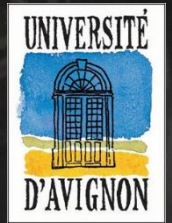




Licence en Sciences de l'information et de la communication  
Parcours Régisseur Général du Spectacle Vivant  
Session 2017/2018 au sein de l'ISTS et de l'UAPV



UNIVERSITÉ D'AVIGNON  
ET DES PAYS DE VAUCLUSE



# Féminisation des techniques du spectacle vivant



Par Marie TOSELLI

Sous la tutelle de Stéphanie POURQUET JACQUIN



# Remerciements

Mes remerciements vont en premier lieu à mes collègues du milieu du spectacle vivant qui m'ont soutenue et encouragée ces 13 dernières années dans mon choix professionnel. Leur aptitude à transmettre, leur compréhension m'ont été d'un précieux soutien, en particulier à mes débuts dans le métier. Leur amitié, l'estime et la confiance professionnelle qu'ils me témoignent aujourd'hui sont, au quotidien, des atouts essentiels dans l'exercice de mon activité.

Je remercie aussi, paradoxalement, ceux qui se sont montrés moins ouverts avec moi, du fait de leur réticence à admettre un « technicien-femme » dans leurs équipes, et dont les attitudes sont à l'origine de la réflexion et du travail d'écriture qui vous est proposé dans les pages à suivre.

Mes remerciements vont aussi à tous les autres stagiaires de cette session de formation 2017/2018. La richesse des parcours différents a participé à une excellente dynamique de travail commune mais, aussi, à des amitiés sincères. Ces différences de parcours nous ont permis de partager, de se former et de se soutenir quotidiennement et je leur en serai toujours reconnaissante.

Je remercie le Festival d'Avignon, et tout particulièrement l'équipe technique permanente et la production pour m'avoir accueillie en stage et m'avoir réellement intégré dans l'équipe. Grâce à eux, j'ai pu évoluer à tous les niveaux au sein de cette structure. Mes remerciements vont tout particulièrement à Daniel PIREs pour son attention quotidienne, aussi patiente qu'enrichissante.

Je remercie, enfin, l'Institut Supérieur des Techniques du Spectacle (I.S.T.S.) et l'Université d'Avignon (U.A.P.V.). Les responsables pour m'avoir permis de suivre cette formation et les enseignants pour leur apports précieux et leur accompagnement bienveillant. Mes remerciements vont tout particulièrement à, Anne COSTERG et Stéphanie POURQUIER-JACQUIN, pour leur compréhension et leur soutien.

# Sommaire

Remerciements .....	3
Avant- propos.....	7
Introduction.....	10
I. La technique du Spectacle Vivant, un milieu traditionnellement masculin .....	14
I.1 Un petit peu d’histoire .....	14
I.2 Début de la professionnalisation .....	16
I.3 Orgueils et Préjugés .....	18
II. Égalité, mixité des métiers, parité... une ambition nationale .....	22
II.1 Contexte .....	22
II.2 Mixité, parité, égalité : quelles différences ? .....	22
II.2.1 L’égalité, le principe fondamental.....	22
II.2.2 La mixité... ou les mixités .....	23
II.2.3 La parité pour une juste représentation.....	23
II.3 Législation .....	24
III. Quand la sociologie du travail croise le genre .....	28
III.1 Le genre et dichotomie « H/F ».....	28
III.2 La féminisation comme objet.....	29
III.3 La féminisation comme enjeu .....	31
IV. Études statistique et analyse .....	36
IV.1 Rapports Prat : L’effet d’une bombe dans le secteur culturel .....	37
IV.1.1 Les chiffres de Reine Prat.....	37
IV.1.2 Constats établis .....	38
IV.2 L’observatoire et ses bilans annuels .....	39
IV.2.1 Cinq ans de bilan prospectif.....	40
IV.2.2 Portrait de la parité dans le Spectacle vivant .....	41
IV.3 L’absence de mixité au sein des filières.....	45
IV.4 La formation et L’insertion professionnelle des techniciennes .....	46
IV.4.1 Diplôme et origine sociale : la règle de la sur-socialisation des femmes..	46
IV.4.2 Insertion professionnelle .....	47
IV.4.3 La prophétie auto-réalisatrice de genre.....	48
IV.5 La persistance du plafond de verre.....	49

IV.6 Mouvements.....	50
V. Évolution lente .....	52
Bibliographie .....	55
Sitographie et ressources .....	56
Entretiens / Témoignages.....	57
Témoignage de Fanny.....	58
Témoignage de Laïs .....	61
Témoignage de Marianne.....	65
Extrait d’entretien avec Christophe .....	68
Extrait d’entretien avec Daniel.....	70
Extrait d’entretien avec Didier .....	71



# Avant- propos

En début de session, j'envisageais de traiter du sujet de « la répartition du financement public dans les divers domaines du spectacle vivant » et de la particularité de ceux alloués au domaine dit de « la musique actuelle ». J'avais ébauché un premier travail d'écriture longue sur ce sujet et celui du traitement réservé aux SMAC (Scènes de Musique Actuelle) en matière de financement publique.

Lors d'une journée de cours à l'Université d'Avignon, plusieurs intervenantes nous ont conseillé d'aborder notre sujet sous un angle plus sociologique que celui que j'avais envisagé initialement.

J'ai donc fait le point des différents sujets pouvant être abordées de ce point de vue, et qu'il m'avait été données de rencontrer dans mon parcours professionnel. Il en existe une multitude : la sécurité, les compétences, les difficultés de financement selon les domaines, les relations internes et externes dans les organisations, la reconnaissance des projets artistiques comme tels, les différents types de hiérarchies (transversales ou descendantes) et leurs conséquences organisationnelles et relationnelles etc.

Mais sur tous ces sujets une sorte de thématique transversale revenait systématiquement : celle de la féminisation des équipes techniques du spectacle vivant. J'en ai observé l'évolution, dans ma pratique professionnelle de ces 10 dernières années. Cette évolution me questionne et m'intéresse réellement, mais je ne m'étais pas résolue jusqu'à maintenant à aborder ouvertement le sujet.

C'est en en discutant librement et en confiance avec les autres stagiaires de la session, en leur faisant part de mon vécu et de mes questionnements, que j'ai réalisé avoir pratiqué jusque-là, une véritable auto censure sur le sujet : Crainte d'être renvoyée au « cliché de féministe », ou au contraire à celui « d'opportuniste », (compte tenu de l'actualité, quand bien même son rapport au sujet est assez éloigné) ?



Et c'est finalement une anecdote vécue en présence d'autres stagiaires qui a été le déclencheur, qui a levé l'autocensure et qui m'a décidée à opter pour ce sujet transversal : la féminisation des équipes techniques du spectacle vivant.

« Nous étions entre camarades de formation, dans un instant de convivialité et de détente, lorsqu'une directrice de théâtre nous a rejoints. Elle cherchait à recruter un régisseur pour son lieu. Alors qu'elle s'adressait directement à l'un de mes camarades (homme) de formation, elle demande s'il y a d'autres « locaux » dans le groupe. Je me suis alors manifestée. Elle m'a regardée et, devant tout le monde, a dit : « Non, mais il me faut un homme, un vrai. », puis, elle a poursuivi son échange avec mon camarade.

Par ailleurs troublée par une autre réflexion sur les « capacités des femmes », de la part d'un de nos intervenants, quelques jours plus tôt, je m'abstiens de réagir.

Les autres stagiaires me regardaient car ils attendaient une réaction de ma part. C'était extrêmement embarrassant. Cette directrice ne s'est ni excusée, ni remise en question sur cette réflexion, devant nous. C'était, apparemment « normal ».

Comment peut-on encore se permettre, tout à fait ouvertement, dans notre milieu professionnel, ce genre de réflexion, éminemment sexiste et discriminatoire? Devant plusieurs hommes et plusieurs femmes exerçant le même métier, et dont aucun n'a réagi? Pourquoi? Comment est-il possible que cette affirmation « j'ai besoin d'un homme, un vrai » ait pu être prononcée par une femme, précisément, s'agissant d'un recrutement sensé ne pas dépendre pour quelques raisons objectives que ce soit, du sexe du régisseur ?

Par suite, sans même avoir intégré que j'ai pu mal accepter sa « réflexion », quelques jours plus tard, la directrice en question demande mes coordonnées à un tiers, en vue d'un travail. La personne intermédiaire a eu assez de finesse pour comprendre que je ne désirais pas travailler avec cette personne et ne les lui a pas transmises. »

C'est cet incident, survenu alors que précisément j'étais en train de remettre en question mon sujet de travail d'écriture initialement envisagé, alors que j'en avais parlé avec mes camarades stagiaires quelques jours auparavant, qui m'a définitivement



convaincue qu'il y avait là un sérieux problème, particulièrement flagrant dans notre milieu professionnel, et même étonnamment anachronique.

Je travaille aujourd'hui, principalement avec des gens qui connaissent mes compétences techniques et de gestion d'équipe, et qui ne doutent pas de mes capacités physiques. Mais je dois avouer que ce n'est pas forcément le cas, dans le cadre d'un recrutement et d'une première embauche. Etant régisseuse et donc chef d'équipe, je dois dans ces cas-là, produire les « preuves », en tant que femme de 34 ans, de mon expérience technique et de mes capacités physique.

C'est d'ailleurs, essentiellement pour cette raison, que je me suis inscrite à cette formation : j'espérais que ce diplôme me permettrait de minimiser les justifications que je dois produire dans ce genre de situation.

Dans le milieu professionnel depuis 13 ans, je constate néanmoins une évolution lente. Elle semble due à la professionnalisation (formations valorisées) et la féminisation des équipes techniques s'accroît réellement.

# Introduction

C'est en se demandant comment la féminisation du spectacle vivant évolue et plus précisément au sein des équipes techniques que nous avons réalisé ce travail d'écriture longue.

C'est grâce à des observations, des témoignages et des recherches sur ce sujet que nous allons tenter d'expliquer la sous-représentation des femmes dans ces milieux professionnels.

Lorsque l'on parle d'égalité entre les femmes et les hommes, les problématiques d'égalité de salaire et de prise en charge des grossesses sont souvent abordées. Hors dans la technique du spectacle vivant, les femmes et les hommes, à poste équivalent, ont généralement la même rémunération. C'est donc l'évolution et l'accès à des postes à responsabilité que nous avons décidé de traiter. Quant à la grossesse, beaucoup d'actions et de mouvements, tels que les maternités et l'évolution des textes, permettent une avancée considérable. La réinsertion professionnelle, pour les intermittentes, suite à une grossesse reste problématique ; mais pose encore une fois la question de l'accès à l'emploi dans ce milieu professionnel.

C'est en définissant les origines de ces métiers, que nous pourrons voir pourquoi l'héritage de ses traditions conditionne l'image que nous avons des techniciens.

Nous pourrons voir ce qu'est l'égalité et ce qui a déjà été fait pour l'atteindre ; la façon dont la sociologie a été influencée et l'intégration du genre, comme objet de recherche.

C'est en se basant sur les études réalisées, que nous pourrons établir un portrait de la représentation de la femme dans cette catégorie socio-professionnelle et analyser les différents mécanismes qui la conditionnent.

C'est grâce à ces différents éléments que nous pourrons questionner l'évolution de la féminisation des professions techniques du spectacle vivant.

OÙ  
SONT  
LES  
FEMMES  
?

❧ Problématique ❧

La féminisation des  
professions  
techniques du  
spectacle vivant,  
quelle évolution ?





La Technique du  
Spectacle Vivant,  
un milieu  
traditionnellement  
masculin



# I. LA TECHNIQUE DU SPECTACLE VIVANT, UN MILIEU TRADITIONNELLEMENT MASCULIN

« Etre une femme dans un milieu plutôt à majorité masculine a parfois été un frein à mon embauche, on m'a plusieurs fois dit que l'on ne m'embaucherait pas car j'étais une femme, que je n'arriverai pas à faire un boulot physique et que ce n'était pas ma place. » (Témoignage de Marianne, machiniste, depuis 2013). Comme l'évoque Marianne, les stéréotypes de genre dans ce milieu professionnel sont très ancrés et remettent en question la place même de la femme dans la technique. Pourquoi ?

## I.1 UN PETIT PEU D'HISTOIRE

De l'antiquité grecque et romaine, nous sont parvenus à ce jour les drames joués dans les amphithéâtres de plein air ou encore les jeux du Colisée à Rome, sorte de Bercy des temps barbares. L'arène cachait des dessous, des monte-charges permettaient l'acheminement de matériels, d'animaux sauvages ou de combattants sur la piste. Celle-ci pouvait également être inondée et permettre la représentation de batailles navales. Quelques chiffres concernant la machinerie du Colisée : 28 ascenseurs, 8 hommes à la manœuvre de chaque ascenseur, plus de 50 000 spectateurs se tassant dans les gradins pouvant être couverts les jours de pluie ou de canicule par un vélarium (ou vélum) manœuvré par des équipes de marins.

