



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



Direction générale de la création artistique

Service de l'inspection de la création artistique

Rapport n° SIE 2018 025

**PLACE DES CHEFFES D'ORCHESTRE**

**et**

**DES COMPOSITRICES**

**dans**

**LE SPECTACLE VIVANT**

Établi par Laurent Chassain  
inspecteur de la création artistique

Juin 2018

*« Comme les femmes Baruyas n'avaient pas le droit de grimper aux arbres, elles ne savaient pas le faire. Mais pour les Baruyas, si elles ne savaient pas le faire, c'était parce qu'elles en étaient par essence incapables... »<sup>1</sup>*

Et de toute façon, combien les connaissaient ? (NdA)

**1** L'anthropologue Maurice Godelier à propos des sociétés Baruyas de Nouvelle-Guinée.

## **Rappel du contexte de l'étude**

Ce rapport répond à une demande d'étude relative à la place des cheffes d'orchestre et des compositrices dans le spectacle vivant, sollicitée par la Ministre de la culture et confiée par la Directrice générale de la création artistique et la Cheffe du service de l'Inspection de la création artistique à Laurent CHASSAIN, inspecteur de la création artistique du collège musique. La mission a été réalisée en mai et juin 2018.

Malgré l'évolution très sensible de la reconnaissance par le milieu professionnel et le public de la légitimité du rôle que jouent les femmes dans le spectacle vivant, leur place en tant que cheffes d'orchestre et en tant que compositrices, demeure très réduite en comparaison de celle occupée par leurs collègues masculins.

L'étude a donc porté sur l'état actuel de cette situation, l'analyse des causes et des raisons de celle-ci, en matière d'enseignement et de formation, comme d'insertion professionnelle et de recrutement dans le spectacle vivant.

L'offre de production du spectacle vivant et le marché de l'emploi étant de plus en plus mondialisés, une mise en perspective des différentes situations et problématiques a été réalisée selon les données disponibles.

L'étude s'appuie sur la rencontre de près de 70 personnalités – chef.fe.s, composit.eur.ice.s, direct.eur.ice.s, de structures de production et de diffusion, d'associations professionnelles, de responsables d'établissement d'enseignement initial ou supérieur, etc. Les chiffres des effectifs des cursus de direction, d'écriture et de composition d'une vingtaine d'établissements ont été également recueillis, analysés et synthétisés.

Une vingtaine de sites internet témoignant des expériences en cours de par le monde ont également été explorés, tant dans le domaine des recherches en matière d'éducation et de neurobiologie, que dans ceux de la formation des professionnel.le.s, de leur insertion, et de leur carrière actuelle.

Se situant avant tout dans une démarche déclarée « grande cause nationale 2018-2022 », l'étude s'attache à relier ses analyses et préconisations à une problématique beaucoup plus large, en particulier celle de l'éducation et des relations au sein de la société actuelle.

Nous adressons tous nos remerciements et notre reconnaissance aux personnalités rencontrées, aux directeurs des CNSMD de Paris et de Lyon, à la directrice et aux directeurs des pôles supérieurs d'enseignement du spectacle vivant consultés, aux directrices et directeurs des CRR qui ont contribué au recueil des informations concernant les effectifs de leurs cursus et les contenus des études, ainsi qu'aux formateurs étrangers qui ont bien voulu témoigner de ces mêmes données dans leur établissement.

# SOMMAIRE

<b>I- UN LONG FLEUVE INTRANQUILLE À REMONTER</b>	p. 5
<b>PRÉCONISATIONS</b>	p. 7
<ul style="list-style-type: none"><li>- Plus de respect citoyen et professionnel</li><li>- Plus d'emplois, de programmation et de diffusion</li><li>- Plus de visibilité d'image valorisante</li><li>- Plus de formations et de filières</li><li>- Plus d'insertion professionnelle</li></ul>	
<b>II- DES FAITS ET DES CHIFFRES</b>	
2.1 Une si longue histoire : bref rappel chronologique	p. 13
2.2 Des chiffres têtus : cheffes et compositrices	p. 15
2.3 Des faits consternants	p. 17
2.4 Élèves et étudiant.e.s : de la parité dans les formations	p. 18
<b>III- ARGUMENTAIRE</b>	p. 26
CONCLUSION : <i>Vouloir c'est pouvoir !</i>	p. 39
ANNEXES	p. 41
<ul style="list-style-type: none"><li>1. Lettre de mission</li><li>2. Personnalités rencontrées</li><li>3. Documents</li><li>4. Quelques fiches et sites</li></ul>	

## I

### *UN LONG « FLEUVE INTRANQUILLE » À REMONTER*

L'affirmation « **Je suis cheffe d'orchestre, je suis compositrice** » sonne toujours comme un alexandrin terriblement bancal dans notre société, malgré la somme des efforts accomplis depuis plusieurs décennies pour réveiller les consciences, accompagner l'évolution des mentalités et rééquilibrer les rôles des unes et des autres dans le domaine de la direction comme dans celui de la création musicale.

