l'étude menée par la cheffe Laurence Equilbey, ont par ailleurs permis d'établir une première reconnaissance d'une « ségrégation horizontale » des femmes. En effet, les organigrammes étudiés (la majorité étant des établissements publics) permettent de constater une différenciation sexuée des fonctions. Pour ne prendre qu'un exemple, sur les 17% de femmes que l'Opéra

National de Paris compte, elles sont majoritaires aux « postes » de couturières, costumières, décoratrices ou maquilleuses. Il s'agit donc davantage d'emplois répondant aux caractéristiques typiques rattachées aux femmes.

Par ailleurs, une étude publiée par le ministère de l'équipement révèle une caractéristique des plus surprenantes des emplois à responsabilité qu'occupent les (quelques) femmes ayant réussi à « passer l'épreuve » des jurys. En effet, elles sont davantage « mises » à la tête d'établissements qui traversent des difficultés (financières, humaines...). Selon cette étude, « il est rare que l'on pense à mettre une femme sur un poste où « tout va bien »... ». Ce constat (réaffirmé en 2013) abonde donc dans le sens de ces chiffres qui montrent que les structures où les femmes exercent les plus hautes fonctions, sont également celles qui sont les moins bien dotées financièrement (tant au niveau du budget que des subventions). Nicole Pot elle-même, mentionne<sup>104</sup> une subvention accordée aux structures labellisées spectacle vivant et dirigées par des femmes, inférieure de 52% à celles dirigées par des hommes.

Or, les subventions accordées aux lieux sont vitales au bon déroulement du projet artistique d'une structure. Comme le dit Myriam Marzouki<sup>105</sup>, « 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 pratico-pratique. ». La metteuse en scène reprend d'ailleurs ici une idée que Virginia Woolf a développé en 1929 : « La liberté intellectuelle dépend des choses matérielles. La poésie dépend de la liberté intellectuelle. Et les femmes ont toujours été pauvres, et cela non seulement depuis deux cents ans, mais depuis le commencement des temps. [...] Voilà pourquoi j'ai tant insisté sur l'argent et sur une chambre à soi. »

De la même manière que les femmes ne perçoivent pas les mêmes subventions que les hommes, leurs salaires respectifs ne sont également pas égaux. Ainsi, en 2010, le salaire horaire moyen d'une femme travaillant dans la sphère culturelle est inférieur en moyenne à 20% dans les entreprises culturelles du privé (à savoir les entreprises et associations ayant une activité culturelle, hors des établissements publics). Ce chiffre tombe à 8% pour la catégorie 18-29 ans et atteint 26% chez les « plus de 50 ans ». La jeunesse est donc moins pénalisée (comportement similaire à celui constaté au sein des entreprises) que les catégories d'âge supérieures où l'écart se creuse.

#### d) *La question de la maternité*

L'impact de la maternité est tout aussi problématique dans le secteur culturel que dans n'importe quelle autre sphère d'activités. Le spectacle vivant ne déroge

---

<sup>104</sup> Lors de son audition par le Sénat, le 25 avril 2013.

<sup>105</sup> Myriam Marzouki est metteuse en scène, philosophe et directrice artistique de la Compagnie du Dernier Soir. Ces propos ont été tenus lors de son audition le jeudi 25 avril 2013, par la *Délégation aux Droits des Femmes* lors de la table-ronde organisée sur le thème *Femmes dans le secteur de la culture*.



évidemment pas à la règle (et peut-être même davantage dans certains domaines artistiques où l'économie est plus précaire). Comme le souligne Myriam Marzouki, « j'ai moi-même deux jeunes enfants. [...] 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. » Le point soulevé ici par Myriam Marzouki est intéressant puisqu'il démontre qu'il existe un poids de culpabilité (de la part des femmes) et de culpabilisation (de la part de la société) dans le fait de mener de front carrière et enfants. C'est également le point de vue défendu par Bénédicte Briant-Froidure (directrice de la SMAC File 7 en Seine-et-Marne) qui pense que cette question doit être gérée en interne (en plus d'une évolution des mentalités et de la société) avec un meilleur accompagnement de ces mères (ou pères) qui doivent partir de bonne heure pour aller chercher leurs enfants.

Il est certain que les employeurs ont un rôle certain à jouer afin de faciliter l'étape de la maternité. La directrice de l'Opéra de Lille déplore le fait que ces femmes se retrouvent déchirées entre leurs responsabilités de mères et leurs responsabilités professionnelles. C'est pourquoi elle a tenu à mettre en place des mesures permettant aux membres femmes (et mères) de son équipe de continuer de travailler en lien direct avec l'Opéra lorsqu'elles ne peuvent être présentes in-situ. Il s'agit donc de privilégier les relations humaines de proximité au sein des entreprises culturelles. Nous y reviendrons d'ailleurs dans le chapitre suivant, puisqu'il sera question de la maternité vu par deux professionnels des musiques actuelles.

Au vu de ces résultats chiffrés et peu encourageants de la présence des femmes au sein des directions et de la création artistiques françaises, on pourrait croire que les établissements culturels sont exempts de ces inégalités (car comment combattre des inégalités lorsque l'on est soi-même loin d'être irréprochable ?). L'Etat est cependant loin d'échapper à la règle de la catégorisation sexuée des fonctions de ces employés. Ainsi, à la tête des directions régionales des affaires culturelles (établissements déconcentrés qui représentent donc l'Etat en région), seules 5 femmes sont directrices sur les 24 DRAC (soit 21%). Chiffre qui s'inverse subitement lorsque l'on regarde les statistiques des directeurs adjoints où les femmes sont majoritaires (61%). Reine Prat a d'ailleurs amené un témoignage très intéressant (puisque vécu) qui explique bien le mécanisme sectaire et excluant vis-à-vis des femmes qui est mis en place dans ces établissements publics. « Alors que dix 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. »

Ces études ont pour but de soulever des problèmes qui ont longtemps été gardés sous silence et qui sont fréquemment remis en cause (davantage par les professionnels que par l'opinion publique).

Les chiffres présentés dans cette partie attestent d'une certaine mise à l'écart des femmes dans le secteur du spectacle vivant et ce, malgré une évolution positive (cependant loin d'être naturelle) de leur représentation au sein de certains postes. Comme le dit Reine Prat (dans son premier rapport), cette exclusion (propos à nuancer) produit « des représentations artistiques qui tendent à renforcer les stéréotypes [...], plutôt qu'elles ne contribuent à l'invention de nouveaux rapports sociaux de sexe ». Le paradoxe du secteur du spectacle vivant, censé être éloigné de tout conservatisme intellectuel et tourné vers l'époque qu'il reflète, est donc avéré, et il peut encore paraître difficile de croire en ces chiffres et constats.

## 2. Prise en compte et reconnaissance actuelles des pouvoirs publics en matière d'égalité et parité culturelles

« De l'initiation artistique à l'insertion professionnelle puis à la prise de responsabilités, à chaque palier, différents filtres permettent d'éliminer les femmes, toujours plus nombreuses à la base de la pyramide. » (Rapport Reine Prat, 2006). On parle également de ségrégation verticale avec la présence d'un « plafond de verre » empêchant les femmes d'accéder au sommet de cette pyramide. Pour illustrer davantage ce mécanisme qui serait plus important dans le secteur culturel, Sophie Deschamps (ancienne présidente de la SACD et militante active) évoque même ironiquement la présence d'une « chape de plomb »<sup>106</sup>. Ces mécanismes sont actuellement dénoncés par plusieurs associations militantes.

### a) *Le mouvement H/F et autres mouvements de contestation*

C'est le cas du mouvement H/F qui a vu le jour en 2008, dans la région Rhône-Alpes, à l'initiative de la metteuse en scène Sylvie Mongin-Algan. Ce collectif s'est constitué suite au premier rapport de Reine Prat qui dénonçait un accès inégal entre les hommes et les femmes dans les métiers de la culture. Plusieurs metteuses en scène se sont donc réunies de façon informelle au commencement de cette association. Les objectifs initiaux de cette association étaient de repérer concrètement les inégalités entre les hommes et les femmes (et les quantifier) afin d'interpeller ensuite les pouvoirs publics. Bien que le mouvement ait débuté dans le milieu théâtral, il s'est rapidement ouvert aux autres domaines artistiques appartenant principalement au spectacle vivant et à l'audiovisuel.

Plusieurs antennes de ce collectif se sont ensuite développées dans 11 autres régions, en plus de la pionnière Rhône-Alpes. On retrouve à ce jour des collectifs H/F en Aquitaine,

---

<sup>106</sup> Lors de son audition en novembre 2012, par le Sénat, sur le thème *Femmes et travail : table ronde sur le secteur de la culture*.

Auvergne, Bourgogne, Bretagne, Ile-de-France (2009), Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Normandie (2011), Picardie et Poitou-Charentes.

En 2011, lors du Festival d'Avignon, le Mouvement H/F s'est constitué au niveau national en réunissant tous les collectifs H/F régionaux existants en une fédération inter-régionale. Ceci afin d'avoir un poids à l'échelle nationale auprès des pouvoirs publics en coordonnant leurs actions et travaux de repérage au niveau local. Aujourd'hui, ce sont donc 12 associations qui forment ce réseau auquel ont adhéré près de 1000 personnes ou structures (des hommes sont d'ailleurs adhérents à ce mouvement qui n'est en rien sectaire).

Le Mouvement H/F s'est doté d'un manifeste<sup>107</sup>, qui expose clairement la naissance de ces réseaux, les constats actuels et les revendications y attendant, les objectifs et/ou missions de l'association et ses actions. Le réseau H/F développe toujours plus d'actions afin de faire éclater l'inégalité et l'iniquité de ces chiffres au grand jour. Ainsi, sont organisés depuis 2008 des débats, rencontres et tables rondes servant entre autres de vitrine. Le réseau s'inscrit également dans une dynamique de partage en développant un pôle « ressources » permettant de collecter les documents, chiffres et données tant au niveau local que national, afin de les relayer au niveau politique et d'établir à terme des diagnostics.

L'association mène également des actions symboliques avec par exemple la volonté de constituer un « patrimoine » (patrimoine d'œuvres et artistes femmes). Ce « catalogue » permettrait de réhabiliter la place des femmes artistes et de leurs créations qui ont souvent disparu de l'Histoire (officielle) de l'Art, alors même qu'elles sont omniprésentes en tant que sujets. C'est ce qu'explique Virginia Woolf, en ces termes : « En imagination, elle est de la plus haute importance, en pratique, elle est complètement insignifiante. Elle envahit la poésie d'un bout à l'autre ; elle est, à peu de chose près, absente de l'Histoire. » Il est donc bien question ici d'invisibilité et non d'inexistence puisque ces créatrices ont bien existé mais ont tout aussi bien été oubliées pour des (bonnes ou mauvaises) raisons de mœurs.

Bien que cette époque soit révolue, la situation des femmes artistes n'en demeure pas pour autant plus confortable à l'heure actuelle. La volonté attachée à ce projet est donc de réhabiliter des artistes oubliées à cause de leur sexe, afin que l'histoire ne se reproduise pas pour les nouvelles générations d'artistes femmes. L'enjeu qui se cache derrière cette action symbolique est la reconnaissance d'un vivier de créatrices. Lorsque l'on pointe l'absence ou la proportion moindre de femmes dans les programmations, l'excuse toute trouvée est de dire que le vivier est très faible (quantitativement) et que cela l'a toujours été. Réhabiliter ces créatrices du passé revient donc à légitimer celles du présent et du futur.

Dans les actions pensées par le Mouvement H/F, les saisons pour l'Egalité sont sans doute la preuve la plus forte de leurs engagements. Elles regroupent des structures de production, de diffusion artistique et culturelle qui souhaitent s'engager pour une égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Le cadre et les moyens de leur

---

<sup>107</sup> Disponible en Annexe n° 7, page 110.

action sont définis en partenariat entre les structures et le collectif H/F. A l'occasion de ces « saisons égalité », des rencontres/débats sont organisés dans les structures partenaires, portant sur la place des femmes au sein de secteurs aussi divers que le conte, le spectacle jeune public, la bande-dessinée ou la musique. L'objectif final de ces saisons pour l'égalité est que les médias (en particulier la télévision) s'empare de ce sujet et offre une nouvelle visibilité à ce « combat », notamment auprès du public.

Les saisons pour l'Égalité ont été lancées en Rhône Alpes (la saison 2 a été lancée en octobre 2012, sur 5 départements avec une trentaine de partenaires), et seront bientôt lancées en Normandie (début de la saison 1 à la rentrée 2013, avec 20 structures partenaires) et en Ile-de-France (la saison 1 qui débutera en septembre 2013, avec une vingtaine de théâtres franciliens).

L'avenir proche de cette fédération nationale, c'est l'éventuelle constitution d'un réseau du même type à l'échelle européenne qui réunirait les quelques associations européennes qui agissent déjà dans le domaine. Bénédicte Briant-Froidure (directrice de File 7) rapporte les propos qui se sont tenus lors d'une table ronde organisée par H/F faisant état de la place des femmes dans le secteur culturel à l'échelle européenne :

*« La conclusion de cette table-ronde tenait à s'interroger : que fait-on et comment structure-t-on aujourd'hui les différents collectifs et mouvements qui peuvent exister aujourd'hui, pour à un moment donné, porter cette question au niveau des instances européennes, tout en continuant à agir localement ? »  
Bénédicte Briant-Froidure.*

Le mouvement H/F travaille en lien étroit avec la SACD, organisme très engagé dans ce travail de fond qu'est la reconnaissance des femmes dans le milieu culturel. En juin 2012, la SACD a produit une plaquette de présentation de saison, intitulée *Théâtre, musique, danse : Où sont les femmes ?* Plaquette<sup>108</sup> où la société a répertorié toutes les femmes qui ont été programmées dans les théâtres nationaux, CDN, festivals prestigieux, orchestres, maisons d'opéra et CCN lors de la saison 2012-2013. L'objectif sous-tendant cette plaquette est expliqué en ces termes : « pour qu'un jour, une plaquette composée seulement de femmes, à l'image de celle que nous avons inventée ici, puisse être le produit du hasard et d'une libre programmation, une prise de conscience de tous s'impose. L'argent public doit servir tous les publics, la diversité des propositions être mixte et plurielle. »

On peut également noter des interventions du collectif féministe « la Barbe », groupe créé en 2008 et qui a environ 150 actions à son insu. Les membres de ce collectif se sont faits la spécialité d'intervenir « dans les instances du pouvoir sans y avoir été invitées, masquées par de fausses barbes, afin de féliciter les « grands hommes » réunis entre eux »<sup>109</sup>. La démarche de ces activistes peut paraître quelque peu violente et abrupte, et il n'est pas question ici de prendre position sur leur manière d'agir. Leur règle est d'ailleurs de n'intervenir que lorsque la proportion des femmes descend en-

---

<sup>108</sup> Consultable en annexe n° 11, page 125.

<sup>109</sup> Mots de Sophie HUTIN, membre du collectif « La Barbe », lors de son audition par le sénat le 30 mai 2013.

dessous des 30%. Elles ont en effet mené des actions dans certaines institutions culturelles (puisque ce collectif ne se limite à aucun secteur d'activité du pouvoir) : leur intervention a ainsi été sifflée à l'Opéra et applaudie au théâtre de l'Odéon.

Malgré l'avancée certaine qui s'est opérée ces dernières années et la récente prise de conscience ministérielle, « nos sociétés occidentales, dites modernes, fonctionnent encore selon un système de séparation des sexes que l'on se plaît à imaginer réservé à d'autres cultures ». Système qui n'épargne pas non plus le secteur de la culture et du spectacle vivant au vu des chiffres et des réactions qu'ils provoquent.

*b) Préoccupation ministérielle : logique et évaluation du processus de reconnaissance du débat*

Le « réveil » du Ministère de la Culture quant à ces questions de parité dans les sphères culturelles est relativement récent. La logique actuelle du gouvernement s'inscrit d'ailleurs dans ce sens avec une volonté de lutter contre les inégalités hommes-femmes que ce soit dans le milieu du cinéma, de la publicité ou de la télévision publique française en général (aucune femme à la présidence de France TV, les mêmes constats peuvent aussi se faire pour TF1, M6 et Canal +). Cependant, la question de France TV semble plus importante puisqu'il s'agit d'un réseau de chaînes publiques qui se doit de « montrer l'exemple ». Les programmations et publicités sur la télévision publique sont d'ailleurs tout autant révélatrices des mentalités actuelles concernant la mise en scène incessante du corps des femmes, pour ne citer que ce paramètre... Le Ministère de la Culture et de la Communication a d'ailleurs pour projet de faire « contrôler l'image de la femme véhiculée dans les médias » par le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel.

Le rapport de Reine Prat de 2009 déplorait « l'ampleur et la persistance des situations inégalitaires [qui] forcent à penser qu'un large consensus existe, auquel adhèrent collectivement les femmes aussi bien que les hommes, pour ne pas remettre en cause le processus de reproduction des normes, à l'œuvre dans ce secteur parfois plus que dans d'autres ».

Suite à ces conclusions peu positives, le Ministère de la Culture a décidé de développer toute une série d'actions permettant la prise en compte de ces problématiques au sein de ces différentes politiques publiques. Ainsi, une inspectrice générale et Haute-fonctionnaire à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes a été nommée au Ministère de la Culture en 2012. Il s'agit de Nicole Pot. Ce geste fort a ainsi marqué le lancement d'une série de mesures incitatives à la parité. Cette nomination a entre autres été rendue possible par les actions de « visibilité » de l'association H/F qui a été reçue à plusieurs reprises par la ministre de la Culture, Aurélie Filippetti. Toutefois cette nomination s'accompagne d'une volonté politique plus profonde, initiée par le Premier Ministre Jean-Marc Ayrault, qui a installé en janvier 2013 le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes. Ce Haut Conseil pour l'Égalité agit de façon

transversale à tous les Ministères et domaines de compétences affiliés. Le programme d'actions validé par le Ministère de la Culture et de la Communication propose ainsi de « faire le point » et de « constituer un vivier en travaillant avec l'ensemble des écoles d'enseignement supérieur dans le domaine de la culture ».

Le Ministère s'est également muni d'un organe unique avec la création d'un Observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication. Cet observatoire, qui a vu le jour en 2013, a pour mission principale d'effectuer une veille statistique permanente des structures culturelles étant sous sa charge. L'organisme a d'ailleurs publié en mars 2013 (soit deux mois après son ouverture) un premier état des lieux de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication. Aurélie Filippetti a affirmé que « la connaissance précise de la réalité constitu[ait] le point de départ d'une politique volontaire ». En d'autres termes, cet observatoire va ainsi permettre de « rendre visible », l'invisibilité structurelle des femmes quel que soit le poste de responsabilité symbolique.

La Ministre a par ailleurs envoyé une lettre<sup>110</sup> dans les mêmes mois que la création de cet observatoire, adressée aux 270 directeurs d'institutions culturelles. Il leur est entre autres demandé de prendre un certain nombre de mesures en faveur de développement de la parité. Elle y explique notamment vouloir prendre des mesures incitatives afin de « rendre visible l'invisible ». Elle y annonce à cet effet un cycle de trois « saisons de l'égalité » (qui n'est pas sans rappeler celles initiées par le collectif H/F dont nous avons déjà parlé) incitant les responsables d'institutions culturelles à s'y associer afin de « proposer un programme national public ». « La gageure est bien de parvenir à concilier le respect de cette incontournable liberté [de programmation] avec des orientations volontaristes [...] afin d'entraîner un mouvement qui deviendra [...] un mouvement de fond ». Cette idée paraît intéressante sur le fond, mais il convient toutefois d'attendre afin de constater la forme que cette saison de l'égalité prendra. Quels moyens seront alors mis en œuvre (tant au niveau de la communication que des moyens financiers) ? Pour quels résultats ?

Au delà d'une préoccupation ministérielle, le Parlement Européen a également pris le sujet à cœur depuis 2009, avec l'adoption de la « Résolution du Parlement du 10 mars 2009 sur l'égalité de traitement et d'accès entre les hommes et les femmes dans les arts du spectacle ».

De la même manière, le Sénat s'est également emparé de cette problématique en auditionnant de nombreuses personnalités de la culture sur leur ressenti concernant la condition des femmes dans le secteur culturel. Une commission a ainsi été mise en place au Sénat permettant de pleinement comprendre et cerner la place des « femmes dans le secteur de la culture ». En mai dernier, la Présidente de cette commission, Brigitte Gonthier-Maurin, a décrit le secteur culturel (à l'issue de six mois de rencontres avec des personnalités de la culture engagées dans ce combat) comme étant un « milieu archaïque, refermé sur lui-même, corporatiste, masculino-centré ».

---

<sup>110</sup> Lettre consultable en annexes en Annexe n° 10, page 121.

Le seul reproche que l'on pourrait adresser à ces différentes assemblées qui dénoncent et travaillent actuellement sur ces problématiques, est leur composition quasiment uniquement féminine. Il est rare de retrouver, au sein de ces assemblées (et même lors de conférences ou tables rondes sur le sujet), des hommes (ils deviennent alors une minorité). C'est un fait que l'on doit déplorer puisque ce vent de changement doit être porté par un éventail aussi large que possible de personnes (au niveau genre, âge, situation professionnelle, ou secteur culturel...). De plus, ces questionnements doivent concerner tous les professionnels culturels et artistiques, ce qui doit passer par des actions de sensibilisation et de pédagogie leur étant directement adressées. Ces avancées pourraient de plus avoir des conséquences directes sur le travail des hommes dans le secteur qui sont eux-aussi en quelque sorte victimes « du système ».

Cette logique ne doit pas être coupée du contexte dans lequel on se trouve à l'heure actuelle. Nous sommes en effet à un moment charnière de changement de génération au sein de l'administration culturelle avec une future vague de nominations à la direction des institutions labellisées. Nominations qui seraient d'autant plus symboliques si les objectifs de parité étaient respectés.

Afin de conclure, l'audition de Reine Prat<sup>111</sup> met en évidence « 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 ». Tout est dit. Cette simple phrase résume la très lente évolution de la situation des femmes dans le secteur culturel et la nécessité d'imaginer et concevoir de nouvelles solutions et mesures pour modifier structurellement le secteur. Une sorte de « classement » de ces mesures sera d'ailleurs proposée dans la dernière partie où il sera également question de la représentation sexuée proposée par le milieu professionnel des musiques actuelles.

## **B. Les coulisses des musiques actuelles : un idéal démocratique et égalitaire ?**

« Il est alors davantage question de la place qui est laissée aux femmes. Dans quelle mesure la place des femmes n'est pas celle qu'elles se font mais bien celle qu'on leur laisse », Rachel Cordier (directrice du Confort Moderne à Poitiers), 2010.

### **1. Des origines militantes et revendicatives à l'institutionnalisation du secteur**

#### *a) Historique de la structuration des musiques actuelles*

---

<sup>111</sup> Audition par le Sénat, le 14 février 2013.

Afin de comprendre la logique actuelle d'un secteur aussi récent que les musiques actuelles, il convient de revenir quelque peu en arrière et de présenter les principales étapes qui ont permis sa construction.

Le terme de musiques actuelles est utilisé pour la première fois à la fin des années 1970. D'abord connu sous le nom « rock » pour les sociologues, cette dénomination terminologique renvoie en réalité à la pratique musicale qui se développe en masse chez les jeunes dans les années 1960.

Le militantisme est historiquement à l'origine du secteur des musiques actuelles, qui souhaite promouvoir un idéal de fonctionnement démocratique et équitable. Les politiques ne se sont pas tout de suite engagés dans ce nouveau « mouvement musical ». Il s'y sont finalement intéressés, réalisant le public « de jeunes » que ces musiques arrivaient à toucher et rassembler.

La prise en compte des musiques actuelles par le Ministère de la Culture date donc du début des années 1980. L'événement déclencheur est en quelque sorte la création de « la fête de la musique » en 1982. Cette initiative déclenche une dynamique importante pour la reconnaissance des musiques actuelles. Cette prise en compte est portée par des projets militants visant la découverte d'esthétiques et de démarches artistiques et culturelles peu ou pas diffusées sur scène.

En 1991, le programme des « cafés-musiques » est mis en place. Il s'agit du premier label décerné en région par les DRAC. Cette date marque donc réellement le début de la prise en compte du secteur par le Ministère de la Culture. Le programme vise à développer des lieux de proximité et de rencontre dans les quartiers. Cette initiative est également une manière pour le Ministère de la Culture d'encourager les modes d'expression des jeunes. Ainsi, au total, ce sont 200 projets de cafés-musique qui voient le jour sur l'ensemble du territoire français.

Cependant, en 1996, le Ministère abandonne ce programme au profit du dispositif de Scènes de Musiques actuelles, qui regroupe les lieux dédiés aux musiques amplifiées, aux lieux musicaux généralistes et à des lieux spécifiques (scènes de jazz notamment).

Le label de SMAC (scènes de musiques actuelles) est ainsi créé par la circulaire du 18 août 1998 mettant en œuvre une coopération entre ces établissements et les collectivités territoriales. Cette circulaire marque une nouvelle étape et permet de définir la nature du soutien public de ce secteur d'activités, pleinement reconnu en tant qu'enjeu culturel majeur et axe d'intervention prioritaire du Ministère de la Culture.

Les SMAC sont « des lieux musicaux de petite et moyenne capacité jouant un rôle fondamental en termes de diffusion et d'action culturelle. Ce sont des espaces de création ouverts à un large public notamment aux jeunes qui s'inscrivent dans une perspective d'aménagement culturel du territoire. » (définition du Ministère de la Culture et de la Communication). Une scène de musiques actuelles est dirigée par une équipe professionnelle. Elle répond à un projet artistique et culturel adapté à la diffusion des musiques électro-amplifiées et conçu pour l'accueil d'activités professionnelles et de pratiques en amateur à destination du public.



En juin 2006, un plan pour le développement national et territorial en faveur des musiques actuelles est adopté par le Conseil Supérieur des Musiques Actuelles (CSMA). De ce plan est issu un schéma d'orientation pour les lieux de musiques actuelles (SOLIMA). Le SOLIMA résulte d'un processus de concertation portant spécifiquement sur les lieux de musiques actuelles, entre l'Etat, les collectivités et les acteurs. Son objectif est de dégager des perspectives pour l'ensemble des lieux de musiques actuelles sur un territoire. Il a comme ambition d'identifier les lieux, à la fois à travers leurs projets artistique et culturel et à travers les initiatives citoyennes inscrites sur leur territoire.

Ainsi, ce sont 140 SMAC qui sont recensées en France à l'époque. Elles sont aidées de 15 à 20% par l'Etat, à 45% par les communes et s'autofinancent donc à hauteur de 30% de leur budget global.

Les musiques actuelles (via leur principal représentant, les SMAC) sont animées par plusieurs problématiques (dont certaines sont toujours d'actualité aujourd'hui). Ainsi, elles aspirent à une véritable reconnaissance de leur milieu et de ses acteurs. Ils ont ainsi tenu à multiplier les formes savantes de mobilisation : colloques, forums, journées d'étude, états des lieux... Toutes ces rencontres ont d'ailleurs permis de gagner en légitimité culturelle alors même que leur but initial était de contester les hiérarchies institutionnelles qui plaçaient ces musiques au plus bas des formes musicales. De manière générale, on reproche justement souvent aux SMAC, d'avoir perdu leurs valeurs originelles et le militantisme (revendication) qui les habitaient au départ. Cette perte d'« âme » est pour partie due à leur intégration aux politiques publiques qui les a obligées à se professionnaliser. On touche là un débat essentiel mais sans fin : cette professionnalisation du secteur est-elle irrémédiablement associée à une certaine perte de l'identité originelle des lieux ?

Les premiers lieux de concerts dédiés aux musiques actuelles sont créés comme des lieux de subversion, proposant une alternative culturelle, agissant tel un contre-pouvoir. Or, la génération des militants et bâtisseurs s'est également battue afin que leur secteur soit reconnu comme légitime par l'Etat. L'institutionnalisation est donc conçue ici comme moyen inévitable pour subsister et se professionnaliser.

Toutefois, la mise en place de ce phénomène d'« institutionnalisation », a impacté le volume de travail et la répartition au sein des (petites) équipes professionnelles. Cette institutionnalisation a également permis de développer une politique de ressources humaines et donc de créer des postes durables. L'« inconvénient » de ces postes durables est qu'ils sont spécialisés, et qu'ils existent donc en dehors des employés. Cela est donc en totale opposition avec les débuts du secteur où les projets étaient entièrement portés par des personnes emblématiques qui étaient indissociables du lieu.

Il est donc souvent reproché aux SMAC (mais c'est également valable pour les autres branches du secteur culturel) cette rationalisation qui, bien qu'indispensable, uniformise la gestion des lieux. Ces lieux se rapprochent ainsi du monde de l'entreprise, mais prennent-ils pour autant les formes spécifiques de l'emploi féminin ? Les

différenciations sexuées des métiers se vérifient-elles également dans ce secteur basé sur des valeurs égalitaires ?

b) *Enjeux d'un secteur professionnel atypique*

Le secteur des musiques actuelles est à la fois innovateur (de par les valeurs qu'il véhiculait au début), mais paraît également déjà conservateur (dans le fait qu'il soit largement masculinisé et que cela ne soit que peu remis en question). Avant de parler plus en détails de ce paradoxe, il convient d'établir une typologie synthétique de l'emploi au sein des musiques actuelles (et plus particulièrement des SMAC).

La première des caractéristiques de ces métiers est l'implication des salariés qui est d'autant plus grande qu'il s'agit là de métiers de passion.

Le secteur des musiques actuelles relève de l'économie sociale (parce que représentée largement par des associations) et solidaire (parce que représentative d'une économie alternative et militante), où les femmes sont largement majoritaires parmi les salariés<sup>112</sup> (66%). Dans cette économie, les femmes occupent moins d'emplois à temps complet que les hommes (55% dans l'ESS contre 75% pour les hommes), 69% dans le privé (90% pour les hommes), et 72% dans le public (88% pour les hommes). La part la moins importante de temps complet se situe dans les associations... et c'est justement là que le bât blesse puisque les SMAC ont majoritairement un statut associatif et constituent encore les laboratoires d'une économie mixte associant fonds privés et fonds publics. Ces lieux ont recours à une multiplicité de financements. Les recettes propres représentent ainsi en moyenne 38% de leur budget, les subventions des villes 22%, l'Etat 25%, et les régions et départements, 13%.

De plus, les musiques actuelles appartiennent à une économie dite « pauvre » où le marché n'est pas le principe régulateur. On parle « d'utilité culturelle » non de profits générés. Ce fait a donc un impact indéniable sur les équipes qui sont en général constituées de peu de salariés (8 en moyenne, qui doivent donc être polyvalents). En ce sens, les SMAC peuvent être assimilées à des TPE. La gestion du temps dans les musiques actuelles est d'ailleurs difficile et impacte alors directement la vie personnelle des salariés. De plus, la diffusion des musiques actuelles (en moyenne une cinquantaine de dates par année) a pour conséquence logique des horaires de travail décalés avec une présence nécessaire les soirs et week-ends (afin d'assurer le fonctionnement normal d'une salle de concerts). Le temps de travail est ainsi réparti différemment dans le secteur culturel, et plus particulièrement des musiques actuelles qui ont souvent recours les soirs de concerts, à une équipe de bénévoles ; il faut évidemment les encadrer, d'où la présence obligatoire de salariés. De plus, la structuration du secteur des musiques actuelles étant relativement récente, la mise en réseau des acteurs est de fait indispensable (à la fois pour l'évolution générale du secteur ainsi que pour

---

<sup>112</sup> D'après des chiffres de l'Observatoire national de l'Economie Sociale et Solidaire.

l'intégration territoriale des salles). Toutefois, cela ne se fait pas sans des déplacements réguliers et multiples, impactant alors invariablement sur la vie personnelle des salariés.

Toutes ces caractéristiques s'ajoutent à l'idée d'une journée de travail qui compte double : avec un travail de bureau dans la journée et un « travail de nuit » avec une présence indispensable les soirs de spectacle.