La montée de la chrétienté dans le monde occidental fit naître dans les églises la représentation vivante des textes liturgiques (mystères) ou la vie des saints et martyrs (miracles). Le jeu liturgique s'en vint à sortir des églises. La machinerie appelée "secrets" était fort prisée des spectateurs avides d'apparitions, disparitions, vols, incendies, dragons crachant des flammes, simulacres de décapitations par les divers "trucs" de magie ingénierés par "le conducteur des secrets", mélange de scénographe et de machiniste de nos jours. La machinerie faisait déjà appel aux techniques de palan, de treuils et de contrepoids. Le "meneur de jeu" ou metteur en scène, dirons-nous aujourd'hui, œuvrait parmi la foule de

figurants eux-mêmes tantôt acteurs tantôt public, et dirigeait sans doute la coordination du jeu, des textes et des chants. Puis le jeu prit une allure profane pour se donner sur le parvis des églises ou les tréteaux en places publiques. On y jouait les farces, les moralités ou encore les sotties.

A partir du XV<sup>ème</sup> siècle s'élabora le théâtre dit à l'italienne, les représentations se donnèrent dans des lieux construits, le public fut séparé de l'espace de jeu, la scène devint le siège de l'illusion avec l'avènement des règles de perspective appliquées aux décors. Ces décors se distinguaient par leur plantation permanente d'enfilade de maisons dans la profondeur de la cage de scène, également appelée "boite magique". Cette particularité de décors en perspective limitait en fait l'espace de jeu des artistes, ceux-ci ne pouvant s'autoriser des déplacements vers le lointain sans briser l'illusion des échelles de tailles. La machinerie, quant à elle, ne cesse de se développer en faisant appel à toutes les techniques en usage dans la marine, des constructions de charpente au matériel d'accastillage et aux marins devenant machinistes constructeurs ou conducteurs de manœuvres.

La découverte et la domestication de nouvelles sources d'énergie ont fait passer les théâtres de "l'âge du feu" à l'ère moderne : les lueurs des flambeaux, des lampes à huile et des chandeliers se sont éteintes, de même que le gaz disparut des théâtres. L'électricité apporta de nouvelles possibilités créatives par les capacités de sa force motrice, le développement en puissance des sources d'éclairage, la motorisation des équipements du cintre ou encore l'apparition du son reproduit et diffusé.

Les différentes techniques du spectacle vivant sont apparues et se sont construites sur cette évolution. C'est, en effet, autour de cet héritage que les techniques, usages et coutumes de ce milieu professionnel, se sont bâtis.

Au XVII<sup>ème</sup> siècle, les femmes ne pouvaient interpréter des rôles. C'est la religion qui avait instaurée cette interdiction. Celles qui s'y essayaient, étaient traitées comme des prostituées.



La machinerie était exercée par des marins et a hérité, de ce fait, toutes les traditions de la marine. Cet héritage est encore d'usage, aujourd'hui. On ne prononce pas le mot « corde » sur un plateau car elle était utilisée pour pendre les mutins.

Jusqu'au XVIII<sup>ème</sup> siècle, la femme, particulièrement si elle était seule représentante de sa condition, n'a pas fait bon ménage avec le bord où il est sûr que la cohabitation avec un personnel masculin rude ne pouvait qu'engendrer des tensions et frustrations. Elle n'était tolérée que comme passagère et il est arrivé, quand la situation devenait périlleuse pour le navire et si elle était la seule à bord, qu'elle soit jugée responsable des maux du navire et à cette occasion fortement malmenée.

L'accès aux métiers du spectacle pour les femmes, que ce soit sur scène ou dans la technique, a longtemps été bloqué par des croyances et superstitions.

## **I.2 DEBUT DE LA PROFESSIONNALISATION**

Les techniciens qui entraient dans le spectacle, parcouraient une sorte de chemin initiatique. Il existait peu de formations spécialisées. 1974, Le spectacle vivant débat, à l'AFDAS<sup>1</sup>, des futurs effets de la loi sur la formation continue (1971). Il s'en suit la création des principaux centres de formation professionnelle en 1981 (CFPTS<sup>2</sup>) et 1986 (ISTS<sup>3</sup>).

C'est donc dans un processus de formation personnelle et d'assistance mutuelle que « maîtres » et « postulants » présumés aptes, du fait de leur parcours professionnel antérieur, seront associés dans une équipe. Durant cette période, le futur technicien de spectacle est invité à adapter à sa nouvelle entreprise tous les savoirs et savoir-faire qu'il aura déjà acquis dans l'exercice d'autres métiers, quelle que soit leur diversité, ou plutôt en raison même de cette diversité qu'il est invité à synthétiser.

---

<sup>1</sup> Assurance Formation des Activités du Spectacle.

<sup>2</sup> Centre de Formation Professionnelle aux Techniques du Spectacle, Paris.

<sup>3</sup> Institut supérieur des techniques du spectacle, Avignon.

Cette pratique séculaire nous renvoie à une époque où les marins entraient dans le spectacle de manière privilégiée pour appliquer leurs compétences particulières au contexte original dans lequel se situe la production de théâtre. Il en reste d'ailleurs quelque chose dans les traditions et le jargon professionnel des techniciens. Elle est toujours d'actualité en Europe et les partenaires sociaux de la Communauté sont loin de la trouver obsolète.

Peut-être parce que « la réalité de la communication dans le spectacle s'établit entre les choses, les êtres, les phénomènes naturels », (et nous pourrions ajouter scientifiques, techniques et artistiques) « moins selon un processus intellectuel que par une appréhension analogique, par une intelligence globale attachée à ses racines sensibles et sensorielles »<sup>4</sup>.

Ce milieu professionnel a donc, toujours été composé d'autodidactes, voire de personnes venant d'autres milieux professionnels. Les professionnels ont toujours été ouverts à un échange de techniques et de méthodes de travail, et c'est ainsi qu'ils se formaient. Les formations professionnelles qui ont été créées, restent basées sur cet échange et cette transmission.

Lorsque les formations initiales sont apparues, cela a entraîné un grand changement sur la professionnalisation des métiers de la technique du spectacle vivant.

*« Au début de ma carrière, on se moquait de moi parce que j'avais un BTS. Mes collègues, un petit peu plus âgés, disaient « Attention ! Il y a la diplômée ! Putain, un BTS pour tirer des câbles, il fallait bien ça. » quand il me croisait sur le plateau. Je sentais même de la défiance de la part de certains : « C'est pas comme ça qu'on apprend un métier ! » »* (Témoignage Fanny, régisseuse Son depuis 2005). Cela prouve la dévalorisation de la formation en comparaison des connaissances que les techniciens acquéraient pendant ce parcours initiatique.

---

<sup>4</sup> « Les techniciens du spectacle vivant en Europe », Sophie Cathala-Pradal, 1992

### I.3 ORGUEILS ET PREJUGES

« Après c'est à nous de continuer à faire évoluer les mentalités, à montrer que nous avons tous notre place, qu'elle ne dépend pas de notre genre, de notre âge mais de nos capacités. J'estime que mon métier ne repose pas uniquement sur les capacités physiques (sinon tous les machinistes seraient certainement des déménageurs de 1m80 100kg entre 20 et 30 ans) bien sûr que la manutention en fait partie mais ce n'en est certainement pas l'essence. » (Témoignage de Marianne, machiniste depuis 2013).

Les préjugés les plus fréquents dans les équipes techniques du Spectacle Vivant, concernant les capacités des femmes sont souvent basés sur la force ; la force physique et la force de caractère lorsqu'il s'agit de diriger une équipe. La figure du couple, le créateur et sa muse, inspiratrice et/ou interprète, reste prégnante.

« A mon premier entretien, mon futur employeur m'a fait part de son apaisement en me voyant... « Avec la photo de ton CV, je ne voyais pas si tu pouvais porter. Là, je vois que t'es pas une crevette, c'est déjà un bon point ». Et ceci, devant tout le monde, avant de rentrer dans son bureau. » (Témoignage Fanny, régisseuse Son depuis 2005).

Ainsi dans la fiche technique, produite par la CMB en charge des contrôles de la médecine du travail pour les professionnels du spectacle vivant (« *Fiches risques des techniciens du spectacle : une démarche concertée avec les partenaires sociaux* » <http://www.cmb-sante.fr>), la seule différence de genre apparaît dans les risques liés à l'activité physique :

**Limites de poids pour des charges portées de façon habituelle : Art. R4541-9 du Code du travail**

	Femme	Homme
De 0 à 25 kg (soit environ 4 packs d'eau de 1L)	autorisé	autorisé
De 26 à 55 kg (soit environ 9 packs d'eau de 1L)	interdit	autorisé
De 56 à 105 kg	interdit	autorisé sous condition d'aptitude délivrée par le médecin du travail

RISQUE LIÉ À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE ©Istockphoto

*« Mais bon ! Quand je vois une nénette de 50 kg essayer de soulever un projo... Je lui prends ! Je m'en occupe ! Et je lui dis de tirer les câbles au sol... »* (Sylvain, Régisseur général adjoint).

Bizarrement, le code du travail donne raison à ce genre de réflexion. Le fait de pouvoir porter des charges lourdes n'est pas directement lié à notre genre mais plutôt à notre condition physique. Il existe, dans cette profession, et dans bien d'autres (les infirmières par exemple) des femmes qui peuvent porter des charges plus lourdes que certains hommes ne peuvent porter.

Quant à la force de caractère nécessaire pour diriger une équipe, elle encore une fois dissociable du genre. Le caractère est unique à chaque individu et ne peut être généralisé au genre. Une forte personnalité, considérée comme une qualité chez un candidat, sera chez une candidate le signe d'un caractère dont on ne manquera pas de craindre qu'il soit source de conflits. Comment cependant, dans l'état actuel des choses, imaginer qu'une femme puisse, sans être dotée d'une forte personnalité, se porter candidate à un poste inévitablement marqué par le masculin ?

*« Ma première grosse régie, j'avais une équipe de 4 personnes pour gérer un énorme plateau de Festival. J'ai dû virer l'un des mecs qui ne voulait pas bosser pour moi. Il n'acceptait pas d'être sous la direction d'une nana plus jeune que lui. ».*

Le charisme d'un candidat qui emporte la conviction sera perçu chez une candidate comme un art de la séduction dont on se méfiera.

*« Un de mes collègues qui est technicien plateau ; donc pas du tout dans la même branche que moi ; me disait droit dans les yeux, que si j'avais un poste de régisseur, c'était grâce à ma généreuse poitrine. Ça a duré des années... Un jour, on a travaillé pour le même spectacle. A la fin de la journée, il s'est excusé. »* (Témoignage de Fanny).

À cause de ce genre de préjugés, les femmes dans la technique se retrouvent face à des situations ubuesques.

*« On partait en tournée. C'est vrai que, quand tu arrives dans un théâtre, neuf fois sur dix, tout le monde se présente ; et on nous dirige automatiquement vers les loges en nous disant les costumes sont là-bas. Donc il faut toujours dire... Non, non, moi, je ne suis pas aux costumes, je suis au plateau. »* (Gaëlle, Régisseuse plateau depuis 2008).

*« Quand j'arrivais dans une salle de concert avec mon groupe de Métal en tournée, on me prenait soit pour la chanteuse, soit pour une groupie. Je ne te dis pas la tête des mecs bien machos quand je leur disais que j'étais la régisseuse Son. Ah ! Ah ! Ah ! »* (Témoignage de Fanny).

Les préjugés dans le spectacle restent omniprésents. A l'arrivée d'une équipe technique, il arrive fréquemment que les femmes de l'équipe soient associées aux métiers techniques « féminins » (costumières, maquilleuses, ...) ou aux métiers artistiques (chanteuse, comédienne, ...).



Égalité, mixité des  
métiers, parité...  
Une ambition  
nationale



## II. ÉGALITE, MIXITE DES METIERS, PARITE... UNE AMBITION NATIONALE

### II.1 CONTEXTE

En déclarant l'égalité entre les Femmes et les Hommes, grande cause nationale du quinquennat à l'Élysée le 25 novembre 2017, le Président Emmanuel Macron a engagé fortement l'ensemble de son gouvernement dans une montée en puissance de l'action publique en faveur de l'égalité des droits.

C'est un phénomène de société inédit, qui a été déclenché par l'affaire Weinstein, et qu'Emmanuel Macron ne pouvait ignorer. Le président attentif aux symboles, a attendu le 25 novembre dédié à l'élimination de la violence faite aux femmes pour faire son premier grand discours sur ce thème et lancer la grande cause nationale. « *C'est notre société entière qui est malade du sexisme* » a-t-il déclaré.

### II.2 MIXITE, PARITE, EGALITE : QUELLES DIFFERENCES ?

Dans les médias, dans les associations ou sur les bancs de l'école, on parle et on entend parler de mixité, de parité et d'égalité. Dans les grandes lignes, chacun est à peu près capable de dire ce qui se cache derrière ces mots essentiels pour le sujet qui nous concerne. Révisons nos basiques pour aller plus loin et pour ne pas confondre les outils que sont la parité et la mixité avec la finalité, l'égalité femmes-hommes.