Enfin, la rémunération dans le secteur culturel est reconnue comme la plus faible au sein des professions intellectuelles<sup>113</sup>. Les niveaux de direction bénéficient d'une rétribution équivalente aux grilles de la fonction publique. Les individus travaillant donc dans ces lieux s'engagent en toute connaissance de cause dans une activité à haut risque et avec un rendement incertain.

## 2. Emploi, employabilité et représentation des femmes au sein des musiques actuelles

Avant même de « genrer » les statistiques, il paraît intéressant de dresser une typologie des métiers du secteur : les emplois sont souvent de qualité médiocre avec un accès au statut de cadre qui est souvent atypique. Dans ce secteur (plus qu'ailleurs ?), la reconnaissance n'est pas liée à des éléments statutaires ou rémunérateurs, mais essentiellement à une forme d'attachement affectif et moral.

Le rapport de Reine Prat dénonce également en 2009, un apprentissage « sur le tas » des salariés des musiques actuelles, ce qui privilégierait les relations homosociales (entre pairs du même genre). Aujourd'hui, cette déclaration n'est plus forcément d'actualité au vu des nombreuses formations culturelles qui se sont développées ces dernières décennies (dans le privé comme le public). Cependant, le mode de recrutement dans les musiques actuelles est encore peu formalisé.

Autre caractéristique des musiques actuelles (applicable plus globalement au domaine culturel) : le secteur fonctionne nécessairement via un système de cooptation où le « réseau » et les « relations » sont tout aussi importants et efficaces que les compétences et qualités professionnelles (les évolutions de carrière s'en trouvant favorisées). Or, on sait que la mise en réseau(x) est un domaine où les hommes excellent encore, davantage que les femmes qui travaillent plus souvent seules « sans bénéficier du soutien de leurs pairs »<sup>114</sup> en particulier dans le montage de projet culturel.

Avant de chiffrer, j'ai trouvé pertinent d'analyser la façon dont les femmes percevaient ce sujet de recherche. D'un côté, nous pouvons trouver quelqu'un de convaincu et de clairement investi dans ces problématiques comme Rachel

---

<sup>113</sup> LE RENDU-LIZÉE. *Quelles formes d'implication dans les lieux de Musiques Actuelles et Amplifiées ?* IN *Musiques actuelles, un pas de côté ?* Volume, 2005.

<sup>114</sup> Sophie Deschamps.

Cordier (directrice de la SMAC, le Confort Moderne à Poitiers): « Les femmes ne sont pas des hommes différents et pourtant les hommes ont tendance à le penser et à en tirer des conclusions parfois bienveillantes souvent condescendantes et toujours discriminantes. »

Bénédicte Briant-Froidure avoue quant à elle, ne « jamais avoir ressenti de l'agressivité. Je ne l'ai jamais vécu comme quelque chose d'agressif à mon regard de professionnelle que ce soit dans le secteur des médias ou dans le secteur du spectacle vivant ».

Enfin, de l'autre côté de la boucle, on retrouve une personne comme Hanieh (Hadizadeh – chef de projet dans les labels Cantos / Frochot Music – NDLR) qui ne voit pas forcément l'intérêt d'un questionnement sur sa place de femme : « moi, je suis bien dans mon job, j'ai pas de problème par rapport à ça et je trouve même que c'est presque insultant de faire un focus sur le « women at work ». »<sup>115</sup>

### En Chiffres

Concernant le domaine des musiques actuelles, en 2006, 28% de salles et festivals de musiques actuelles sont dirigés par des femmes.

En 2007, sur les 67 salles adhérentes (toutes ne sont pas des SMAC, d'où la différenciation) du réseau Fédurok, seules 11 sont dirigées par une femme, ce qui équivaut à une représentativité de 16%. Le milieu du jazz (comme on l'a déjà vu en parlant du nombre de femmes instrumentistes), est encore une fois quelque peu à part des musiques actuelles, puisqu'il serait encore plus « un monde d'hommes ». En 2007, il comptait en effet seulement 3 directrices parmi les 28 adhérents de la FSJ. Au CNV, sur les 400 entreprises affiliées, 8 sont dirigées par une femme (soit 2%).

Dans les lieux adhérents de la Fédurok<sup>116</sup>, on retrouve donc :

- 80% de directeurs ;
- 64% de femmes administratrices ;
- 78% d'hommes programmeurs ;
- 86% des chargés d'accompagnement sont des hommes ;
- 64% des chargées d'actions culturelles sont des femmes ;
- 61% des chargés de communication sont des femmes ;
- 71% des managers sont des hommes ;
- 97% d'hommes à la direction technique ou régie générale.

Au 23 mars 2013 (date de la dernière mise à jour des lieux adhérents Fédélima)<sup>117</sup> : sur les 129 structures adhérentes à la Fédélima, on compte 27 femmes (soit 21%) pour 90 hommes soit 70% d'hommes en direction simple. Ce chiffre a donc baissé par rapport à

---

<sup>115</sup> Propos recueillis par Jean-Noël BIGOTTI. « Quelle place est faite aux femmes dans les musiques actuelles ? » IRMA (2010).

<sup>116</sup> Statistiques établies par Bénédicte Briant-Froidure lors de la rédaction de son mémoire « Musiques actuelles : les hommes sont-elles des hommes comme les autres ? ».

<sup>117</sup> Données mises à jour dans le cadre de ce mémoire.

2011 mais peut-être est-ce dû au plus grand nombre de co-directions. On retrouve ainsi des codirections assurées par un « couple mixte » dans 2,5% des fois (ce qui correspond à 3 directions assurées par des binômes mixtes) et par huit binômes d'hommes (6,5%).

En 2012, au sein des structures labellisées que sont les SMAC, on ne compte que 13%<sup>118</sup> (soit 10 femmes sur les 78 structures) de femmes contre 7% (soit cinq femmes sur les 75 salles) six ans plus tôt. Ces chiffres attestent ainsi d'une augmentation, même faible, du nombre de femmes accédant aux postes les plus hauts des musiques actuelles.

A ce sujet, Bénédicte Briant-Froidure (actuelle directrice de la SMAC File 7 et première femme à occuper une telle fonction en Ile-de-France) confiait : « Ca me pose encore question de me dire qu'on est à peine une vingtaine de femmes à la direction de lieux, mais ce n'est pas quelque chose que je vis du tout comme de l'agressivité vis-à-vis de mes pairs. Je pense qu'ils n'y sont pas pour grand chose non plus et que certainement eux-aussi préféreraient qu'il y ait plus de mixité. C'est un sujet qu'il ne faut pas de plus aborder sous l'angle de l'agression puisque je me suis rendue compte que lorsque je menais des entretiens pour mon mémoire, les hommes se sentaient très facilement agressés par ce genre de sujets. Comme si finalement, on les en tenait responsables, alors qu'à mon avis, on [les femmes, NDLR] est à peu près aussi responsables qu'eux dans la manière dont on se projette aussi professionnellement. » Cette réflexion est des plus intéressantes et méritera d'y revenir par la suite.

D'après le premier état des lieux de l'observatoire de l'égalité entre hommes et femmes dans la culture, les deux SMAC les plus importantes en 2010 (selon le montant des subventions perçues), sont dirigées par des hommes. Cependant, et contrairement aux CDN et CCN dont les cas ont précédemment été étudiés, les structures dirigées par des femmes reçoivent des subventions plus élevées (518 000 €) que celles dirigées par des hommes (415 000 €). Comment s'expliquent ces chiffres ? Il serait intéressant d'établir des statistiques plus affinées afin de comprendre ce mécanisme qui ne s'opère pas uniformément sur l'ensemble des structures culturelles.

Face à ces statistiques, il convient de s'interroger : à quoi est due cette faible part des femmes. Quelles représentations propose-t-on au public dans des salles dirigées par 76,5% d'hommes ? La programmation s'en ressent-elle ? Peut-on opposer une vision masculine et une autre féminine des musiques actuelles ?

Il existe dans tous les cas une différenciation sexuée des carrières dans le domaine des musiques actuelles (comme tous les autres que nous avons mentionnés jusqu'ici). Ainsi, l'action culturelle concentrera une majorité d'employées femmes. Ceci s'explique par le rôle dévolu à la femme qui renvoie d'ailleurs aux métiers du « care » dans lesquels on retrouve une large majorité des femmes (rôle maternel lié entre autres, aux enfants). De la même manière, les chargés de communication seront à 61% des femmes et ce, alors même qu'il s'agit des métiers les plus diplômés mais ayant pourtant la plus faible rémunération. On les retrouve d'ailleurs également dans les mêmes

---

<sup>118</sup> OBSERVATOIRE DE L'EGALITE HOMMES-FEMMES DANS LA CULTURE ET LA COMMUNICATION. *Premier état des lieux*. 1<sup>er</sup> Mars 2013.

proportions dans le métier d'attach(é) de presse. Les stéréotypes de genre jouent ici aussi sur les fonctions professionnelles occupées par les femmes, que l'on jugera davantage aptes à communiquer et à avoir de meilleures interactions sociales. Les femmes ont donc tendance (en musique comme ailleurs) à investir davantage les postes les moins rentables de la société.

Les fonctions d'administrateurs sont également très fortement féminisées (64% de femmes). Pourquoi ces résultats ? Selon Jean-Noël Bigotti, « pour être à la direction de lieux, de plus en plus il faut d'abord être administrateur, et c'est un métier où la plupart des administrateurs sont des administratrices. Mécaniquement, dans quelques années, il y aura plus de femmes à la tête de lieux que d'hommes ». Aurait-il raison ? Les fonctions d'administrateur se seraient largement féminisées dans le but in fine de laisser une place plus importante aux femmes aux directions des lieux de musiques actuelles ?

Rachel Cordier (directrice du Confort Moderne à Poitiers) n'a pas l'air aussi optimiste que lui concernant ce fait, elle évoque en effet que : « l'administratif, la comptabilité, la communication sont des métiers qui se sont féminisés dans nos salles », mais constate qu'il y a « encore peu de femmes qui s'accaparent les questions « politiques » au sens de ce qui concerne la « vie de la cité », les « affaires publiques ». [...] Ce constat trouve certainement ses origines dans l'éducation, l'histoire des rôles dévolus depuis la nuit des temps à l'un et l'autre sexe, mais aussi dans la manière dont les femmes se perçoivent et se projettent. »

En effet, comme dans tous les autres secteurs étudiés jusque-là, la question de la légitimité d'accès des femmes aux postes à responsabilité se pose. Même la directrice de File 7, pourtant sensibilisée à la question et déjà à la tête d'une salle de concert, avoue qu'elle n'aurait jamais pensé postuler à la direction d'un lieu si important, si elle n'avait pas été frappée par les constats inégalitaires révélés grâce à son mémoire.

De plus, comme le précise Rachel Cordier, le fait que l'on ne retrouve que peu de femmes à la tête d'établissements dédiés aux musiques actuelles entraîne une conséquence logique mais dommageable. Elles sont également en faible nombre dans les organismes représentatifs et politisés qui regroupent majoritairement des directeurs (ou directrices).

Le rapport de Reine Prat (2009) pointe une dernière caractéristique des plus intéressantes concernant les musiques actuelles. Dans ce milieu (plus que dans tout autre ?), elle déclare que « l'après-concert » (ou « after ») est un temps privilégié pour traiter des affaires, généralement autour d'un verre (les salles de concerts ayant pour la plupart un bar). Selon Catherine Génisson<sup>119</sup>, ce modèle où « l'exercice du pouvoir se fait lors de repas d'affaires ou de réunions tard le soir », est un modèle « typiquement français ». Ce mode d'organisation du temps de travail (qui se présente ici sous une forme plus ou moins informelle) rend donc automatiquement difficile l'intégration des personnes ayant des enfants à charge. Les femmes ayant encore à l'heure actuelle

---

<sup>119</sup> Catherine Génisson est une femme politique française, sénatrice du Pas-de-Calais et vice-présidente en charge de la culture au sein du conseil régional Nord-Pas-de-Calais.

davantage la charge des enfants, elles seront naturellement écartées de ces modes de fonctionnement (de négociation et de décision) « typiquement » masculins.

Cela est d'autant plus vrai que les directrices ou femmes travaillant dans les musiques actuelles seront donc « freinées » pas la maternité (comme dans tout secteur) et par leur fonction de mère qui s'en suivra. C'est un sujet qui interroge Bénédicte Briant-Froidure qui se demande : « Comment [faire] en sorte que la sphère professionnelle culpabilise moins les femmes quand elles vont chercher leurs enfants à 17h30 ? Parce que moi ça m'arrive et il n'y a pas un jour où je quitte mon association en me disant « putain, j'ai des milliards de choses à faire, je laisse mon équipe là... », et ça me met mal à l'aise. Alors que pour autant, je vais continuer de travailler après avoir couché mes enfants. »

A contrario des métiers que l'on a vus au début et qui seront largement féminisés, les métiers d'agents et de managers travaillant dans les musiques actuelles seront davantage occupés par des hommes (à 71%)<sup>120</sup>. Le peu de femmes accédant à ces postes se devront d'être deux fois plus convaincantes, ce qui nous renvoie encore une fois au schéma genré du marché général du travail. Storme Whitby-Grubb est une tour-manager (ou régisseuse de spectacle en tournée) anglaise (qui a entre autres accompagné les groupes Bloc Party ou Kaiser Chiefs). A ce propos, elle confie dans une interview<sup>121</sup> donnée dans le quotidien *The Independent*, que beaucoup d'hommes n'apprécient pas de recevoir d'ordres de la part d'une femme. Elle avoue même en rigolant que la plupart des femmes qu'elles rencontraient lors de ces tournées étaient principalement des personnes chargées du catering (de la restauration des artistes donc). Elle avoue s'intégrer à ce milieu d'hommes en jouant le jeu : « in my experience, it's best not to make an issue of it. You get sexual comments all the time and you just have to be crude back. I can give as good as I get »<sup>122</sup>. Elle avoue que la principale problématique lorsque l'on veut avoir une vie « familiale » réside dans le fait que les concerts ont lieu le soir et qu'il faut assurer le « service après-vente » jusque tard dans la nuit.

Jean Noël Bigotti (lors de son interview) me confiait également ce genre de propos :

« Après, c'est sûr que la musique reste un milieu super macho et que bien souvent il y aura des attitudes envers les femmes décalées. Quand tu discutes avec Marion<sup>123</sup>, elle te dit

---

<sup>120</sup> D'après données collectées par le groupe Audiens (protection sociale de l'audiovisuel, de la communication, de la presse et du spectacle).

<sup>121</sup> Sturges, Fiona. « Where are the women to rock the music industry ». *The Independent*. 25 juin 2010.

<sup>122</sup> Traduction : « selon mon expérience, c'est mieux de ne pas dramatiser. Vous recevez des commentaires sexuels sans arrêt, et vous devez simplement être tout aussi rustre en retour. Je peux rendre autant que je reçois ».

<sup>123</sup> Marion Joly, régisseuse et chargée de production auprès de différents artistes et festivals, travaillant à Orléans.

*qu'elle est parfois obligée « d'être plus mec que les mecs » pour les calmer. Quand elle est en tournée pendant x temps dans un camion, elle doit leur prouver que ce n'est pas parce qu'elle est une femme qu'elle ne va pas oser leur dire ce qu'ils doivent faire en temps utile. Et il y a aussi ce côté-là de devoir s'affirmer. »*

A travers ces deux expériences, on peut s'interroger sur la nécessité (ou non) d'arborer et d'utiliser des codes masculins pour survivre en tant que femme dans un milieu d'hommes comme celui des musiques actuelles ?

Finalement, à travers ces chiffres et ces nombreux témoignages, on se rend compte que les musiques actuelles restent encore un milieu foncièrement masculin et malheureusement « macho » (comme le dit lui-même Jean-Noël Bigotti). C'est un combat mené par quelques rares personnes (principalement femmes) et qui n'intéresse pas encore ou peu les musiques actuelles au niveau national (c'est-à-dire au niveau des assemblées, réunions, colloques...) puisqu'au niveau local, le débat n'est pas nouveau.

Ainsi, alors que d'un côté Bénédicte Briant-Froidure me dit que son mémoire « vit » et qu'il trouve aujourd'hui un écho au niveau national, Jean-Noël Bigotti me confie qu'il n'en a jamais eu écho. Il avoue même que selon lui « la plupart du temps, les gens s'en « tamponnent ». J'ai l'impression qu'on est encore un « bon pays latin » tant par notre droit que par notre organisation, un pays où la femme n'est toujours pas reconnue comme telle. » Le décalage est donc probant en fonction « du côté de la barrière » où l'on se trouve. Le problème ne viendrait-il pas de la diffusion des initiatives comme le mémoire de Bénédicte Briant-Froidure ? Si un travail riche d'enseignements comme le sien ne passe qu'« entre les mains » de femmes déjà convaincues par ces enjeux, la portée n'en est logiquement que moindre...

Il est donc encore plus important que jamais de communiquer sur le sujet afin d'atteindre l'opinion publique en produisant chiffres et enquêtes détaillés. Il n'est pas normal que l'on n'intervienne moins dans le champ des musiques actuelles sous prétexte qu'il soit un domaine de la culture moins rigide.

### **3. Des solutions pour repenser et réinventer l'égalité dans le modèle culturel de demain**

Il est question dans cette partie de proposer une « liste » répertoriant toutes les solutions (des plus insignifiantes aux plus radicales) pouvant être envisagées afin d'améliorer la représentativité des femmes au sein des sphères culturelles et musicales françaises.

\* Avant toute chose, il est évidemment nécessaire de rendre automatique la **production de données et statistiques** genrées, que ce soit par l'intermédiaire de l'Observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication ou grâce à des statistiques réalisées directement par les établissements culturels. Ces statistiques devraient pouvoir brosser un tableau beaucoup plus précis de l'emploi culturel actuel



(qu'il soit féminin ou masculin) concernant la répartition des emplois, le taux de chômage ou de temps partiel, le niveau de rémunération ou tout autre élément. Ces données doivent être ensuite démocratisées, automatisées et rendues publiques (peut-être qu'une clause pourrait d'ailleurs être ajoutée à certains documents que doivent produire chaque année ces établissements pour leurs tutelles). Ces statistiques pourraient d'ailleurs être étendues aux établissements d'enseignement ainsi qu'à la production. Ce dernier point serait particulièrement intéressant puisqu'il s'agit de l'environnement immédiat de l'artiste.

\* La parité passe également par l'expérimentation de nouvelles logiques de partage de responsabilité et de pouvoir qui restent à inventer ou simplement à appliquer. C'est par exemple le cas du principe de la **codirection mixte** (binôme homme-femme) qui n'est pas encore assez utilisée. Cela pourrait permettre de partager équitablement les tâches de direction qui, on l'a vu, présentent une forme particulière de « relations publiques » basées sur des temps de travail qui n'en sont pas réellement.

\* Le recours aux « short-lists » paritaires rendu obligatoire pour tous les postes de direction qui fonctionnent sous cette forme de recrutement.

\* Il conviendrait également de mener des **campagnes de sensibilisation** auprès des publics, élus et responsables administratifs sur la sous-représentation et catégorisation des femmes dans le secteur culturel.

\* Des **travaux de repérage**, de soutien et d'accompagnement des candidates à la direction d'institutions sont également à mener. Il conviendrait peut-être d'envisager la création de fonds d'aide spécifiques destinés à promouvoir la création des artistes femmes en accompagnant les projets qu'elles portent, et en garantissant l'examen anonyme des projets d'aide à la production, à l'écriture, à la diffusion... Ce, afin de garantir une égalité à l'accès des femmes aux moyens de productions du spectacle vivant.

\* Généraliser le **test de Bechdel**<sup>124</sup> aux textes de spectacles de théâtre lorsqu'ils sollicitent des aides à la production ou à la diffusion. Ce test permet d'identifier le sexisme et de déterminer la présence des femmes dans un film ou une fiction. Pour réussir ce test (plusieurs variantes existent), il suffit de pouvoir répondre à l'affirmative à trois questions :

- y a-t-il au moins deux personnages féminins portant des noms ?
- ces deux femmes se parlent-elles ?
- leur sujet de conversation porte-t-il sur autre chose qu'un personnage masculin ?

Ce test paraît en évidence relativement simpliste, cependant, près de la moitié des films ne passe pas ce test. Certes, ce test n'est pas à appliquer « bêtement », mais il pourrait être un indicatif assez simple à utiliser pour étudier les programmations des institutions culturelles.

\* Si la création d'un Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans le milieu des musiques actuelles semble peut-être délicat, l'obligation d'établir et de diffuser

---

<sup>124</sup> Du nom de la dessinatrice américaine Alison Bechdel.

clairement les **organigrammes précis** au sein des structures culturelles (en particulier dans les musiques actuelles puisque le secteur est encore en marge concernant la production de ce type de document). Chaque institution (ou presque) ayant maintenant un site internet, cette communication devrait en être simplifiée.

\* Accompagner mieux et différemment les artistes femmes. Il s'agit là d'une proposition de Bénédicte Briant-Froidure, qui part du principe que « la question du rapport hommes-femmes dans nos lieux ne se posent plus forcément au niveau de la diffusion, mais bien davantage à la création, et au soutien de cette création. ». C'est en effet au moment de la production (même si l'on n'a que très peu de données) que les femmes subissent aussi des inégalités criantes concernant les moyens (financiers et matériels) qui leur sont accordés. D'où l'idée de développer des **résidences longue durée** dont le modèle serait basé sur la danse et le théâtre. « En danse ou en théâtre, les artistes sont très souvent des artistes associés à une structure sur une ou plusieurs saisons. [...] Je suis justement en train de travailler sur ce type de projet ici, avec quelqu'un qui serait associé à la structure pendant au moins une saison, et je voudrais que cet artiste soit une femme. Cet artiste pourrait porter un regard sur tous les pôles du projet (car j'aimerais que ce soit quelqu'un qui apporte quelque chose à notre structure), qui pourrait nous questionner sur notre manière de travailler, et susciter aussi des vocations. »

\* Il semble également important d'intégrer et d'appliquer le principe d'une **rédaction « non sexiste »** des offres d'emploi et des textes législatifs entre autres... Cette mesure linguistique (au même titre que l'abrogation du « Mademoiselle ») peut paraître bien futile comparé aux problèmes de fonds. Or, le langage est bien souvent révélateur des modes de pensées d'une époque, puisqu'il est socialement appris.

\* Afin de ne plus pénaliser systématiquement les femmes (également mères), il pourrait être intéressant d'expérimenter des « systèmes de **crèches à horaires atypiques** tenant compte des exigences des métiers du spectacle » (solution proposée par Reine Prat dans son rapport de 2009). Ces crèches ne seraient d'ailleurs certainement pas seulement positives pour les professions culturelles mais pour tous les métiers ayant également des horaires décalés.

\* « Il faudrait peut-être faciliter davantage les **promotions internes** c'est-à-dire un système qui reconnaîtrait les personnes qui sont compétentes : « t'es compétent(e), tu connais la boîte depuis longtemps, c'est plus normal que ce soit toi qui prennes le poste de directeur(trice), d'administrateur(trice) » sans pour autant faire des appels à candidatures. » L'idée proposée ici par Jean-Noël Bigotti consisterait à inciter davantage les promotions au sein du vivier interne de l'institution, sans passer nécessairement par la phase de recrutement.

\* Enfin, et il ne s'agit pas de la moindre, vient la question des politiques de quota. Les avis, on l'a déjà constaté, sont mitigés concernant cette question. Reine Prat préconisait déjà en 2006, l'instauration de ce type de politiques afin « d'œuvrer pour qu'aucun groupe constitué (réseau, jury, équipe, programmation) ne présente jamais moins de 33% des personnes appartenant à l'un ou l'autre sexe ». Selon elle, ce taux de

33% est le seuil minimal à partir duquel « le groupe minoritaire n'est plus perçu comme tel ».

Le sujet est évidemment épineux et suscite des réactions loin d'être toujours positives. Cependant, peut-on continuer d'ignorer le manque de corrélation entre le vivier disponible de femmes (qui existe et est conséquent, contrairement à ce que la majorité pense) et leur faible représentation à des postes à responsabilité ? N'y a-t-il pas des mesures incitatives ou répressives à prendre au moment même des nominations pour ces postes ? Afin de faire taire les mauvaises langues, une des solutions semble être d'identifier clairement les femmes faisant partie de ce vivier et de constituer une sorte d'« annuaire » recensant dans chaque domaine les femmes y opérant (tel le « Guide des expertes » édité en 2013)<sup>125</sup>.

La question des quotas peut également être envisagée en se « fixant des objectifs par palier [...] Se dire déjà : comment fait-on pour passer de 20 à 30%, de 30 à 40% ?... car on ne va pas arriver à une parité du jour au lendemain »<sup>126</sup>, propose Bénédicte Briant-Froidure.

\* Cette politique de quotas étant toujours délicate, on pourrait lui préférer des clauses de promotion de l'égalité dans tous les cahiers des charges et contrats d'objectifs et de moyens des institutions conventionnées. Cependant, et même si cela marquerait un engagement actif de la part du gouvernement, il n'est pas certain que cela serait suffisant pour faire évoluer la situation de la parité.

\* Pourquoi donc ne pas aller plus loin et instaurer des politiques d'obligation de résultats en matière d'égalité (aux niveaux de la programmation et de l'accès aux postes à responsabilité). Cela pourrait être basé sur les règles paritaires régissant déjà certaines élections politiques et qui prévoient des sanctions financières, liées à l'argent public. Ces sanctions seraient ainsi liées aux subventions accordées à la majorité des institutions aidées dont il a été question jusque-là et sur lesquelles l'Etat a réellement un pouvoir. L'idée n'est pas d'en arriver aux sanctions financières à tout prix puisque « la peur du boulet qui vous a frôlé suffit à engendrer des comportements nettement plus vertueux »<sup>127</sup>. Cette mesure peut paraître rigide et contraignante, et le risque principal est tout de même de menacer l'équilibre financier parfois précaire de certaines institutions. D'où l'importance de définir précisément les institutions concernées et dans quelle mesure leur appliquer ces objectifs.

En conclusion, on peut donc dire que les musiques actuelles sont loin d'être le secteur « rock'n'roll », dégagé de tout conditionnement social. C'est un fait, les musiques actuelles n'échappent pas à la « division constitutive de l'ordre social » (Bourdieu).

---

<sup>125</sup> Guide établi afin que des expertes dans divers domaines soient rendues visibles et identifiables par les médias afin qu'elles y soient davantage présentes. Cette initiative a été prise suite à l'édition d'études sur la place des femmes dans les médias qui pointaient leur faible représentativité (sur les plateaux de télé notamment).

<sup>126</sup> Se reporter à son interview en Annexe n° 12, page 132.

<sup>127</sup> Formulation de Marie-Christine Blandin, sénatrice du parti EELV (Europe Ecologie Les Verts) et Présidente de la commission de la Culture, de l'Education et de la Communication.



# Conclusion générale

Ce mémoire n'avait certes pas la prétention d'être la vitrine de mes engagements personnels. Toutefois, comme l'écrit Virginia Woolf<sup>128</sup>, « quand un sujet se prête à de nombreuses controverses – ce qui est le cas pour tout ce qui, d'une façon ou d'une autre, a trait au « sexe » - on ne peut espérer dire la vérité et on doit se contenter d'indiquer le chemin suivi pour parvenir à l'opinion qu'on soutient. » Un certain parti-pris était donc nécessaire et inévitable pour traiter ce sujet. Toutefois, l'important était de démontrer de manière la plus scientifique possible mon propos, en exposant également des opinions contradictoires.

A travers ce mémoire, j'espère avoir pu expliquer de façon la plus concrète possible les mécanismes genrés qui définissent de facto notre environnement et notre vie en général (de notre enfance, en passant par l'institution scolaire, et en aboutissant bien évidemment sur nos carrières professionnelles). Le spectacle vivant et les musiques actuelles – dans leur pratique et leur encadrement administratif – n'échappent d'ailleurs pas à ces carcans qui maintiennent et préservent le pouvoir symbolique phallogocentrique.

La parole de la fin revient à Jean-Noël Bigotti qui précise que « la chance que l'on a, à l'heure actuelle, réside dans le fait que les formations dans le secteur des musiques actuelles soit de plus en plus investies par les femmes. Ce sont donc bien des personnes que l'on retrouvera sur le marché du travail et qui vont forcément se faire une place. » Espérons que cette génération d'étudiantes saura lui donner raison...

---

<sup>128</sup> WOOLF, Virginia. *Une chambre à soi*. 10 X 18, 1929.

# Bibliographie thématique

## 1. Sociologie

### ► Monographies

- BEAUVOIR, Simone de. *Le deuxième sexe*. Gallimard, 1949.  
BOURDIEU, Pierre. *La domination masculine*. Seuil, 1998.  
BOURDIEU, Pierre et PASSERON, Jean-Claude. *Les Héritiers : les étudiants et la culture*. Les Editions de Minuit, 1964.  
BOUDON, Raymond. *Les méthodes en sociologie*. Presses universitaires de France, 1969.  
BUTLER, Judith. *Le pouvoir des mots : discours de haine et politique du performatif*. Editions Amsterdam, 2004.  
FERRAND, Michèle. *Féminin, masculin*. La Découverte, 2004.  
GOFFMAN, Erving. *L'Arrangement des sexes*. La Dispute, 2002.  
MONTEIL, Claudine. *Simone de Beauvoir et les femmes aujourd'hui*. Odile Jacob, 2011.  
WOOLF, Virginia. *Une chambre à soi*. 10 X 18, 1929.

## 2. Cultural / gender studies

### ► Monographies

- BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien, JAUNAIT Alexandre et REVILLARD Anne. *Introduction aux gender studies : manuel des études sur le genre*. De Boeck Supérieur, 2008.  
BUTLER, Judith. *Trouble dans le genre : Pour un féminisme de la subversion*. La Découverte, 2005.  
MILESTONE, Katie et MEYER, Anneke. *Gender and Popular Culture*. Polity, 2012.

### ► Articles

- THREADGOLD, Terry. « Cultural Studies, Feminist Values : Strange Bedfellows or Sisters in Crime? ». *Australian Humanities Review* (1996)

### ► Etudes/rapports

- DEPARTEMENT DES ETUDES, DE LA PROSPECTIVE ET DES STATISTIQUES. « Appel à projet de recherche : Le genre et la culture ». (2001)

## 3. (In)égalité(s) Hommes/femmes

### ► Monographies

- GIANINI BELOTTI, Elena. *Du côté des petites filles*. Des femmes, 1973.  
DOUSSET, Marie-Paule. *Au boulot les filles!* Seuil, 2003.  
ELIOT, Lise. *Cerveau rose, Cerveau bleu : les neurones ont-ils un sexe?*. Robert Laffont, 2011.

► Articles

SCHILIS-GALLEGO, Cécile. « Parité : les postes jamais occupés par une femme en France. » Slate.fr [en ligne]. 7 juin 2013. Disponible sur : <<http://www.slate.fr/life/73229/parite-postes-femme-france>>

► Etudes/rapports

CENTRE D'ANALYSE STRATEGIQUE DU GOUVERNEMENT. *Plafond de verre : les déterminants de l'avancement de carrière des cadres*. Avril 2013.

DIRECTION GENERALE DE LA COHESION SOCIALE. *Chiffres-clés 2011 de l'égalité entre les femmes et les hommes*. 2012.

DIRECTION GENERALE DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE. *Filles et garçons : sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur*. 2009.

MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES, DU TRAVAIL ET DE LA SOLIDARITE. *La Charte de l'égalité : Pour l'égalité des hommes et des femmes, la France s'engage*. Mars 2004.

#### **4. Données générales sur les musiques actuelles et l'emploi culturel.**

► Monographies

GUIBERT, Gêrôme. *La production de la culture : le cas des musiques amplifiées en France : genèse, structurations, industries, alternatives*. Mélanie Sèteun, 2006.

► Articles

BOURON, Gaël et COLIN, Bruno. « Le lieu de musiques actuelles et amplifiées : Etat des lieux et enjeux ». Les repères de l'Avisé. Culture n°2. Décembre 2004

► Etudes/rapports

CASTAGNAC, Gilles. *Le développement des musiques actuelles et leur entrée en politiques publiques*. (2006).