#### II.2.1 L'égalité, le principe fondamental

Inscrit dans la devise républicaine et dans l'article 1 de notre constitution, le principe politique d'égalité énonce que tous les êtres humains ont les mêmes droits et les mêmes obligations, sans discrimination. Sur le papier, c'est d'une simplicité enfantine, mais sur le terrain, ça se complique.



Ainsi sur le sujet qui nous concerne, Najat Vallaud-Belkacem a porté en 2014 la « loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », qui s'intéresse à l'ensemble des champs de l'égalité femmes-hommes : l'égalité professionnelle, l'articulation de la vie professionnelle et personnelle, la lutte contre les stéréotypes ou contre les violences faites aux femmes. Cette loi a par exemple réformé le congé parental pour favoriser le partage des responsabilités parentales.

### II.2.2 La mixité... ou les mixités

En psychologie sociale, on considère qu'une minorité ne peut avoir de poids dans un collectif en dessous d'une représentation de 30 %. Un groupe est donc dit mixte quand il est composé d'au moins 30 % de femmes ou d'au moins 30 % d'hommes. On parle aussi de double mixité professionnelle quand « se féminisent » des professions à dominante masculine et « se masculinisent » des professions à dominante féminine. Quant à la mixité fonctionnelle, elle concerne l'accès aux postes à responsabilité et la répartition des sexes dans toutes les strates des organisations et entreprises.

### II.2.3 La parité pour une juste représentation

La parité politique (50 % de femmes, 50 % d'hommes) n'est que la déclinaison de la parité démographique. En France, au 1er janvier 2017, on comptait environ 51,2 % de femmes pour 48,8 % d'hommes. Mais la parité peut s'organiser aussi par la mise en place de quotas qui vise à rétablir une situation en déséquilibre. Pour cela, elle s'appuie sur une série de lois qui s'appliquent à des domaines variés — entreprises, institutions, associations, organisations culturelles, associations sportives.

## **II.3 LEGISLATION**

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.
- ✓ La loi Copé-Zimmermann de 2011, relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance à l'égalité professionnelle.
- ✓ 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.

- ✓ La loi du 4 août 2014 qui a étendu le principe de parité à toutes les sphères de la société (instances consultatives, ordres professionnels, fédérations sportives, chambres consulaires).
- ✓ La loi Rebsamen qui impose la mixité proportionnelle des listes syndicales au 1er janvier 2017

Le Fonds Social Européen a lancé un nouvel appel à projets national qui s'intitule : « Promouvoir et favoriser l'égalité et la mixité professionnelles entre les femmes et les hommes ».

Piloté par la Mission des projets nationaux de la Sous-direction FSE à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social), en partenariat avec le Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes, cet appel à projets national a pour objectif de soutenir de nouveaux projets en faveur de plus d'égalité et de mixité professionnelle, ainsi que d'une meilleure articulation des temps de vie. Pour être sélectionnés, les projets candidats doivent être innovants, transférables au profit d'autres acteurs et mis en œuvre au plan national.

Les lieux de création et de diffusion pourraient y prétendre en présentant des projets favorisant la mixité au sein de leur équipe et/ou la mixité dans les parcours d'accompagnement des équipes artistiques accueillies.







**Quand la sociologie  
du travail croise le  
genre ...**



### III. QUAND LA SOCIOLOGIE DU TRAVAIL CROISE LE GENRE

En s'intéressant aux processus de féminisation qui touchent aujourd'hui de nombreux univers professionnels, la prise en compte du genre s'est imposée dans la sociologie du travail.

#### III.1 LE GENRE ET DICHOTOMIE « H/F »

Le genre (issue de l'anglais "*gender*") est un concept sociologique qui propose de s'appuyer sur la prise en compte et l'analyse des rapports socialement et culturellement construits entre femmes et hommes.

L'approche de genre considère que parallèlement au sexe biologique, anatomique, qui est inné, il existe un sexe socialement construit, fondé sur les rôles sociaux différenciés, des stéréotypes...

La bi-catégorisation sexuelle des individus, dont résultent les catégories « femmes » et « hommes », fait l'objet de nombreux débats, en philosophie, en sociologie ou en biologie. Ces catégories sont ici employées pour rendre compte de rapports sociaux ; c'est-à-dire en catégories relationnelles socialement construites dans le cadre d'un rapport de pouvoir structurant, auxquelles se réfèrent les individus, les groupes et les institutions<sup>5</sup>.

Cette prise en compte du genre peut être étudiée à partir de deux interrogations liées. D'une part, comment ces divers processus de féminisation ont acquis le statut d'objet légitime pour la sociologie du travail. D'autre part, quels en sont les enjeux institutionnels, politiques et théoriques qu'un tel objet soulève.

---

<sup>5</sup> « *Sexe, genre et sexualité* », Elsa Dorlin, PUF, 2008

### III.2 LA FÉMINISATION COMME OBJET

La féminisation d'un métier ou d'une profession désigne généralement la croissance du nombre de femmes dans une activité identifiée comme masculine, au vu de l'hégémonie des personnels masculins en son sein et/ou des « qualités » socialement jugées nécessaires pour l'exercer.

Au-delà du constat statistique, les analyses sociologiques mettent toutes en avant la dimension dynamique du phénomène : la féminisation doit être considérée avant tout comme un processus, dont il s'agit de percer la logique, les modalités et les effets.

Trois usages principaux peuvent être repérés dans la littérature<sup>6</sup>.

La féminisation peut d'abord être comprise comme un élément d'une « *dynamique d'égalisation* » qui efface ou atténue un retard historique dommageable.

Elle peut ensuite renvoyer à une inversion quantitative, quand « *une profession tout entière [est] investie en force par les femmes et désertée par les hommes* ». Dans ce cas, il n'est pas rare qu'une corrélation soit établie entre la féminisation de l'activité concernée et sa dévalorisation sociale<sup>7</sup>.

La féminisation peut enfin recomposer la frontière entre métiers féminins et masculins, en subvertissant la hiérarchie. Elle renvoie alors à l'ouverture discrète vers des femmes qui, progressivement, contribuent à transformer les représentations et les comportements masculins.

Si la référence aux univers professionnels qui se féminisent paraît aujourd'hui courante en sociologie du travail, il s'agit en fait d'une préoccupation fort récente.

Cet objet de recherche a conquis sa légitimité contre une tradition disciplinaire longtemps sourde aux lectures sexuées du monde du travail. Le sort réservé aux travaux pionniers de M. Guilbert<sup>8</sup> en témoigne. À l'époque, sa comparaison des activités exercées

---

<sup>6</sup> « *La notion de féminisation : de la description statistique à l'analyse des comportements* », Zaidman, 1986.

<sup>7</sup> « *La domination masculine* », Bourdieu, 1998

<sup>8</sup> « *Les fonctions des femmes dans l'industrie* », Guilbert, 1966



par les hommes et les femmes dans 18 branches et 120 entreprises industrielles a suscité des réactions oscillant entre l'indifférence et le mépris.

Elle montrait notamment que les tâches confiées aux ouvrières différaient de celles de leurs collègues masculins par un effort physique moindre, une exigence de rapidité accrue, un caractère répétitif davantage marqué et une rémunération au rendement plus contraignante. Ce faisant, M. Guilbert ouvrait la voie à des réflexions sur l'usage productif de qualités socialement construites dans l'univers familial. Ces pistes seront investies aux marges de la sociologie du travail académique. D. Kergoat<sup>9</sup> insistera par exemple sur la nécessité de lier capitalisme et patriarcat pour rendre compte des rapports sociaux de sexe : « *les rapports de domination viennent doubler les rapports d'exploitation* ».

Trois mouvements peuvent être évoqués pour expliquer, à partir des années 1990, l'introduction d'une dimension de genre dans les travaux de sociologie du travail et l'intérêt croissant pour le thème de la féminisation des métiers et des professions.

Le premier est le produit de la rencontre entre deux champs voisins, celui du travail et celui de l'éducation (Maruani, 2001). Dans les recherches menées à partir des années 1990, il n'est plus tant question de l'organisation sexuellement différenciée du travail que de la persistance des inégalités entre hommes et femmes dans un contexte de plus grande réussite scolaire féminine. C'est bien une telle perspective qui anime, par exemple, les diverses enquêtes menées par C. Marry sur les femmes ingénieurs (Marry, 2004).

Le second mouvement tient, quant à lui, de la progressive substitution d'un paradigme à un autre au sein même de la sociologie du travail. L'attention se déplace en effet de l'ouvrier, du poste de travail et du secteur industriel vers la diversité des métiers, la richesse des trajectoires biographiques et les mouvements qui affectent le marché du travail (Tripiet, 1991). Cette « *sociologie de l'emploi* » dont les contours se dessinent alors met au premier plan l'étude des modes d'accès au marché du travail et celle des modes de gestion de la main-d'œuvre. La très forte croissance de l'activité féminine depuis les

---

<sup>9</sup> « *Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale* », Kergoat, 1978

années 1960 fournit, de ce point de vue, un angle privilégié pour analyser les nouvelles formes d'inégalités sur le marché du travail.

Le dernier mouvement consiste dans la diffusion en France des principes et des méthodes de la sociologie interactionniste des professions (Dubar, Tripier, 1998). Cette attention portée aux dynamiques des métiers et des professions a conduit la sociologie du travail à se détacher des analyses du seul monde ouvrier. En élargissant ainsi le spectre de ses investigations, elle a fait place à des processus (notamment la féminisation) et des univers (les professions libérales, les cadres, etc.) qu'elle avait longtemps négligés.

### **III.3 LA FEMINISATION COMME ENJEU**

En même temps qu'elle devient un objet légitime pour la sociologie du travail, la féminisation des métiers et des professions porte avec elle des enjeux forts. Ces derniers touchent à la fois à l'institutionnalisation des recherches sur les différences de sexe, à la reconnaissance politique des multiples discriminations dont sont victimes les femmes sur le marché de l'emploi et à l'accent mis sur une approche centrée sur l'univers des professions.

Il faut en effet souligner que la majeure partie des travaux sociologiques sur la féminisation s'intéresse aujourd'hui à des univers socialement valorisés. Jusqu'aux années 1970-1980, l'étude de la féminisation des professions comportait une urgence sociale moindre pour un mouvement féministe radical et révolutionnaire qui empruntait au marxisme bon nombre de ses concepts.

Contrairement à la situation anglo-saxonne (Le Feuvre, 2003), où fleurissaient alors les prises de position réformistes et divers dispositifs de discrimination positive, il était plutôt rare et malvenu, en France, de porter son attention sur la féminisation de groupes professionnels prestigieux. De ce point de vue, le balancier s'est maintenant inversé.

Parallèlement à la mise au jour d'inégalités sexuées persistantes, que ce soit en termes de salaires, de statuts ou de temps de travail, nombreuses sont aujourd'hui les

études qui interrogent la distribution du pouvoir entre hommes et femmes à l'aune de la féminisation des professions. On peut citer, entre autres exemples, celui des cadres (Huppert-Laufer, 1982) et dirigeants d'entreprise (Pigeyre, 2001), celui des ingénieurs (Marry, 2004), celui des médecins (Le Feuvre, 2001), celui des architectes (Lapeyre, 2006).

Ces travaux relèvent les multiples embûches rencontrées par des femmes diplômées et qualifiées lorsqu'elles choisissent d'entrer dans des univers dont le prestige se conjugue au masculin. De manière générale, c'est le fossé entre les succès scolaires des filles et leur accès lent et ralenti au monde des professions qui est stigmatisé dans ces enquêtes.

Plusieurs aspects y sont déclinés : le recrutement, où s'expriment les craintes masculines sur la dévalorisation induite par l'arrivée des femmes, la division du travail, où se révèlent les principes de différenciation et de hiérarchisation entre les tâches masculines et féminines, et la gestion des carrières, qui se heurte bien souvent à des formes de discriminations (le phénomène du « plafond de verre » en est une illustration désormais connue).

La thématique de la conciliation entre activité professionnelle et responsabilités familiales se trouve elle aussi souvent développée. Ces femmes qui investissent des univers masculins doivent en effet affronter des représentations tenaces sur leurs rôles d'épouses et de mères. Celles-ci peuvent se concrétiser par des mécanismes institutionnels qui aboutissent à allonger les carrières des femmes et à rendre leur accès aux postes à responsabilités plus complexe.

Mais les recherches mettent également en lumière des « *comportements d'auto-élimination des femmes* » (Marry, 2004), qu'elles renvoient à la prégnance de modes de socialisation sexuée dans la famille, à l'école et au travail.

Le Feuvre (Le Feuvre, 2003) a proposé récemment une intéressante typologie des travaux sur la féminisation des professions. Un premier ensemble fait le lien entre l'ouverture des professions aux femmes et leur dévalorisation sociale.