CLERON, Éric. « L'insertion professionnelle des diplômés des établissements supérieurs de la culture ». *Culture chiffres* 5, n° 5 (2009): 1.

CLERON, Éric, et Frédérique Patureau. « L'emploi dans les professions culturelles en 2005 ». *Culture chiffres* 8, n°8 (2007).

CONSEIL NATIONAL DES PROFESSIONS DU SPECTACLE. « Emploi et spectacle ». (2008-2009).

DONNAT, Olivier. *La féminisation des pratiques culturelles*. (juin 2005).

GOUYON, Marie. « L'emploi salarié dans le spectacle en 2008 : une diversité de situations ». *Culture chiffres* 6, n°6 (2011).

MINISTERE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION. « Statistiques culturelles en Europe ». *Culture chiffres 2007 Hors-Série* (2007).

## 5. Femmes musiciennes

### ► Monographies

ALBEROLA, Jérôme. *Les Belles et les Bêtes : Anthologie du rock au féminin, de la soul au métal*. Camion Blanc, 2012.

CARSON, Mina, LEWIS, Tisa et SHAW Susan M. *Girls Rock! : Fifty Years of Women Making Music*. University Press of Kentucky, 2004.

ESCAL, Françoise, et ROUSSEAU-DUJARDIN Jacqueline. *Musique et différence des sexes*. Editions L'Harmattan, 1999.

GREEN, Anne-Marie, et RAVET Hyacinthe. *L'accès des femmes à l'expression musicale: apprentissage, création, interprétation, les musiciennes dans la société contemporaine*. Harmattan, 2005.

RAVET, Hyacinthe. *Musiciennes : Enquête sur les femmes et la musique*. Editions Autrement, 2011.

### ► Articles

RAVET, Hyacinthe. « Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession : les artistes interprètes de musique ». *La Découverte n°9* (2003).

RAVET, Hyacinthe et CACOUAULT-BITAUD, Marlaine. « Les femmes, les arts et la culture – Frontières artistiques, frontières de genre ». *La Découverte n°19* (2008).

STURGES, Fiona. « Where are the women to rock the music industry ». *The Independent*. 25 juin 2010.

LEV, Nadya. « On Misogyny in Industrial Music ». *Coilhouse* (en ligne). Disponible sur : <http://coilhouse.net/2012/11/on-misogyny-in-industrial-music/>

### ► Etudes/rapports/mémoire

LE ROUX, Natasha. IN *Où sont les musiciennes?*. Septembre 2012.

LE HALL DE LA CHANSON. *Colloque Femmes en chansons - la place des femmes dans la chanson actuelle*. Novembre 2010.

LE HALL DE LA CHANSON. *Colloque Femmes en chansons – des filles dans le rap*. Novembre 2010.

VALENÇON, Camille. *Discours et représentations relatifs à la sexualité féminine dans la musique pop américaine, le cas de Madonna*. Mémoire. Lyon : Institut d'Etudes Politiques. Août 2007. 68 p.

## 6. Les femmes dans le spectacle vivant

### ► Monographies

PLANA, Muriel. *Théâtre et féminin : Identité, sexualité, politique*. Editions Universitaires de Dijon. 2012.



## ► Articles

DECOT, Pauline. « Egalité femmes/hommes ». *Culture Communication n°209* (mars 2013).

QUENTIN, Anne. « Egalité Homme/Femme ». *La Scène n°68* (mars, avril, mai 2013).

BELLAMY, Olivier. « Aurélie Filippetti fait chanter tous les garçons et les filles ». *The Huffington Post*. 26 mars 2013 (en ligne). Disponible sur :

<[http://www.huffingtonpost.fr/olivier-bellamy/aurelie-filippetti-parite\\_b\\_2949274.html](http://www.huffingtonpost.fr/olivier-bellamy/aurelie-filippetti-parite_b_2949274.html)>

PELISSIER Blandine, DARLAN Eva et MASSENA Cae Joseph. « La discordante chansonnette de la... misogynie ? ». *The Huffington Post*. 15 avril 2013 (en ligne).

Disponible sur : <[http://www.huffingtonpost.fr/blandine-pelissier/la-discordante-chansonnet\\_b\\_3085192.html](http://www.huffingtonpost.fr/blandine-pelissier/la-discordante-chansonnet_b_3085192.html)>

THORPE, Vanessa. « It's a man's world... but why is sexism ingrained in the arts ? ». *The Observer*. 24 mars 2013 (en ligne). Disponible sur :

<[http://www.guardian.co.uk/culture/2013/mar/24/sexism-ingrained-arts-world?CMP=tw\\_t\\_gu](http://www.guardian.co.uk/culture/2013/mar/24/sexism-ingrained-arts-world?CMP=tw_t_gu)>

## ► Etudes/rapports

CONSEIL NATIONAL DES PROFESSIONS DU SPECTACLE. *Emploi et spectacle : Rapport de la Commission permanente sur l'emploi du CNPS*. 2008-2009.

FEDERATION INTERNATIONALE DES ACTEURS. *Manuel de bonnes pratiques pour lutter contre les stéréotypes liés au genre et promouvoir l'égalité des chances dans les secteurs du cinéma, de la télévision et du théâtre en Europe*. Juillet 2010.

LA/GENRE HUMAIN/E, Confluences. *Représentations du féminin dans les spectacles jeune public : qui fabrique les spectacles « jeune public » ? Quels en sont les héros ou héroïnes ? Quelles représentations des genres y sont véhiculées ?* Avril 2009.

LOUP, Michael et BACH-TOUSSAINT Anne-Sophie. *La place des femmes dans les institutions publiques du spectacle vivant, dans les postes à responsabilité en 2011*. Février 2012.

OBSERVATOIRE DE L'EGALITE HOMMES-FEMMES DANS LA CULTURE ET LA COMMUNICATION. *Premier état des lieux*. 1<sup>er</sup> Mars 2013.

PRAT, Reine. *Mission Egalités : Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant. Rapport d'étape n°1 : Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation*. 2006.

PRAT, Reine. *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. Rapport d'étape n°2 : de l'interdit à l'empêchement*. Mai 2009.

SENAT. *Compte-rendu de la Délégation aux Droits des Femmes du Sénat. Femmes et travail – Table ronde sur le secteur de la culture et annonces.* 15 novembre 2012.

SENAT. *Compte-rendu de la Délégation aux Droits des Femmes du Sénat. Femmes dans le secteur de la culture.* 14 février 2013.

## 7. L'emploi culturel au féminin dans les musiques actuelles

### ► Articles

BIGOTTI, Jean-Noël. « Quelle place est faite aux femmes dans les musiques actuelles ? » *IRMA* (2010).

BIGOTTI, Jean-Noël. « Les femmes dans la filière musicale ». *IRMA* (2010).

### ► Etudes/rapports/mémoire

BRIANT-FROIDURE, Bénédicte. *Musiques actuelles : les femmes sont-elles des hommes comme les autres ?*. Mémoire de Master. Grenoble : Université Pierre Mendès France. Novembre 2011. 152 p.

PREVOST-THOMAS, Cécile, RAVET, Hyacinthe et RUDENT, Catherine. *Le féminin, le masculin et la musique populaire d'aujourd'hui : Actes de la journée du 4 mars 2003*. Université de Paris-Sorbonne, Observatoire musical français, 2005.

RAIBAUD, Yves. « Des lieux construits par le genre, les équipements des musiques amplifiées ». *Géographie et cultures*, n° 54 (2005).

RAIBAUD, Yves. « De nouveaux modèles de virilité : musiques actuelles et cultures urbaines ». *Masculinités : état des lieux* (2011): 169-181.

## Webographie

CSMA. *Conseil Supérieur des Musiques Actuelles*. [en ligne]. Disponible sur : <<http://www.csma-info.fr/>>

Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes. [en ligne]. Disponible sur : <<http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr>>

Inégalités et discriminations. [en ligne]. Disponible sur : <<http://www.discriminations.inegalites.fr/>>

IRMA. *Irma : Centre d'information et de ressources pour les musiques actuelles*. [en ligne]. Disponible sur : <<http://www.irma.asso.fr/>>

La Fédélisma [en ligne]. Disponible sur : <<http://www.la-fedurok.org/>>

Le Mouvement H/F. [en ligne]. Disponible sur : < <http://www.hf-idf.org/accueil> >

Ministère de la Culture et de la Communication. [en ligne]. Disponible sur : <<http://www.culture.gouv.fr/>>

Ministère des Droits des Femmes. [en ligne]. Disponible sur : <<http://femmes.gouv.fr>>

Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes. [en ligne]. Disponible sur : <<http://www.observatoire-parite.gouv.fr/>>

Observatoire des inégalités. [en ligne]. Disponible sur : <<http://www.inegalites.fr/>>

ONU Femmes. [en ligne]. Disponible sur : < <http://www.unwomen.org/fr> >

SACD. *Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques*. [en ligne]. Disponible sur : <<http://www.sacd.fr/>>

Sénat. [en ligne]. Disponible sur : <<http://www.senat.fr>>

SMA. *SMA Syndicat des Musiques Actuelles*. [en ligne]. Disponible : <<http://www.sma-syndicat.org/>>

### **Reportages TV**

Public Sénat, Emission *Déshabillons-les*. « Etre une femme... en politique ». Diffusion le 4 juillet 2012.

France 2, Emission *Infrarouge*. « Nos seins, nos armes ». Reportage écrit et réalisé par Nadia El Fani et Caroline Fourest. Diffusion le 5 mars 2013.

### **Conférences**

- « *Le théâtre avec et par les femmes* » organisée par Orléans Bis (cycle de rencontres imaginées et animées par Joëlle Gayot, journaliste à France Culture), le 5 octobre 2012 au Théâtre d'Orléans.

Avec la participation de :

- **Florence Giorgetti** : actrice et metteuse en scène.
- **Robert Cantarella** : comédien, metteur en scène et ancien co-directeur du Cent Quatre (Paris).
- **Denise Chalem** : comédienne, auteure, metteuse en scène et vice-présidente théâtre de la SACD.
- **Myriam Marzouki** : philosophe, metteuse en scène et directrice artistique de la Compagnie du dernier soir.
- **May Bouhada** : Auteure, metteuse en scène, réalisatrice et présidente de l'association H/F IDF.

- « *Les femmes : des créatrices, pas seulement procréatrices !* » dans le cadre du festival Arthémise, organisé le 17 novembre 2012 au « Divan du Monde » par l'association Osez le féminisme.

Avec la présence de :

- **Aline César** : Auteure, metteuse en scène et directrice de la compagnie Asphalte.
- **Aurore Evain** : comédienne, dramaturge, metteuse en scène et chercheuse en histoire du théâtre (notamment sur les autrices de l'Ancien régime).
- **Natasha Le Roux** : professeure de musique en conservatoire et à l'origine de la rencontre « Où sont les musiciennes ? ».
- **Cécile Debray** : commissaire (entre autres) de l'exposition « Elles » au Centre Pompidou.
- **Sophie Deschamps** : Scénariste, productrice et ancienne présidente de la SACD.

# **Annexes**

# Sommaire Annexes

<b><u>Annexe 1</u></b> : Repères statistiques clés.	<b>Page 93</b>
<b><u>Annexe 2</u></b> : Repères chronologiques des femmes sur le marché de l'emploi.	<b>Page 96</b>
<b><u>Annexe 3</u></b> : Les femmes en politiques dans le monde en 2012.	<b>Page 98</b>
<b><u>Annexe 4</u></b> : Extrait du rapport de Reine PRAT, <i>Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation</i> , 2006.	<b>Page 101</b>
<b><u>Annexe 5</u></b> : Effectifs hommes/femmes dans la filière musicale.	<b>Page 106</b>
<b><u>Annexe 6</u></b> : Synthèse du 1 <sup>er</sup> état des lieux de l'Observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication.	<b>Page 108</b>
<b><u>Annexe 7</u></b> : Manifeste de mouvement H/F.	<b>Page 110</b>
<b><u>Annexe 8</u></b> : Article d'Olivier Bellamy, 26 mars 2013, paru dans le Huffington Post.	<b>Page 116</b>
<b><u>Annexe 9</u></b> : Réponse du collectif H/F à la tribune d'Olivier Bellamy.	<b>Page 118</b>
<b><u>Annexe 10</u></b> : Discours d'Aurélié Fillippetti présentant la Saison Egalité.	<b>Page 121</b>
<b><u>Annexe 11</u></b> : Brochure « Où sont les femmes ? » de la SACD.	<b>Page 125</b>
<b><u>Annexe 12</u></b> : Interview de Bénédicte Briant-Froidure, directrice de File 7.	<b>Page 132</b>
<b><u>Annexe 13</u></b> : Interview de Jean-Noël Bigotti, consultant dans les musiques actuelles.	<b>Page 140</b>
<b><u>Annexe 14</u></b> : Focus réalisé sur la place des femmes dans les musiques actuelles par Jean-Noël Bigotti.	<b>Page 145</b>

## **Annexe 1 : Repères statistiques clés de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.**

### **Activité et emploi**

- \* Les femmes représentent **47,7%** de la population active
- \* En 2009, le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans est de **84 %**, **95%** pour les hommes
- \* Le taux d'activité des femmes diminue avec l'arrivée des enfants : **76,9 %** avec un enfant de moins de 3 ans, **96,4%** pour les hommes, **53,9%** avec deux enfants dont un au moins de moins de 3 ans, **92,3%** pour les hommes.
- \* En 2009, le taux d'activité des femmes entre 15 et 64 ans est de **64,3%**, **77,3%** au Danemark, **40,8%** à Malte.
- \* Dans le monde, le taux d'activité des femmes a progressé de **50,2%** en 1980 à **51,9%** en 2008 tandis que celui des hommes a baissé de **82,0%** en 1980 à **77,7%** en 2008.

### **Chômage**

- \* En 2009, le taux de chômage des femmes est de **9,8%**, **9,2%** pour les hommes.
- \* Le taux de chômage au sein de l'UE est de **8,9%** pour les femmes. Il est de **18,4%** en Espagne et de **3,8%** aux Pays-Bas

### **Formes de l'emploi**

#### **Temps partiels**

- \* En 2009, **29,9 %** des femmes et **6,0 %** des hommes sont à temps partiel. Les femmes représentent **81,9%** des salariés à temps partiels.
- \* En 2009, au sein de l'UE, **31,5%** des femmes actives travaillent à temps partiel, contre **8,3 %** des hommes actifs.
- \* En Allemagne, **45,3%** des femmes actives travaillent à temps partiel, **2,7%** en Bulgarie. Aux Pays-Bas, le temps partiel concerne les trois-quarts des emplois

occupés par les femmes.

### **Accès aux responsabilités**

\* Dans la fonction publique d'Etat, les femmes constituent **51,7%** de l'effectif total et seulement **20,3%** des emplois de direction.

Elles représentent notamment **9,9%** des préfets.

Au sein de la police nationale, elles représentent **27,5%** des commissaires, **22,6%** du corps de commandement et **17,4%** du corps d'encadrement et d'application (gardien, brigadier, brigadier-chef, major et major - responsable d'unité locale de police).

\* Dans la fonction publique territoriale, les femmes constituent **61,0%** des effectifs, et **18,0%** des emplois de direction, et moins de **5%** des directrices générales des services.

\* Dans la fonction publique hospitalière, les femmes constituent **76,7%** des effectifs, **40,2%** des emplois de direction et **16,0%** des directeurs d'hôpitaux.

\* En 2012, **43,4%** des membres du Conseil économique, social et environnemental sont des femmes et elles étaient **43,8%** en 2010.

\* En 2008, **32,3%** des cadres de directions et dirigeants d'entreprises privées sont des femmes dans l'Union Européenne. **39,2%** en France et **9,7%** à Chypre.

\* En 2011, il y a **20,8%** de femmes dans les conseils d'administration du C.A.C. 40, **15,3%** en 2010 et **10,5 %** en 2009.

\* En 2011, les femmes représentent **17,4%** des administrateurs du SBF 120.

\* En 2011, il y a **2%** de femmes présidentes-directrices générales, **4%** de présidentes de conseil d'administration non PDG, **14%** de présidentes de conseil de surveillance dans 500 sociétés françaises cotées sur Euronext Paris.

\* En 2006, les femmes représentent **29%** des créateurs d'entreprise, **27%** en 2002.

### **Ecart de salaire**

\* Les salaires des femmes sont inférieurs de **26,9 %** à ceux des hommes, tous temps de travail confondus contre **27,7 %** en 2005.

\* **En 2009**, le salaire net annuel moyen d'une femme est inférieur de **20,2 %** à celui d'un homme, dans le secteur privé.

Le salaire mensuel net moyen est inférieur pour les femmes de **14,6%** dans la Fonction Publique d'Etat (FPE), **9,3 %** dans la fonction publique territoriale (FPT), et **21,2%** dans le secteur hospitalier public.

\* **En 2008**, le salaire net annuel moyen d'une femme était inférieur de **19,2%** à celui d'un homme dans le secteur privé et semi-public.

Le salaire mensuel net moyen est inférieur pour les femmes de **14,6%** dans la FPE, **11,5 %** dans la FPT, et **22,8%** dans le secteur hospitalier public.

\* En 2009, les femmes cadres gagnent **23,4 %** de moins que les hommes dans le secteur privé et **19,1 %** dans le secteur public, dont **22,3 %** dans la fonction publique hospitalière.

\* Dans la fonction publique hospitalière, l'écart de salaires entre femmes et hommes est de **21,9%** chez les cadres, et **1,0%** chez les ouvriers et employés.

\* En 2009, au sein de l'UE (à 27), les femmes gagnent en moyenne **17,5 %** de moins que les hommes. L'écart de salaire varie entre **30,9%** en Estonie et **3,2%** en Slovénie.

\* En 2009, la France arrive en 2009 en **17e position** avec **17,9 %** d'écart de rémunération non ajusté

### **Retraites**

Les femmes perçoivent en moyenne **1020€** de retraite contre **1636€** pour les hommes, en droit dérivé, soit **62%** des retraites des hommes.



## **Annexe 2 : Repères chronologiques des femmes sur le marché de l'emploi. Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.**

- **1900**

La loi du 1<sup>er</sup> décembre ouvre le barreau aux femmes : Jeanne Chauvin devient la première avocate.

- **1909**

La loi du 27 novembre 1909 dite « loi Engerand » institue un congé de maternité de huit semaines, sans rupture de contrat de travail mais sans traitement (en 1910, les institutrices obtiennent le maintien du traitement).

- **1972**

La loi du 22 décembre de 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes introduit le principe « à travail égal, salaire égal ». Mais en faits, les écarts de rémunération et de revenus demeurent.

- **1983**

La loi du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal (loi Roudy) établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La loi Lepors prévoit l'égalité professionnelle pour la fonction publique.

- **2001**

Loi du 9 mai 2001, dite loi Génisson, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette loi actualise et renforce la loi de 1983 en définissant les axes de sa mise en œuvre.

La loi du 6 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi, qui précise notamment le régime juridique de la preuve et la notion de discrimination.

- **2003**

Le décret du 26 décembre 2003 portant application de la loi du 21 août 2003, portant réforme des retraites modifie les conditions du bénéfice de la majoration pour enfants. Les femmes assurées sociales se voient désormais attribuer une majoration de leur durée d'assurance d'un trimestre pour toute année durant laquelle elles ont élevé un enfant, dans la limite des huit trimestres par enfant.

- **2004**

La signature par le patronat et les syndicats de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes se décline en plusieurs points : réduire les inégalités salariales, faciliter l'accès à la formation professionnelle pour les femmes, faire en sorte que la maternité ou la parentalité ne freine pas les évolutions de carrière, mettre fin au déséquilibre entre les hommes et les femmes lors des recrutements.

- **2006**

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes renforce les moyens et engagement concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes proposait notamment la mise en place de quotas pour faciliter l'accès des femmes aux responsabilités. Le Conseil Constitutionnel dans sa décision n°2006-533 DC du 16 mars 2006 a déclaré ces dispositions (articles 21 à 26) non conformes à la Constitution.

- **2008**

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

- **2010**

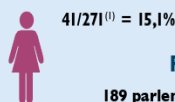
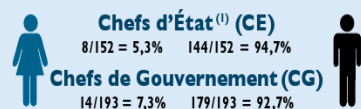
La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit la possibilité de partir en retraite sans décote à 65 ans au lieu de 67 pour un public ciblé. Conformément aux dispositions de l'article 99, les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle seront sanctionnées.

- **2011**

La loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle prévoit que la proportion des membres du conseil d'administration ou de surveillance de chaque sexe ne peut pas être inférieure à 20% au terme d'un délai de 3 ans à compter de la promulgation de la loi ; puis de 40% dès le deuxième renouvellement du conseil à compter de la promulgation et dans un délai de 6 ans à compter de la promulgation de la loi.

## Annexe 3 : Les femmes en politiques dans le monde, en 2012. ONU Femmes.

### Les femmes aux plus hautes fonctions de l'État



230/271 = 84,4%

#### Présidentes d'une assemblée parlementaire

189 parlements dont 76 sont bicaméraux = 265 assemblées parlementaires<sup>(1)</sup>

Allemagne (CG)  
Argentine (CE/CG)  
Australie (CG)  
Bangladesh (CG)  
Brésil (CE/CG)  
Costa Rica (CE/CG)  
Danemark (CG)  
Finlande (CE)  
Inde (CE)

Islande (CG)  
Libéria (CE/CG)  
Lituanie (CE)  
Mali (CG)  
Slovaquie (CG)  
Suisse (CE/CG)  
Thaïlande (CG)  
Trinité-et-Tobago (CG)

Albanie (Assemblée)  
Antigua-et-Barbuda  
(Chambre des Représentants et Sénat)  
Autriche (Conseil National)  
Bahamas (Sénat)  
Belgique (Sénat)  
Belize (Sénat)  
Botswana (Assemblée nationale)  
Bulgarie (Assemblée nationale)  
Dominique (Assemblée)  
Estonie (Parlement estonien)  
Fédération de Russie (Conseil de la Fédération)  
Gabon (Sénat)  
Ghana (Parlement)

Grenade (Sénat)  
Inde (Chambre du Peuple)  
Islande (Parlement)  
Jamaïque (Chambre des Représentants)  
Lesotho (Assemblée nationale)  
Lettonie (Parlement)  
Lituanie (Parlement)  
Mozambique (Assemblée de la République)  
Ouganda (Parlement)  
Ouzbékistan (Chambre législative)  
Pakistan (Assemblée nationale)  
Pays-Bas (Chambre des Représentants)  
Pologne (Sejm)  
Portugal (Assemblée de la République)

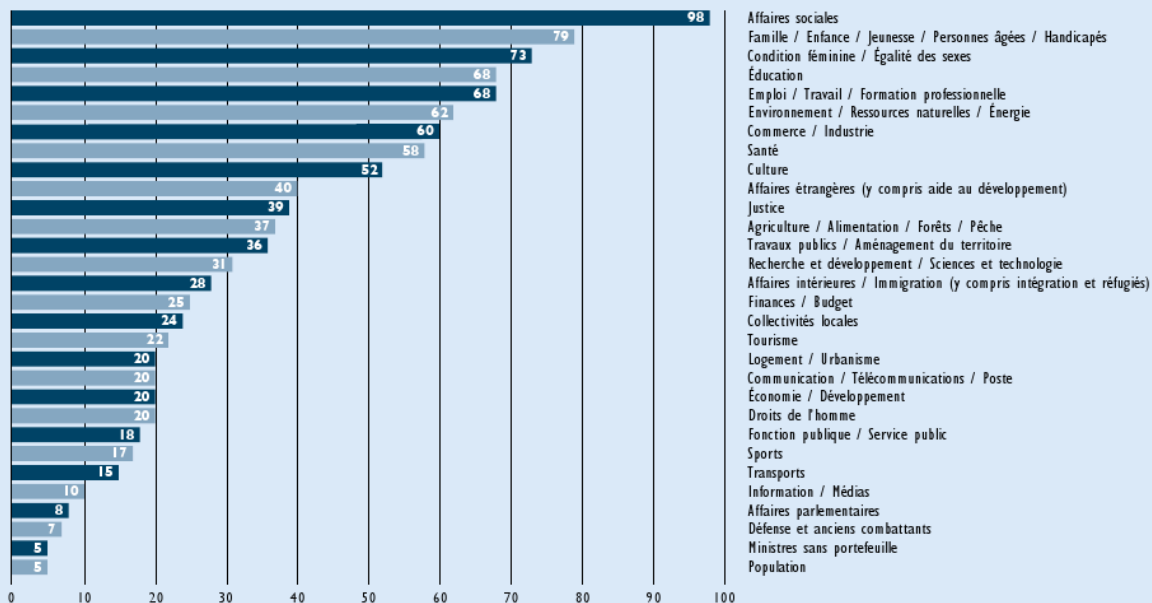
République démocratique populaire lao  
(Assemblée nationale)  
République tchèque (Chambre des Députés)  
République-Unie de Tanzanie  
(Assemblée nationale)  
Roumanie (Chambre des Députés)  
Royaume-Uni (Chambre des Lords)  
Rwanda (Chambre des Députés)  
Sainte-Lucie (Assemblée et Sénat)  
Serbie (Assemblée nationale)  
Suriname (Assemblée nationale)  
Swaziland (Sénat)  
Turkménistan (Assemblée)  
Zimbabwe (Sénat)

Note : (CE/CG) = Le chef d'État est également chef de gouvernement.  
(1) Ont été pris en compte seulement les chefs d'État élus.

(1) On dénombre 265 chambres parlementaires et 273 postes de président, répartis comme suit : 259 chambres parlementaires dotées chacune d'un président; trois chambres dotées chacune de deux présidents (Chambre unique de Saint-Marin, Sénat des États-Unis d'Amérique et Sénat du Libéria); deux chambres dotées chacune des trois présidents (Chambre basse et Chambre haute de Bosnie-Herzégovine).  
Note: Un parlement bicaméral n'a aucun président au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### Portefeuilles détenus par les femmes ministres

(1065 portefeuilles dans 188 pays)



# Femmes au parlement

Les pays sont classés et colorés en fonction du pourcentage de femmes dans les parlements monocaméraux ou dans les chambres basses.

Classement résultant des élections/nominations au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Rang	Pays	Chambre unique ou basse		Chambre haute ou Sénat	
		% Femmes	Femmes / Sièges	% Femmes	Femmes / Sièges
<b>50 à 59,9%</b>					
1	Rwanda	56,3	45 / 80	38,5	10 / 26
2	Andorre	50,0	14 / 28	—	— / —
<b>40 à 49,9%</b>					
3	Cuba	45,2	265 / 586	—	— / —
4	Suède	44,7	156 / 349	—	— / —
5	Seychelles	43,8	14 / 32	—	— / —
6	Finlande	42,5	85 / 200	—	— / —
7	Afrique du Sud <sup>®</sup>	42,3	169 / 400	32,1	17 / 53
8	Pays-Bas	40,7	61 / 150	36,0	27 / 75
9	Nicaragua	40,2	37 / 92	—	— / —
<b>35 à 39,9%</b>					
10	Islande	39,7	25 / 63	—	— / —
11	Norvège	39,6	67 / 169	—	— / —
12	Mozambique	39,2	98 / 250	—	— / —
13	Danemark	39,1	70 / 179	—	— / —
14	Costa Rica	38,6	22 / 57	—	— / —
15	Angola	38,2	84 / 220	—	— / —
16	Belgique	38,0	57 / 150	40,8	29 / 71
17	Argentine	37,4	96 / 257	38,9	28 / 72
18	Espagne	36,0	126 / 350	33,5	88 / 263
*	République-Unie de Tanzanie	36,0	126 / 350	—	— / —
19	Ouganda	35,0	135 / 386	—	— / —
<b>30 à 34,9%</b>					
20	Népal	33,2	197 / 594	—	— / —
21	Allemagne	32,9	204 / 620	27,5	19 / 69
22	Equateur	32,3	40 / 124	—	— / —
*	Timor-Leste	32,3	21 / 65	—	— / —
23	Nouvelle-Zélande	32,2	39 / 121	—	— / —
*	Slovénie	32,2	29 / 90	2,5	1 / 40
24	Bélarus	31,8	35 / 110	32,8	19 / 58
25	Guyana	31,3	21 / 67	—	— / —
26	ex-Rép. yougoslave de Macédoine	30,9	38 / 123	—	— / —
27	Burundi	30,5	32 / 105	46,3	19 / 41
<b>25 à 29,9%</b>					
28	Portugal	28,7	66 / 230	—	— / —
29	Trinité-et-Tobago	28,6	12 / 42	25,8	8 / 31
30	Suisse	28,5	57 / 200	19,6	9 / 46
31	Mexique	28,4	142 / 500	22,7	29 / 128
32	Autriche	27,9	51 / 183	31,1	19 / 61
33	Ethiopie	27,8	152 / 547	16,3	22 / 135
34	Afghanistan	27,7	69 / 249	27,5	28 / 102
35	Tunisie	26,7	58 / 217	—	— / —
36	Soudan du Sud	26,5	88 / 332	10,0	5 / 50
37	Bolivie	25,4	33 / 130	47,2	17 / 36
38	Iraq	25,2	82 / 325	—	— / —
39	Luxembourg	25,0	15 / 60	—	— / —
*	Rép. démocratique populaire lao	25,0	33 / 132	—	— / —

20 à 24,9%				
40	Canada	24,8	76 / 307	36,7 36 / 98
41	Australie	24,7	37 / 150	38,2 29 / 76
42	Soudan	24,6	87 / 354	17,9 5 / 28
43	Île de Maldives	24,4	19 / 78	26,9 7 / 26
*	Viet Nam	24,4	122 / 500	— / —
44	Lesotho	24,2	29 / 120	21,2 7 / 33
45	Liechtenstein	24,0	6 / 25	— / —
46	Croatie	23,8	36 / 151	— / —
47	Pologne	23,7	109 / 460	13,0 13 / 100
48	Kirghizistan	23,3	28 / 120	— / —
49	Lettonie	23,0	23 / 100	— / —
50	Philippines	22,9	65 / 284	13,0 3 / 23
51	Sénégal	22,7	34 / 150	40,0 40 / 100
52	Pakistan	22,5	77 / 342	17,0 17 / 100
53	Malawi	22,3	43 / 193	— / —
*	Royaume-Uni	22,3	145 / 650	21,9 181 / 827
54	Singapour	22,2	20 / 90	— / —
55	Mauritanie	22,1	21 / 95	14,3 8 / 56
56	Erythrée	22,0	33 / 150	— / —
*	Ouzbékistan	22,0	33 / 150	— / —
*	République tchèque	22,0	44 / 200	18,5 15 / 81
*	Serbie	22,0	55 / 250	— / —
57	Italie	21,6	136 / 630	18,6 60 / 322
58	Pérou	21,5	28 / 130	— / —
59	Bosnie-Herzégovine	21,4	9 / 42	13,3 2 / 15
60	Chine	21,3	635 / 2978	— / —
61	Bulgarie	20,8	50 / 240	— / —
*	Cap-Vert	20,8	15 / 72	— / —
*	République dominicaine	20,8	38 / 183	9,4 3 / 32
62	Camboodge	20,3	25 / 123	14,8 9 / 61
63	Israël	20,0	24 / 120	— / —
15 à 19,9%				
64	Estonie	19,8	20 / 101	— / —
*	République de Moldova	19,8	20 / 101	— / —
65	Bangladesh	19,7	69 / 350	— / —
66	Honduras	19,5	25 / 128	— / —
67	Lituanie	19,1	27 / 141	— / —
68	El Salvador	19,0	16 / 84	— / —
*	Monaco	19,0	4 / 21	— / —
*	Tadjikistan	19,0	12 / 63	14,7 5 / 34
69	France	18,9	109 / 577	22,2 77 / 347
70	Maurice	18,8	13 / 69	— / —
71	Grèce	18,7	56 / 300	— / —
72	Saint-Martin	18,3	11 / 60	— / —
73	Indonésie	18,2	102 / 560	— / —
*	Sao Tomé-et-Principe	18,2	10 / 55	— / —
74	Kazakhstan	17,8	19 / 107	4,3 2 / 47
75	Émirats arabes unis	17,5	7 / 40	— / —
76	Saint-Vincent-et-les-Grenadines	17,4	4 / 23	— / —
77	Moroc	17,0	67 / 395	2,2 6 / 270
*	Venezuela	17,0	28 / 165	— / —
78	États-Unis d'Amérique <sup>01</sup>	16,8	73 / 434	17,0 17 / 100
*	Turkménistan	16,8	21 / 125	— / —
79	Sainte-Lucie	16,7	3 / 18	36,4 4 / 11
80	Azerbaïdjan	16,0	20 / 125	— / —
*	Slovaquie	16,0	24 / 150	— / —
81	Thaïlande	15,8	79 / 500	15,4 23 / 149
82	Albanie	15,7	22 / 140	— / —
83	République pop. dém. de Corée	15,6	107 / 687	— / —
84	Burkina Faso	15,3	17 / 111	— / —
85	Irlande	15,1	25 / 166	30,0 18 / 60
86	Zimbabwe	15,0	32 / 214	24,2 24 / 99
10 à 14,9%				
87	République de Corée	14,7	44 / 299	— / —
88	Chili	14,2	17 / 120	13,2 5 / 38
*	Gabon	14,2	17 / 120	17,6 18 / 102
*	Turquie	14,2	78 / 550	— / —
89	Cameroon	13,9	25 / 180	— / —
90	Djibouti	13,8	9 / 65	— / —
91	Fédération de Russie	13,6	61 / 450	4,7 8 / 169
*	Swaziland	13,6	9 / 66	40,0 12 / 30
92	Grenade	13,3	2 / 15	23,1 3 / 13
*	Guatemala	13,3	21 / 158	— / —
*	Niger	13,3	15 / 113	— / —
93	Sierra Leone	12,9	16 / 124	— / —
94	Tchad	12,8	24 / 188	— / —
95	Jamaïque	12,7	8 / 63	23,8 5 / 21
96	Dominique	12,5	4 / 32	— / —
*	Madagascar	12,5	32 / 256	11,1 10 / 90
*	Paraguay	12,5	10 / 80	15,6 7 / 45
*	République centrafricaine	12,5	13 / 104	— / —
97	République arabe syrienne	12,4	31 / 250	— / —
98	Monténégro	12,3	10 / 81	— / —
99	Bahamas	12,2	5 / 41	33,3 5 / 15
100	Colombie	12,1	20 / 165	16,0 16 / 100
*	Uruguay	12,1	12 / 99	12,9 4 / 31
101	Suriname	11,8	6 / 51	— / —
102	Zambie	11,5	18 / 157	— / —
103	Roumanie	11,2	37 / 330	5,9 8 / 136
104	Togo	11,1	9 / 81	— / —
105	Côte d'Ivoire	11,0	28 / 254	— / —
*	Inde	11,0	60 / 545	10,7 26 / 243
106	Japon	10,8	52 / 480	18,6 45 / 242
*	Jordanie	10,8	13 / 120	11,7 7 / 60
107	Chypre	10,7	6 / 56	— / —
108	Antigua-et-Barbuda	10,5	2 / 19	29,4 5 / 17
109	Malaisie	10,4	23 / 221	21,5 14 / 65
110	Mali	10,2	15 / 147	— / —
111	Bahreïn	10,0	4 / 40	27,5 11 / 40
*	Barbade	10,0	3 / 30	33,3 7 / 21
*	Guinée équatoriale	10,0	10 / 100	— / —
*	Guinée-Bissau	10,0	10 / 100	— / —

## **Annexe 4 : Extrait du rapport de Reine PRAT, Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation, 2006.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**alors que les FEMMES représentent :**

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

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

**MAIS AUCUNE FEMME :**

N'a jamais dirigé aucun des cinq théâtres nationaux.