Cette dernière peut être analysée comme la cause de la féminisation du groupe concerné ou son effet. L'accent est mis ici sur la reproduction de la division sexuelle du

travail. Ainsi la féminisation est-elle envisagée comme un moyen pour la domination masculine de renforcer son assise. Un tel paradigme est cependant loin de faire l'unanimité, faute de données empiriques concordantes.

Le second ensemble de travaux s'intéresse plutôt aux épreuves que subissent les femmes qui investissent des univers marqués par des normes et des valeurs viriles. Il s'agit là de déterminer dans quelle mesure les femmes parviennent à « féminiser » les groupes professionnels.

Dans le troisième ensemble, la perspective est inversée. Elle consiste à pointer les conséquences de l'entrée des femmes dans une profession en termes de « virilisation » de leurs stratégies et de leurs expériences.

Ces deux derniers paradigmes ont l'inconvénient de reposer sur une bipartition simpliste, qui soutient une vision relativement statique des différences de sexe. Le risque réside dans une naturalisation du « masculin » et du « féminin », qui seraient vus non comme des constructions sociales, mais comme des attributs des individus, au même titre que le sexe biologique.

On est là face à un principe tout autant méthodologique que théorique. Il faut, selon ces travaux, supposer la possibilité d'un dépassement du genre pour pouvoir penser la dimension dynamique des rapports sociaux de sexe. La féminisation des professions apparaît alors comme une entrée fort pertinente pour l'analyse des constructions de genre.







# Études statistiques et analyse



## IV. ÉTUDES STATISTIQUE ET ANALYSE

Depuis les années 1960, la croissance du taux d'activité féminine constitue l'une des transformations majeures du monde du travail. Cette progression ininterrompue et de grande ampleur conduit à une quasi parité des actifs : on compte 48 % de femmes parmi les actifs en 2016 contre 37 % en 1975 (*Insee*). Ce phénomène s'observe également parmi les professions culturelles, où la part des femmes a progressé de façon régulière depuis vingt ans, même si elle demeure inférieure à la moyenne nationale : on compte en effet seulement 43 % de femmes dans les professions culturelles, un constat paradoxal au regard de la surreprésentation des femmes dans les activités et les pratiques culturelles.

Les spectatrices et les actrices sont en effet au rendez-vous du spectacle vivant en France. Des grands noms de femmes metteuses en scène viennent en tête : Ariane Mouchkine bien sûr mais aussi Macha Makeïef, directrice de la Criée à Marseille, Brigitte Jaques-Wajeman longtemps à la tête de la Commune à Aubervilliers ou encore Sophie Vonlanthen, directrice de la trop méconnue Manufacture des Abbesses.

Quelques noms égrenés de-ci de-là ne font pourtant pas du théâtre un endroit hors du monde, loin des rapports de pouvoir qui maintiennent les femmes durablement exclues des postes les plus prestigieux.

Si les inégalités entre les femmes et les hommes sont, depuis longtemps, l'enjeu de luttes politiques et d'analyses sociologiques, la question s'est posée tardivement dans le secteur culturel. C'est Reine Prat, inspectrice générale au Ministère de la culture qui met les pieds dans le plat en 2006. Son rapport sur la place des femmes dans le monde de la culture, pourtant vieux d'une décennie, reste toujours d'actualité aujourd'hui.



## IV.1 RAPPORTS PRAT : L'EFFET D'UNE BOMBE DANS LE SECTEUR CULTUREL

En mai 2006 paraît un premier rapport commandé par le Ministère de la Culture et de la Communication à Reine Prat (agrégée de lettres) « *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* ».

Ces publications portent à la connaissance des professionnels du secteur culturel, la proportion de femmes aux postes de direction dans les services et les établissements publics, ainsi que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les dits établissements.

La méthode utilisée dans ses deux études est inspirée de la *Charte de l'égalité* qui est un document contractuel élaboré à l'initiative du Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, cosigné par le Ministère de la Culture et de la Communication. Il a été remis officiellement au Premier ministre le 8 mars 2004, et fait l'objet à chaque date anniversaire d'un bilan prospectif qui permet de le mettre à jour et de proposer de nouvelles actions.

C'est, d'ailleurs, à partir de là, que l'*Observatoire prospectif des métiers du spectacle vivant*, piloté par la CPNEF-SV<sup>10</sup>, en lien avec l'Afdas, a été créé (10 Octobre 2005).

### IV.1.1 Les chiffres de Reine Prat

Ces rapports mesurent les inégalités homme/ femme aux postes de direction dans le secteur culturel et en particulier dans le spectacle vivant.

On ne s'était pas figuré jusque-là que les hommes pouvaient diriger jusqu'à « 92% des théâtres consacrés à la création dramatique, 89% des institutions musicales, 86% des établissements d'enseignement... », que leur place dans les programmations pouvait

---

<sup>10</sup> Commission paritaire nationale emploi formation spectacle vivant

atteindre 97% pour les compositeurs, 94% pour les chefs d'orchestre, qu'ils pouvaient être les auteurs de 85% des textes à l'affiche des théâtres du secteur public et y signer 78% des mises en scène). On ne s'était pas avisé non plus que le coût moyen d'un spectacle pouvait varier du simple au double, dans une même institution, selon qu'il était mis en scène par une femme ou par un homme.

En 2003, la moyenne des subventions attribuées aux scènes nationales par l'ensemble de leurs partenaires 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, la moyenne des subventions perçues était de 1.764.349 €.

#### IV.1.2 Constats établis

Ces rapports révèlent des phénomènes d'une ampleur insoupçonnée. Une situation fortement inégalitaire qui induit un fonctionnement homosocial (« *relations fréquentes et régulières entre membres du même sexe* »<sup>11</sup>) préjudiciable à la vitalité du secteur.

Entre 2006 et 2009, Prat constate une avancée majeure bien que tardive, à la tête des théâtres nationaux, où l'État est décisionnaire.

Elle dénonce des situations désespérément stables dans le réseau des scènes nationales, mais en recul en ce qui concerne les orchestres permanents (de 4% à 0%) et dans le domaine de la danse, réputé largement féminin, où le pourcentage de directrices à la tête des centres chorégraphiques nationaux diminue (de 43% à 32%).

Outre une revue de presse conséquente, les relais s'organisent ici et là, et des partenariats se mettent en place. Ces rapports ont, également, l'avantage de susciter l'intérêt de l'assemblée nationale et du parlement européen.

À l'inverse, Reine Prat s'inquiète que les *interdits et les préjugés* soient, de fait, toujours à l'œuvre, seulement maquillés en un système d'*empêchements*, plus ou moins intériorisés, extrêmement efficaces pour maintenir le statu quo. Mais cela permet, en tout

---

<sup>11</sup> Définition Wikipédia : <https://fr.wikipedia.org/wiki/Homosocialié>

cas, de mesurer le chemin qui reste à parcourir. La prise de conscience des situations inégalitaires, la vigilance à repérer ce qui, dans les représentations mentales et les comportements de chacune et de chacun, contribuent à pérenniser ces situations ; la volonté de transformer ces situations, représentations et comportements, se répandent largement... parmi celles et ceux qui trouvent leur intérêt, individuel et/ou collectif, à de tels changements.

Ces changements n'interviendront pas sans que ce mouvement se propage au-delà de ces premiers cercles et s'accélère pour conforter une volonté politique qui doit encore s'affirmer et s'affermir!

## **IV.2 L'OBSERVATOIRE ET SES BILANS ANNUELS**

L'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication est le premier outil de suivi statistique de la parité au sein des institutions mis en place dans le prolongement des deux rapports *Égalités* de Reine Prat (2006 et 2009) et des engagements pris par le ministère de la Culture et de la Communication à la suite du comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité professionnelle du 30 novembre 2012.

Établi à partir des données collectées par l'administration centrale et par les organismes placés sous la tutelle du ministère de la Culture et de la Communication, l'Observatoire rassemble et synthétise chaque année les données disponibles permettant d'aborder la question de la parité au sein des institutions dans les secteurs que sont le patrimoine, la création artistique, le cinéma, l'audiovisuel, le livre et la presse. Coordonné et réalisé par le Département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS) du ministère de la Culture et de la Communication, dont il a rejoint les publications annuelles en 2016, l'Observatoire résulte d'un important travail de collecte et de synthèse.

Pour la cinquième année consécutive, avec cette édition 2017, l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication apporte un

large ensemble de données permettant de faire le point sur la part des femmes dans le champ culturel, et plus précisément dans la technique du Spectacle vivant.

#### IV.2.1 Cinq ans de bilan prospectif

Les données publiées dans ce rapport ont été produites grâce au précieux concours de l'ensemble des services du ministère, ainsi que de celui d'Audiens<sup>12</sup> de l'Agessa<sup>13</sup>, du Centre national du livre, du Centre national du cinéma et de l'image animée, du Centre national de la chanson, des variétés et du jazz, des entreprises de l'audiovisuel public, du Conseil supérieur de l'audiovisuel, de l'Institut national de recherches archéologiques préventives, de l'Observatoire des métiers et de la presse, de la Maison des artistes, etc.

En 2017, les femmes sont encore largement minoritaires aux postes de direction des institutions labellisées par le ministère de la Culture et de la Communication (29 % de directrices). La légère amélioration par rapport à 2016 est imputable au changement du mode de calcul pour les orchestres : désormais ce ne sont plus les directeurs musicaux qui sont pris en compte (0 femme pour 24 orchestres) mais les directeurs généraux (9 femmes sur 24).

#### Création artistique – Structures subventionnées

Tableau 28 – Part des femmes parmi les directeur.rice.s des lieux de création et de diffusion des arts plastiques et du spectacle vivant subventionnés par le ministère de la Culture et de la Communication\*, 2014-2017

Unités et %

	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2017				Au 1 <sup>er</sup> janvier 2016	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2015	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2014
	Nombre de structures	Part mixte (%)	Part des hommes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Centres chorégraphiques nationaux (CCN)	19	5	84	11	11	11	16
Centres d'art	47	2	36	62	62	61	59
Centres de développement chorégraphique (CDC)	12	0	42	58	58	58	42
Centres dramatiques nationaux (CDN) et régionaux (CDR)	38	8	71	21	21	17	10
Centres nationaux de création musicale (CNCM)	6	0	100	0	0	0	0
Centres nationaux des arts de la rue et assimilés (CNAREP)	14	14	57	29	21	18	15
Fonds régionaux d'art contemporain (FRAC)	23	0	40	60	55	55	61
Opéras	13	0	83	17	15	15	15
Orchestres	24	0	63	38			
Pôles nationaux des arts du cirque (PNAC)	12	8	58	33	25	24	29
Scènes de musiques actuelles (SMAC)	86	1	87	12	10	10	13
Scènes nationales	72	0	72	28	28	25	29
<b>Total</b>	<b>366</b>	<b>3</b>	<b>68</b>	<b>29</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>26</b>

\* Structures subventionnées dans le cadre du programme 131.  
Notes : Hors structures nationales.  
Ce sont désormais les directeur.rice.s généraux.ales des orchestres qui sont pris en compte, et non plus la direction musicale. Il n'y a aucune femme à la direction musicale des orchestres.

Source : Entreprises de l'audiovisuel public, Ministère de la Culture et de la Communication, Direction générale des médias et des industries culturelles, 2017

<sup>12</sup> Protection sociale des professionnels de la Culture, de la Communication et des médias

<sup>13</sup> Association pour la gestion de la sécurité sociale des auteurs

Cette féminisation ne se retrouve pas dans toutes les professions culturelles qui restent majoritairement masculines (43 % de femmes sur la période 2013-2015).

Plus généralement, tous les métiers fortement masculins au début des années 1990 se sont ouverts aux femmes. C'est particulièrement le cas des métiers d'art et de l'architecture au sein desquels la part des femmes a plus que doublé en vingt ans.

Tableau 60 – Évolution de la part des femmes parmi les actif.ve.s occupant une profession culturelle depuis 1990

Unités et %

	1990-1992	1995-1997	2000-2002	2005-2007	2013-2015	
	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)	Nombre d'actif.ve.s occupé.e.s
Professions des spectacles	29	28	33	30	31	184 000
<i>dont artistes des spectacles</i>	31	29	33	26	34	64 000
<i>dont professionnel.le.s techniques des spectacles</i>	27	27	33	32	29	120 000
Professions des arts visuels et métiers d'art	33	35	38	43	46	182 100
<i>dont artistes plasticiens</i>	33	34	39	43	42	32 400
<i>dont photographes</i>	16	24	20	25	36	19 600
<i>dont professions des arts graphiques, de la mode et de la décoration</i>	48	47	49	47	50	101 000
<i>dont métiers d'art</i>	20	27	32	43	45	29 100
Professions littéraires	43	45	45	54	50	79 200
<i>dont journalistes et cadres de l'édition</i>	38	42	41	53	47	50 000
<i>dont auteur.e.s littéraires</i>	46	34	43	32	38	13 900
<i>dont traducteur.rice.s</i>	68	68	77	73	72	15 300
Professions de la documentation et de la conservation	79	80	77	82	66	24 800
Architectes	16	16	14	24	34	53 900
Professeur.e.s d'art	65	60	59	57	57	48 600
Ensemble des professions culturelles	39	41	42	43	43	572 600
Ensemble des actif.ve.s en emploi	43	44	45	47	48	25 815 400

Dernières données disponibles.  
Champ : actif.ve.s en emploi, France métropolitaine.