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

Ni une école supérieure de théâtre ou de musique.

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

### **QUELQUES SITUATIONS EXCEPTIONNELLES :**

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

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

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

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

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

### **ET DANS LES EQUIPES DE DIRECTION ?**

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

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

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

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

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

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

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

- 78% des spectacles que nous voyons quand nous allons au théâtre ont été mis en scène par des hommes. La scénographie a été réalisée par un homme dans 78% des cas également.
- 57% des spectacles ont été chorégraphiés par un homme. Les femmes atteignent donc dans ce domaine le beau score de 43%.

*Ces chiffres ont été établis à partir des programmations de la saison 2004-2005 de 132 établissements : théâtres nationaux lyriques (2) et dramatiques (5), théâtres lyriques (13), centres*

*dramatiques nationaux (33) et régionaux (4), orchestres parisiens (6) et régionaux (16), centres chorégraphiques nationaux (15), scènes nationales (38).*

## **Musiques**

***Le domaine musical bat quelques records de masculinisation :***

***Dans les programmations des établissements subventionnés (hors théâtres privés, scènes conventionnées, festivals, SMAC) :***

- 97% des compositeurs dont on entend la musique sont des hommes, soit 3% de femmes,
- alors que 27% des commandes musicales de la DMDTS ont été obtenues par des femmes en 2003.
- 94% des orchestres programmés dans ces établissements sont dirigés par des hommes, soit 6% de femmes.
- Les femmes atteignent un meilleur pourcentage au son : 12%.

***Aux postes de direction (production et diffusion) :***

- 86% des directions, sur l'ensemble du secteur musical subventionné par le MCC, sont occupées par des hommes. Femmes : 14%.
- Les deux théâtres nationaux lyriques sont dirigés par des hommes, soit 0% de femmes.
- Deux femmes dirigent actuellement un opéra en région sur 14 directeurs. Ces deux femmes permettent d'atteindre un remarquable taux de 12,5% de femmes à la tête d'un opéra en France.
- On trouve également deux femmes, chefs d'orchestre, à la direction d'un des 27 orchestres permanents, soit 7%.



- Cette situation n'est pas cohérente avec le vivier disponible puisqu'on compte 18,5% de femmes à la direction des orchestres et ensembles musicaux et vocaux.
- Si l'on considère l'ensemble du secteur des musiques actuelles (public et privé), les salles et festivals sont dirigés à 28% par des femmes (*données Irma*).
- Et dans le secteur du disque, on trouve 20% de directrices (*données Irma*).
- Si l'on s'en tient aux seules salles labellisées « SMAC » on arrive loin derrière : 5 femmes sur 75 directions, soit... 7%.

***Dans l'enseignement (enquêtes statistiques du DEPS) :***

- 56% des élèves de musique sont des filles.
- 43,6% des enseignants sont des femmes.
- Les femmes constituent 35,4% des équipes de direction pédagogique des CNR et ENM.
- Elles assurent 13,7% des directions (*tous établissements publics*).
- Alors que les écoles et cours privés sont dirigés à 42,5% par des femmes (*chiffres Irma*).

NB : ces établissements, ouverts à l'enseignement de la danse et plus rarement du théâtre sont très généralement encore dirigés par des musiciens.

***Les interprètes (étude Deps, Ph. Coulangeon, 2004, renvoyant à Hyacinthe Ravet et Philippe***

***Coulangeon, La Division sexuelle du travail chez les musiciens français in Sociologie du travail, 3/2003) :***

- 24% des musiciens interprètes sont des femmes
- Elles représentent 44% des musiciens interprètes dans le domaine des musiques savantes (rappelons que l'usage du paravent lors des concours de recrutement augmente sensiblement les chances de recrutement des femmes ; cette pratique est d'ailleurs fréquemment contestée).
- alors qu'elles ne sont encore que 17% dans le domaine des musiques populaires.
- Dans l'ensemble elles représentent 57% des chanteurs
- mais 16% des instrumentistes (39% musiques savantes, 8% musiques populaires).

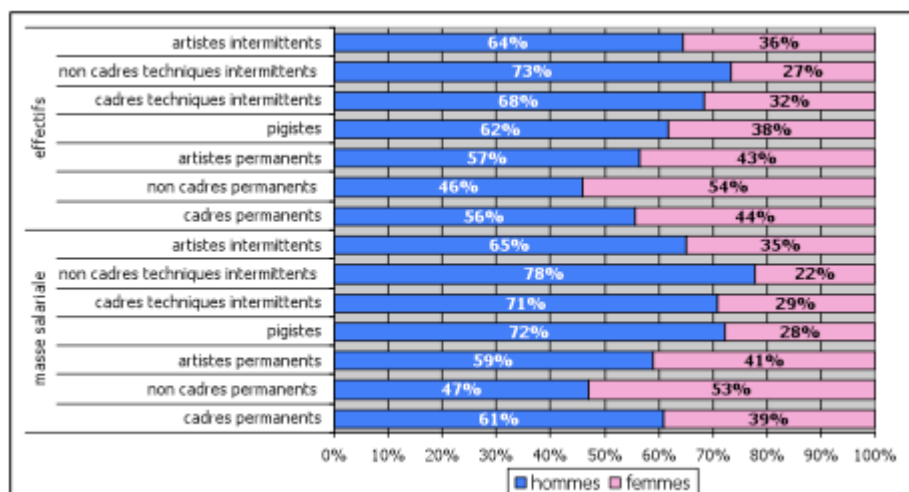
***Dans les orchestres permanents (données Afo 2001 in étude Deps, Coulangeon, 2004, renvoyant à Hyacinthe Ravet, Professionnalisation féminine et féminisation***

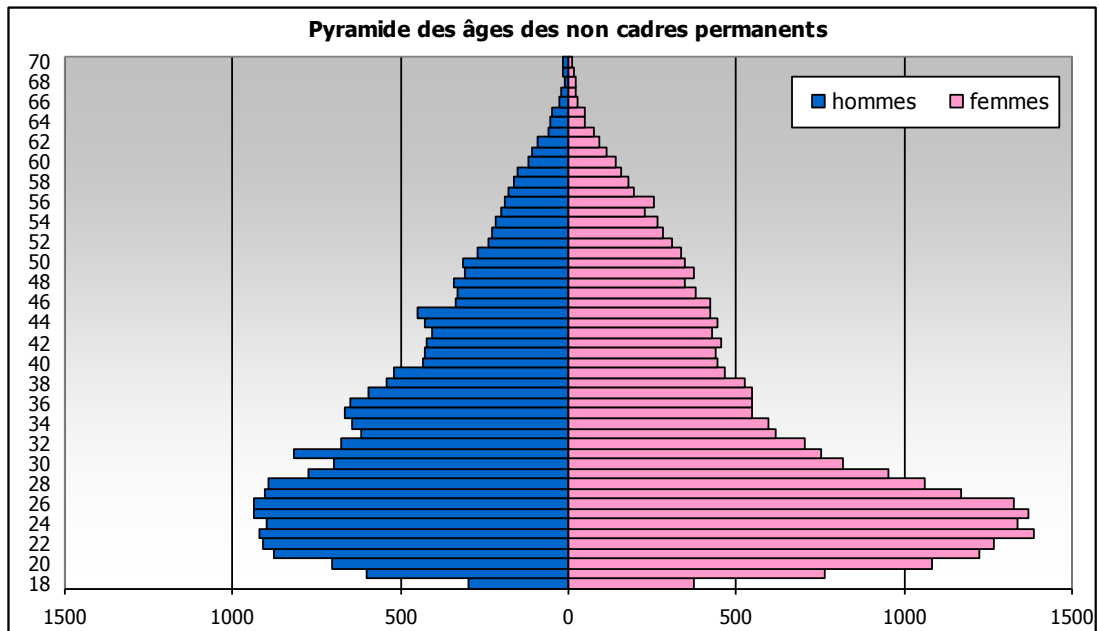
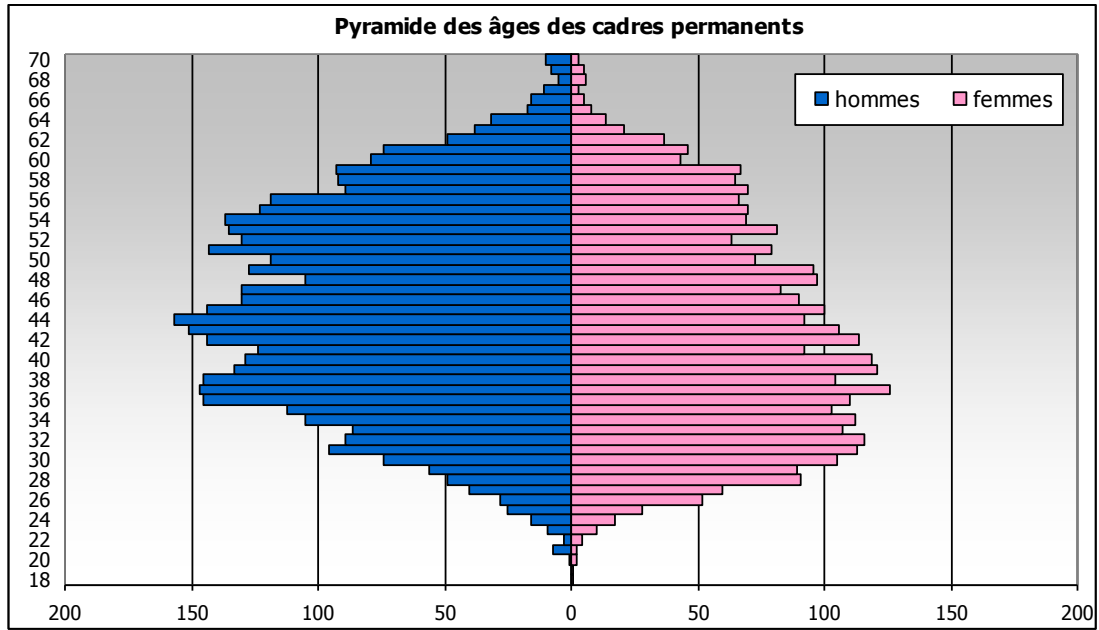
**d'une profession : les artistes interprètes de musique *in* Travail, genre et sociétés, 9/2003) :**

- 30% des permanents d'orchestre sont des femmes.
- Elles représentent : 44% des cordes, 25% des percussions, 16% des bois, 2% des cuivres.
- Huit solistes sur dix sont des hommes.
- Les femmes représentent plus de la moitié des violonistes mais moins d'un quart des solistes pour ce pupitre. »

## Annexe 5 : Effectifs hommes/femmes dans la filière musicale. Audiens

périmètre total	effectifs				
	hommes	femmes	total <sup>(2)</sup>	part d'hommes	part de femmes
<b>Total permanents <sup>(*)</sup></b>	27 578	30 625	58 203	<b>47%</b>	<b>53%</b>
dont cadres techniques	4 256	3 371	7 627	56%	44%
dont non cadres techniques	22 952	27 047	49 999	46%	54%
dont artistes	569	438	1 007	57%	43%
dont pigistes	60	37	97	62%	38%
<b>Total intermittents <sup>(*)</sup></b>	97 745	48 135	145 880	<b>67%</b>	<b>33%</b>
dont cadres techniques	8 241	3 795	12 036	68%	32%
dont non cadres techniques	34 857	12 584	47 441	73%	27%
dont artistes	66 613	36 727	103 340	64%	36%





## Annexe 6 : Synthèse du 1er état des lieux de l'Observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication. Mars 2013.

### 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 <sup>(1)</sup>	1 femme pour 4 postes	Fin 2012	25 %
2	Établissements publics	Postes de direction	Part des femmes dans le plus haut poste de direction <sup>(2)</sup>	17 femmes pour 72 postes	Fin 2012	24 %
3	Établissements publics	Comités de direction	Part des femmes dans les comités de direction <sup>(3)</sup>	28 femmes pour 83 postes	Fin 2012	34 %
4	Labels du programme 131	Postes de direction	Part de structures dirigées par des femmes <sup>(4)</sup>	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 <sup>(5)</sup>	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 <sup>(6)</sup>	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 « intuition personnelle » <sup>(7)</sup> 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 les établissements publics		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.

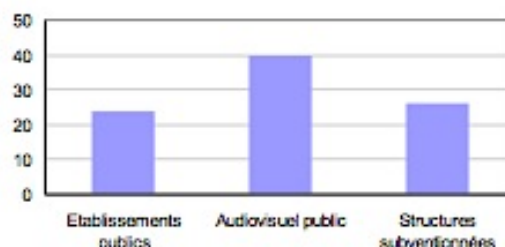
(7) Le détail des primes ici comptées est précisé en 5.1. Une partie de l'écart des montants des primes entre femmes et hommes est expliqué par l'âge. Une partie des primes est proportionnelle à la rémunération et, en moyenne, les agents féminins sont plus jeunes que les agents masculins et moins avancés 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<sup>(1)</sup> par une femme ;
- 26 % des structures subventionnées de la création artistique<sup>(2)</sup> 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

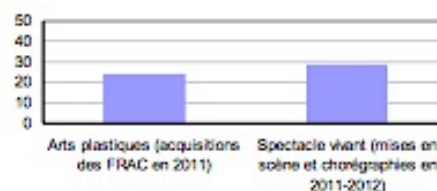
Part des femmes au plus haut poste de direction fin 2012 (en %)



### > Programmation artistique : des femmes largement minoritaires

- 29% des spectacles diffusés durant la saison 2011-2012<sup>(3)</sup> 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.

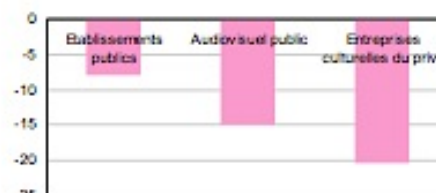
Part des femmes dans la programmation



### > 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<sup>(4)</sup>
- 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 90 % des salariés de la sphère culturelle).

## Annexe 7 : Manifeste du mouvement H/F



# MANIFESTE DU MOUVEMENT H/F

égalité femmes/hommes dans l'art et la culture

---

## DÉMOCRATISONS LA CULTURE PAR LA PARITÉ

*Tout pays démocratique garantit l'égalité des droits entre ses citoyens, un titre partagé en France par les hommes ET par les femmes. Or, au pays des Droits de l'Homme et des Lumières, on oublie trop souvent que l'Homme est aussi une femme et que la domination masculine est encore bien tenace...*

*... jusque dans le domaine des arts et de la culture, qu'on pourrait croire enclin pourtant à interroger la société et à en dénoncer les injustices.*

*Les inégalités invraisemblables qui perdurent dans ces secteurs hautement symboliques soulèvent aujourd'hui un vrai problème de démocratie : quelles représentations les arts et la culture offrent-ils à notre société ? Respectent-ils les principes de partage et de libre accès voulus par le dispositif public ? Comment les œuvres qui y sont produites peuvent-elles parler du monde, si les femmes, qui sont plus de la moitié de la population française, n'y prennent qu'une part aussi minime ?*

*Le mouvement H/F est convaincu que les inégalités entre femmes et hommes dans le domaine des arts et de la culture sont le symptôme d'un dysfonctionnement profond éloignant nos pratiques de la réalité et des aspirations de notre pays.*

*En luttant contre les discriminations en matière de représentation femmes / hommes et en général contre toutes formes de discriminations liées au sexe, aux origines et aux parcours des artistes et des professionnels, H/F prétend contribuer à ce que le secteur artistique et culturel soit l'expression d'une société en mouvement, soucieuse d'égalité et de démocratie.*

---

**Soutenez le Mouvement H/F en signant le manifeste en ligne :**

<http://www.petitionenligne.fr/petition/manifeste-du-mouvement-h-f-pour-l-egalite-femmes-hommes-dans-l-art-et-la-culture/2723>

### Le mouvement H/F

En mai 2006 paraît un premier rapport commandé par le Ministère de la Culture et de la Communication à Reine Prat *Pour l'égal accès des hommes et des femmes aux postes de responsabilités, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation dans le secteur du spectacle vivant*, suivi d'un second en mai 2009 *De l'interdit à l'empêchement*.<sup>1</sup>

En mettant au jour des discriminations dont on ne soupçonnait pas l'ampleur, le premier rapport fait l'effet d'une « bombe ». Suite à cette première prise de conscience, des acteurs et actrices de la société civile s'emparent des chiffres et décident d'agir.

C'est la naissance du mouvement H/F, qualifiée d'« événement » par la philosophe Geneviève Fraisse, au regard de son caractère spontané et inattendu.<sup>2</sup>

Une première association se crée en Rhône-Alpes en 2008. Des collectifs et associations H/F se forment par la suite dans plusieurs régions (par ordre chronologique : Ile-de-France, Poitou-Charentes, Languedoc-Roussillon, Nord-Pas-de-Calais, Normandie, Picardie, Aquitaine...) pour se constituer, à l'occasion du Festival d'Avignon 2011, en une Fédération inter-régionale qui compte aujourd'hui 700 adhérents-es.

*Le mouvement H/F est soutenu par Anne Alvaro, Dominique Blanc, Cécile Brune, Fanny Cottençon, Francine Demichel, Eve Ensler, Geneviève Fraisse, Ginette Noizeux, Coline Serreau, Héléne Vincent...*

### Le constat

Contrairement aux idées reçues, la culture et les arts du spectacle en France, sont très en retard en termes d'égalité femmes/hommes :<sup>3</sup>

- 84 % des théâtres co-financés par l'Etat sont dirigés par des hommes
- 89 % des institutions musicales sont dirigées par des hommes
- 97 % des musiques que nous entendons dans nos institutions ont été composées par des hommes
- 94 % des orchestres sont dirigés par des hommes
- 85 % des textes que nous entendons ont été écrits par des hommes
- 78 % des spectacles que nous voyons ont été mis en scène par des hommes
- 57 % des spectacles que nous voyons sont chorégraphiés par des hommes
- 86 % des établissements d'enseignement artistique sont dirigés par des hommes

Un déséquilibre qui se décline également en termes financiers :

70 % des compagnies dramatiques subventionnées par le Ministère de la Culture sont dirigées par des hommes.<sup>4</sup>

En 2003 :<sup>5</sup>

... la moyenne des subventions attribuées aux scènes nationales était de 2.096.319 €.

Quand elles étaient dirigées par un homme, cette moyenne s'élevait à 2.347.488 €.

Quand elles étaient dirigées par une femme, cette moyenne s'élevait à 1.784.349 €.

... dans les CDN et CDR, le coût moyen du montage d'un spectacle était de 72.000 €.

Quand le spectacle était mis en scène par un homme, son coût moyen s'élevait à 77.271 €.

Quand le spectacle était mis en scène par une femme, son coût moyen s'élevait à 43.791 €.

1 Reine Prat, rapport « Mission pour l'égalité et contre les exclusions – rapport d'étape n°1 » rédigé dans le cadre de la Mission EgalitéS, à la demande de la DMDTS, Ministère de la Culture, en mai 2006.

2 Débat à l'initiative de H/F « Manque de visibilité des créatrices dans les programmations : pour combien de temps encore ? », 17 juillet 2010, Cour du Cloître Saint-Louis, Festival d'Avignon.

3 Chiffres tirés des rapports de Reine Prat de mai 2006, op.cit., et de mai 2009 « Mission pour l'égalité h/f – rapport d'étape n°2 : De l'interdit à l'empêchement ».

4 Statistiques de la DMDTS, 2007.

5 Reine Prat, rapport de 2006, op.cit.



## MANIFESTE DU MOUVEMENT H/F / le constat

### Quelques exemples emblématiques dans le domaine du théâtre :<sup>1</sup>

... au Festival d'Avignon :

en 60 ans, 60 mises en scène seulement sur 884 ont été signées par des femmes. Une seule metteuse en scène a été programmée dans la Cour d'Honneur : Ariane Mnouchkine (avec 4 spectacles).

... au Théâtre National de l'Odéon - Théâtre de l'Europe :

au cours de 12 saisons, de 1997 à 2009,

100 % des spectacles programmés aux Ateliers Berthier (nouvelle salle)

95 % des spectacles programmés au Théâtre de l'Odéon (grande salle)

73 % des spectacles programmés hors les murs

54 % des spectacles programmés au Petit Odéon (petite salle)

ont été mis en scène par des hommes, soit au total 91 % des programmations.

A noter : 0 metteuse en scène programmée de 2002 à 2009.

... au Théâtre National de la Colline, dirigé en 2008-09 puis en 2009-10, par deux directeurs successifs : seulement 2 metteuses en scène programmées à chacune des saisons, et dans le Petit Théâtre.

### Un marché du travail pénalisant les femmes :

D'après les chiffres qui remontent de Pôle Emploi, une grande majorité des intermittents en rupture d'indemnisation chômage (c'est-à-dire ne faisant pas le nombre d'heures suffisant pour renouveler leurs droits) sont des femmes :

80 % des intermittents en rupture de droits en Poitou-Charentes en 2009/2010 sont des femmes.<sup>2</sup>

### Le « plafond de verre » ou le « plancher collant » :

Si les femmes ont du mal à accéder aux postes de direction, elles sont pourtant nombreuses à occuper des postes de « seconds ». En effet, 50% des seconds dans les réseaux décentralisés (CDN, CDR et scènes nationales) sont des secondes. Le vivier existe donc, mais l'effet « plafond de verre » joue tout autant dans la culture que dans l'entreprise.

### Quelle évolution depuis ces rapports ?

Etablir des projections précises reste difficile en raison du manque de données statistiques officielles, néanmoins selon les informations et les études portées à notre connaissance, nous notons que...

... malgré une première avancée symbolique, la situation reste la même !

Après la parution du premier rapport de Reine Prat en 2006, 3 femmes ont été nommées à la direction des 5 théâtres nationaux dramatiques : Muriel Mayette, Administratrice de la Comédie française ; Julie Brochen, Directrice du Théâtre National de Strasbourg ; Dominique Hervieu, co-directrice du Théâtre National de Chaillot avec José Montalvo (jusqu'en juillet 2011).

Mais selon une étude récente sur *La place des femmes dans les institutions publiques du spectacle vivant*<sup>3</sup>, il semblerait que les déséquilibres restent inchangés :

... en 2011, en France :

81,5 % des postes dirigeants de l'administration culturelle sont occupés par des hommes

75 % des théâtres nationaux (dramatiques et lyriques) sont dirigés par des hommes

92 % des théâtres lyriques en région sont dirigés par des hommes

96 % des opéras sont dirigés par des hommes

70 % des centres chorégraphiques nationaux sont dirigés par des hommes

85 % des centres dramatiques nationaux sont dirigés par des hommes.

La part des femmes ne dépasse 40 % que dans un seul type d'établissement : les centres dramatiques régionaux dirigés à seulement 57 % par des hommes.

A noter : 0 femme chef d'orchestre programmée en 2011/2012 dans l'Orchestre national de France, l'Orchestre national de Lille, l'Orchestre national de Lorraine, l'Orchestre national du Capitole à Toulouse.

... en 2012 enfin, le nombre de femmes à la tête de CDN a encore régressé : sur 33 CDN, 1 seul est dirigé par une femme en 2012 ... contre 3 en 2005.<sup>4</sup>

1 Reine Prat, rapport de 2009, op.cit.

2 Source : premier chiffre communiqué par l'ARSV (Agence Régionale du Spectacle Vivant) dans le cadre du Coreps (Comité Régional des Professions du Spectacle) Poitou-Charentes 2011.

3 *La place des femmes dans les institutions publiques du spectacle vivant dans les postes à responsabilités en 2011*, étude réalisée à l'initiative de Laurence Equibey par Mickaël Loup (Master 2 Administration de la Musique et du Spectacle Vivant, Université d'Evry-Val-d'Essonne) et Anne-Sophie Bach-Toussaint, février 2012.

4 En 2012 H/F comptabilise : 33 CDN dont 1 dirigé par une femme (Marseille) et 2 par des équipes mixtes (Evry, Toulouse), et 6 CDR dont 2 dirigés par des femmes (Rouen, St Denis de la Réunion) et 1 équipe mixte (Vre).

## MANIFESTE DU MOUVEMENT H/F / objectifs, missions, actions

### Objectifs et missions

L'inégale répartition entre femmes et hommes des responsabilités, des financements et des outils de travail trahit pour nous un déficit démocratique majeur, ainsi qu'une forme d'immobilisme au sein de l'institution culturelle susceptible de couper celle-ci des mouvements de notre société.

Il est temps de redistribuer les cartes. **Nous réclamons l'égalité réelle entre femmes et hommes** : aux postes de responsabilité, dans l'attribution des subventions, dans les programmations, dans les instances de décisions et de nominations.

Pour atteindre cet objectif, H/F se fixe trois missions :

- le repérage des inégalités de droits et de pratiques entre les hommes et les femmes dans les milieux de l'art et de la culture, toutes fonctions confondues (artistiques, administratives et techniques) ;
- l'éveil des consciences par la sensibilisation des professionnels, des responsables institutionnels, des élus et de l'opinion publique ;
- l'orientation des politiques vers des mesures concrètes (cf. la plateforme de revendications ci-dessous).

A noter : si les études de Reine Prat sont centrées sur le spectacle vivant, H/F garde à cœur de mobiliser l'ensemble des domaines artistiques, tous concernés par les mêmes déséquilibres dans les faits (musique, audiovisuel, arts plastiques...).

### Actions

Le réseau H/F, depuis sa naissance, a développé une série d'actions :

- organisation de débats : Festival d'Avignon (2009, 2010 et 2011), théâtres et lieux de création ;
- interventions aux tribunes et participations à des colloques à l'invitation d'autres structures ;
- lobbying et prise de rendez-vous auprès des organismes professionnels (SACD, CNT, Académie des Molières...) et des tutelles (Mairies, Conseils généraux et régionaux, EPCC, DGCA, DRAC...)
- dialogue avec nos syndicats professionnels (SFA, Synavi, Syndeac) ;
- mise en réseau avec les associations féministes pour faciliter la circulation des idées et des moyens d'action.
- extension et dynamisation du réseau H/F dans toutes les régions ;
- mise en place de pôles ressources : documentation, veille statistique, lancement de programmes d'études, collecte de données à l'échelle régionale et nationale...
- création d'outils de communication : objets sonores, sites, réseaux sociaux, rédaction de tribunes, contributions, revues de presse...
- partenariat avec des Universités : Master Egaux à Lyon par exemple ;
- mobilisation et fédération des théâtres et lieux de création autour de « Saisons Egalité hommes/femmes ».

Les « Saisons Egalité hommes/femmes » impulsées et accompagnées par H/F ont pour principe de regrouper à l'échelle régionale les structures de production, de diffusion artistique et culturelle désireuses de s'engager pour l'égalité professionnelle.

A l'issue d'une réflexion commune, les participants définissent le cadre et les moyens de leur action, à l'horizon d'une première saison. Chaque collectif ou association H/F décline le projet en fonction des spécificités de son territoire.

H/F Rhône-Alpes est la première à avoir lancé en octobre 2011 la « Saison 1 Egalité hommes/femmes » dans sa région : après 2 ans de concertation, une feuille de route co-élaborée est mise en oeuvre par une quinzaine de structures s'engageant pendant trois saisons à tendre vers l'égalité dans les domaines de la production/diffusion, de la gouvernance et de la communication.

H/F Ile-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Normandie et Poitou-Charentes prennent le relais aujourd'hui avec un projet de « Saison 1 Egalité hommes/femmes » à l'horizon 2012/14.

### Plateforme de revendications

**Le mouvement H/F demande l'application des lois sur l'égalité professionnelle dans nos secteurs.**

Le cadre légal existe déjà, tant en France que dans l'UE :

**1946** / le préambule de la Constitution de 1946 énonce : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. » De nombreux textes de loi ont suivi (1972, 1983, 2001, 2002...), sans que ce principe soit pour autant devenu réalité.

**2006** / la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes fait obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010.

**2008** / la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 modifie l'article 1er de la constitution qui stipule désormais : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

**2009** / le Parlement européen adopte le 10 mars 2009 une résolution sur l'égalité de traitement et d'accès entre les hommes et les femmes dans les arts du spectacle. Les 27 Etats membres de l'UE ont voté à l'unanimité une résolution incitant chaque état à mettre en place des mesures et / ou à faire appliquer les textes existants sur l'égalité femmes/hommes, afin de permettre à un plus grand nombre de femmes artistes d'exercer leur art et d'accéder aux responsabilités.