Source : Insee (enquêtes Emploi) ; Ministère de la Culture et de la Communication, DEFS, 2017

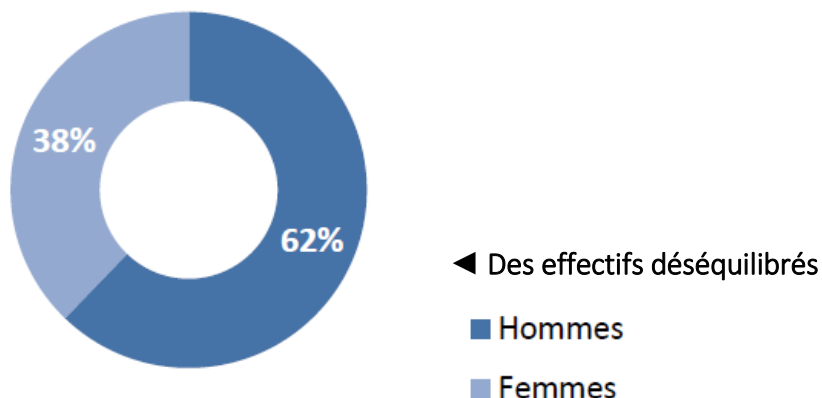
Pourtant les professions qui se sont le plus ouverts aux femmes ne sont paradoxalement pas celles qui ont connu la plus forte expansion de leurs effectifs. Les techniciens du spectacle, qui ont connu la plus forte progression de leurs effectifs (+148% entre 1991 et 2013), ne se sont en revanche pas féminisés.

#### IV.2.2 Portrait de la parité dans le Spectacle vivant

En septembre 2015, Un portrait statistique « *Hommes et femmes dans le spectacle vivant - Regard sur la parité de l'emploi en 2013* » est publié par l'Observatoire des métiers du Spectacle Vivant. Ce portrait permet d'identifier, plus précisément les disparités de l'emploi des femmes, selon leur profession.

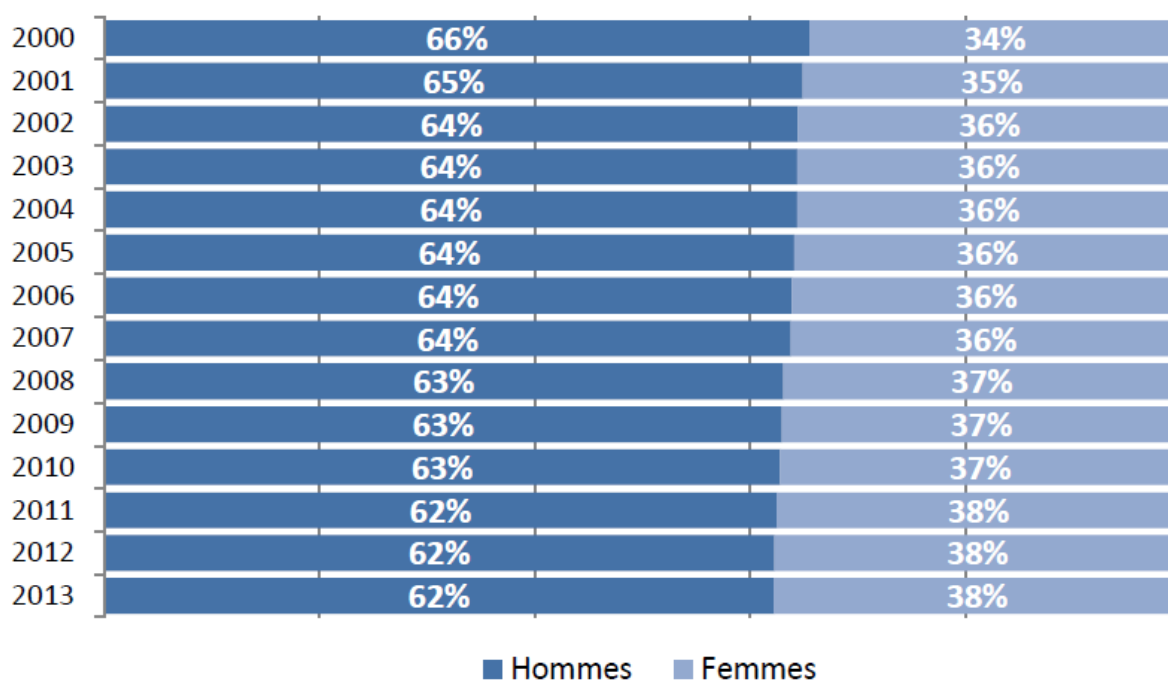
En ce qui concerne le volume d'emploi en 2013, parmi les 218 664 salariés du spectacle vivant, 136 042 sont des hommes (62,2 %) et 82 622 sont des femmes (37,8 %), qui travaillent pour 103 515 employeurs :

- 19 588 relevant du secteur du spectacle vivant (NAF 9001Z, 9002Z et 9004Z)
- 83 927 qui n'ont pas le spectacle vivant pour activité principale et qui relèvent du champ du Guso.



Sur la période 2000 / 2013, les hommes sont nettement majoritaires. Cependant, les femmes voient leur proportion augmenter régulièrement, passant de 34 % en 2000 à 38 % en 2013.

Des écarts qui tendent à diminuer ►



Les emplois artistiques sont très majoritairement exercés par des hommes (67,7%). La proportion varie cependant selon le domaine d'activité. Les domaines artistiques les plus masculinisés sont la musique, et les arts du cirque et visuels. Le domaine le plus féminisé est l'art chorégraphique.

Les emplois techniques sont encore plus masculins (79,0 %). Les hommes sont particulièrement nombreux dans les domaines du son et de la machinerie/structure. Les femmes ne sont majoritairement présentes que dans deux domaines : le costume et la coiffure/maquillage. Les emplois administratifs liés aux activités de production/diffusion des spectacles sont quant à eux majoritairement exercés par des femmes (62,4 %).

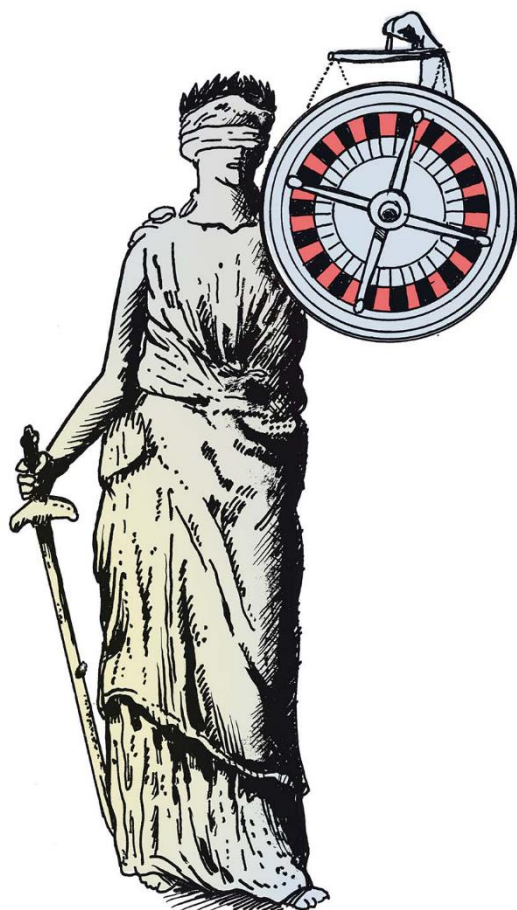
**Emplois exercés : des métiers très sexués ►**

	en %	Hommes	Femmes
<b>Professionnels des activités artistiques</b>		<b>67,7</b>	<b>35,3</b>
Professionnels de l'art dramatique		52,7	47,3
Professionnels de l'art chorégraphique		37,8	62,2
Professionnels de la musique instrumentale		78,6	21,4
Professionnels de la musique vocale		54,6	45,4
Professionnels des arts du cirque et des arts visuels		65,7	34,3
Professionnels d'autres activités artistiques		62,1	37,9
<b>Professionnels des activités techniques</b>		<b>79,0</b>	<b>21,0</b>
Professionnels de la direction technique et de la régie		83,1	16,9
Professionnels de la machinerie et de la structure		89,4	10,6
Professionnels des accessoires		67,8	32,2
Professionnels de l'éclairage		89,5	10,5
Professionnels du son		92,7	7,3
Professionnels de l'audiovisuel du spectacle vivant		83,9	16,1
Professionnels du décor		72,8	27,2
Professionnels du costume		9,9	90,1
Professionnels de la coiffure, du maquillage et des masques		11,0	89,0
<b>Professionnels des activités administratives</b>		<b>37,6</b>	<b>62,4</b>
Professionnels de la production		37,6	62,4
<b>TOTAL TOUS PROFESSIONNELS</b>		<b>67,0</b>	<b>33,0</b>

L'ensemble des données rassemblées mettent sous nos yeux un constat souvent sévère, montrant qu'il reste beaucoup à faire pour la juste reconnaissance des femmes dans la culture et la communication, notamment dans le secteur du spectacle vivant.

Toutefois, d'importantes avancées ont été récemment réalisées, grâce à la mobilisation d'un grand nombre des acteurs concernés, partenaires sociaux par exemple, ou par la voie législative, dans des dispositions qui porteront prochainement leurs fruits.

Par ailleurs, le Comité ministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication s'est réuni sous la présidence de la ministre le 15 décembre 2016 pour adopter pour la première fois une feuille de route Égalité, pour 2017, concertée et couvrant l'ensemble des secteurs du ministère.





### **IV.3 L'ABSENCE DE MIXITE AU SEIN DES FILIERES**

Ces inégalités s'expliquent de manière assez mécanique par les systèmes en vigueur d'assignation à des fonctions, des responsabilités, des métiers, des instruments différenciés, et hiérarchisés, selon le sexe.

*« Malgré une louable féminisation, certaines fonctions restent majoritairement dévolues aux hommes ».*<sup>14</sup>

De façon générale, a été soulignée la nécessité de féminiser les équipes de direction pour ceux qui ne l'auraient pas fait dans le cadre d'une nomination et de renouveler les équipes en privilégiant l'égalité femmes-hommes, mais aussi la diversité des profils.

Ont été pointés le manque ou même l'absence de mixité au sein des filières et la nécessité de masculiniser des filières traditionnellement féminines comme la communication, la presse, la production et de féminiser les filières traditionnellement masculines comme la technique.

A compétences égales, les professionnels doivent essayer de favoriser les candidatures d'hommes dans les filières féminines et de favoriser les candidatures féminines dans les filières masculines pour qu'un rééquilibrage se fasse dans le cadre de renouvellement de postes ou d'agrandissement des équipes en raison de l'attribution de missions nouvelles ou d'emménagement dans de nouveaux locaux.

Au regard des premiers éléments constatés et malgré les difficultés rencontrées pour faire évoluer la situation en raison de questions plus profondes liées à la prégnance de certains stéréotypes à l'égard de certains métiers et à la façon dont les formations sont organisées, il semble que cette politique commence à porter ses fruits. Certaines pratiques ont pu être relayées dans le cadre de la Commission égalité hommes-femmes réunie par le SYNDEAC, comme celle d'un directeur technique d'instaurer la parité des équipes techniques.

---

<sup>14</sup> « Aix, Arles, Avignon : une parité en chantier », article de Clarisse Fabre, Le Monde du 28/06/2016.

« L'égalité dans une entreprise lui donne une image positive et permet d'attirer les talents. (...) Nous voulons sensibiliser les recruteurs aux questions de stéréotypes et aux effets qu'ils induisent (...). Nous ne sommes pas dans une logique de culpabilisation mais de prise de conscience pour agir. Nous voulons donner les clés, les arguments et des outils pour aider les entreprises à évoluer dans leurs pratiques», déclare Cécile Denis, directrice de la communication de l'Afdas, lors du débat « *La discrimination des femmes est-elle une fatalité dans le spectacle vivant ?* » organisé par l'Afdas et Audiens à Avignon (Vaucluse), dans le cadre de la Maison professionnelle du spectacle vivant, le 14/07/2017.

#### **IV.4 LA FORMATION ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES TECHNICIENNES**

##### **IV.4.1 Diplôme et origine sociale : la règle de la sur-socialisation des femmes**

Les professions culturelles se caractérisent par le niveau de qualification de leurs actifs : dans l'ensemble et tout au long de la période, les professionnels de la culture sont plus diplômés que l'ensemble de la population active en emploi (45 % sont titulaires d'un diplôme de niveau bac + 3 contre 21 % pour l'ensemble des actifs en emploi en 2013). L'emploi féminin dans les professions culturelles accentue cette règle de surqualification, puisque dans toutes les professions culturelles et artistiques sans exception, en 2013 comme vingt ans plus tôt, la part des femmes titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur de niveau bac + 3 est supérieure à celle des hommes. En 2013, elles sont 52 % contre 40 % des hommes actifs de la culture à être diplômées du supérieur. Cette règle de la surqualification des femmes s'observe d'autant plus qu'elles exercent un métier dans des professions traditionnellement masculines vingt ans plus tôt.

Corrélée au niveau de diplôme, celle de l'origine sociale plus favorisée confirme et renforce ce constat.

Ainsi, origine sociale et niveau de diplôme plus élevés apparaissent, pour les femmes, être des atouts essentiels pour investir les professions les plus traditionnellement masculines.

#### IV.4.2 Insertion professionnelle

Une étude du Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) et de l'Observatoire des métiers du spectacle vivant, réalisée dans le cadre des accords s'actions de développement de l'emploi et des compétences (2012), montre que :

Si les hommes augmentent progressivement leur densité d'emploi, les femmes sont plus confrontées à une forte précarité.

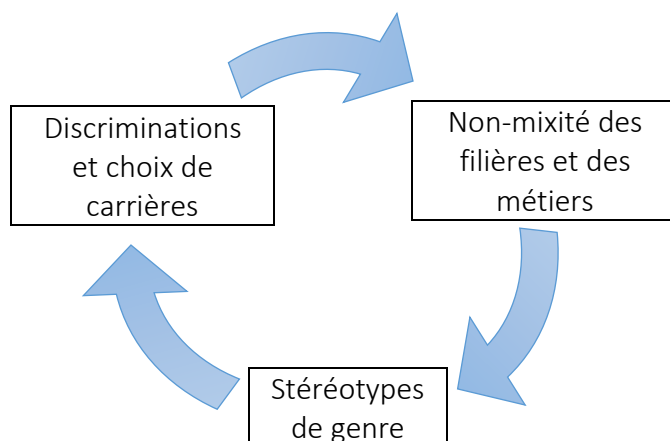
Les hommes. L'insertion est difficile mais progressive : moins rapide mais plus durable. La plupart ont suivi des formations initiales qui ne sont pas spécifiques au spectacle vivant (ex : venant de BTP) ; leurs compétences sont pointues et peuvent y être valorisées. Néanmoins quand ils ont suivi une formation spécifique, l'incidence est forte sur la densité d'emploi.

Les femmes. Elles rencontrent encore plus de difficultés d'insertion que les hommes alors qu'elles ont souvent un niveau de formation qui leur est supérieur. Leurs parcours professionnels sont plus chaotiques. Ceci du fait notamment qu'elles occupent des emplois traditionnellement très sexués moins porteurs sur le marché du travail (dans la coiffure-maquillage, le costume, le décor...). A moyen terme, elles quittent donc le spectacle vivant plus que les hommes, or leurs formations spécifiques sont peu porteuses en dehors.

On peut supposer que le sexe et l'origine sociale sont plus clivant dans l'accès à l'emploi dans le spectacle vivant que le fait d'avoir suivi une formation spécifique.

### IV.4.3 La prophétie auto-réalisatrice de genre

Les stéréotypes de genre reproduisent la division genrée du travail ; qui elle-même contribue à reproduire les stéréotypes de genre. C'est un cercle vicieux :



En effet, les croyances en l'existence de métiers ou de compétences supposées « féminines » ou « masculines » influencent d'une part les choix de carrières ou de pratiques artistiques (mécanisme « d'ajustement des espérances aux chances »<sup>15</sup>, produisant des vocations, des ambitions et des « auto-censures » différenciées selon le sexe), et d'autre part les choix de recrutement (mécanisme de discrimination à l'embauche en raison du sexe).

« La ségrégation horizontale du travail entre femmes et hommes qui en résulte, perçue comme naturelle, agit comme une confirmation des représentations genrées et vient les renforcer »<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> « Sociologie générale », vol.2, Pierre Bourdieu, Cours au collège de France, Raison d'agir 2016

<sup>16</sup> « Etude Madeleine H/F – Synthèse – Juin 2017 » Félix Dupin-Meynard et Barbara Goffinet

## IV.5 LA PERSISTANCE DU PLAFOND DE VERRE

Si les femmes sont de plus en plus nombreuses parmi les professionnels du secteur culturel, leur accès aux postes à responsabilité, en terme de statuts comme de postes de direction, reste globalement limité. Elles 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 » (ou le « plancher collant ») joue tout autant dans la culture que dans l'entreprise. Cette expression est utilisée chaque fois qu'il y a une incohérence entre la composition des viviers disponibles et le pourcentage respectif d'hommes et de femmes parvenus aux niveaux supérieurs de responsabilité, de visibilité, de pouvoir. Pour expliquer la permanence de cette ségrégation verticale, plusieurs facteurs sont mis en avant par les sociologues :

- Autocensure et discrimination :

L'intériorisation des stéréotypes de genre sur les qualités supposées masculines qui seraient requises pour exercer des postes à responsabilité (autorité, charisme, compétitivité,...) engendre des mécanismes inconscients de discrimination et/ou d'autocensure des ambitions personnelles<sup>17</sup>.

- Cooptation :

Les choix de recrutements étant aussi déterminés par des degrés de proximités professionnelles et amicales, les réseaux informels masculins, plus nombreux que les réseaux féminins, tendent à reproduire les inégalités d'accès au pouvoir dans une logique de cooptation inconsciente<sup>18</sup>.

- Privilèges masculins :

Les hommes disposent beaucoup plus que les femmes de soutien conjugal à leurs carrières<sup>19</sup> ; les contraintes du travail domestique et de la « charge mentale » qui y est associée pèsent moins sur leurs activités professionnelles et surtout sur leur recrutement, car supposées moins grandes par les employeurs.

*« Je n'y trouve aucune difficulté... Ou plutôt, des difficultés de recrutement à cause du manque de candidature »* (Christophe, régisseur général depuis 2008). Malgré des propositions de postes cadres, les femmes hésitent à déposer leur candidature.

---

<sup>17</sup> « *La femme et le plafond de verre* », Esther Duflo, Libération, 2006

<sup>18</sup> « *Les mécanismes psychosociaux du plafond de verre* », Brigitte Laloupe, Pearson, 2011

<sup>19</sup> « *Le plafond de verre et l'Etat* », Catherine Marry, et al., Armand Colin, 2017

## **IV.6 MOUVEMENTS**

Si les inégalités entre les femmes et les hommes sont, depuis longtemps, l'enjeu de luttes politiques et d'analyses sociologiques, la question s'est posée tardivement dans le secteur culturel.

En mettant au jour des discriminations dont on ne soupçonnait pas l'ampleur, le premier rapport de Reine Prat 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. Des professionnels se regroupent au sein du « Mouvement HF », soutenu par le Fonds Social Européen et militent pour l'égalité des femmes et des hommes, et plusieurs institutions nationales commencent à mesurer les inégalités (Ministère de la culture, SNC, SACD, SYNDEAC, AFDAS, Audiens,...).

Le Mouvement HF propose une initiative pour permettre aux acteurs culturels de différentes régions de s'engager à mettre en pratique les principes d'égalité hommes-femmes : les Saisons Égalité hommes-femmes dans les arts et la culture. Ces Saisons Égalité constituent un engagement de la part des structures qui recherche l'équilibre entre hommes et femmes dans les programmations et productions (ainsi que le collectif « la barbe »), et dans la gouvernance interne des établissements. Cette initiative, née en Rhône-Alpes en 2011, s'est étendue à d'autres régions. Aujourd'hui HF compte 14 collectifs régionaux, regroupant 1 000 adhérents.



# Évolution lente



## V. ÉVOLUTION LENTE

En vingt ans, la physionomie du champ professionnel constitué par les métiers artistiques et culturels s'est profondément modifiée. Mais les techniques du spectacle vivant se sont très peu ouvertes aux femmes qui ne représentent qu'un quart à un tiers des effectifs tout au long de la période, en dépit du doublement de la population.

Les inégalités constatées ont pour corollaire une organisation homosociale du secteur qui favorise des comportements mimétiques (seulement 15% de directrices techniques), symptomatiques d'un entre-soi où se désapprend l'écoute de l'autre, de toute possible différence ou divergence. Le contenu très technique de certaines tâches, la pénibilité physique, la plasticité et l'irrégularité des horaires ne suffisent pas à rendre compte de cette difficile percée, car les femmes se plient à ces mêmes contraintes dans d'autres professions.

La faible féminisation des professions des techniciens du spectacle laisse supposer que les difficultés d'accès à ces métiers en sont la cause (formation, sensibilisation et processus de recrutement). Des recherches récentes ont mis en évidence le lien entre la féminisation de certains métiers traditionnellement masculins et un plus grand formalisme des procédures de formation et de recrutement. L'accès à certains métiers techniques du spectacle reste peu formalisé, c'est-à-dire non strictement subordonné au suivi d'une formation et à la détention d'un diplôme spécifique. Les modalités de recrutement font une large place à la cooptation par les pairs, au sein de réseaux professionnels essentiellement masculins.

C'est donc, aux professionnels encadrants (Directeur Technique, Régisseur Général, Régisseur...) de se remettre en question quant à leurs méthodes de recrutement. De la même manière, la remise en question du fonctionnement de la structure permet d'agir concrètement, accepter de réfléchir à l'évolution de ses pratiques est essentiel.

*« La féminisation des équipes techniques dans le spectacle vivant n'est ni un combat, ni une croisade, il est une évidence. Ne pas y souscrire est une marque de manque d'intelligence managériale. »* (Didier, Régisseur général et Directeur Technique depuis 1983).



Elle nécessite à ce titre un engagement important de l'équipe de direction, une mobilisation de l'ensemble des salariés, individuellement, pour progresser en matière d'égalité. Une action volontariste est donc nécessaire pour faire émerger des candidatures féminines et pour assurer la légitimité : travail de conviction et d'accompagnement.

Ces inégalités tiennent autant aux pratiques des entreprises qu'à celles de la société en générale. Le rapport Charpin<sup>20</sup> qui préconise d'accompagner le retour à l'emploi des intermittentes à l'issue du congé maternité, établit deux propositions qui feraient avancer la cause des femmes : l'aide au premier emploi, voire aux 3 premiers contrats qui suivent le congé maternité, et la prise en charge de la garde des enfants aux frais réels quand l'un des parents au moins est intermittent(e) du spectacle.

Malgré tous ces dispositifs, lois, analyses, études, aides, mouvements, l'évolution reste lente. Sans doute faut-il évoquer alors d'autres freins plus invisibles.

Dans un milieu qui se veut avant-gardiste, humaniste et émancipateur, les études pointent de façon récurrente le rôle des stéréotypes dans ces inégalités.

*« Après c'est à nous de faire évoluer les mentalités... »* Marianne

Catherine Vidal<sup>21</sup>, neurobiologiste de l'Institut Pasteur, dénonce les vieux préjugés selon lesquels nos aptitudes, nos émotions et nos capacités seraient inscrites dans des structures mentales immuables.

Heureusement les lignes commencent à bouger, les mentalités évoluent.

*« Les filles apportent de la sagesse, du calme et sont tout aussi efficaces techniquement et physiquement que les hommes. »* (Daniel, Régisseur général depuis 1999).

Ce sont des expériences comme cela qui font avancer à grand pas les pensées collectives. Alors, à quand la fin d'un cloisonnement de genre et des stéréotypes qu'il entraîne ?

---

<sup>20</sup> Commandé à l'issue de la conférence pour l'emploi qui s'est tenue les 15 et 16 octobre 2015 à la Cité des sciences et de l'industrie, sous l'égide du Premier ministre.

<sup>21</sup> « *Nos cerveaux, tous pareils, tous différents !* », Catherine Vidal, Belin, 2015.

*« C'est en partageant les pensées qu'elles s'élaborent, c'est en confrontant les expériences qu'elles se transforment en actes. »<sup>22</sup>*

---

<sup>22</sup> Hortense ARCHAMBAULT, directrice de la Maison de la Culture de Seine-Saint-Denis (MC93), dans son discours comme grand témoin aux Bis de Nantes 2016, Penser et mettre en place un théâtre public aujourd'hui.

# Bibliographie

## Ouvrages

- Pierre Bourdieu, «La domination masculine», 1998.
- Pierre Bourdieu, « Sociologie générale », vol.2, Cours au collège de France, Raison d’agir 2016.
- Sophie Cathala-Pradal, « Les techniciens du spectacle vivant en Europe », 1992.
- Elsa Dorlin, « Sexe, genre et sexualité », PUF, 2008.
- Esther Duflo, « La femme et le plafond de verre », Libération, 2006.
- Madeleine Guilbert, « Les fonctions des femmes dans l’industrie », 1966.
- Danièle Kergoat, « Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale », 1978 .
- Brigitte Laloupe, « Les mécanismes psychosociaux du plafond de verre », Pearson, 2011.
- Catherine Marry, et al., « Le plafond de verre et l’Etat », Armand Colin, 2017.
- Catherine Vidal, « Nos cerveaux, tous pareils, tous différents ! », Belin, 2015.
- Claude Zaidman, «La notion de féminisation : de la description statistique à l’analyse des comportements», 1986.