**2012** / la loi Sauvadet du 12 Mars 2012, relative à l'accès à l'emploi et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, fixe à 40% la proportion minimale de nomination de femmes aux emplois d'encadrement supérieur et dirigeant, à l'horizon 2018 ; ainsi que dans tous les conseils d'administrations des établissements publics administratifs. Le même équilibre est imposé dans tous les jurys de recrutement, les comités de sélection et les instances de dialogue social. Les décrets d'application sont en cours d'élaboration.

**Pour que l'égalité femmes/hommes soit placée au cœur des politiques culturelles, H/F a élaboré un ensemble de propositions :**

#### Rendre visibles les inégalités

... pour permettre une meilleure prise de conscience et mesurer les évolutions.

##### Produire les chiffres :

- généralisation des statistiques sexuées (comme c'est le cas à la SACD par exemple) ;
- poursuite de la « Mission pour l'égalité h/f » confiée à Reine Prat dans les arts du spectacle par le Ministère de la Culture et de la Communication ;
- mise en place d'une mission similaire élargie aux autres domaines de l'art et de la culture, notamment le cinéma et l'audiovisuel (comme le demande aussi le SFA auprès du Ministère de la Culture et de la Communication et du CNC) ;
- traiter la question de l'égalité h/f dans les études du DEPS (Département des Etudes, de la Prospective et des Statistiques du Ministère de la Culture et de la Communication rattaché à l'Insee) ;
- production d'une étude sur les trajectoires professionnelles dans le domaine des arts et de la culture.

##### Faire connaître ces chiffres et ces réalités :

- publication et large diffusion des rapports de Reine Prat ;
- tenue d'Assises Nationales pour l'égalité femmes/hommes dans les arts et la culture ;
- sensibilisation à la problématique de l'égalité et du genre au sein des écoles publiques d'enseignement artistique, qu'elles soient nationales ou régionales, mais aussi dans les cursus artistiques universitaires. On pourra s'inspirer de ce qui se pratique à l'IEP (Sciences Po.) : depuis 2011 le programme obligatoire du tronc commun prévoit un « Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre » (Projet Presage) ;
- financement d'un centre de ressources dédié aux questions du genre dans les métiers des arts et de la culture (centre indépendant ou mission confiée à un centre de ressources existant).

## MANIFESTE DU MOUVEMENT H/F / plateforme de revendications

### Mettre en place des mesures concrètes pour évoluer vers l'égalité

De façon générale, nous demandons la mise en œuvre d'une politique volontariste afin de réduire drastiquement le déséquilibre entre femmes et hommes à tous les niveaux, comme préconisé par la Résolution du Parlement européen du 10 mars 2009.

Dans les institutions culturelles, inscrire la question de l'égalité f/h à l'ordre du jour :

- inscrire la question de l'égalité femmes/hommes dans les textes-cadres, lettres de mission et cahiers des charges des institutions qui dépendent du Ministère de la Culture et de la Communication et introduire une obligation de résultats en matière de nominations et de programmation ;
- nommer un-e référent-e égalité h/f au sein du Ministère de la Culture et de la Communication, des Drac et des services culturels des collectivités territoriales.

Pour les appels à candidatures :

- féminiser les noms des métiers dans la rédaction des appels à candidatures (par exemple : directeur/directrice) ;
- mettre en place l'anonymat des candidatures dès que c'est possible.

Au sein des jurys, chez les Inspecteurs Généraux et les conseillers Drac :

- affirmer le principe de parité au sein des jurys, des conseils et des commissions qui attribuent subventions, prix, bourses et aides aux auteurs et aux artistes en général et qui décident des nominations aux postes de responsabilités ;
- veiller à ce que la présidence de ces mêmes jurys, conseils et commissions soit attribuée autant à des hommes qu'à des femmes, selon un principe de rotation ;
- veiller à ce que les postes d'Inspecteurs Généraux au sein du Ministère de la Culture et de la Communication et de Conseillers au sein des DRAC soient équitablement répartis entre hommes et femmes.

Pour l'attribution des moyens financiers :

- améliorer la visibilité et l'accès des créatrices aux moyens de production dans les DRAC et les Régions. Par exemple : en Poitou-Charentes, projet de mise en place d'un bonus financier pour les projets portés par les femmes ;
  - affirmer le principe d'égalité budgétaire entre les structures dirigées par des femmes et celles dirigées par des hommes, mais aussi entre les projets artistiques portés par des femmes et ceux portés par des hommes ;
- Notons que les rapports de Reine Prat faisaient déjà état de propositions et de mesures qui sont autant de pistes sur lesquelles s'appuyer pour aller plus loin.

### Des gestes symboliques

- faire rentrer une ou plusieurs femmes au Panthéon ;
- inciter les maires à introduire systématiquement des femmes artistes dans les noms de rues, écoles, lycées, conservatoires, bibliothèques, universités de toutes les villes de France ;
- veiller à ce que tous les noms de métiers soient féminisés dans les outils de communication des institutions culturelles (plaquettes de saison, organigrammes, etc.).

### Pour en savoir plus.....

H/F Aquitaine [hfaquitaine@gmail.com](mailto:hfaquitaine@gmail.com)

H/F Île-de-France [h.f.idf@free.fr](mailto:h.f.idf@free.fr) – site : <http://www.hf-idf.org>

H/F Languedoc-Roussillon [hfr.asso@yahoo.com](mailto:hfr.asso@yahoo.com)

H/F Nord-Pas-de-Calais [hfnpdc@gmail.com](mailto:hfnpdc@gmail.com) – blog : <http://hf-npdc.blogspot.fr/>

H/F Normandie [hfnormandie@lepost.net](mailto:hfnormandie@lepost.net) – site : <http://www.hf-normandie.fr/>

H/F Picardie [hfpicardie@gmail.com](mailto:hfpicardie@gmail.com)

H/F Poitou-Charentes [hfpoitoucharentes@gmail.com](mailto:hfpoitoucharentes@gmail.com)

H/F Rhône-Alpes [hfassso@yahoo.fr](mailto:hfassso@yahoo.fr) – site : <http://www.hfhonealpes.fr/>

• Ecouter notre objet sonore / <http://www.hf-idf.org/kit-militant/>

avec les voix d'Anne Alvaro, Cécile Brune, Catherine Ferran, Sabine Haudopin, Agnès Sourdillon, Coline Serresu, à propos de la résolution du Parlement européen du 10 mars 2009 sur l'égalité de traitement et d'accès entre les hommes et les femmes dans les arts du spectacle.

• Lire les rapports de Reine Prat rédigés de 2005 à 2009 par le CDES – DMDTS  
en mai 2005 / <http://www.culture.gouv.fr/culture/rapports/rapports/rapports/2005.pdf>  
et mai 2009 / [http://www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/egalite\\_acces\\_resps09.pdf](http://www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/egalite_acces_resps09.pdf)

Page 6 sur 6

- 6 -



## **Annexe 8 : Article d'Olivier Bellamy, 26 mars 2013, paru dans le Huffington Post.**

### **Aurélié Filippetti fait chanter tous les garçons et les filles.**

Une blague circule au Conservatoire de Paris. A la suite d'une circulaire du ministère de la Culture enjoignant les institutions qui dépendent de son autorité à engager davantage de "femmes artistes dans les programmations artistiques", on se demande très sérieusement s'il ne faut pas décréter la parité dans les classes de... ténor ou de basse.

Ce n'est pas tout : lors de la présentation de la nouvelle saison de l'Opéra national de Paris, l'association féministe La Barbe est intervenue de manière musclée pour pointer du doigt l'écrasante majorité de compositeurs du sexe dit fort, de librettistes mâles et de metteurs en scène dotés du chromosome XY.

Le Louvre n'a qu'à bien se tenir : on va bientôt exiger que les Delacroix et autres Raphaël cèdent la place à des peintres portant jupon dont le talent est injustement écrasé par des siècles de machisme honteux.

Où sommes-nous ? Dans une nouvelle révolution culturelle à la manière de la veuve Mao ?

Dans sa lettre, Aurélié Filippetti conclut sur un ton comminatoire : "Je vous remercie en conséquence de bien vouloir me faire connaître les actions que vous comptez mettre en œuvre."

Ben voyons ! Comme l'argent manque et qu'il faut impérativement trouver des économies à faire, ce seront sans nul doute ceux qui sottement recherchent l'excellence ou soignent l'accès à la culture pour tous (combats d'arrière-garde) qui feront les frais de la cure d'amaigrissement inévitable au profit de ceux qui, le doigt sur la couture du pantalon, suivront cette obsession égalitaire du gouvernement appliquée pieusement par "la" ministre de la Culture qui saisit au vol cette bonne occasion de faire diversion dans le marasme actuel.

Au départ de cette fronde, un combat respectable mené par Laurence Equilbey (cheffe de chœur et cheffe d'orchestre) qui a occupé deux stagiaires à comptabiliser la proportion homme-femme dans les institutions culturelles. Les résultats sont, paraît-il, préoccupants. Le monde du spectacle serait bien plus phallocrate que les autres et principalement celui de la musique.

Bon ! Va-t-on ensuite se mettre à compter les Juifs, les Arabes, les Noirs ? Et puis ensuite ceux qui ont des lunettes et ceux qui n'en ont pas, etc.

Qu'une artiste tente de faire bouger les mentalités, c'est une chose. Il est vrai qu'à compétences égales les hommes sont plus facilement engagés aux postes de responsabilités et mieux payés. C'est stupide, scandaleux et injuste. Alors qu'on le sait : les femmes sont souvent de meilleures gestionnaires que les hommes. Mais toute lutte

légitime perd de sa crédibilité dès qu'elle est appliquée de manière autoritaire ou idiote ou les deux et devient absurde quand un ministre de la République pratique l'équarrissage sexuel dans le domaine artistique.

D'autant que les orchestres sont mixtes, les jeunes quatuors à cordes aussi, et que les femmes sont de plus en plus nombreuses à trouver des postes dans les pupitres de cuivre (cor, trompette, etc.) De très brillantes pianistes, violonistes, violoncellistes, flûtistes font des carrières exceptionnelles. Qu'on engage des femmes parce qu'elles ont du talent, mais pas parce qu'elles sont des femmes ! Et un artiste n'est plus un homme ou une femme, il est les deux ou entre les deux. La preuve : le mot "artiste" n'est pas du genre exclusivement féminin ou masculin. Et l'art n'est pas un gâteau qu'on se partage. Ou un enfant qu'on place selon le principe de la garde alternée.

Tandis qu'une crise grave nous menace, que notre système de santé s'effondre, que nos gosses ne savent plus lire à la fin de la sixième, on distrait et divise le peuple avec des histoires de mariage gay et de parité comme on le faisait jadis avec les jeux du cirque.

Au même moment, le chef d'orchestre Daniel Barenboïm, qui risque sa vie en oeuvrant pour la paix dans le conflit israélo-palestinien, poursuivant en musique (puisqu'il est musicien) le travail d'Yitzhak Rabin, publie un grand article sur "le courage en musique" dans le *New York Times*. Nous, nous comptons manu militari les garçons et les filles.

Françoise Giroud avait dit autrefois que l'égalité serait atteinte le jour où une femme incompétente serait engagée à la place traditionnellement réservée à un homme. Réjouissons-nous, car, au moins sur ce point, la rue de Valois montre l'exemple.

## **Annexe 9 : Réponse du collectif H/F à l'article d'Olivier Bellamy.**

### **La discordante chansonnette de la misogynie**

Sur quelle planète privée d'accès à l'information vit donc ce Monsieur Bellamy?

Il devrait se documenter un peu avant d'écrire ces sornettes d'une rare indigence, alliant, dans un même élan, misogynie et populisme consternants.

Reprenons point par point.

Lorsque ce monsieur parle d'une blague qui circule au Conservatoire (de musique) dans laquelle « on se demande très sérieusement s'il ne faut pas décréter la parité dans les classes de... ténor ou de basse », il passe sous silence - ou ignore - le fait qu'au concours d'entrée au Conservatoire national supérieur d'art dramatique (CNSAD) ainsi qu'à celui du Théâtre national de Strasbourg (TNS), un système de parité a été mis en place en faveur des... garçons, puisque les filles sont plus nombreuses à s'y présenter.

Et c'est peu connaître la richesse de l'art vocal et les performances de la voix humaine que d'affirmer que rôles masculins et féminins doivent être exclusivement interprétés par l'un ou l'autre sexe. Aujourd'hui, il n'est pas rare, en effet, de voir des contre-ténors chanter des parties habituellement dévolues à des voix féminines. L'humain, son corps et ses capacités se transforment et transforment le monde. Les articulations entre rôles, genres, sexes et métiers ne correspondent pas aux binarités passéistes dans lesquelles d'aucuns souhaiteraient les confiner.

Ce monsieur ignore que le collectif La Barbe n'intervient jamais « de façon musclée » pour pointer du doigt le déficit démocratique que constitue une sous-représentation des femmes à tous les niveaux, mais que ce sont bien plutôt ces activistes pacifistes qui se font recevoir de façon musclée.

Lorsque ce monsieur fustige « ceux qui, le doigt sur la couture du pantalon, suivront cette obsession égalitaire du gouvernement appliquée pieusement par "la" ministre de la Culture », il admet implicitement que les directeurs ont rarement le doigt sur la couture de la jupe et nous le remercions de cette clairvoyance. Mais où a-t-il vu que soigner « l'accès à la culture pour tous » empêchait de considérer l'urgence démocratique d'une culture PAR tous et toutes?

Ce monsieur trouve « respectable », tout comme nous qui le trouvons nécessaire et courageux, le combat mené par la chef de chœur et chef d'orchestre Laurence Equilbey « qui a occupé deux stagiaires à comptabiliser la proportion homme-femme dans les institutions culturelles » parce que l'institution ne s'occupait pas de ces questions. Mais il semble douter des chiffres (les a-t-il lus?) et de la phallocratie du monde du spectacle.

Nous lui recommandons donc vivement la lecture des rapports commandés à Reine Prat par le Ministère de la Culture et de la Communication en 2006 et 2009 : « Pour l'égal accès des hommes et des femmes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation dans le secteur du spectacle vivant » et « De l'interdit à l'empêchement » qui ont mis au jour des discriminations dont on ne soupçonnait pas l'ampleur, et provoqué l'émergence du Mouvement H/F issu de la société civile.

À lire également la résolution du Parlement européen du 10 mars 2009 sur l'égalité de traitement et d'accès entre les hommes et les femmes dans les arts du spectacle qui invite les États membres « à envisager une première étape réaliste dans la lutte contre les inégalités dans les arts du spectacle, consistant à assurer la présence d'au moins un tiers de personnes du sexe minoritaire dans toutes les branches du secteur ».

Pour des chiffres plus récents, voire pires, il peut se procurer le premier rapport (1 mars 2013) de l'Observatoire de l'égalité du Ministère de la Culture.

Il peut également lire les travaux de Hyacinthe Ravet, chercheuse et maîtresse de conférences à la Sorbonne en sociologie des arts et de la musique, et découvrir que, contrairement à ce qu'il affirme, les femmes instrumentistes, si elles sont un peu plus nombreuses à réussir à se professionnaliser dans le classique aujourd'hui (39%), ne sont que 8% dans les musiques dites populaires, alors que l'on sait que les élèves des écoles de musique sont majoritairement des filles. Intéressant phénomène d'évaporation.

Ce monsieur ne semble pas être au courant non plus que c'est par la loi, ainsi que le préconisent depuis fort longtemps la juriste Francine Demichel ou la philosophe Geneviève Fraisse avec son fameux : « l'égalité ne pousse pas comme l'herbe verte ! », que la question de l'égalité f/h a pu faire quelques progrès en entreprise, politique etc.

« Qu'on engage des femmes parce qu'elles ont du talent, mais pas parce qu'elles sont des femmes! » s'exclame virilement ce monsieur, semblant ignorer la valence différentielle des sexes, les travaux de l'anthropologue Françoise Héritier et toutes les études qui ont prouvé que les hommes sont « engagés », inconsciemment ou pas, parce qu'ils sont des hommes justement, et qu'il a fallu, par exemple, le système des auditions derrière paravent pour que des femmes (voire même des femmes « juives, arabes, noires et à lunettes », puisque ce monsieur ne sait visiblement pas non plus que les femmes sont majoritaires dans la population, tant il semble en parler comme d'une minorité) puissent enfin intégrer les orchestres en proportion plus équitable.

Peut-être d'ailleurs, faudrait-il en finir une bonne fois pour toutes avec ce mythe du prescripteur objectif et sans faille, l'homme blanc de plus de cinquante ans, dans la grande majorité des cas, distinguant les « meilleurs » films, spectacles, œuvres et autres projets, en toute indépendance et sans schéma sexiste. Comme le notait la féministe étasunienne Valerie Solanas en 1967, « nous savons que le 'Grand Art' est grand parce que de mâles autorités nous l'ont affirmé. ».

Mais quand il redoute « l'équarrissage sexuel dans le domaine artistique », n'étant pas lui-même artiste, il ne devrait pas craindre pour ses bijoux de famille.



Oui, nous l'avons bien compris, pour ce monsieur, l'art n'a pas de (deux ?) sexe. Mais cette fameuse liberté de programmation que l'on s'acharne à nous opposer ne serait-elle pas, en fait, la liberté pour un système de se reproduire lui-même en toute tranquillité, sans être questionné ni devoir rendre de comptes, même s'il s'agit d'argent et de domaine public ?

Il conclut par un navrant : « Françoise Giroud avait dit autrefois que l'égalité serait atteinte le jour où une femme incompétente serait engagée à la place traditionnellement réservée à un homme. Réjouissons-nous, car, au moins sur ce point, la rue de Valois montre l'exemple. »

Faut-il nous réjouir aussi qu'un journaliste aussi compétent qu'Olivier Bellamy puisse encore écrire ce genre de billevesées ?

Tribune de Blandine Pélissier, Eva Darlan et Cae Joseph Massena.

## **Annexe 10 : Discours d'Aurélie Fillipetti présentant la Saison Egalité, suite à la lettre envoyée aux 270 directeurs(trices) d'institutions culturelles.**

Contrairement à beaucoup d'idées reçues, la réalité de la situation des femmes dans l'univers de la culture et des médias est bien peu satisfaisante.

Le constat est sévère : dans les institutions culturelles, même si une prise de conscience commence à se faire jour, et que les femmes artistes en particulier multiplient les interventions, la situation leur reste défavorable, qu'il s'agisse des nominations, de leur place dans les programmations artistiques, ou encore de l'accès aux moyens de production et de diffusion.

Dans le champ des médias, la situation n'est pas meilleure : à la télévision, on compte deux tiers des temps de parole pour les hommes, un tiers pour les femmes. La place des femmes « expertes » est toujours très restreinte, puisque malgré la signature en octobre 2010 par des représentants des médias d'un « acte d'engagement pour une démarche d'autorégulation visant à améliorer l'image des femmes dans les médias », et notamment à améliorer la place des expertes, on compte dans la presse écrite hebdomadaire seulement 15% de femmes intervenant pour leur expertise, 20% à la télévision, et légèrement davantage à la radio (selon le rapport remis en 2011 par la Commission sur l'image des femmes dans les médias).

Et quand elles apparaissent, les femmes ont souvent un statut secondaire, un rôle social minoré ; elles sont plus souvent anonymes, plus souvent présentées et valorisées à travers leur rôle familial, et donc moins souvent à travers leur profession. La légitimité du savoir reste masculine. Comment les auditrices, les téléspectatrices, et en particulier les plus jeunes d'entre elles, peuvent-elles trouver les repères pour s'identifier et prendre confiance ?

On sait bien que les différents modes d'expression artistique et culturelle, qu'il s'agisse du spectacle vivant, du cinéma, de la littérature..., et bien sûr les médias, véhiculent des représentations sexistes et des stéréotypes d'autant plus puissants qu'ils sont souvent peu visibles, en raison de l'autorité intellectuelle de la création et de la force de l'image, et qu'ils s'ancrent dans l'inconscient collectif. Mais cette puissance peut à rebours s'exercer pour modifier ces représentations réductrices ou erronées. Notre action dans ce domaine, comme dans celui de l'éducation, est donc déterminante.

C'est pleinement convaincue de cette responsabilité politique que j'ai décidé de prendre un certain nombre de mesures, qui ont été présentées et validées lors du comité interministériel des droits des femmes que le Premier ministre a présidé le 30 novembre dernier.

Pour m'accompagner dans cette démarche, je viens d'installer le comité pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication. Ce comité a pour vocation, en association avec l'ensemble des acteurs concernés, élus, dirigeants d'institutions culturelles et des médias publics, associations, artistes..., de suivre l'action que nous avons commencé à mettre en place, d'en apprécier les résultats, et bien sûr de faire toute proposition qui nous permettrait d'avancer plus vite sur le chemin de l'égalité, en bref d'être lui-même un lieu de créativité.

Il pourra s'appuyer notamment sur les travaux de l'observatoire de l'égalité dans la culture et la communication. Chargé de rassembler des données actualisées, qui seront rendues publiques puisqu'elles seront consultables sur le site internet du ministère, cet outil de connaissance complètement nouveau permettra de mesurer objectivement la situation – de « rendre visible l'invisible », mais aussi de montrer les progrès réalisés. D'ores et déjà, l'observatoire nous apporte des informations précieuses sur l'accès des femmes aux postes de direction, aux moyens de production, sur les rémunérations, sur les programmations. Son champ d'investigation sera élargi dans sa prochaine version aux industries culturelles (cinéma, édition, presse), et je souhaite qu'il se construise en concertation avec tous ceux qui sont intéressés à l'existence d'un tel observatoire, et ils sont nombreux, élus locaux, associations professionnelles, CSA...

Mais pour que les choses bougent, pour mettre la société en mouvement, il faut de la volonté - du volontarisme peut-être - et un travail de fond. C'est pourquoi j'ai demandé que figurent dorénavant dans les lettres de mission de tous les dirigeants de nos institutions nationales, établissements culturels et médias publics, des consignes précises pour que la présence des femmes dans les postes de direction comme dans les programmations soit améliorée ; cette exigence figurera également dans les contrats (contrats de performance, contrats d'objectifs et de moyens) qu'ils signent avec le ministère ; et dans les réseaux du spectacle vivant ou les réseaux de diffusion de l'art contemporain, ou encore les FRAC, je souhaite, en concertation avec les élus locaux, qui sont comme nous garants du respect du principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités, que nous nous engageons de façon volontariste dans un processus de respect de la parité. Une circulaire sur le « Renouvellement des générations – Respect de la parité à la direction des établissements labellisés et des réseaux nationaux du spectacle vivant et des arts plastiques » vient d'être publiée, qui inscrit le principe de parité dans les processus de nomination.

J'ai rappelé combien le rôle du service public audiovisuel était déterminant pour combattre les discriminations et les stéréotypes. Je me réjouis donc de la présence aujourd'hui à mes côtés de Rémy Pflimlin, ainsi que de tous les présidents de l'audiovisuel public, qui viennent de participer au comité pour l'égalité ; ils (et elles) ont pu témoigner ainsi de la détermination de leurs entreprises sur ce sujet.

Conformément à l'engagement pris lors du comité interministériel, et conjointement avec le ministère des droits des femmes et le ministère des sports, nous allons modifier le décret du 22 décembre 2004 qui empêche la diffusion en exclusivité sur des chaînes payantes des « événements sportifs majeurs » afin d'en garantir l'accès au plus grand nombre de téléspectateurs ; désormais, pour certaines compétitions énumérées dans le décret, il sera précisé qu'elles concernent des événements aussi bien masculins que

féminins. Ainsi nous pourrions mieux valoriser les performances des sportives françaises qui suscitent l'engouement d'un toujours plus grand nombre de téléspectateurs. Je pense ici en particulier aux bons résultats sportifs réalisés par les équipes féminines de football qui ont permis aux chaînes de la TNT de réaliser de très bon scores d'audience. Plus généralement, c'est une meilleure exposition du sport féminin sur l'ensemble des services de télévision, gratuits comme payants, qu'il nous convient de promouvoir.

Les compétences du CSA seront renforcées. Il a en effet été décidé, lors du comité interministériel des droits des femmes, de compléter la loi du 30 septembre 1986, par un texte législatif à venir : le CSA sera désormais chargé d'exercer une vigilance particulière sur le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes, en veillant à la promotion de l'image des femmes dans l'audiovisuel, ce qui passe en particulier par la lutte contre les stéréotypes sexistes et les images dégradantes dans les programmes mis à disposition du public. D'ores et déjà, le nouveau président du CSA, Olivier Schrameck, a constitué un groupe de travail sur les droits des femmes, présidé par Sylvie Pierre-Brossolette, par ailleurs membre de notre comité pour l'égalité et dont je salue la présence.

Enfin il est un autre domaine dont le rôle est déterminant pour faire évoluer nos représentations, c'est celui de la publicité. Celle-ci fait déjà l'objet d'une démarche d'auto-régulation. L'ARPP (agence de régulation de la publicité publique) élabore en effet de nombreuses recommandations, parmi lesquelles figurent des règles déontologiques relatives à l'image de la femme et à la lutte contre les stéréotypes sexuels.

Cette démarche d'auto-régulation en amont fonctionne bien en ce qui concerne la publicité télévisée, puisque le régulateur audiovisuel, le Conseil supérieur de l'audiovisuel, n'intervient que rarement pour sanctionner une chaîne. Toutefois, le Gouvernement souhaite la conforter, et même aller au-delà, en favorisant la diffusion de spots publicitaires qui ne véhiculent pas une image stéréotypée et dégradante du rôle des femmes. J'attends à cet égard les propositions qui seront formulées par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, qui vient d'être institué en janvier dernier, pour saisir l'ARPP de propositions sur ce sujet.

Parallèlement à toutes ces mesures incitatives, quelquefois dissuasives..., il faut aussi montrer et démontrer tout ce que les femmes font déjà, et qu'elles peuvent faire avec le même talent et les mêmes compétences que les hommes, dans tous les domaines. «Rendre visible l'invisible », c'est aussi cela.

Je pense à toutes ces femmes qui sont de grandes artistes, à des journalistes qui vont sur des terrains de guerre, à celles qui dirigent avec talent des institutions culturelles. Et je voudrais aussi saluer ce qui est déjà accompli par le service public de l'audiovisuel : pour ne citer que quelques exemples, la diffusion des matchs de l'équipe de France féminine de rugby par France Télévisions, la part des femmes aux plus hauts postes de direction au sein d'ARTE France et également de l'AEF, Audiovisuel extérieur de la France. Je tiens d'ailleurs à souligner la conviction avec laquelle ses chaînes (RFI, France 24, TV5 Monde), en collaboration avec Monte Carlo Doualiya, s'engagent dans cette politique d'égalité en se mobilisant pour le Forum mondial des femmes francophones le 20 mars au Quai Branly (diffusion toute la semaine de portraits de femmes

francophones/arabophones), et en préparant des projets d'émission récurrentes sur la place des femmes dans le monde.

C'est dans cet esprit que j'ai décidé de lancer une saison de l'égalité, en fait un cycle de 3 saisons, dont l'objectif est d'entraîner un mouvement qui deviendra je l'espère un mouvement de fond, irréversible.

J'ai demandé que chacun s'engage dans cette saison ; je fais appel à tous, aux institutions nationales, qui doivent jouer pleinement leur rôle de service public et être exemplaires, comme à toutes les autres. J'ai déjà écrit à 270 dirigeants d'institutions, pour les engager à prendre des initiatives à ce sujet, et à contribuer ainsi à l'enrichissement de notre vie artistique et culturelle. D'ores et déjà, le mouvement s'amorce...

Nous recenserons tout ce qui se fait déjà sur le territoire national et tout ce qui aura été fait en plus à l'occasion de cette saison, et nous le ferons largement savoir grâce à une communication qui sera portée au niveau national par mon ministère, et cela dans tous les domaines : audiovisuel, théâtre, musique, cinéma, danse, arts plastiques, édition, presse...

Un événement marquant devra avoir lieu durant cette première saison dans chacun de ces champs. Un premier jalon est déjà posé, avec l'initiative de FTV, qui ouvre cette saison égalité par sa semaine « en avant toutes », à partir du 2 mars, sur toutes ses antennes – en lien bien évidemment avec la journée internationale de la Femme le 8 mars.

**Annexe 11 : Brochure « Où sont les femmes ? » de la SACD.**

saison  $\frac{12}{13}$

Théâtre, musique, danse  
OÙ SONT LES FEMMES ?



Cette plaquette est une photographie à l'instant T s'appuyant sur la publication Internet des saisons culturelles 2012/2013 publiées avant le 15 juin 2012.

Pour cette première brochure, un échantillon a été choisi parmi les structures fortement subventionnées par l'argent public : théâtres nationaux, centres dramatiques nationaux, centres chorégraphiques nationaux, maisons d'opéras et orchestres nationaux et régionaux, ainsi que le Festival d'Avignon, d'Aix-en-Provence et celui d'Automne à Paris.

Cette première publication souhaite valoriser les femmes occupant des postes artistiques parmi les plus touchés par la non-mixité : metteuses en scène, chorégraphes, auteurs, chefs d'orchestre, compositrices.

Elle a pour vocation de créer une dynamique positive autour de l'engagement artistique de ces femmes dans les programmations publiques, mais aussi de sensibiliser chacun d'entre nous à l'injustice flagrante faite aux artistes féminines dans notre pays.

Retrouvez très prochainement la liste complète des artistes et des structures de ce panel sur le site [ousonlesfemmes.org](http://ousonlesfemmes.org)

## THEATRE

### Théâtres Nationaux

#### Comédie Française (29 spectacles)

Muriel Mayette, mise en scène  
Andromaque, Racine  
Catherine Hiegel, mise en scène  
L'avare, Molière  
Anne-Laure Liegeois, mise en scène  
La place royale, Corneille  
Lilo Baur, mise en scène  
La tête des autres, Marcel Aymé  
Lina Prosa, texte  
Lampedusa Beach

#### Théâtre National de Chaillot (34 spectacles hors festivals)

Ginette Laurin, chorégraphie  
Khaos  
Marcia Barcellas, chorégraphie  
Karl Biscuit musique, Les chants de l'Umar et  
Renée en Botaniste dans les plans hyperboles

Catherine Divertès, chorégraphie

Stances II + O Sensei

Luigia Riva, chorégraphie

Incorpore(a) + Inedita

Mathilde Monnier, chorégraphie, et avec

Dominique Figarella, conception

Soapera

Maguy Marin, chorégraphie

Cendrillon

Marion Muzac, chorégraphie

Marion Muzac et Rachel Garcia, conception

Le sucre du printemps

Michelle Noiret, chorégraphie

Michelle Noiret et Patric Jean, conception

Hors champs

Lisi Estaras, chorégraphie

Dans Da

Annabelle Bommerly, chorégraphie

Exquises

Jallia Baccar et Fadhel Jaïbi, mise en scène

Tsunami (titre provisoire)

#### Théâtre de la Colline (13 spectacles)

Anna Nozière, texte et mise en scène

Peïte

Natasa Rajkovic et Bobo Jelcic, texte et mise

en scène

S Druge Strane

Anja Hilling, texte

Tristesse animal noir

Olivia Granville, mise en scène

Le cabaret discrepant, d'après Isidore Isou

Sarah Berthiaume, texte

Célie Pauthie, mise en scène

Yukonstyle

#### Odéon – Théâtre de l'Europe (14 spectacles)

Aucune femme programmée

#### Théâtre National de Strasbourg (14 spectacles hors festivals)

Julie Brochen, mise en scène

Dom Juan, Molière

Whistling Psyche, Sebastian Barry

Florence Delay et Jacques Roubaud, texte

Julie Brochen, mise en scène

Gauvain et le Chevalier Vert

Catherine Marnas, mise en scène

Sallinger, Bernard-Marie Koltes



Julie Brochen

### Centres dramatiques nationaux

#### Nouveau Théâtre d'Angers (14 spectacles)

Babette Masson, mise en scène

Hector ou comment faire un monstre

Monique Hervouët, mise en scène

Le Tartuffe, Molière

Pauline Bureau, mise en scène

Modèles, écriture collective

Madeleine Louarn, mise en scène

Les oiseaux, Aristophane

#### Comédie de Béthune (16 spectacles)

Marta Górnicka, conception, livret et mise

en scène

Chor-kobiet

Claire Dancoisne, texte et mise en scène

Les encombrants font leur cirque

Olivia Burton, conception

Caramba !

Mathilde Monnier, chorégraphie

Nos images

Pauline Bureau, mise en scène

Modèles, écriture collective

Kati Pikkaraïnen, conception

Pour le meilleur et pour le pire

#### Théâtre de Gennevilliers (15 spectacles)

Young Jean Lee, conception et réalisation

Untitled Feminist Show

Wêre Gonna Die

### Centre Dramatique National des Alpes, Grenoble (15)

Julie Berès, mise en scène  
Julie Berès, Elsa Dourdet, Nicolas Richard et David Wahl, scénario  
*L'endémisme de fête*

Marie Potonet, mise en scène  
Amour et piano, Georges Feydeau  
Sarah Berthiaume, texte  
Yakoustyle

Pascal Henry, texte et mise en scène  
*A demain*  
Carole Thibaut, texte et mise en scène  
*L'enfant – drame rural*

### Théâtre du Nord, Lille (16)

Svetlana Alexievitch, texte  
Stephanie Loik, mise en scène  
*La supplication*  
Claire Dancoisne, texte, scénographie et mise en scène  
*Les encroûtrants font leur cirque*  
Linda McLean, texte  
*Fractures*

Irène Bonnaud, mise en scène  
*Retour à Argos*, Eschyle  
Lucie Berelowitsch, mise en scène  
Lucrèce Borgià, Victor Hugo

### Théâtre de la Manufacture, Nancy (16)

Angela Dematté, texte  
*J'avais un beau ballon rouge*  
Sarah Kane, texte  
*Manque*

### Théâtre Nouvelle Génération, Lyon (11 hors festivals)

Véronique Chatard, conception et mise en scène  
*Les Yeux de Lilith*, Philippe Rousseau  
Ambra Senatore, chorégraphie et mise en scène  
Nos Amours bêtes, Fabrice Melquiot  
Véronique Nah, A. Libertini, mise en scène  
*La Magie des images*, Alessandro Libertini

« Saison 2 égalité homme-femme dans le spectacle vivant » : le TNG s'associe au Mouvement H/F en programmant cette saison neuf femmes auteures et/ou metteuses en scène : Marijke Bedleem, Elisabeth Bohde, Veronique Chizatard, Agnès Des fosses, Lucile Jourdan, Tiziana Lucattini, Ambra Senatore, Veronique Nah, gyliaine Rivard.

### Théâtre National de Marseille (23)

Macha Makieieff, spectacle et mise en scène  
*Les Apaches et Ali Baba*  
Isabelle Hervouët, mise en scène  
*Swift !*

Nathalie Béasse, chorégraphie, mise en scène, scénographie  
*Wonderful World*  
Anne Artigau, mise en scène  
*Belkheir*

Phia Ménard, direction artistique et chorégraphie  
*Vortex et L'Après-midi d'un foehn*  
Nathalie Le Boucher, conte  
*La naissance du monde et autres mythes de l'Inde*

### Théâtre des Treize Vents, Montpeller (18)

Marie Mollieus, texte  
Fanny Mollieus, texte et mise en scène  
*Le chant du dindon*  
Pauline Sales, texte  
*Les arrangements*

Coralie Zahonero de la Comédie Française, mise en scène  
*Viento del pueblo*

Lucie Berelowitsch, mise en scène  
Lucrèce Borgià, Victor Hugo  
Sarah Fourage, texte  
*Perdu, pas loin*

Marie Lamachère, mise en scène  
*En attendant Godot*, Samuel Beckett

### Théâtre de Nanterre - Les Amandiers (13)

Blaindine Savetier, mise en scène  
*La Vie dans les jlis, d'après Henri Michaux*  
Séverine Chavrier, mise en scène  
*Plage ultime*

### Théâtre National de Nice (62)

Mélanie Leray, mise en scène  
*Contractions*, Mike Bartlett  
Eugénie Andrin, chorégraphie  
*Déroulé*

Christiane Cohendy, conception et mise en scène  
*Gould et Menuhim*  
Lydie Salvyre, texte  
Zabou Breitman, mise en scène  
*La compagnie des spectres*

Anne-Laure Liégeois, mise en scène  
*La maison d'os*, Roland Dubillard  
Corinne Jurresco, mise en scène  
*La promesse de l'aube*, Romain Gary

Mandine Guillaume, texte et mise en scène  
*Lao*  
Catherine Hiegel, mise en scène  
*Le bourgeois gentilhomme*, Molière  
Sylvie Osman, mise en scène  
*Le conte d'hiver*, Shakespeare

Catherine Zambon, texte  
Alexandra Tobelaïm, mise en scène  
*Villa Olga*

### Théâtre National de Bretagne, Rennes (27)

Christine Letailleur, mise en scène  
*Pièdre*, Yannis Ritsos  
Violeta Todo-Gonzales, chorégraphie  
*Le Quai des oubliés*

Mélanie Leray, mise en scène  
*Contractions*, de Mike Bartlett  
Nadia Vonderheyden, mise en scène  
*La fausse suivante*, Marivaux

Véronique Bellegarde, conception et mise en scène  
*Tabelle et la bête*

### Centre Dramatique National d'Orléans (13)

Aucune femme programmée

### Théâtre Gérard Philippe, Saint-Denis (11)

Julie Brochen, mise en scène  
*Whistling Psyche*, Sébastien Barry  
Marie Gerlaud, texte  
*L'Entre-Ciel*

Lise Martin, texte  
Pablo Zani à l'école  
Christiane Vericel, texte  
*La morale du ventre*

Emilie Le Roux, mise en scène  
*Lys Martagon*  
Estelle Savasta, texte et mise en scène  
*Traversée*

Marion Chobert, mise en scène  
*L'examen de la maturité*, Gombrowicz  
Sandra Ichié, conception  
*Wagons libres*

Anais Allais Benbouali, texte et mise en scène  
*Lubna Cadot (X7)*

### La Comédie de Saint-Etienne (39)

Aurélié Filippetti, Maylis de Kerangal, Joy Sorman, François Bégaudeau et Arnaud Cathrine, textes  
*J'ai 20 ans, qu'est-ce qui m'attend ?*

Ilka Schönbein, mise en scène  
Laurie Cannac, conception, manipulation  
*Faim de loup*

Morgane Arbez et Julien Romélard, conception et mise en scène  
*Voyageur - 51723*

Anne-Laure Liégeois, mise en scène  
*L'augmentation*  
Shana Carroll, mise en scène et chorégraphie  
*Psy*

Elsa Imbert, texte et mise en scène  
*Garçonne*



Colette, livret  
L'enfant et les sortilèges  
Angélica Liddell, texte  
Belgrade (Chante, ma longue, le mystère du corps glorieux)  
Susie Morgenstern, texte  
Lettres d'amour de 0 à 10  
Marion Aubert, texte  
Les orphelines

### **Théâtre de Sartrouville (37)**

Célie Pauthé, mise en scène  
Train de nuit pour Bollina, Nilo Cruz  
Pauline Sales, texte  
Les arrangements  
Anna Nozière, texte et mise en scène  
La petite  
Laurence Vielle, texte et mise en scène  
Du Coq à L'asne  
Sofia Fredén, texte  
Le vélo  
Aurélië Morin, conception, réalisation, fabrication et jeu  
Petites migrations  
Carolyn Carlson, chorégraphie  
Blue Lady (Revisited)  
Michèle Bernard, textes, musique et chant  
Sens dessus dessous  
Myriam Dooge, chorégraphie  
Juste Ciel !  
Joël Jouanneau et Delphine Laman, mise en scène  
PinkPunk Cirkus, Joël Jouanneau

### **Théâtre National de Toulouse Midi-Pyrénées (30)**

Agathe Mélinand, texte, mise en scène, adaptation et réalisation  
Les aventures de Sinbad le marin  
Tennessee Williams Short Stories  
Erik Satie – Mémoires d'un amnésique  
Blandine Savetier, mise en scène  
Oh ! Les beaux jours !, Samuel Beckett

### **La Comédie de Valence (40)**

Dada Masilo, chorégraphie  
Swan Lake  
Caroline Guiela Nguyen, texte et mise en scène  
Ses Mains  
Jeanne Candé, mise en scène  
Le crocodile trompeur  
Didon et Enée  
Agathe Mélinand, texte  
Les aventures de Sinbad le marin  
Valérie Marinèse, mise en scène  
Bouh !, Mike Kenny  
Marie Desplechin, texte  
Salimbanques  
Ève Bonfanti, texte et mise en scène  
Au bord de l'eau  
Mélanie Leray, mise en scène  
Contractions, Mike Bartlett  
Gabriela Carrizo, mise en scène  
32, rue Vandenbranden  
Marie Rémond, écriture collective  
André  
Angélica Liddell, texte et mise en scène  
Ping Pang Qiu  
Cécile Auxire-Marmouget, mise en scène  
La place du mort, Lancelot Hamelin

### **Théâtre National Populaire, Villeurbanne (27)**

Lee Jaram, texte et composition musicale  
In-woo Nam, mise en scène  
Ulchuk-ga – Le dit de Femme Courage  
Victoria Chaplin, Jean-Baptiste Thierrée, conception  
Le Cirque invisible  
Clara Simpson, mise en scène  
Le Pleure-Misère, Flann O'Brien  
Fabiienne Swiatly, texte  
Annette  
Hélène Cixous, texte  
Rouen, la trentième nuit de mai '31  
Florence Delay, texte  
Julie Brochen, mise en scène  
Gauvain et le chevalier vert

## **Festivals**

### **Festival d'Avignon (40 spectacles)**

Katie Mitchell, mise en scène  
Les anneaux de Saturne, W.G. Sebald  
Katie Mitchell et Stephen Emmott, texte et mise en scène  
Dix milliards  
Suzanne Andrade, texte et mise en scène  
Les animaux et les enfants envahissent la rue  
Katya Berger et John Berger, texte et mise en scène  
Est-ce que tu dors ?  
Refuse the hour

Dada Masilo, chorégraphie  
Heidi et Rolf Abderhalden, mise en scène  
Los santos inocentes  
Linah Saneh et Rabiï Mroué, mise en scène  
33 tours et quelques secondes  
Fanny Bouyagui, conception  
Soyez les bienvenus  
Elfriede Jelinek, texte  
Le contrat des commerçants  
Séverine Chavrier, mise en scène  
Plage ultime  
Sandrine Buring, mise en scène  
Ch(ose)

Régine Chopinot et Umuissi Hhamano, chorégraphie  
Very Wet  
Martina Seiti, chorégraphie  
The infinite conversation  
Ruth Rosenthal et Xavier Klaine, conception  
Jerusalem plomb durci  
Yalda Younes et Gaspard Delanoe, conception  
Je suis venue  
Aude Lachaise, texte, et avec Michael Alibert, conception  
La fille, Aude Lachaise

Nacera Belaza, chorégraphie  
Le trait  
Olivia Rosenthal et Chloé Mogila, conception  
Le vertige, Olivia Rosenthal  
Céline Schaeffer et Stanislas Roquette, conception  
L'inquiétude, Valérie Novarina  
Dada Masilo et Gregory Maqoma, conception  
In creation

### **Festival d'Automne (51 spectacles)**

D'après Clarice Lispector  
La femme qui tua les poissons  
Barbara Marjovic et Giuseppe Chico, conception  
Forecasting  
Young Jean Lee, conception et mise en scène  
Untitled feminist show  
Faye Driscoll, chorégraphie  
We're gonna die, Young Jean Lee  
Maguy Marin, chorégraphie et mise en scène  
Faces, Cap au pire et May B  
Maguy Marin et Denis Mariotte, conception  
Ca quand même  
Cecilia Bengolea et François Chaignaud, conception  
Création  
Emmanuelle Huynh et Akira Kasai, chorégraphie  
Spiel  
Olga de Soto, chorégraphie  
Création 2012  
Madeleine Louarn, mise en scène  
Les oiseaux, Aristophane  
Mette Ingvarstsen, chorégraphie  
The artificial nature project

## MUSIQUE

### Orchestres

#### Ensemble Intercontemporain

Suzanna Malkki, direction  
Kaija Saariaho, compositrice

#### Orchestre National de Bordeaux Aquitaine

Aucune femme programmée

#### Orchestre de Bretagne

Aucune femme programmée

#### Orchestre National du Capitole de Toulouse

Aucune femme programmée

#### Orchestre National de France

Sofi Jeannin, chef invitée  
Marin Alsop, chef invitée

#### Orchestre National d'Île de France

Andrea Quinn, chef invitée

#### Orchestre National de Lyon

Hélène Bouchez, chef invitée  
Betsy Jolas, musique  
Véronique Samakh, mise en scène  
*La maison qui chante*

### Festivals

#### Festival d'Aix-en-Provence 2012 (7 spectacles)

Katie Mitchell, mise en scène  
*Written on skin*

#### Orchestre Symphonique et Mulhouse

Aucune femme programmée

#### Orchestre symphonique et lyrique de Nancy

Aucune femme programmée

#### Orchestre de Chambre de Paris

Laurence Equilbey, chef invitée

#### Orchestre de Paris

Aucune femme programmée

#### Orchestre National des Pays de la Loire

Laurence Equilbey, chef invitée

#### Orchestre Philharmonique de Radio France

Xian Zhang, chef invitée  
Sofi Jeannin, chef invitée



Xian Zhang

#### Orchestre Philharmonique de Strasbourg

Aucune femme programmée

### Maisons d'opéras

#### Angers Nantes Opéra (6 spectacles)

Louise Moaty, mise en scène  
*Vénus et Adonis, John Blow*  
Emmanuelle Bastet, mise en scène  
*La Traviata, Verdi*

#### Opéra National de Bordeaux (11 spectacles)

Christine Dormoy, mise en scène  
*Slouchai Faits divers, Oscar Stranoy*  
Mireille Delunsch, mise en scène  
*Dialogues des Carmélites, Poulenc*  
Laura Scozzi, mise en scène  
*Orphée aux enfers, Offenbach*  
*La Flûte enchantée, Mozart*  
Anne Teresa de Keersmaecker, chorégraphie  
*En attendant et Césaire*

Emmanuelle Haim, direction musicale  
*Médée, Marc-Antoine Charpentier*  
Roby Orlin, chorégraphie  
*Babbysitting tête de cire*  
Anne Teresa de Keersmaecker-Rosas, chorégraphie  
*Fase, four movements to the music of Steve Reich*  
Rosas dans Rosas  
*Bartok, Mikrosmos*  
*Elena's Aria*

#### Opéra National de Lorraine (7 spectacles)

Emmanuelle Bastet, mise en scène  
Laura Scozzi, chorégraphie  
*L'Étoile, Emmanuel Chabrier*

#### Opéra de Lyon (19 spectacles)

Deborah Warner, mise en scène  
*Le Massie, Haendel*  
Maguy Marin, chorégraphie  
*Genérillon, Prokofiev*  
Karine Locatelli, direction musicale  
*Le Roi et moi, Richard Rodgers et Oscar Hammerstein*  
Trisha Brown, chorégraphie  
Newark  
Lucy Guérin et Lee Serle, chorégraphie  
*Créations*

#### Opéra de Dijon (10 spectacles)

Emmanuelle Haim, direction musicale  
Actéon, Marc-Antoine Charpentier  
Carolyn Carlson chorégraphie  
Carlson  
*Short stories*  
Anne Teresa de Keersmaecker, chorégraphie  
*Drumming live, Steve Reich*

#### Opéra de Marseille (8 spectacles)

Nadine Duffaut, mise en scène  
Otello, Verdi

#### Opéra de Rouen Haute Normandie (14 spectacles)

Alexandra Rubner, mise en scène  
*Calligula, Giovanni Maria Pagliardi*  
Marguerite Borie, mise en espace  
*Fidelio, Beethoven*

#### Opéra de Lille (17 spectacles)

Louise Moaty, mise en scène  
*Vénus et Adonis, John Blow*

Marie-Laure Agrapart, chorégraphie  
*Les chemins de la danse*  
 Mathilde Momnier, chorégraphie  
*Twin paradox*  
 Laurence Equilbey, direction musicale  
 Puccini, Fauré  
 Mireille Laroche, mise en scène  
 Wozzeck, Alban Berg

**Opéra Metz Métropole  
 (12 spectacles)**

Corinne Benizio et Gilles Benizio, mise en scène  
*King Arthur*, Purcell  
 Elodie Vella, chorégraphie  
*Pulcinella*, Stravinsky  
*My fair Lady*  
 Laurence Bolsigner, chorégraphie  
*Nuits dans les jardins d'Espagne*, L'amour sorcier, Manuel de Falla

**Opéra National de Paris  
 (31 spectacles)**

Mariamme Clément, mise en scène  
*Hansel und Gretel*, Humperdinck  
 Emmanuelle Haïm, direction musicale  
 Giulio Cesare, Georg-Friedrich Haendel  
 Marie-Agnès Gillot, chorégraphie  
 Laurence Equilbey, direction musicale  
 Sous Apparence  
 Trisha Brown, chorégraphie  
*O Zizany/O Composite*  
 Carolyn Carlson, chorégraphie  
 Signes

**Opéra de Reims  
 (20 spectacles)**

Christine Berg, mise en scène  
*La petite marchande d'allumettes*, Thomas Nguyen  
 Marie-Genève Masset, chorégraphie  
 Monsieur de Pourceaugnac, Lully

**Opéra National du Rhin  
 (13 spectacles)**

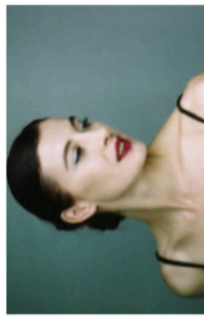
Mariame Clément, mise en scène  
*Die Zauberflöte*, Mozart  
 Anne Teresa De Keersmaeker, chorégraphie  
*Drumming Live*

**Opéra de Saint-Étienne  
 (14 spectacles)**

Phia Ménard, direction artistique  
*L'après-midi d'un foehn*

**Théâtre du Capitole, Toulouse  
 (14 spectacles)**

Katie Mitchell, Mise en scène  
*Written on Skin*, George Benjamin  
 Brigitte Jaques-Wajeman, mise en scène  
 Don Giovanni, Mozart



Marie-Agnès Gillot

**Théâtre des Champs-Élysées  
 (14 spectacles)**

Emmanuelle Haïm, direction musicale  
*Médée*, Marc-Antoine Charpentier  
 Rita de Leteris, mise en scène  
*La Favorita*, Donizetti

**Théâtre du Châtelet  
 (9 spectacles)**

Aucune femme programmée

DANSE

Centres Chorégraphiques Nationaux

**Centre chorégraphe national d'Aix-en-Provence  
 (17 spectacles)**

Dada Masilo, chorégraphie  
*Le lac des Cygnes*, Tchaïkovski  
 Josette Baïz, Noa Shadur, Daf Altabeb, chorégraphie  
*Grand Hôtel/Calypto/High Expectations*  
 Lee Meir, chorégraphie  
*Translation included*  
 Gabriela Carrizo et Franck Chartier, mise en scène  
*A louer*



Dada Masilo

**Opéra National du Rhin  
 (4 spectacles)**

Aucune femme programmée

**Centre chorégraphique national de Grenoble  
 (accueil studio)**

Cecilia Bengolea et François Chaignaud, conception  
*Création*  
 Béatriz Acuna, chorégraphie  
 Marion Mercier, mise en scène et scénographie  
*Médusa*  
 Hélène Iratchet, chorégraphie  
*Roi et Reine*  
 Anna Krzystek, chorégraphie  
*No end*  
 Patricia Ferrara, chorégraphie  
 Philippe Gelda, musique  
*Quel bonheur tu m'en diras des nouvelles*, musique Philippe Gelda  
 Catherine Contour, chorégraphie  
*Enu*, musique Lambert Colson

## CHIFFRES CLÉS

- 18 %** des postes dirigeants de l'administration culturelle sont occupés par des femmes
- 4 %** des maisons d'opéras sont dirigés par des femmes
- 9 %** des centres dramatiques nationaux sont dirigés par des femmes
- 33 %** des théâtres nationaux sont dirigés par des femmes
- 30 %** des centres chorégraphiques nationaux sont dirigés par des femmes

Cette faible représentation a des conséquences pour l'emploi, notamment celui des auteures, des metteuses en scène, des chefs :

- 15 %** des textes joués sont écrits par des femmes
- 25 %** des spectacles sont mis en scène par des femmes
- 5 %** des concerts sont dirigés par des femmes
- 13 %** de femmes travaillent parmi les techniciens

## PARTENAIRES

Laboratoire de l'égalité

SACD

H/F

Le **Laboratoire de l'égalité** a été créé en 2010 pour obtenir une mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Association loi 1901, pluriel politiquement, il rassemble 800 personnes issues de différentes sphères : associations, entreprises, fonction publique, syndicats, monde politique, recherche, médias... Au carrefour de la réflexion et de l'action, le Laboratoire de l'égalité a développé une force d'interpellation et de proposition sur les questions qui déterminent directement ou indirectement la mixité dans l'univers professionnel : accès aux responsabilités, égalité salariale, lutte contre la précarité, implication des hommes, congés parentaux, gardes d'enfants, retraites, dépendance... En 2012, son **Pacte pour l'égalité** a été signé par plusieurs candidates à l'élection présidentielle, et sa campagne de sensibilisation a contribué à faire émerger le sujet de l'égalité dans l'opinion publique.

14

## LES PROPOSITIONS DE LA SACD

La SACD appelle les pouvoirs publics à engager sans tarder des actions permettant de promouvoir réellement la parité dans l'art et la culture en suivant trois objectifs :

### Systematiser le recensement statistique des inégalités

Les travaux et les études menées ces dernières années, notamment par Reine Prat, dès 2006, et Laurence Equibey en 2011, doivent se poursuivre : la connaissance statistique des inégalités doit s'amplifier ; une mission permanente d'observation des inégalités devrait être créée pour actualiser les données sur la place des femmes dans la culture.

### Sensibiliser les publics, les élus et les responsables d'administration

Un travail de publication et de promotion des recherches, des observations et des données devrait être effectué pour favoriser une prise de conscience et faire de la place des femmes une dimension des politiques publiques culturelles.

### Promouvoir l'égalité hommes/femmes

La promotion de l'égalité doit être au cœur des textes officiels : dans les circulaires et les décrets qui fixent la politique culturelle ainsi que dans les cahiers des charges qui dressent les obligations et engagements des lieux subventionnés, la parité doit figurer comme un objectif clé de l'action publique. De la même manière, la composition des jurys et des comités d'experts doit permettre la revalorisation de la place des femmes.

Le **Mouvement H/F**, créé en 2008, milite pour l'égalité femmes/hommes dans l'art et la culture, aux postes de responsabilité, dans les programmations et dans la répartition des moyens de production. Dans la lignée des rapports Reine Prat (Ministère de la Culture et de la Communication) qui révélèrent, en 2006 et 2009, des déséquilibres dont on ne soupçonnait pas l'ampleur et indignes de notre démocratie, H/F exige que soient développés dans la culture des veilles statistiques sexuées, à l'exemple des autres secteurs, et réclame la parité partout où la loi l'impose (cf. Manifeste du Mouvement). Véritable force d'alerte, de proposition et de sensibilisation, le Mouvement H/F est aujourd'hui une Fédération inter-régionale composée de huit collectifs et associations comptant un millier d'adhérents.

15

**Annexe 12 : Interview de Bénédicte Briant-Froidure, actuelle directrice et programmatrice de File 7, scène de musiques actuelles de Magny-le-Hongre (en Seine-et-Marne). Egalement auteure du mémoire « Musiques actuelles : les femmes sont-elles des hommes comme les autres? » réalisé en 2010-2011.**

*Pour commencer, pouvez-vous me décrire rapidement votre parcours jusqu'ici (études, postes occupés...)?*

Je m'appelle Bénédicte Briant-Froidure, j'ai 38 ans. J'ai commencé ma carrière professionnelle après des études en sciences économiques et sciences de l'information et de la communication, en travaillant dans les médias dans le secteur de la communication. Je suis rentrée à 24 ans à Radio France, au Mouv, où j'ai commencé en tant qu'attachée de presse avant de quitter cette structure pour partir à Paris, travailler pour Radio Nova en tant que chargée de communication. Il s'agit de deux métiers où je suis restée environ deux ans. J'ai bifurqué ensuite dans le spectacle vivant puisque j'ai travaillé dans une entreprise de spectacle, rue Montmartre, à Paris, dans une salle qui se montait « le Triptyque » et qui s'appelle maintenant le Social Club<sup>129</sup>. J'y ai exercé le métier de programmatrice pendant 2 ans. J'ai ensuite déménagé dans le Nord Pas-de-Calais, où j'ai commencé à travailler à « la Cave aux Poètes » à Roubaix. Il s'agit d'une salle de spectacles de 200 places, régie par le mode associatif. J'y suis restée 7 ans avec au départ la fonction de Directrice de Projet (programmation et communication) puis en tant que Directrice. Association que j'ai quittée en avril 2012, pour prendre les fonctions que j'occupe actuellement à la direction de File 7 – association « Café-musiques du Val d'Europe » - SMAC conventionnée par le Ministère de la Culture. Cette association est gérée sous délégation de service public avec la Communauté d'Agglomération Nouvelle du SAN du Val d'Europe. Lorsque j'étais encore à la direction de la « Cave aux Poètes », j'ai repris des études, j'ai suivi le Master professionnel « Direction de Projets Culturels » à Grenoble qui est dispensé par l'Observatoire des Politiques Culturelles. C'est un master à destination des professionnels de la culture qui, en alternance, donne un master 2. Master dans le cadre duquel j'ai réalisé un mémoire sur la place des femmes dans les musiques actuelles.

*Comment vous est venu ce sujet ?*

C'est un sujet qui m'occupait déjà depuis de nombreuses années puisque même quand je travaillais dans les médias, c'est quelque chose que je ressentais en tant que professionnelle. Je me faisais déjà beaucoup la réflexion que finalement il s'agissait d'entreprises qui étaient largement dirigées par des hommes, que l'on retrouvait également aux fonctions de responsabilités, et très souvent les femmes étaient plutôt dans la communication ou la comptabilité. C'est un sujet qui m'occupe l'esprit quasi

---

<sup>129</sup> Le Social Club accueille des concerts, DJs, soirées d'avant-premières et aftershows, défilés de créateurs, résidences et tournages. La salle est également équipée de studios d'enregistrement.

depuis le tout début de ma carrière professionnelle sans jamais avoir ressenti de l'agressivité. Je ne l'ai jamais vécu comme quelque chose d'agressif à mon regard de professionnelle que ce soit dans le secteur des médias ou dans le secteur du spectacle vivant, mais en tout cas cela m'a interrogé fortement. Sujet auquel j'ai directement été confrontée puisque la première soirée que j'ai créée au Triptyque était à destination des artistes femmes et je me suis rendue compte que j'avais du mal à trouver ces artistes. Cette soirée s'appelait Chiennes Hi-Fi, jeu de mots très drôle... (rires). Effectivement, dans le cadre des programmations que je faisais, au-delà des quelques arbres qui cachaient la forêt (donc des têtes d'affiches qu'on connaissait déjà), on était tout de suite dans des artistes qui étaient *très très* « découvertes ». Il n'y avait pas de juste milieu avec des artistes professionnelles, certes en développement, mais qui commençaient à avoir une notoriété. Soit on était sur des très gros artistes, soit on était sur des artistes très en développement. Donc, voilà, cette première réflexion qui était plutôt partie des professionnels et des dirigeants d'entreprises (que ce soit dans les médias ou le spectacle vivant), je l'ai finalement prolongé au niveau des artistes. J'ai ensuite retravaillé le sujet quand j'ai pris la direction de la « Cave aux poètes » puisque j'avais des « cartes blanches » à destination des artistes féminines. Je me suis rendue compte que même en termes d'accompagnement, on travaillait beaucoup avec des hommes. La réflexion se prolongeait de la diffusion au travail d'accompagnement.

*Vous avez dit que vous n'avez pas vécu la situation de manière agressive. Cela veut-il dire que vous n'avez jamais subi (ou senti) des discriminations à votre égard dues à ce « statut » de femme dans ce milieu ?*

Non, je ne l'ai pas senti comme ça du tout. Evidemment, ça me pose question encore aujourd'hui quand j'organise un conseil d'administration (CA) de mon association et que je suis la seule femme au tour de la table. Evidemment que, même si les choses ont BEAUCOUP évolué au sein de la Fédélima<sup>130</sup> puisque maintenant on fait très attention à ce qu'il y ait une plus grande parité quand on fait des réunions professionnelles. Ça me pose encore question de me dire qu'on est à peine une vingtaine de femmes à la direction de lieux, mais ce n'est pas quelque chose que je vis du tout comme de l'agressivité vis-à-vis de mes pairs. Je pense qu'ils n'y sont pas pour grand chose non plus et que certainement eux-aussi préféreraient qu'il y ait plus de mixité. C'est un sujet qu'il ne faut pas de plus aborder sous l'angle de l'agression puisque je me suis rendue compte que, lorsque je menais des entretiens pour mon mémoire, les hommes se sentaient très facilement agressés par ce genre de sujets. Comme si finalement, on les en tenait responsables, alors qu'à mon avis, on [les femmes, NDLR] est à peu près aussi responsables qu'eux dans la manière dont on se projette aussi professionnellement.

*Dans ces assemblées d'hommes, par exemple lors de réunions de réseaux, puisque vous êtes justement seulement 10 femmes à la tête de SMAC (et 20 dans les structures adhérentes de la Fédurok), faut-il adopter des codes que l'on définirait grossièrement de « masculin » pour y être intégrée en tant que femme?*

---

<sup>130</sup> Fédération des Lieux de Musiques Actuelles.

La question que j'ai envie de vous retourner c'est : qu'est-ce que les codes masculins ? Est-ce qu'il faut pour manager une équipe aujourd'hui être un peu plus masculine qu'une femme « devrait » être (je le dis au conditionnel parce que je n'ai pas la réponse) ? Ce genre de questionnements renvoie fortement aux études de genre. Moi, je pars du principe que ce soit un homme ou une femme à la direction, on peut avoir des traits de caractère, ou des manières de diriger une équipe qui soient différentes. Est-ce que pour évoluer dans ce milieu, j'ai été plus « masculine » que la plupart des femmes qui travaillent dans ce secteur ? Non, je ne crois pas. Je crois que certainement j'avais énormément envie d'arriver à des postes à responsabilité et que je m'en suis donnée les moyens. Et ces moyens sont certainement complètement différents de ceux d'un homme, mais de ceux d'une femme aussi... Ils me sont finalement complètement propres. De plus, j'ai toujours pensé que c'était un atout d'être une femme dans ce milieu-là... parce que je ne jouais pas forcément avec les mêmes codes que mes confrères, et j'ai parfois aussi eu le sentiment que le fait qu'il y ait plus de parité dans les assemblées permettait aussi de nourrir des discours et des manières de penser qui étaient autres. Autres, pas parce qu'ils [les discours et manières de penser] venaient de femmes, mais pour leur caractère propre.

*Quelles réactions (positives ou négatives) a suscité votre mémoire auprès de vos confrères et consœurs ? Je pense par exemple à votre intervention lors de l'AG de la Fédurok en 2012 où vous interveniez pour présenter vos travaux de recherche.*

J'ai envie de vous répondre que les réactions négatives, on ne les a jamais vraiment en face de soi. La nature humaine est ainsi faite qu'il est plus facile d'aller voir ses pairs pour leur dire du bien, que pour leur dire du mal. Donc, finalement, les retours négatifs je les ai assez peu eus... ou par personnes interposées. Mais je sais bien que pour certaines personnes, ce sujet est loin d'être primordial et crucial et qu'il y a peut-être (je dis peut-être car les choses ne m'ont jamais été dites directement) d'autres choses sur lesquelles il faut travailler dans notre secteur plutôt que ce sujet-là.

J'ai également eu des réactions totalement « inintéressées » d'hommes et de femmes. Dans les interviews que j'ai menées pour le mémoire, j'ai interviewé Sophie Broyer (la directrice de l'Épicerie Moderne à Feyzin) qui me disait que c'était un sujet qui ne la passionnait pas du tout, qui ne l'interpellait pas du tout dans le travail de direction artistique qu'elle faisait au sein de sa structure, et que finalement, elle ne cherchait pas à programmer des hommes ou des femmes mais plutôt des artistes qui l'intéressent. Elle ne faisait pas le rapport à plus d'égalité sur scène.