## Articles

- « Aix, Arles, Avignon : une parité en chantier », article de Clarisse Fabre, Le Monde du 28/06/2016.
- « Culture : où sont les femmes », par Clarisse Fabre, Le Monde du 10/03/2017
- « Féminisation de l’économie, mixité des métiers, parité... Une ambition pour la France et un pari à gagner ensemble », Catherine Ladousse, LinkedIn
- « Macron proclame l’égalité homme-femme, grande cause du quinquennat » Agnès Leclair, Le figaro du 15/11/2017
- « Le sexisme, corde sensibles du jazz », Safouane Abdessalem, cafebabel du 01/12/2017

# Sitographie et ressources

## Sites

- Wikipédia <https://fr.wikipedia.org>
- L'envers du décor <https://enversdecorsexisme.tumblr.com/>
- Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>
- Département des études de la prospective et des statistiques (DEPS) <http://www.culturecommunication.gouv.fr/>
- Paye ta culture <https://www.facebook.com/payetaculture/>
- Episcène <http://www.ma-sphere.eu/episcene/>
- Mouvement HF <http://www.mouvement-hf.org/>
- Ma vie de technicien du spectacle <http://www.metier-technicien-spectacle.net/>

## Rapports

- ✓ Fiches risques des techniciens du spectacle : une démarche concertée avec les partenaires sociaux, CMB, disponible sur <http://www.cmb-sante.fr/>
- ✓ Mouvement HF Languedoc-Roussillon « Etude Madeleine H/F – Synthèse – Juin 2017 » Félix Dupin-Meynard et Barbara Goffinet
- ✓ La lente féminisation des professions culturelles [CE-2016-2], Deps , paru en 2016 et disponible sur <http://www.culturecommunication.gouv.fr/Thematiques/Etudes-et-statistiques>
- ✓ L'Observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication, rapports annuels depuis 2013 disponibles sur <http://www.culturecommunication.gouv.fr/Thematiques/Egalite-entre-femmes-et-hommes/>
- ✓ Rapports PRAT disponible sur <http://www.culture.gouv.fr> sur l'accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité de 2006 et la suite « n°2 De l'interdit à l'empêchement. » de 2009

# Entretiens / Témoignages

➤ Témoignage de Fanny.....	58
➤ Témoignage de Laïs .....	61
➤ Témoignage de Marianne.....	65
➤ Extrait d’entretien avec Christophe.....	68
➤ Extrait d’entretien avec Daniel .....	70
➤ Extrait d’entretien avec Didier.....	71

## Témoignage de Fanny

### 1 / Une présentation de toi, Age, ville,...

Fanny, 34 ans, née à Carpentras, j'habite dans la région lyonnaise. On va dire ça comme ça ! Je squatte un peu chez les uns et les autres en attendant de me trouver un appart...

### 2/ Quel(s) formation(s) as-tu faites ? Avec le soutien ou non de ton entourage ? Qu'est ce qui t'as attiré vers ce métier ?

J'ai su que je voulais travailler dans les concerts vers 18 ans... J'étais fan ! J'y étais tout le temps... D'ailleurs, on s'y est croisées quelques fois. Ça a été comme une révélation, mais je ne savais pas réellement quelles étaient les études appropriées... Les infos sur la formation de technicien Son étaient très difficiles à trouver. J'ai trouvé le BTS AV option Son.

Dans mon BTS... Privé... On était 50 dans ma classe, il n'y avait que 2 filles. Il y avait beaucoup plus de filles en section image et encore plus en production... Ce n'était pas une formation réellement adaptée au Spectacle, mais j'ai beaucoup appris techniquement pour ma vie professionnelle. Mes parents m'ont soutenue dans ma démarche, car, comme ils le disaient « je peux faire tout ce que je veux »... J'ai toujours eu l'impression qu'ils ne comprenaient pas mon attrait pour ce milieu, malgré tout.

### 3/ Poste actuel, domaine et secteur d'activité. Expérience professionnelle (depuis quand et évolution)

Actuellement, je suis régisseuse Son, dans le concert et dans le théâtre... Mais j'ai plus de mal à m'imposer dans le concert.

J'ai commencé comme technicienne Son, en 2005, dans une boîte de prestation... Tu vois l'ambiance. Ah ! Ah ! Et je pensais évoluer vers le poste de régisseuse assez rapidement. Je m'étais donnée deux ans pour atteindre ce poste, mais mon employeur m'a propulsé à ce poste... Au bout de ... un an, je crois bien ! Depuis, je suis régisseuse Son et

je suis pas mal occupée, un peu dans tout. Je refais même quelques contrats dans l'audiovisuel...

#### 4/ Expériences de recrutement ; où ton genre a été un frein à l'embauche et au contraire, où ton genre a été un avantage ?

Ben ! Un petit peu, dès le début, c'était galère ! À la fin de mes études,... Ou mieux pendant ma formation, j'ai galéré à avoir un stage. Tu as vécu la même chose donc pas besoin de te faire un dessin... Les salles de spectacle cherchaient des stagiaires, surtout au mois de juillet et août, mais... Pas de filles !

A mon premier entretien, mon futur employeur m'a fait part de son apaisement en me voyant... « Avec la photo de ton CV, je ne voyais pas si tu pouvais porter. Là, je vois que t'es pas une crevette, c'est déjà un bon point ». Et ceci, devant tout le monde, avant de rentrer dans son bureau. Il m'a fait passer des tests, et fait faire du bénévolat avant de m'embaucher... Alors que les mecs étaient recrutés juste sur un entretien... La dèg' !

Au début de ma carrière, on se moquait de moi parce que j'avais un BTS. Mes collègues, un petit peu plus âgés, disaient « Attention ! Il y a la diplômée ! Putain, un BTS pour tirer des câbles, il fallait bien ça. » quand il me croisait sur le plateau. Je sentais même de la défiance de la part de certains : « C'est pas comme ça qu'on apprend un métier !

J'en ai entendu des belles... Surtout au début de la régie.

Un de mes collègues qui est technicien plateau ; donc pas du tout dans la même branche que moi ; me disait droit dans les yeux, que, si j'avais un poste de régisseur, c'était grâce à ma généreuse poitrine. Ça a duré des années... Un jour, on a travaillé pour le même spectacle. A la fin de la journée, il s'est excusé.

Mais je dois avouer que j'ai eu certains postes, aussi, grâce au fait que je sois une fille. Genre pour une régie HF, le DT préférait une fille... Tout bêtement parce qu'il y a moins de problèmes avec les comédiens, quand c'est une fille. Mais ça m'a permis de rentrer dans ce théâtre et j'y ai fait mon évolution. Et maintenant, certains groupes veulent bien travailler avec des filles. Ils trouvent qu'on est plus sensibles... C'est un peu cliché... Mais comme le fait qu'il y ait une préférence en régie retour aussi.

## 5/ Commentaires libres sur le sujet...

Ma première grosse régie, j'avais une équipe de 4 personnes pour gérer un énorme plateau de Festival. J'ai dû virer l'un des mecs qui ne voulait pas bosser pour moi. Il n'acceptait pas d'être sous la direction d'une nana plus jeune que lui... Mes deux mentors m'ont traité de stagiaire pendant deux ans... Quand j'arrivais dans une salle de concert avec mon groupe de Métal en tournée, on me prenait soit pour la chanteuse, soit pour une groupie. Je ne te dis pas la tête des mecs bien machos quand je leur disais que j'étais la régisseuse Son. Ah ! Ah ! Ah !

J'ai plein d'exemple comme ça, mais je trouve que ça se calme. Je rencontre de moins en moins de « vieux cons »... Ah ! Ah ! ... Je croise des gens de plus en plus « pro » femmes. Il m'est même arrivée de faire une prestation avec une équipe de quatre, intégralement féminine.

A part des blagues un peu foireuses... L'humour un peu gras de la technique, je trouve que ça évolue dans le bon sens. Elles sont encore rares en Son, mais on voit plus de femmes aujourd'hui. C'est cool ! On se sent plus légitime.



## Témoignage de Laïs

### 1 / Une présentation de toi, Age, ville,

Laïs, 39 ans j'habite à Villemomble en Seine st Denis, je suis éclairagiste de théâtre, assistante à la mise en scène pour certains projets et Régisseuse générale pendant le festival d'Avignon.

### 2/ Quelle(s) formation(s) as-tu faite? Avec le soutien ou non de ton entourage ? Qu'est ce qui t'as attiré vers ce métier ?

J'ai commencé ma formation par un bac littéraire théâtre, ensuite un deug théâtre, puis une licence théâtre et enfin l'école du théâtre national de Strasbourg en section régie. Avec oui, le soutien de mon entourage.

Très jeune, vers 7-8 ans je me suis passionnée pour le théâtre. Et lorsque j'ai perdu ma mère à l'âge de 12 ans, mon père a décidé de me mettre en cours de théâtre. Il voyait en moi un intérêt énorme pour le théâtre, ce qu'à l'époque je ne pouvais voir. Et ensuite c'est encore mon père qui a trouvé un lycée avec option théâtre pour moi. Il m'a donc toujours soutenu.

Et je me souviens aussi de ma prof de français qui a tout fait pour que je reste en section littéraire, malgré des notes peu brillantes..., mais défendant ma passion pour le théâtre.

A ce moment-là je voulais devenir actrice. Le théâtre se résumait à cela pour moi. J'étais attirée par l'identification que j'avais avec les personnages. Je me projetais tellement en eux, que je croyais pouvoir être eux! Mais petit à petit j'ai compris que j'étais pas à l'aise sur scène.. Disons que j'aimais prendre de la place, exister constamment au milieu des autres, mais en réalité pas en jouant d'autres personnages...

Au fond cela ne me plaisait pas plus que cela... Par contre tout le travail que nous faisons sur chaque pièce, les transpositions, l'analyse du texte, etc... J'adorais!

Et un jour j'ai rencontré une éclairagiste passionnée et pour mon option bac, j'ai choisi de faire la Lumière avec elle plutôt que de jouer.

Et ce fut une révélation pour moi! Je pouvais continuer d'admirer les acteurs, d'y croire, ils me faisaient rêver... et en même temps je participais avec eux, à offrir au public une évasion, une fiction, un ressenti etc... La Lumière me permettait d'être à la fois dedans et dehors... Voir les mécanismes de construction d'un projet est je crois ce qui me passionne le plus.

### **3/ Poste actuel, domaine et secteur d'activité. Expérience professionnelle (depuis quand et évolution)**

Aujourd'hui, 11 décembre 2017, je suis assistante à la mise en scène pour un Opera de Phia Menard (qui mène un combat contre la classification des genres. Son parcours personnel l'a emmené à la transidentité).

Mais je viens de terminer 3 créations lumières depuis septembre. Ce n'est pas pour énumérer une quantité de travail mais pour expliquer que mon premier travail c'est la Lumière. Ensuite, parfois, je fais de l'assistanat.

J'aime être au cœur d'un processus, et aussi ça me repose un peu de mes prises de responsabilités... Là j'aide, j'assiste, mais je ne suis pas responsable de mes choix artistiques!

Je travaille depuis 1999, parallèlement à mon deug et ma licence, j'étais la Régisseuse générale du théâtre de l'université de paris X Nanterre. Et j'ai beaucoup appris là-bas. Faire tout, accueillir différents spectacles, être souple.... Nous avons eu deux compagnies pro en résidence dans ce théâtre, et avec eux aussi j'ai beaucoup appris!

Et puis j'ai rencontré David Lescot là-bas, et j'ai fait mes premières créations Lumière pour lui en 1999. Et ensuite nous avons collaboré pendant 20 ans ensemble. J'étais tour à tour éclairagiste, Régisseuse Lumière en tournée, et assistante à la mise en scène avec lui.

#### 4/ Expériences de recrutement ; où ton genre a été un frein à l'embauche et au contraire, où ton genre a été un avantage ?

Le genre! À quelle belle et grande question dans notre société... Je vais très honnête sur ma pensée:

Être une femme a toujours été un avantage pour trouver des boulots que j'appellerais « d'entrée de gamme », c'est à dire en bas des échelons. Mais un gros inconvénient pour du boulot à haute responsabilité.

A 20 ans, j'ai fait pendant quelques mois le boulot d'électricienne au théâtre de l'Odéon. Aucun problème pour y rentrer. Une jeune femme, parfait pour les équipes! Mais attention: aucune responsabilité.

Il est très facile pour moi d'obtenir du travail sans responsabilité... On aime les femmes dans les équipes, c'est sympa, ça change l'ambiance, c'est organisé une femme, et puis elles sont sérieuses....

Par contre, dans mon domaine: éclairagiste: c'est à dire un métier avec un renom possible, avec une responsabilité artistique: attention! C'est beaucoup plus difficile! Les portes ne s'ouvrent pas de la même manière...