Quant aux réactions positives, j'en ai eu beaucoup et puis c'est un travail qui a eu un peu d'écho puisque je me rends compte que cela fait plus d'un an que j'ai publié ce mémoire et qu'il continue de vivre et d'exister. J'ai été plusieurs fois amené à le présenter, à participer à des tables rondes... le côté positif de ce mémoire, c'est qu'il vit, il a de l'écho aujourd'hui au niveau national puisque c'est quand même un sujet dont le ministère de la Culture s'est emparé largement. On voit aussi que la presse en parle de plus en plus... Il y a quand même un renouveau du féminisme au sens large, de cette prise de

conscience-là, surtout à l'échelon professionnel. Donc, tout ça est extrêmement positif... Les réactions négatives, je n'ai pas réellement de temps pour m'en préoccuper. Je peux comprendre que ce soit des sujets qui ne passionnent pas, mais de là à créer de l'agressivité, je pense que ce n'est pas forcément nécessaire de s'y attarder.

*Dans ce mémoire, vous avez écrit que « les femmes artistes offrent plusieurs sujets fondamentaux pour l'avancée du secteur ». Première question : quels sont ces sujets clés dont vous parlez ? Ensuite, pourquoi dites-vous que vous souhaiteriez davantage creuser la dimension artistique ?*

Je pense que ce que j'ai voulu dire quand j'ai écrit ça, si je me souviens bien, c'est que je me rends compte qu'en musique (tout comme dans les arts plastiques), la question du féminisme revient très régulièrement dans le travail des artistes féminines. Un homme artiste ne se positionne pas en tant qu'homme dans sa création, alors qu'une femme artiste a besoin très souvent sur ce sujet-là. Elle travaille très souvent sur sa représentation soit de manière parfois vulgaire, outrancière, en utilisant les codes du « sexe » ; soit en les travestissant. Je pense notamment à Beth Gibbons, ou à des artistes qui effectivement ne jouent pas du tout sur ces codes, mais se positionnent quand même en tant que femmes musiciennes.

Quand j'ai dit que j'aurais bien aimé pousser le sujet, c'est que j'aurais bien aimé interviewer des femmes artistes pour savoir comment elles vivaient leur féminité ou leur relation à leur sexe dans ce milieu. Travail que je n'ai absolument pas eu le temps de faire... puisque je me suis quand même beaucoup plus attachée à interviewer des professionnel(le)s que des artistes.

*Justement, vous êtes sensibilisée à la question de la représentativité des artistes femmes dans les musiques actuelles, êtes-vous attentive à cette problématique lorsque vous programmez ? Faites-vous éventuellement des statistiques sexuées sur votre programmation ?*

Non, je n'y fais pas attention de manière statistique puisque j'ai commencé à programmer à File 7 au cours d'une saison, mais ce serait intéressant de le faire. Je programmerai donc entièrement une saison à partir de l'année prochaine, ce serait donc intéressant de comparer cette saison et la prochaine. Après, quand je fais ma programmation, je ne suis pas en train de me dire : « tiens, il n'y a pas de femmes »... Les choses viennent assez naturellement en fait. Je suis quelqu'un qui est assez intéressée par les voix féminines, quand je vois un groupe sur scène, je suis très souvent interpellée quand je vois une musicienne, donc finalement les choses se font assez naturellement. D'autant plus que la question du rapport hommes-femmes dans nos lieux ne se pose plus forcément au niveau de la diffusion, mais bien davantage à la création et au soutien de cette création. Et c'est en effet sur ce point que je fais attention : en terme de résidences d'artistes, d'artistes accompagnés, de soutien à la création, comment on peut donner plus de moyens de productions à ces artistes pour que potentiellement elles soient plus diffusables (et ce, parce qu'elles auront eu les moyens de production



adéquats). Par exemple, je suis arrivée à un moment du projet culturel de la structure où j'ai envie de travailler avec des artistes en résidence de la même manière que le fait le théâtre. En musique, on travaille très souvent sur des résidences assez courtes, les artistes viennent une ou deux semaines en résidences sur le plateau, et on appelle ça une « résidence ». En danse ou en théâtre, les artistes sont très souvent des artistes associés à une structure sur une ou plusieurs saisons, mais l'important c'est qu'ils sont en résidence à l'année. Je suis justement en train de travailler sur ce type de projet ici, avec quelqu'un qui serait associé à la structure pendant au moins une saison, et je voudrais que cet artiste soit une femme. Cet artiste pourrait porter un regard sur tous les pôles du projet (car j'aimerais que ce soit quelqu'un qui apporte quelque chose à notre structure), qui pourrait nous questionner sur notre manière de travailler, et susciter aussi des vocations. Car je pense que c'est aussi là que se trouve le soucis. On parle de la diffusion, potentiellement on a toujours besoin de figures représentatives du secteur – moi, je pense que si j'en suis arrivée à faire ce métier-là, c'est parce que j'ai été très tôt managée par une femme, et que j'ai ensuite été entourée de figures féminines assez fortes – et les jeunes musiciennes que l'on voit dans les écoles de musique et conservatoires, qui viennent voir des concerts, comment peuvent-elles se figurer qu'elles peuvent également accéder à la scène quand on est encore sur le modèle du « rockeur ténébreux avec sa guitare entre les cuisses » (rires). Je me pose fondamentalement ce genre de questions et je pense qu'il est important de travailler sur la diffusion, donc sur l'accompagnement et la résidence avec des artistes féminines.

*En tant que directrice et salariée des musiques actuelles, quelles solutions peuvent-être envisagées selon vous pour remédier à la faible présence des femmes au sein des équipes administratives d'une part, et des programmations d'autres part ? Quelles sont celles que vous mettez en place dans votre structure ?*

Au niveau des artistes, du coup, j'ai un peu répondu à la question. Au niveau, des équipes professionnelles, je pense que la question des quotas est extrêmement délicate et qu'il faudrait peut-être se fixer des objectifs par palier. Se dire déjà : comment fait-on pour passer de 20 à 30%, de 30 à 40% et se fixer des objectifs... car se dire qu'on va arriver à une parité du jour au lendemain : est-ce que c'est bien ? Je ne le pense pas. On ne va pas non plus forcer les femmes à accéder à ces métiers-là si elles n'en ont pas envie. La question qui se pose au niveau des candidats se pose aussi au niveau des jurys de recrutement. Moi, j'ai un conseil d'administration aujourd'hui qui est exclusivement masculin. Il se trouve qu'à l'époque où ils m'ont recrutée, il y avait deux femmes, et qu'il y avait un jury où il y avait aussi des femmes. Mais peut-être que c'est ça aussi : on a tendance à recruter ses pairs, donc il faut aussi travailler sur comment investir plus les femmes dans nos projets, au sein des CA. Comment on manage une équipe et comment on forme autant les femmes que les hommes dans des équipes de professionnel(le)s ? Parce que c'est vrai que potentiellement une femme autour de la trentaine va devenir mère et qu'elle aura certainement moins de temps à consacrer à sa carrière professionnelle qu'un homme, par la force des choses. Comment dans la sphère privée on fait attention à ce que la répartition du temps soit plus équilibrée (gardes, sorties d'écoles...)? Nous, on ne peut pas intervenir sur cette question-là, c'est des problématiques sociétales. Comment on fait en sorte que la sphère professionnelle

culpabilise moins les femmes quand elles vont chercher leurs enfants à 17h30, parce que moi ça m'arrive et il n'y a pas un jour où je quitte mon association en me disant « putain, j'ai des milliards de choses à faire, je laisse mon équipe là... », et ça me met mal à l'aise. Alors que pour autant, je vais continuer de travailler après avoir couché mes enfants. Comment aussi les mentalités peuvent évoluer ? Donc je pense qu'il faut travailler sur BEAUCOUP d'aspects, peut-être se fixer des objectifs par palier, peut-être mieux accompagner les femmes dans nos entreprises à leur développement de carrière – qu'elles ne se disent pas, parce qu'elles ont des enfants, qu'elles doivent mettre leur carrière de côté pendant 10 ou 15 ans...

*Vous parlez d'objectifs par palier. En ce moment, il y a ce débat sur le fait d'intégrer des objectifs de parité (programmation et équipes) dans les contrats signés avec les tutelles. Ce type d'objectifs vous semble applicable ?*

Je pense oui, il faut y travailler. Après, tant que rien ne sera écrit... des lois, il en existe des tonnes, après le problème c'est qu'elles ne sont absolument pas appliquées. Après il y a aussi la question des moyens. On voit encore que les femmes à même niveau d'expérience, à même niveau professionnel, sont moins payées, qu'elles reçoivent moins de subventions dans leurs structures. Il faudrait déjà arriver à un juste équilibre de la question des moyens et faire également en sorte que sur certains projets ou dossiers d'aide à la résidence, que ces objectifs soient clairement formulés par les tutelles. Noter noir sur blanc que dans les aides au projet de toutes les sociétés civiles et autres associations qui existent, il est nécessaire de fixer des objectifs de quotas.

*Des objectifs de quotas... et que pensez-vous de la proposition volontairement provocatrice (que l'on peut parfois entendre) de nommer uniquement des femmes (dans les prochains départs annoncés) à la tête des directions des institutions culturelles labellisées comme les CDN (dont les directeurs(trices) sont nommé(e)s par ses tutelles) pour rattraper les années d'hégémonie masculine ?*

Non, je trouve ça ridicule ! De fait, on se rend quand même bien compte que les femmes postulent beaucoup moins à la tête des établissements que les hommes. Il faut partir de là, qu'est-ce que cela veut dire : elles se sentent moins formées ? Elles sont moins accompagnées dans leurs entreprises pour arriver à prendre ces postes ? Je pense que ce sont ces choses-là qu'il faut interroger progressivement. Il faudrait regarder au niveau de la formation professionnelle : qui y a plus accès entre les hommes et les femmes ? Pour se fixer des quotas, déjà je parlerais davantage de quotas par palier, je pense qu'il faut regarder tous les mécanismes qui permettent aujourd'hui à une femme d'accéder à des postes à responsabilité. Par exemple, si je n'avais pas fait cette formation, malgré le fait que j'étais déjà en direction de lieux, je n'aurais jamais postulé à la direction d'un lieu comme celui-ci. C'est donc bien parce que j'ai eu accès à ces informations, que je me suis sentie plus « à l'aise » pour prendre la direction d'un établissement conventionné... On ne va pas pouvoir imposer une femme à chaque départ d'un homme... Surtout que c'est extrêmement difficile pour une femme d'arriver à la direction d'un lieu qui a été dirigé par un homme, très souvent quand l'homme en

question est resté très longtemps en poste. Moi j'ai pris la direction d'un lieu qui a été fondé et dirigé par la même personne pendant 15 ans... forcément j'arrive : plus jeune, moins d'expérience, de fait femme, n'ayant pas la même manière de m'imposer, pas la même manière de manager, pas la même manière de travailler avec mon CA - les choses sont très longues à se repositionner. Donc si c'est pour parachuter là des gens, et notamment des femmes qui ne se sentent pas forcément prêtes à assumer ces situations, on va au casse-pipe.

*Je voudrais juste revenir sur un point que je n'ai pas abordé en parlant des artistes : que pensez-vous de la programmation dite « phénomène », c'est à dire des soirées ou événements dédiés à la diffusion d'artistes femmes ? Marginalisation ou mise en lumière nécessaire ?*

Je trouve ça très bien, ça ne m'a jamais posé problème puisque c'est même comme ça que j'ai commencé à programmer. Cela permet de les mettre en lumière. Après, il ne faut pas que ça devienne un épiphénomène. C'est vrai que quand « Les Femmes s'en mêlent » ont commencé, c'était un festival uniquement parisien, les artistes ne circulaient pas non plus... Je trouve ça très bien que le festival circule maintenant dans beaucoup de villes en France car cela permet leur circulation et une possible plus grande diffusion. Il faut par contre être vigilant à ne pas « surfer » sur une mode ou sur une labellisation qui pourrait être de l'ordre presque du marketing. Mais quand c'est fait avec sens et avec l'envie de mettre en lumière ces artistes-là, c'est tant mieux. Tant mieux tant que ça ne prend pas le pas sur des programmations régulières, il ne faut pas raisonner en se disant qu'il y a une soirée, on les met toutes dans le même panier, et le reste de l'année on ne fait rien. C'est intéressant parce que ça met le coup de projecteur sur ces artistes à un moment donné mais il est nécessaire que le travail soit fait tout au long de l'année aussi.

*Dernière question, vous avez participé en mai dernier à European Lab : qu'en est-il sorti concernant la représentativité des femmes dans le secteur culturel à l'échelle européenne ?*

On se rend compte finalement comme dans beaucoup de sujets que les pays nordiques sont les plus en avance sur ces questions (Norvège, Suède, Danemark). Mais finalement la question des femmes est transversale à l'ensemble des secteurs de la société, de l'éducation à la représentation politique, à la sphère privée... Ce n'est donc finalement pas surprenant que les avancées y soient beaucoup plus nombreuses. On se rend également compte qu'en période de crise, telle qu'on la vit en ce moment, et notamment dans les pays les plus latins (Espagne, Portugal, Italie mais aussi France), il y a un recul. C'est-à-dire que quand des soutiens existaient, les soutiens n'existent plus. Lorsque des politiques ne semblent pas primordiales, la tendance actuelle est à les arrêter. Finalement, le problème existe dans l'ensemble des pays de la communauté européenne, avec différentes politiques à appliquer selon les pays. La conclusion de cette table-ronde tenait à s'interroger : que fait-on et comment structure-t-on aujourd'hui les différents collectifs et mouvements qui peuvent exister aujourd'hui, pour à un moment donné porter cette question au niveau des instances européennes, tout en continuant à agir

localement ? La difficulté réside entre autres dans le fait que H/F couvre l'ensemble du secteur culturel (même si issue du théâtre à la base) alors que les mouvements dans les autres pays européens sont davantage organisés par secteur culturel.

*Il serait donc en préparation un réseau européen ?*

C'était en effet en discussion. Après, est-ce que les choses ont avancé, je ne sais pas du tout. Mais c'était en tout cas la conclusion : « il serait bien de se fédérer au niveau européen pour porter ce genre de discours à l'échelon européen ».

**Annexe 13 : Interview de Jean-Noël Bigotti, actuellement consultant pour la FracaMa<sup>131</sup> entre autres. Egalement auteur du focus « Quelle place est faite aux femmes dans les musiques actuelles ? » et l'article « Les femmes dans la filière musicale », tous deux réalisés pour l'IRMA<sup>132</sup> en 2010.**

*Pour commencer, pouvez-vous me décrire rapidement votre parcours jusqu'ici (études, postes occupés...)?*

J'ai fait une maîtrise de musicologie et après un DESS d'Ingénierie Culturelle. J'ai ensuite commencé ma carrière comme musicien (chant, guitare et contrebasse). Hors activités artistiques, j'ai fait partie d'associations qui programmaient des concerts à Nice quand j'étais jeune. J'ai ensuite fait un stage à l'IRMA qui m'a ensuite permis d'être embauché en 2000. On m'a d'abord recruté pour monter le centre de ressources de l'IRMA et ensuite pour m'occuper des éditions IRMA pour lesquelles j'ai entre autres rédigé l'ouvrage « Je monte mon label ». En parallèle, j'ai développé une activité de consultant et je collabore donc avec beaucoup d'associations ou structures culturelles qui organisent des journées d'informations, conférences professionnelles ou débats.

*D'où vous est venue l'idée de réaliser ce focus et ces interviews sur le thème des femmes dans les musiques actuelles? Est-ce un engagement personnel? Avez-vous découvert ce sujet ou aviez-vous déjà connaissance de ces faits?*

En fait, ça a commencé parce qu'il y a eu une étude sur les professions intermédiaires du travail artistique réalisé entre autres par Wenceslas Lizé, pour le ministère de la Culture et de la Communication. Dans cette étude, ils ont introduit les typologies de métiers et la répartition par genre. Via cette étude, je me suis donc aperçu qu'on ne s'était jamais posé la question de savoir pourquoi il y avait aussi peu de femmes dans ce métier, pourquoi en général quand il y avait des femmes elles étaient surtout sur des métiers considérés comme « féminins » dans le secteur (attaché(e) de presse par exemple) et pourquoi il n'y avait que peu de femmes à des postes de cadre, de direction, etc... Donc, en fait, ça a été d'une part d'un point de vue artistique, pourquoi si peu de femmes sont musiciennes en tant que telles, et d'autre part, pourquoi si peu de femmes sur des postes plus administratifs ou techniques? Même si on sent qu'il y a un changement, vu qu'il y a de plus en plus de personnes de sexe féminin qui occupent des postes de régisseur, de tourneur, de manager... En fait, à l'époque, j'étais en train de rédiger un manuel sur les professions de manager et c'était une des seules professions qui encadrent le secteur des artistes (que ce soit producteurs, tourneurs ou éditeurs) où il y avait quasiment un 50/50 hommes/femmes dans le métier. A partir de là, je me suis rendue compte que le sujet des femmes dans les musiques actuelles n'avait jamais été traité.

---

<sup>131</sup> Réseau des musiques actuelles de la Région Centre.

<sup>132</sup> IRMA : Centre d'Information et de Ressources pour les musiques actuelles.

*Comment vous vous-y êtes pris pour réaliser ces articles ? Quel procédé d'enquête, quel angle d'attaque du sujet ?*

A chaque fois que l'on rédigeait un article à l'IRMA, il y avait d'une part un comité de rédaction pour ongler le dossier, et ensuite on déroulait les différents points abordés (c'était discuté en équipe). La difficulté c'était davantage de trouver en fonction des sujets, des personnes à interviewer et/ou des personnes-ressources sur le sujet. Dans le cadre de ce focus, j'avais rencontré Marie-Christine Blais<sup>133</sup> peu de temps auparavant au Québec et elle avait écrit un article sur la place des femmes dans la musique. Cela m'a permis d'avoir une personne-ressource. Pour les interviews, j'ai fait marcher mon réseau personnel : Claire Deligny (bassiste), c'est une très bonne amie et c'est une des rares musiciennes que je connaisse qui joue et qui ait vraiment un profil de musicien en tant que tel.

*Concernant cet article, quelles ont été les réactions d'hommes et de femmes autour de vous ou dans la profession (puisque le sujet était un peu tabou) ?*

En fait, au niveau de l'IRMA il n'y a pas vraiment eu de réaction.

J'ai eu beaucoup plus de réactions concernant les personnes que j'ai interviewées. Entre autres avec Hanieh (Hadizadeh – chef de projet dans les labels Cantos / Frochot Music – NDLR), on ne voyait pas les choses de la même manière. Je parlais du principe que c'était bien que l'on reconnaisse la présence des femmes dans les musiques actuelles, mais en fait elle pointait davantage la ghettoïsation, en disant « on se bat pour être reconnues, on n'a pas besoin d'avoir ce genre de visibilité parce que cela ne fait qu'attirer un peu plus l'attention sur un combat que l'on mène depuis des années ». Elle me disait « la posture, ce n'est pas de partir de la place des femmes, mais plutôt de laisser les femmes prendre leur place ». Avec Hanieh, on a eu des grandes discussions où elle me disait « moi, je suis bien dans mon job, j'ai pas de problème par rapport à ça et je trouve même que c'est presque insultant de faire un focus sur le « women at work ». Claire, ne parlait pas du tout sur cette posture-là, elle se disait « moi, je suis une femme mais si les gens viennent me chercher, c'est parce qu'ils veulent un musicien polyvalent. Et être une femme ce n'est qu'un plus dans le travail ». C'était donc aussi intéressant de voir qu'en fonction des enjeux et de la façon dont chacune conçoit sa place dans le milieu professionnel et sa place de femme dans le travail, elles n'avaient pas du tout les mêmes réactions.

Par contre, en dehors de ça, ces articles n'ont eu aucune incidence sur le fonctionnement du secteur ou quoi que ce soit. C'est justement ça qui est assez « excellent », c'est que personne ne m'en a parlé. C'est un peu comme si c'était évident et que ce n'était pas la peine d'en parler.

---

<sup>133</sup> Journaliste à *La Presse* à Montréal.

*Oui, c'est donc assez révélateur d'un certain état d'esprit qui caractérise les musiques actuelles...*

Je pense que c'est exactement ça. Hormis, il n'y a pas longtemps, au MaMA<sup>134</sup>, je me suis retrouvé à une table-ronde que je modérais, mais je n'avais pas choisi les intervenants, et il s'avère qu'il n'y avait que des hommes. Et il y en a un qui m'a dit en parlant des difficultés dans le secteur : « non mais tu te rends compte ? Il n'y a pas une seule femme en tribune, vous n'avez pas respecté la parité en quoi que ce soit. Qu'est-ce que cela donne à dire, en terme de visibilité, des femmes dans le secteur ? ». Cela a été une des seules fois où j'ai assisté à une réaction sur ce sujet.

*D'ailleurs, je me demandais si vous saviez comment a été reçu le travail de Bénédicte Briant Froidure ?*

Je n'en ai eu aucun écho. C'est-à-dire que j'ai l'impression que la posture : la plupart du temps, les gens s'en « tamponnent ».

J'ai l'impression qu'on est encore un « bon pays latin » tant par notre Droit que par notre organisation, un pays où la femme n'est toujours pas reconnue comme telle.

*Quelles solutions pourraient être envisagées selon vous pour qu'il y ait plus de femmes à la tête d'institutions comme les SMAC ? (Pour rappel : aujourd'hui, il y a seulement 10 femmes à la direction des 78 SMAC) Le secteur est-il prêt à intégrer des quotas ?*

Je ne te cache pas que j'ai l'impression qu'il n'y a pas grand chose à faire et que ça va se faire naturellement. Déjà, on commence à voir de plus en plus de femmes qui sont à la tête de lieux. Pour être à la direction de lieux, de plus en plus il faut d'abord être administrateur, et c'est un métier où la plupart des administrateurs sont des administratrices. Mécaniquement, dans quelques années, il y aura plus de femmes à la tête de lieux que d'hommes. Après je pense que d'un point de vue purement légal, rendre la parité obligatoire, c'est complètement bête. Tu ne vas pas faire en fonction des compétences, mais en fonction d'un critère de sexe. Je pense que si tu veux faciliter les embauches etc... il y a d'autres critères sur lesquels jouer. Depuis que je suis papa, je me suis rendu compte d'une absurdité sociale et politique. On devrait laisser aux familles, donc aux couples qui ont des enfants, le choix de la durée du congé parental et ne pas imposer 15 jours pour le congé paternité et 3 ou 4 mois pour le congé maternité. Je pense que dans le couple, on devrait pouvoir se dire que c'est le mari qui va « prendre » les 4 mois. Puisque l'une des raisons pour lesquelles il y a plein de femmes qui n'ont pas de postes ou qui n'accèdent pas à des postes de direction, c'est aussi de penser à la possible maternité de la femme. Les entreprises se disent qu'elles ne pourront plus compter sur les femmes puisqu'elles auront des enfants, et que leur priorité ne sera plus

---

<sup>134</sup> Sorte de salon international de la musique qui se déroule à Paris, sur trois jours avec des concerts et près de 40 conférences, débats et ateliers, pour répondre aux problématiques de la filière des musiques actuelles et populaires.

forcément leur travail, ce qui est entièrement faux. Je pense que le fait de pouvoir dire aux hommes qu'ils pourront prendre quatre mois, ça permettrait que les femmes investissent différemment la sphère professionnelle. Pour finir, je pense vraiment qu'il n'y a pas de lois à mettre sur ce sujet, car les femmes prennent leur place parce qu'elles montrent qu'elles ont des compétences, des talents... Il faudrait peut-être plus faciliter les promotions internes, c'est-à-dire un système qui reconnaîtrait les personnes qui sont compétentes : « t'es compétent(e), tu connais la boîte depuis longtemps, c'est plus normal que ce soit toi qui prenne le poste de directeur(trice), d'administrateur(trice) » sans pour autant faire des appels à candidatures. Ça me dérange vraiment de vouloir imposer des quotas en fonction du genre car je pense que l'important, c'est d'avoir des gens compétents sur ce genre de postes. Je ne vois pas pourquoi une femme serait moins compétente qu'un homme ou l'inverse, et ce n'est pas une question de quota, c'est une question de compétences. La chance qu'on a, et on s'en aperçoit dans les formations, le secteur des musiques actuelles attire de plus en plus de femmes. C'est donc bien des personnes qui vont rentrer sur le marché du travail et qui forcément vont faire leur place. C'est pour ça que je disais que mécaniquement, la situation va s'inverser surtout avec les nombreux départs à la retraite qui arrivent, on va avoir besoin de têtes plus jeunes, et on va appeler des gens qui seront compétents.

Le fait par contre d'avoir des lois qui incitent, cela peut favoriser la modification des mentalités, mais je ne pense pas que ce soit en imposant obligatoirement des quotas.

*Vous qui intervenez à l'échelle nationale dans beaucoup de réunions, débats... y a-t-il beaucoup de femmes dans ces assemblées « d'experts » ? Les comportements sont-ils différents vis-à-vis d'elles ?*

Je constate qu'au début de ma carrière dans le secteur, il y avait plus d'hommes que de femmes, peu importe les réunions. Ces derniers temps, on voit arriver des femmes à des postes de confiance, pas forcément de responsabilité mais de confiance, et c'est la meilleure des voies pour se retrouver tôt ou tard avec des femmes qui vont occuper des postes de cadre ou de direction dans les boîtes. Il y a également plus de femmes à la tête de lieux et je constate que les femmes dans le secteur culturel – je ne sais pas si c'est pareil dans la sidérurgie ou dans l'agriculture – sont tout autant écoutées que les hommes. Je ne vois pas de différence. Après, c'est sûr que la musique reste un milieu super macho et que bien souvent, il y aura des attitudes décalées envers les femmes. Quand tu discutes avec Marion<sup>135</sup>, elle te dit qu'elle est parfois obligée « d'être plus mec que les mecs » pour les calmer. Quand elle est en tournée pendant x temps dans un camion, elle doit leur prouver que ce n'est pas parce qu'elle est une femme qu'elle ne va pas oser leur dire ce qu'ils doivent faire en temps utile. Et il y a aussi ce côté-là de devoir s'affirmer pour montrer aux hommes que « la femme est un homme comme les autres »<sup>136</sup>...

---

<sup>135</sup> Marion Joly, régisseuse et chargée de production qui travaille à Orléans auprès de différents artistes et festivals.

<sup>136</sup> Heureux hasard que d'avoir choisi cette phrase qui n'est autre que le titre du mémoire réalisé par Bénédicte Briant Froidure sur la place des femmes dans les musiques actuelles.



*[En concluant l'interview, sur la base d'un dialogue informel, Jean-Noël a ajouté des propos qu'il me semble intéressant de noter ici.]*

J'aime bien les propos de Claire<sup>137</sup> qui dit qu'elle trouve le « girl power » aussi sectaire que peut l'être le machisme. C'est encore une autre forme de ghettoïsation. Après, il s'avère qu'il faut des grands mouvements de balancier pour arriver à trouver le milieu mais... Tu vois, il y a un festival qui s'appelle *Les Femmes s'en mêlent*, mais il n'y a pas de festival qui s'appelle *Les hommes s'en chargent* (rires)... C'est juste mettre un éclairage sur le fait qu'il y ait des femmes dans les musiques actuelles mais c'est une autre forme de ghettoïsation. Tu pourrais aussi faire un festival qu'avec des hommes... mais ça ressemblerait à n'importe quel festival... (rires).

La chance là, c'est qu'il y a de plus en plus de femmes qui sont sur le devant de la scène. Des femmes qui sont artistes et qui mènent une belle carrière. Après, tout dépend des genres musicaux. Dès que tu commences à t'intéresser à la musique world, il y a plus de femmes... même constat pour la chanson. Par contre après, on retrouve des stéréotypes dans le secteur du jazz. En jazz, tu retrouves Norah Jones et Diana Krall (pianiste et chanteuse jazz canadienne) : en gros, « soit mignonne et tu vas signer un contrat et tu vas te développer ». Par contre, en musiques du monde, tu avais Cesária Evora... ce n'est pas les mêmes valeurs parce que ce n'est pas non plus le même marché.

*En même temps, on remarque que dans les femmes que vous avez citées, ce sont avant tout des chanteuses... Et le chant dans les musiques actuelles est assuré à plus de 50% par les femmes. Or, on est moins à même de citer des instrumentistes femmes...*

C'est vrai... Par exemple, il y a Mélanie Laurent, une saxophoniste jazzwomen très douée qui a son projet solo. Avec Claire d'ailleurs, on en a beaucoup parlé de cette catégorisation des instrumentistes. En parlant de batteuses, on disait que c'était relativement difficile de trouver une femme batteuse. Je mentionne alors T\*\*\*, une des rares batteuses sur Paris, et elle me répond : « T\*\*\*, c'est la seule parce qu'elle frappe comme un mec ». On voit bien ici aussi le stéréotype du batteur qui, pour un groupe de rock, doit être un homme qui tape fort. C'est aussi les stéréotypes du musicien qui se reproduisent dans ce schéma.

---

<sup>137</sup> La bassiste interviewée dans le focus réalisé par ses soins.

## **Annexe 14 : Focus sur la place des femmes dans les musiques actuelles, réalisé par Jean-Noël Bigotti.**

### **Les femmes dans la filière musicale**

Musique au féminin était le thème de la fête de la musique 2010 en France. L'occasion nous a amené à poser la question de la place des femmes dans la filière musicale.

Musique au féminin était le thème de la fête de la musique 2010 en France [1]. Ce sujet, adapté au milieu professionnel des musiques actuelles, nous a amené à poser la question de la place des femmes dans la filière musicale et une question à laquelle un certain nombre de femmes (et un homme) œuvrant dans notre filière ont accepté de répondre. Grâce à l'aide de Pascal Foy et de Carole Perraut, du groupe Audiens, nous avons pu obtenir un certain nombre de données montrant la représentation des femmes dans les musiques actuelles. Un immense merci à Carole pour ce travail de répartition.

### **La place des femmes dans la société du travail...**

"La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme".  
Art. 3 du préambule de la constitution du 27 octobre 1946.

Il commence à être long, le chemin de la parité Homme-Femme depuis 1791 et la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne d'Olympe de Gouges... depuis le 21 avril 1944 où l'ordonnance d'Alger a accordé le droit de vote aux femmes françaises jusqu'à maintenant avec des avancées sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes...

### **Des statistiques sexuées.**

Si l'on compare la place des femmes au travail dans la filière musicale et dans la société en général, l'Insee nous apprend que concernant l'emploi et le chômage, le comportement d'activité des femmes se rapproche de celui des hommes mais reste marqué par certaines spécificités : leur taux d'activité demeure plus faible, mais leurs carrières deviennent plus continues ; leur taux d'activité est sensible à la présence d'enfants et à la catégorie socioprofessionnelle de leur conjoint.

Sur le marché du travail, la situation des femmes reste distincte de celle des hommes, en ce qui concerne : les professions exercées, les formes d'emploi occupées, les risques de chômage.

### Actifs occupés selon la catégorie socioprofessionnelle en 2008

	Femmes (en milliers)	Hommes (en milliers)
Agriculteurs	140	332
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	463	1 128
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 634	2 558
Professions intermédiaires	3 109	3 101
Employés	5 802	1 796
Ouvriers	1 093	4 755
<b>Total</b>	<b>12 241</b>	<b>13 670</b>

Source Insee

### 29 Les 12 familles professionnelles où se concentrent les emplois occupés par les femmes, 2008

Famille professionnelle	% de la population féminine occupée	% de la population masculine occupée	Part des femmes en %
Agents d'entretien	7,2	2,9	69,2
Enseignants	6,0	2,9	65,0
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)	5,8	1,7	75,4
Vendeurs	5,2	1,5	76,0
Aides à domicile et aides ménagères	4,0	0,1	97,9
Secrétaires	4,0	0,1	98,0
Aides-soignants	3,9	0,4	90,7
Infirmiers, sages-femmes	3,6	0,5	86,8
Assistants maternels	3,4	0,0	99,1
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	3,3	1,5	66,4
Employés de la comptabilité	2,6	0,4	85,5
Employés administratifs d'entreprise	2,6	0,8	74,8
<b>Ensemble des ces 12 familles professionnelles</b>	<b>51,7</b>	<b>12,7</b>	<b>78,5</b>
Autre familles professionnelles	48,3	87,3	33,1
<b>Ensemble des 86 familles professionnelles</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>47,2</b>

Lecture: 12 des 86 familles professionnelles regroupent la moitié des emplois occupés par les femmes (51,7 %). La catégorie qui emploie le plus de femmes est celle des agents d'entretien (878 000 femmes, soit 69,2 % de la catégorie).

Source: Insee, enquêtes Emploi du 1<sup>er</sup> au 4<sup>e</sup> trimestre 2008, calculs Dares.

### Et dans la filière musicale ?

Est-ce que Attachée de presse a un masculin ? Et Assistante de direction ? Dans le secteur de la communication et de la promotion, on sait pertinemment que l'on va demander une attachée de presse spécialisée en radio, en presse, en télé... Et les hommes dans ce milieu sont plutôt rares... La filière musiques actuelles a la réputation d'être très masculine ? Est-ce vrai ? Comment le vérifier ? Marc Chonier nous dit : « je n'ai jamais ressenti de problèmes ou de gênes à être un homme dans un milieu "dit" principalement féminin. Et il ne me semble pas qu'il y ait eu un jugement extérieur sur cette position aussi bien de mon entourage, que des femmes exerçant ce métier. Certains clichés ont la vie dure : les femmes sont faites pour les métiers de communication, les hommes pour diriger. » (lire l'interview)

Dans l'Étude sur les intermédiaires du travail artistique réalisée pour le ministère de la Culture et de la Communication [2], on obtenait le tableau suivant :

	Femmes	Hommes	NR	TOTAL
<b>Agents artistiques (licence)</b>	249 41%	322 53%	43 7%	614 100%
<b>Agents littéraires</b>	15 68%	7 32%	0 0%	22 100%
<b>Photographes</b>	38 71%	16 30%	0 0%	54 100%
<b>Responsable de distribution artistique</b>	37 81%	9 20%	0 0%	46 100%
<b>Agents et managers (mus. actuelles)</b>	654 29%	1684 71%	0 0%	2338 100%
<b>Événementiel</b>	NR	NR	NR	88
<b>TOTAL</b>	993 32%	2038 65%	131 4%	3162 100%

Nous avons demandé à Audiens, groupe de protection sociale de l'audiovisuel, de la communication, de la presse et du spectacle de nous fournir des données sur la répartition hommes-femmes dans les champs dépendant des codes Naf suivants (ceux les plus rencontrés dans notre filière musicale...

- ▶ 9001Z Arts du spectacle vivant ;
- ▶ 9002Z Activités de soutien au spectacle vivant ;
- ▶ 9003A Création artistique relevant des arts plastiques ;
- ▶ 9003B Autre création artistique ;
- ▶ 9004Z Gestion de salles de spectacles ;
- ▶ 5920Z Enregistrement sonore et édition musicale ;
- ▶ 7990Z Autres services de réservation et activités connexes.

Concernant la méthodologie employée, on se penchera sur le document en annexe, les graphiques et tableaux proviennent de ce même document. Un seul bémol : l'ensemble du champ étudié représente tout le spectacle vivant, sans distinction particulière pour les musiques actuelles.

Les différentes catégories professionnelles concernées par cette répartition sont :

- ▶ les artistes interprètes ;
- ▶ le personnel artistique [3], technique et administratif ayant le statut de cadre ;
- ▶ le personnel technique et administratif n'ayant pas le statut de cadre.

Pour comprendre les différences présentées plus loin, sont définis comme intermittents du spectacle les salariés cadres et non cadres techniques et artistiques employés en contrat à durée déterminée d'usage. Un permanent est un non intermittent – qu'il soit en CDI ou en CDD.

19 577 entreprises définissent le périmètre étudié dont 75% relèvent des arts du Spectacle Vivant et dont moins de la moitié déclarent du personnel permanent.

Les chiffres Audiens, tels que présentés [4], montrent une répartition hommes/femmes des effectifs et de la masse salariale associée en fonction de la catégorie professionnelle: 58 000 effectifs permanents et près de 146 000 effectifs intermittents ont été déclarés

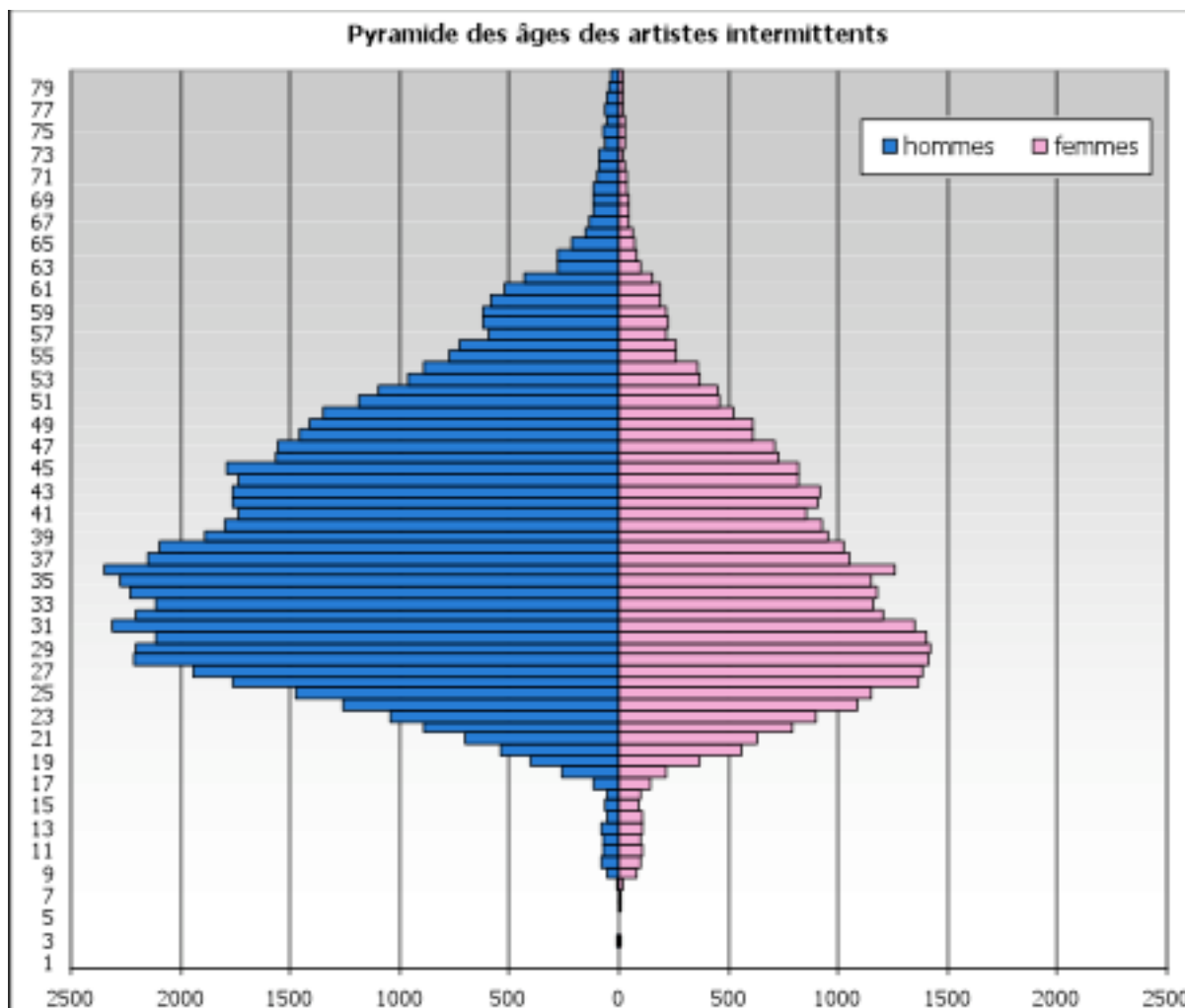
dans ses entreprises et ont généré plus de 1 300 000 k€ de masse salariale sur 2008. Les effectifs relevant du spectacle vivant représentent plus de 60% des effectifs totaux.

- ▶ Dans les emplois permanents, les hommes représentent 47% des effectifs et 54% de la masse salariale.
- ▶ Dans les emplois intermittents, les hommes représentent 67% des effectifs et 71% de la masse salariale.

Les hommes sont majoritaires dans toutes les catégories professionnelles, excepté dans les emplois de non cadres permanents (46% d'hommes). Ils représentent 73% des effectifs non cadres intermittents.

Les structures d'âges sont très différentes selon la catégorie professionnelle observée et aussi selon le sexe. Dans les emplois permanents, que ce soit dans des postes de cadres ou de non cadres, les femmes sont dans des tranches d'âges plus jeunes que les hommes. La pyramide des non cadres est très évasée sur le bas (les moins de 30 ans y sont très présents : - 43% pour les hommes et 50% pour les femmes) alors que la pyramide est plus homogène dans les postes de cadres.

Dans les emplois intermittents, que ce soit dans des postes de cadres ou de non cadres, les femmes sont dans des tranches d'âges plus jeunes que les hommes. La forme de la pyramide est quasiment la même selon la catégorie professionnelle (une forme en ballon de rugby), avec comme différence que celle des cadres est dans des âges plus élevés que pour les non cadres et les artistes. Marie Buscatto rappelle que : "pour les femmes, les réalités sont bien différentes. Soit elles quittent le jazz par lassitude ou par nécessité, soit elles sont limitées dans leur aptitude à construire des relations de travail complices, à participer à des occasions de jeu moins protégées, à travailler sur le territoire français. [...] Fatiguées aussi bien des conventions masculines définissant l'interaction musicale que de leurs plus grandes difficultés à s'insérer dans un réseau social efficace, elles tendent à s'éloigner du jazz vers des mondes de l'art ou des pays plus accueillants." (lire l'interview)



### Et ailleurs ?

Un article de The Independent : *Where are the women to rock the music industry ?*, en date du 25 juin 2010, revient sur la place des femmes dans la musique, particulièrement depuis l'arrivée de Lily Allen, Amy Winehouse, etc. Intéressante lecture pour les anglophones, dont nous vous livrons une traduction où une régisseuse de tournée raconte : "Vous devez être particulièrement dure, quand un groupe ou une équipe remarque une faiblesse, ils en tirent avantage..." Au mois d'avril 2010, à Londres, l'Association of Independent Music (AIM) a organisé une rencontre à propos des femmes dans l'industrie de la musique et du divertissement. Occasion pour Jeannette Lee, co-manager de Rough Trade (The Smiths, Pulp, The Strokes...), de fustiger l'industrie pour ne pas avoir réussi à reconnaître le talent féminin qui se cache derrière la scène, dénotant qu'au cours des années, elle a souvent été prise pour la secrétaire de son associé Geoff Travis. Helienne Lindvall, journaliste au Guardian écrivait un article intitulé *Derrière la music, le fossé des genres n'est pas prêt de se refermer*, et où elle démontre, chiffres à l'appui, les inégalités de traitement entre hommes et femmes dans l'industrie de la musique anglaise... Et du côté des artistes ? Quel avis ? Au Québec,

Marie-Christine Blais rappelle que : "on n'est pas loin de la masse critique nécessaire pour que la question du sexe de l'artiste ne se pose plus vraiment. Et dans le cas précis de Cœur de pirate et Ariane Moffatt, personne ne se demande si elles ont ou non leur place dans la musique, elles y sont, et voilà tout."

### **Paroles de femmes... sur la parité**

En France, pour autant, la situation n'est pas si rose... 30% de manageuses dans la musique, c'est toujours 20% de pas assez...Frédérique de Almeida qui s'impose depuis quelques années comme manageuse, nous dit que "c'est d'autant plus dur dans ce milieu quand on est une fille, même s'il y a de plus en plus de "manageuses". Ce qui nous oblige à en faire deux fois plus pour être crédible." Hanieh Hadizadeh demande (lire l'interview) "pourquoi n'avons-nous toujours pas atteint la parité dans le milieu du disque, que ce soit du côté de la création artistique (producteurs, réalisateurs et même instrumentistes hormis chanteuses) tout comme côté industrie du disque ? L'artiste en avance sur son temps serait-il un mythe ?" Et Claire Deligny, interprète et accompagnatrice souligne que : "d'un côté, la musicienne bénéficie d'un capital sympathie qui peut l'aider à obtenir un job, d'un autre côté elle doit faire ses preuves plus qu'un homme pour être considérée en tant qu'instrumentiste." Pas forcément évident de s'imposer en tant que femme. Hormis en faisant ses preuves. Voire un peu plus que les hommes, c'est ce qui ressort au final de tous les entretiens... Laissons alors à Céline, artiste et technicienne le dernier mot : "Donc, pour moi c'est à nous de dépasser les carcans de notre éducation pour nous sentir à l'aise et faire notre place dans tous les domaines, je pense que les hommes sont prêts, ou forçons-les à l'être !" (lire l'interview)

Dossier réalisé par Jean-Noël Bigotti à partir d'un document réalisé par Audiens.

[1] «J'ai souhaité cette année que la Fête de la Musique fasse entendre tout particulièrement la voix des femmes. En se déclinant au féminin, cette 29<sup>e</sup> édition offrira une infinité de variations sur ce thème, rappelant tout ce que la musique doit aux femmes, et saluant le courage avec lequel elles ont su, au fil du temps, conquérir leur place d'artistes et de créatrices », Frédéric Mitterrand, ministre de la Culture et de la Communication.

[2] (pour le Département des études, de la prospective et des statistiques) par Wenceslas Lizé, Delphine Naudier, Olivier Roueff (Laboratoire de Recherche en Sciences Humaines - LRS) en 2008.

[3] Par définition, le personnel artistique relève de la catégorie non-cadre. Toutefois, certaines fonctions comme les réalisateurs, les metteurs en scène, les chefs d'orchestre relèvent de la catégorie cadre au vu de leur niveau de responsabilité.

[4] Tous les individus déclarés au moins une fois par une entreprise du périmètre sont comptabilisés. Pour les permanents, que les individus aient contractés des CDD ou des



CDI, ils comptent pour un. Pour les intermittents, ont été comptabilisés toute personne ayant contracté un CCD d'usage, et ceci même pour une heure. Les individus sont dédoublonnés : par exemple, un individu déclaré plusieurs fois comme artiste par les entreprises du périmètre n'est compté qu'une seule fois.

## **Quelle place est faite aux femmes dans les musiques actuelles ?**

### **Interviews**

Celle qu'on leur laisse ou celle qu'elles prennent ? Claude Guyot est directrice du Fair, Hanieh Hadizadeh, chef de projet en label, Frédérique de Almeida est manager, Claire Deligny, Rockeuse professionnelle, Rachel Cordier est administratrice, Marc Chonier est attaché de presse et chanteur, Céline Frezza artiste et technicienne, Marie-Christine Blais est journaliste à Montréal et Marie Buscatto est sociologue. Florilège des réponses.

Claude Guyot,

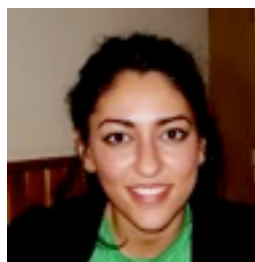
Directrice du Fair



"Moins d'ego, plus de boulot !"

Hanieh Hadizadeh

chef de projet dans les labels Cantos / Frochot music



« Le thème de la fête de la musique cette année, au même titre que la journée de la femme et autres manifestations et festivals qui entendent mettre les femmes à l'honneur me déplaisent particulièrement. Même si je ne doute pas qu'elles partent d'une bonne intention, ces initiatives et ces études différentialistes participent du problème. À leur image, vous posez l'énoncé "women at work", donc désignez une sous-catégorie. On essaie toujours de ramener les débats sur ce que les femmes (de par des qualités intrinsèques sans doute !) amènent en plus ou non par rapport aux hommes. L'inégalité commence là ! La bonne question à mon sens aurait été : "pourquoi n'avons-nous toujours pas atteint la parité dans le milieu du disque, que ce soit du côté de la création artistique (producteurs, réalisateurs et même instrumentistes hormis chanteuses) tout comme côté industrie du disque ? L'artiste en avance sur son temps serait-il un mythe ? Il serait toutefois intéressant de lire des études statistiques comparatives entre les musiques actuelles à d'autres secteurs d'activités et ainsi voir si l'on est représentatifs ou non des inégalités hommes femmes qui sous-tendent encore malheureusement notre société. »

Frédérique de Almeida

manager de Alister et Orwell



« Le manager est une sorte de bouclier qui s'en prend de tous les côtés. C'est d'autant plus dur dans ce milieu quand on est une fille, même s'il y a de plus en plus de "manageuses". Ce qui nous oblige à en faire deux fois plus pour être crédible. Du coup on anticipe, au final ça peut faire gagner du temps... Il y a quelques années de cela, quand j'arrivais avec un groupe dans les salles de concert, systématiquement on me demandait "c'est toi la chanteuse ?" Ce à quoi je répondais toujours : "non, moi je suis manager, la chanteuse c'est lui !" »

Claire Deligny

Rockeuse professionnelle



« En général, quand on recherche un guitariste ou un bassiste, on ne m'appelle pas, il n'y a pas vraiment concurrence. On m'appelle plutôt quand on recherche une guitariste ou une bassiste, et alors j'ai beaucoup de chances d'avoir le job, car il y a moins de concurrence que chez les hommes. Peut-être de par les instruments que je pratique, il me semble qu'on me considère plus comme une femme qui est musicienne que comme un musicien de sexe féminin, ce qui a deux conséquences opposées : d'une part, une reconnaissance plus personnelle que professionnelle, ce qui peut être rabaissant ; d'autre part, une admiration de la femme qui fait un métier d'homme, ce qui peut être valorisant mais à double tranchant : on peut trouver que vous jouez bien "pour une femme". Donc d'un côté, la musicienne bénéficie d'un capital sympathie qui peut l'aider à obtenir un job, d'un autre côté elle doit faire ses preuves plus qu'un homme pour être considérée en tant qu'instrumentiste.

Pour ma part, étant aussi chanteuse, le fait que je puisse faire des chœurs féminins en plus de l'instrument joue en ma faveur. En effet je constate que mon côté trois-en-un me profite en ces temps de crise, il m'est arrivé de prendre les places à la fois d'un bassiste homme, d'un guitariste homme et d'une choriste dans une formule plus économique, sans compter l'aspect vendeur d'une femme sur scène. Il est à noter que je ne travaille presque jamais en studio. En outre la vision de la musicienne par les autres musiciens est complexe, c'est un mélange de galanterie et de machisme : on ne vous laisse pas porter votre instrument, mais on ne vous laissera pas conduire le camion ; on vous demandera d'être en robe mais aussi de jouer le guitar hero, ce qui est typiquement masculin.

Pour ma part, je ne suis cependant pas partisane des groupes de filles, des festivals de filles, je trouve le girl power aussi sectaire que peut l'être le machisme, comme si les filles avaient besoin d'être dissociées des hommes pour être légitimes. Dans mon projet personnel en tant que front woman, le fait cette fois d'être musicienne en plus d'être chanteuse est aussi un plus par rapport aux simples chanteuses, souvent dénigrées par les musiciens. Aux yeux du public, avec ma basse ou ma guitare, je donne l'image d'une femme forte, une rockeuse, avec ce que ça comporte de masculin, ce qui donne un

décalage intéressant : peut-être ce contraste met-il en valeur le sens de mes chansons et ce qu'il contient de sensibilité féminine. Etre une musicienne -jouant d'un instrument d'homme- accomplie, c'est savoir s'affirmer tout en restant femme. »

Rachel Cordier

Administratrice de l'Astrolabe



Avec cette question de la place des femmes dans les musiques actuelles, nous sommes au cœur d'un système de pensée qui a la dent dure. Se demander ce que les femmes apportent ou permettent de construire c'est partir du postulat qu'il y aurait une différence fondamentale, voire intrinsèque, dans les capacités professionnelles des hommes et des femmes. Pourtant, désormais, nous pouvons, à la lumière des progrès de la science, sortir de cette vision digne de l'ère qui a précédé le droit de vote des femmes et poser le principe qu'une femme n'apporte ou ne construit pas plus ou pas moins que les hommes. Chacun ou chacune fait en fonction de ses qualités personnelles, de ses compétences professionnelles. Une femme ne sera pas plus intrinsèquement conciliatrice ou diplomate qu'un homme. Une femme, un homme peuvent être compétents ou non, sensibles ou non, etc. Je ne crois pas à la dichotomie qui pourrait faire croire qu'il y a des postures, des comportements spécifiques induits par notre nature génétique.

En revanche, il est évident qu'à compétence ou caractère égal, les parcours professionnels seront bien différents. On peut en déduire les qualités différentes qu'elles auront été obligées d'acquérir pour accéder aux mêmes fonctions qu'un homme. Il est alors davantage question de la place qui est laissée aux femmes. Dans quelle mesure la place des femmes n'est pas celle qu'elles se font mais bien celles qu'on leur laisse. Autant l'administratif, la comptabilité, la communication sont des métiers qui se sont féminisés dans nos salles, autant il est encore peu de femmes qui s'accaparent les

questions "politiques" au sens de ce qui concerne la "vie de la cité", les "affaires publiques".

Peu de femmes aujourd'hui sont en position de faire entendre leur voix sur des questions éminemment masculines, elles sont peu présidentes mais beaucoup trésorières, peu directrices mais beaucoup chargées de communication. Ce constat trouve certainement ses origines dans l'éducation, l'histoire des rôles dévolus depuis la nuit des temps à l'un et l'autre sexe, mais aussi dans la manière dont les femmes se perçoivent et se projettent. Pour une femme qui affichera sa volonté de penser et de participer aux débats dont on dira très facilement qu'elle est pétrie d'ambition, voire de prétention (quand on dira d'un homme qu'il est intelligent et malin), combien de femmes ont intégré inconsciemment dès leur plus jeune âge le point de vue masculin selon lequel ce n'est ni leur place, ni leur rôle ?

Les sujets stratégiques et politiques sont autant de matières que les hommes se réservent et que de toutes façons les femmes ne leur disputent pas ou peu. Les femmes ont moins le plaisir de la compétition et, dans des combats perdus d'avance, elles ne se soumettent que rarement à la sélection d'un vote dans la mesure où le scrutin ira plus naturellement vers le candidat masculin. Si l'on voit encore souvent des femmes derrière des hommes, des femmes derrière des directeurs, des secrétaires nationaux, très peu ont le poids ou la légitimité pour les interlocuteurs institutionnels de porter une pensée, une réflexion, une parole au-delà des réunions de leur équipe.

Les femmes ne sont pas des hommes différents et pourtant les hommes ont tendance à le penser et à en tirer des conclusions parfois bienveillantes souvent condescendantes et toujours discriminantes. La femme peut aussi devenir son pire ennemi tant elle est persuadée par le discours dominant que sa nature différente l'empêche d'accéder à des fonctions dans lesquelles pourtant elle pourrait légitimement être un homme comme les autres.

Marc Chonier. Attaché de presse (poids mi-lourd), chanteur en devenir



Quand j'ai commencé ce métier, les 5 premières années j'ai été l'assistant de trois femmes dans trois structures différentes. Malgré tout j'ai remarqué ces dernières années la présence un peu plus de fortes d'hommes attachés de presse aussi bien dans les musiques actuelles, que dans le jazz ou les musiques du monde. Pour être simple, je n'ai jamais ressenti de problèmes ou de gênes à être un homme dans un milieu "dit" principalement féminin. Et il ne me semble pas qu'il y ait eu un jugement extérieur sur cette position aussi bien de mon entourage, que des femmes exerçant ce métier. Certains clichés ont la vie dure : les femmes sont faites pour les métiers de communication, les hommes pour diriger. Heureusement le milieu de la culture prouve souvent le contraire, des femmes se retrouvant souvent à la tête de structures (scènes, sociétés civiles, etc.).

Céline Frezza

R;zatz et L'enfant du studio de Jarring Effects

Je pense qu'il y a toute la place possible pour une femme dans les musiques dites actuelles. Pour moi, si nous sommes si peu nombreuses, aujourd'hui encore, c'est surtout à cause du rapport des femmes aux technologies, de notre éducation face à la technique. Dès notre plus jeune âge on nous fait comprendre que pour nous ce sont les lettres et la poésie, et qu'aux hommes sont réservés les domaines des techniques et de la science. Les musiques actuelles se font beaucoup par des machines, celles ci s'apprennent par un apprentissage technique, ce qui en freine plus d'une. Ce qui fait qu'il y a beaucoup de femmes derrière un micro, un violon, une guitare, etc. mais finalement moins derrière un ordi, comme si les instruments de musique étaient sexuellement déterminés. Enfin, de mon expérience personnelle l'accueil d'une femme derrière un ordinateur ou une console est toujours bon, même si parfois il est un peu

condescendant, en tant que technicienne, je pense que j'ai sûrement plus de choses à prouver qu'un homme, ce que je ressens moins en tant que musicienne : cela rejoint ce que je disais plus haut (une femme à la technique, c'est étrange et pas forcément compétent, par contre à l'expression sensible...). Donc, pour moi c'est à nous de dépasser les carcans de notre éducation pour nous sentir à l'aise et faire notre place dans tous les domaines, je pense que les hommes sont prêts, ou forçons-les à l'être ! Enfin, chaque être humain, homme ou femme, apporte quelque chose à la création musicale, tant qu'il le fait avec sincérité, nous portons notre histoire et nos expériences, et peut-être en tant que femme cela diffère, je ne sais pas. N'ayant jamais été un homme, je ne peux savoir si j'aurais fait les choses autrement... J'essaie par mon travail de donner confiance aux femmes qui se lancent sur un ordi ou des machines, n'ayons pas de complexes et exprimons nous.

Marie-Christine Blais

journaliste à La Presse, Montréal



Au Québec, actuellement, on assiste à une petite explosion d'auteures-compositeuses-interprètes (notez la féminisation des termes, que nous utilisons dans les médias québécois) et surtout de musiciennes : on n'est pas loin de la masse critique nécessaire pour que la question du sexe de l'artiste ne se pose plus vraiment. Et dans le cas précis de Cœur de pirate et Ariane Moffatt, personne ne se demande si elles ont ou non leur place dans la musique, elles y sont, et voilà tout. Ariane Moffatt est pour beaucoup dans cette transformation : musicienne aguerrie, elle n'a pas froid aux yeux et éprouve un plaisir communicatif à jouer du piano, de la guitare, de la batterie, au point que plusieurs jeunes (filles ou garçons) ont envie de s'y mettre eux aussi.

Quelques noms que tout le monde connaît ici et qui sont là pour y rester, sans qu'elles semblent devoir se battre plus qu'un artiste masculin : Mara Tremblay, Catherine Leduc du duo Tricot Machine, Florence K, Marie-Mai, Betty Bonifassi (de Beast), Pascale Picard, Stéphanie Lapointe et compagnie (elles remplissent toutes leurs salles, d'ailleurs, d'un public des deux sexes). C'est vrai également pour certaines des artistes plus âgées : Marjo fait un malheur avec sa tournée, actuellement. Elle a conçu un spectacle où des hommes chanteurs viennent chanter en duo avec elle certaines des chansons les plus populaires écrites par Marjo elle-même. Disons simplement que c'est Marjo qui mène. Quant à Diane Dufresne, elle est parmi les artistes de tout sexe (?) à attirer des dizaines

de milliers de personnes à ses spectacles, comme elle l'a récemment fait aux dernières FrancoFolies de Montréal.

Du côté des musiciennes, Mélissa Lavergne (percussions), Marie-José Frigon (saxophoniste), Marie-Ève Roy (guitare, chant, piano pour le groupe Vulgaires Machins), Marie-Annick Lépine (violon, piano, accordéon, voix, arrangements pour les Cowboys fringants) sont connues par leur nom, tant elles occupent désormais une place bien en vue. L'émission télé Belle et Bum, consacrée à la musique (télédiffusée à Télé-Québec), y a été pour beaucoup : il y a quasi autant de musiciens que de musiciennes dans le « house band » (excellent) de l'émission, depuis ses débuts en 2003.

Du côté interprètes, les femmes y sont toujours importantes, mais les hommes interprètes ont également la cote, ces temps-ci (ce sont mêmes eux qui squattent les premières positions des palmarès interprètes pour le moment). Isabelle Boulay et Marie-Élaine Thibert demeurent des valeurs absolues.

Ce qui est de plus particulièrement frappant et réjouissant ? C'est qu'il y a des femmes présentes dans tous les genres musicaux, actuellement, du plus « champ gauche » (Émilie Proulx, Ève Cournoyer, La Patère Rose) au plus populaire (Isabelle Boulay, Ginette Reno, Céline Dion).

Marie Buscatto

Chercheure en sociologie de l'art

Le monde du jazz est un monde professionnel traversé de nombreuses incertitudes, tensions et instabilités. Si la construction d'une position de leader légitime d'un groupe est difficile à construire pour tous et toutes, elle l'est plus encore pour les femmes. Leur grand pouvoir de séduction, la force des stéréotypes genrés, contraires à l'exercice de l'autorité, leur rendent la vie plus dure encore que pour les hommes. Or, confrontées à ces difficultés propres à leur position de femmes dans un monde d'hommes, celles qui exercent le leadership 'quand même', qui ne s'évadent pas vers d'autres mondes artistiques, mobilisent des ressources qui leur permettent en partie de transgresser cette réalité sociale.

Elles apprennent à fermer la séduction afin d'éviter les expériences malheureuses. Elles créent des situations musicales stables et durables protégées au mieux des risques inhérents à leur position féminine. [...] Pour terminer, le fort intérêt des producteurs, des critiques et du public pour ces femmes jugées très 'séduisantes' ou 'exceptionnelles' est encore un levier pour jouer leur musique en leur donnant accès à des ressources spécifiques. Mais ces stratégies de transgression sont en fait des tactiques réservées à des femmes exceptionnelles, musicalement, humainement et socialement, qui, fortes



d'une réputation musicale très élevée, réussissent ainsi à créer 'quand même' sans jamais transformer les règles du jeu professionnel de ce monde très masculin [1]. Si les hommes de même niveau de réputation traversent des périodes difficiles, pour des raisons aussi bien musicales — un échec musical ou une difficulté à se renouveler — que 'psychologiques' — un passage à vide, une perte de confiance, un usage abusif de drogues ou d'alcool, une dépression — [2], sur la longue durée ces difficultés ne se traduisent guère par un retrait définitif du monde du jazz ou une limitation de leur réussite en jazz. Pour les femmes, les réalités sont bien différentes. Soit elles quittent le jazz par lassitude ou par nécessité, soit elles sont limitées dans leur aptitude à construire des relations de travail complices, à participer à des occasions de jeu moins protégées, à travailler sur le territoire français. [...] Fatiguées aussi bien des conventions masculines définissant l'interaction musicale que de leurs plus grandes difficultés à s'insérer dans un réseau social efficace, elles tendent à s'éloigner du jazz vers des mondes de l'art ou des pays plus accueillants. Si changement il y a dans les années à venir dans le sens d'une plus grande féminisation du jazz, on peut imaginer qu'il s'appuiera plutôt sur le développement de comportements actifs et favorables de certains acteurs du jazz affligés du caractère discriminatoire de leur monde que révèle la faible présence des femmes instrumentistes dans le jazz.

Cette question, régulièrement traitée dans les médias, dérange des musiciens et des critiques de jazz qui se définissent comme des gens ouverts, tolérants et méritocratiques. Une entrée plus forte des femmes dans ce monde professionnel peut aussi tenir aux transformations fondamentales des rapports sociaux de sexe à l'œuvre dans notre société qui porteront peut-être une entrée plus forte des femmes instrumentistes dans les écoles de jazz réputées et dans les lieux du jazz, rendant alors leur présence plus 'naturelle'. Extrait de l'article *Leader au féminin ? Variations autour du jazz*.