En général je ressens un manque de confiance de la part des metteurs en scène... et un acharnement des hommes éclairagistes à ne pas faire de place aux femmes... c'est aussi évidemment lié à mon caractère propre qui n'est pas de se mettre en avant sûre de moi tout le temps...

MAIS, quand même, le chemin d'une femme pour arriver en haut d'une pyramide est plus long et plus douloureux!

#### 5/ Commentaires libres sur le sujet...

Je poursuis sur ma lancée... Comment enlever dans la pensée collective que la femme est faite pour faire des enfants et gérer une maison?

C'est un combat que je mène tous les jours... Les femmes qui réussissent dans notre milieu autant que les hommes sont rares. Combien de directrices à la tête des théâtres ? Combien de directeurs...

Et pour pousser dans le détail:

Combien de directrices à la tête des théâtres nationaux ??? (aucune) Combien d'hommes? Combien de femmes à la direction technique des théâtres?

Il a fallu attendre des personnalités fortes comme Hortense Archambault pour avoir des femmes au poste de régie générale au festival d'Avignon. Il aura fallu attendre aussi qu'elle prenne la direction d'un théâtre pour voir apparaître une nouveauté: Une garderie pour enfant au théâtre, pendant le spectacle! Et oui, nous les femmes, lorsque nous avons des enfants nous avons aussi envie et besoin d'aller voir des spectacles, cela fait partie de notre métier, et aujourd'hui à la Mc93 cela est possible. Sans culpabilité de ne pas être à la maison, sans problème d'argent pour la baby-sitter...

Ce sont des petits exemples comme cela qui font avancer à grand pas la pensée collective, et qui permet de bousculer l'idée que la femme reste chez elle pour mater.

Et là moi dans mon domaine je me bats pour exister artistiquement et techniquement, parce que mon métier est orienté vers la technique, un savoir-faire accompagné d'une créativité... mais pour mes amies comédiennes, quelles difficultés terribles rencontrent elles quand elles attendent un enfant!

Elles ne sont plus désirables... en tant que femme, en tant que proie... alors les metteurs en scène ne les appellent plus... et là comment se battre? Puisque le problème est non pas lié à un savoir-faire mais à une réalité humaine....

J'ai l'impression que pour nous les femmes, pour mener à bien notre carrière il faudrait savoir gérer une entreprise. Une entreprise qui rétablit les valeurs, les notions, les idées et combat les clichés...

Un métier de femme, un métier d'homme, un vin d'homme, un vin de femme... Qu'est ce qui nous fait dire ce genre de phrase? Simplement la perpétuation d'une idéologie... celle d'un cloisonnement du genre.

## Témoignage de Marianne

### 1 / Une présentation de toi, Age, ville,...

Je m'appelle **Marianne**, je suis née en 1988 à Avignon, j'habite actuellement à Marseille, ou je travaille en tant que machiniste dans différents lieux culturels.

### 2/ Quel(s) formation(s) as-tu faites ? Avec le soutien ou non de ton entourage ? Qu'est ce qui t'as attiré vers ce métier ?

Dans un premier temps, après l'obtention de mon bac L arts plastiques, j'ai commencé des études en école d'art, puis en faculté dans le domaine de l'art, et de l'histoire. (Niveau licence et master). J'ai par la suite bifurqué dans le domaine de la technique dans le spectacle, car j'avais besoin d'être dans l'action et la réflexion, et non uniquement dans des questionnements esthétiques et philosophiques. Je souhaitais rentrer dans le domaine professionnel rapidement, apprendre un métier où l'on pratique un travail manuel, être en mouvement, avec du renouveau, ou l'on puisse avoir un champ d'action assez large.

J'avais des amis qui travaillaient déjà dans le spectacle en son, lumière, plateau, construction. Ils m'ont suggéré de me renseigner sur les formations en plateau/construction. Avec ma formation master pro a la fac, j'avais effectué déjà des stages en accessoire dans un théâtre et participer à la construction de machines pour un spectacle d'art de la rue. Ses expériences, et le goût pour la musique, l'art, et le spectacle m'ont confirmé mon envie de me diriger vers le domaine de la machinerie/construction. J'ai donc réalisé une formation, un DTMS « machiniste/constructeur de décor » en apprentissage à l'ISTS. J'ai toujours eu du soutien de la part de mon entourage pour suivre mes envies professionnelles.

### 3/ Poste actuel, domaine et secteur d'activité. Expérience professionnelle (depuis quand et évolution)

Actuellement : Machiniste dans divers lieux surtout dans le théâtre.

Expériences : apprentissage de 2013/2015, 1ere année à la scène nationale du Gard,  
2eme : CDN de Montpellier, puis deux ans dans plusieurs lieux : Toursky, Gymnase, Les Salins, Domaine d'o, l'autre scène, CDN Montpellier, Chateauvallon, Bernardines, Arabesque, Printemps des Comédiens, Festival d'Avignon.

### 4/ Expériences de recrutement ; où ton genre a été un frein à l'embauche et au contraire, où ton genre a été un avantage

Être une femme dans un milieu plutôt à majorité masculine a parfois été un frein à mon embauche, on m'a plusieurs fois dit que l'on ne m'embaucherait pas car j'étais une femme, que je n'arriverai pas à faire un boulot physique et que ce n'était pas ma place, un plateau, etc... Mais on m'a aussi embauché de nombreuses fois car de plus en plus on souhaite la parité, et plusieurs chefs m'ont dit préférer une ambiance mixte.

### 5/ Commentaires libres sur le sujet...

Je pense qu'aujourd'hui les métiers du spectacle s'ouvrent de plus en plus à la féminisation, et beaucoup d'hommes et de femmes militent pour ça. Je travaille dans de nombreux lieux où les personnes qui font les embauches veulent et recherchent qu'il est un maximum la parité, et une mixité d'âge également dans tous les corps de métiers.

En accueil, je vois pourtant encore beaucoup de techniciens nous faire remarquer que nous sommes beaucoup de femmes au plateau, ce qui semble signifier que ce n'est certainement pas une réalité partout. Pourtant par exemple la section du DTMS dont je suis issu était à majorité féminine. Après c'est à nous de continuer à faire évoluer les mentalités, à montrer que nous avons tous notre place, qu'elle ne dépend pas de notre genre, de notre âge mais de nos capacités. J'estime que mon métier ne repose pas uniquement sur les capacités physiques (sinon tous les machinistes seraient certainement des déménageurs de 1m80 100kg entre 20 et 30 ans) bien sûr que la manutention en fait partie

mais ce n'en est certainement pas l'essence. Certains jours sont plus durs que d'autres, ou il arrive que l'on se prenne de nombreuses réflexions parce que l'on est une femme, j'essaye souvent de combattre cela avec la dérision et sourire (et surtout à faire équipe avec ses personnes) et parfois on sait pertinemment que certains n'évolueront mais je garde espoir et reste persuadé que les choses sont entrain de changer dans le bon sens, après je pense que nous avons toutes supporter des choses, situations, remarques inacceptables, il y encore des lieux où l'on ne peut pas travailler à cause de notre genre, mais par la faute d'une personne, ou deux, d'une poignée de gens qui imposent leur manière de penser archaïque. On ne pourra pas les empêcher d'exister, mais ils partiront à leur tour et les choses changeront car de toute façon on est de plus en plus nombreuses et déterminées j'en suis convaincue.

## Extrait d'entretien avec Christophe

**Christophe, né en 1972, a débuté dans le milieu du spectacle en 1998**

**1/ Depuis combien de temps, occupes tu un poste à responsabilité, cadre, responsable du recrutement de ton équipe ? Tes différentes expériences ?**

J'ai commencé en tant que technicien lumière et j'ai évolué très rapidement au poste de régisseur. J'ai beaucoup travaillé avec des compagnies... La création et la contribution que l'on peut y apporter, artistiquement, m'a toujours plu.

J'ai eu l'occasion de rentrer dans une grosse structure et j'y ai évolué très rapidement... Du poste de magasinier, où je devais driver les techniciens entre les différentes installations ; j'ai directement intégré la Régie générale.

**2/ Présence des femmes dans la technique, au début de ta carrière ? À des postes à responsabilité ? Si tu devais comparer à aujourd'hui ?**

Quand j'ai intégré la régie générale, j'ai constitué mon équipe d'adjoint. Les deux adjoints que j'ai choisis, étaient un homme et une femme. Je n'ai pas hésité à la recruter à ce poste. La preuve, aujourd'hui, elle a obtenu un poste de régie générale. J'aurais aimé réintégrer une femme à sa place, mais je ne connaissais personne correspondant au profil... À ce moment-là !

Même, maintenant, il n'y a aucune candidature venant des filles de l'équipe.

**3/ En tant que responsable du recrutement, quels sont les difficultés et les avantages à l'intégration de femmes dans une équipe technique ?**

Je n'y trouve aucunes difficultés,... Ou plutôt, des difficultés de recrutement à cause du manque de candidature, comme je te l'ai dit. Au contraire, j'aimerais qu'il y ait plus de filles. On n'a pas encore atteint la parité mais l'équipe est constituée d'environ 35% de filles.



#### 4/Commentaires libres sur le sujet « féminisation des équipes techniques dans le Spectacle Vivant »

Je suis pour l'intégration des femmes dans les équipes. Ça calme pas mal, le niveau de testostérone... Ah ! Ah ! Ah ! Et on sent une vraie complémentarité avec les hommes.

Je trouve qu'elles sont généralement mieux formées et plus ... Comment dire ?... Plus attentives à ce qu'il faut faire, aux autres, et à l'accueil des artistes. Peut-être plus organisées...

Je ne dis pas que les hommes ne le sont pas, mais ça crée un certain équilibre. Je comprends la difficulté face aux « machos », de temps en temps, mais la « vieille garde » va bientôt disparaître, ah ! ah ! ah ! Je pourrai t'en parler pendant des heures mais on pourra se revoir, un peu plus tard.

Malheureusement, nous n'avons pas pu continuer notre entretien.

## Extrait d'entretien avec Daniel

**Daniel, né en 1969, a débuté dans le milieu du spectacle en 1994**

**1/ Depuis combien de temps, occupes tu un poste à responsabilité, cadre, responsable du recrutement de ton équipe ? Tes différentes expériences ?**

J'ai été Régisseur Général Vidéo au Festival d'Avignon de 1999 à 2004, puis Régisseur Général Son en intermittence de 2005 à ... 2013. Ensuite je suis devenu permanent en occupant le poste de Régisseur Général Son / Vidéo en 2015.

J'ai aussi occupé des postes de Régisseur Général pour divers prestataires audiovisuels pendant mon intermittence.

**2/ Présence des femmes dans la technique, au début de ta carrière ? À des postes à responsabilité ? Si tu devais comparer à aujourd'hui ?**

Il y a entre 40 et 50% de femmes dans la Volante son du Festival. Dans la Volante Vidéo, il n'y avait aucune fille aux débuts des années 2000... Actuellement, elles constituent 25 à 30% de l'équipe. Le nombre de filles a au moins doublé, depuis les années 2000. Toutes sont Régisseuses au même titre que les garçons... Il y a même une fille qui occupe le poste de Régisseur Général Adjoint.

**3/ En tant que responsable du recrutement, quels sont les difficultés et les avantages à l'intégration de femmes dans une équipe technique ?**

Pas de soucis particuliers dans l'intégration des filles dans les équipes. Au contraire...

**4/ Commentaires libres sur le sujet « féminisation des équipes techniques dans le Spectacle Vivant »**

Les filles apportent de la sagesse, du calme et sont tout aussi efficaces techniquement et physiquement que les hommes.

## Extrait d'entretien avec Didier

**Didier, né en 1959, a débuté dans le milieu du spectacle en 1983**

**1/ Depuis combien de temps, occupes tu un poste à responsabilité, cadre, responsable du recrutement de ton équipe ? Tes différentes expériences ?**

Depuis 1983 j'ai commencé par être régisseur général. Régie générale en création et en tournée puis direction technique en tournée. Direction technique d'un centre dramatique, de deux scènes Nationales... De deux sociétés de prestation, d'un festival international d'une scène conventionnée.

**2/ Présence des femmes dans la technique, au début de ta carrière ? À des postes à responsabilité ? Si tu devais comparer à aujourd'hui ?**

Au début de ma carrière elles étaient rares particulièrement en poste de régie, la troupe où j'ai débuté où j'étais le seul garçon de l'équipe technique faisait figure de curiosité. Aujourd'hui les choses tendent à se « normaliser ».

**3/ En tant que responsable du recrutement, quels sont les difficultés et les avantages à l'intégration de femmes dans une équipe technique ?**

Je n'ai personnellement aucunes difficultés à recruter et intégrer des femmes dans l'équipe dans la mesure où je coupe toute relation avec ceux qui arquent une opposition ou une attitude inappropriée.

**4/Commentaires libres sur le sujet « féminisation des équipes techniques dans le Spectacle Vivant »**

La féminisation des équipes technique dans le spectacle vivant n'est ni un combat ni une croisade il est une évidence, ne pas y souscrire est une marque de manque d'intelligence managériale.