Cependant, quelle que soit la gravité des constats actuels concernant la non parité femmes-hommes dans ces pratiques, il nous paraît indispensable pour le traitement du sujet-même de le situer dans l'approche beaucoup plus large de l'enjeu humain et sociétal duquel il ressort historiquement.

En effet, sans réengager dans ce domaine une réflexion concernant tout à la fois le respect de la diversité, le respect citoyen, l'éducation en général, comme l'éducation artistique en particulier, il apparaît d'ores et déjà que toutes les mesures qui doivent être impérativement prises aujourd'hui pour une égalité numérique entre femmes et hommes dans les professions concernées, ne constitueront à terme qu'un écran d'apparences. Celui-ci masquera de fait pas longtemps les vraies causes non résolues, avec leurs conséquences récurrentes.

#### – un enjeu de société, respect citoyen et diversité

Il s'agit bien ici de situer toute prospectives sur le sujet par rapport à une société qui doit s'attacher au respect de l'autre dans la diversité, à son éducation artistique comme à son éducation générale, et de relier le tout dans un continuum de pensées et d'actions qui irait de l'initiation artistique la plus diversifiée, jusqu'à l'insertion professionnelle et aux situations les plus variables de l'exercice des métiers étudiés.

#### – un long fleuve in-tranquille à remonter, histoire et neurosciences

**Plus de deux mille ans** d'héritage romain, de « **pater familias** » et de « **patria potestas** », – que serait cette étude si nous avions hérité des Celtes ou des Germains pour lesquels la question de l'égalité femme-homme ne se posait pas en ces termes, y compris à la guerre ? –, renforcés depuis le XIXe siècle par l'épanouissement de l'« **Homo œconomicus** », constituent incontestablement **un fleuve dont la puissance a sédimenté les représentations et les comportements que l'on connaît aujourd'hui**, mis enfin en lumière par la neurobiologie.

Cet éclairage, qui confirme biologiquement ce que les analyses sociologiques et psychologiques ont fort bien décrit à ce jour en matière de conséquences traduisant la disparité plurimillénaire entre les sexes, nous donne tous les arguments pour réinterroger les processus d'éducation, de formation et d'orientation, ainsi que les accompagnements à mettre en œuvre aux différents stades de l'insertion professionnelle et des métiers, en particulier pour les jeunes filles et les femmes.

## – **une situation en évolution : des faits et des expériences de par le monde**

Certes, les prises de conscience en France comme ailleurs dans le monde, les travaux de multiples regroupements de femmes – avec plus souvent qu’il n’y paraît le soutien et la collaboration de collègues masculins –, et les mises en œuvre de mesures prises à l’étranger (États-Unis, Royaume-Uni<sup>2</sup>, etc.) concernant plus globalement la diversité et l’égalité signent un réveil indéniable.

Quelques données encourageantes traduisent même d’ores et déjà dans certains pays une évolution semblant irréversible en matière de diversité et d’égalité femmes-hommes : Angleterre, Canada, Suisse, Scandinavie, etc.

De ce fait, et au regard du nombre de sites internet, de réseaux, d’articles de presse, de tables rondes, de colloques et autres stratégies de rassemblements qui nous évoquent une véritable lame de fond courant de par le monde, il apparaît que nous ne saurions opposer plus longtemps à ce sujet, l’ignorance des situations actuelles, ou pire encore, une solution d’attente « afin que le temps seul fasse son œuvre de rééquilibrage ».

## – **des chiffres et des faits têtus**

En effet, en France les comportements archaïques demeurent (cf. « Des faits consternants »), que les chiffres confirment sans ambiguïté.

Recueillis depuis plusieurs décennies, les données concernant la non parité entre les hommes et les femmes aux postes et dans les projets importants évoluent peu positivement, et même s’aggravent dans certains domaines.

Devant l’avalanche des écarts, tous plus stupéfiants les uns que les autres, nous avons fait le choix de n’en rappeler que les principaux – cf. infra : « Des chiffres têtus ».

En revanche, nous nous attachons aux analyses et préconisations les plus à même d’induire un rééquilibrage d’autant plus significatif et durable qu’il s’inscrira avant tout dans des comportements humains et citoyens autrement respectueux d’autrui, quel qu’il soit, et nourri à la fois humainement et professionnellement de la diversité, femmes-hommes entre autres.

2 Dispositifs concernant aussi bien la diversité des origines ethniques ou celle des âges, que des femmes et des hommes, ainsi que la prise en compte du handicap. Toute non mise en œuvre de ces éléments est d’ores et déjà passible de sanctions diverses – à la BBC par exemple (cf. le règlement intérieur), ou le sera d’ici 2020 pour les autres structures concernées par une diminution des aides financières de l’Art Council England.

## PRÉCONISATIONS

**Plus de respect citoyen et professionnel**  
**Plus d'emplois, de programmation et de diffusion**  
**Plus de visibilité et d'image valorisante**  
**Plus de formations et de filières**  
**Plus d'insertion professionnelle**

### **1. Dispositions générales fondamentales**

Concernant les structures qui bénéficient de l'aide de l'État en matière de fonctionnement (labellisées ou non) :

#### **Comportement citoyen et professionnel**

- Rappel général à la loi en matière de comportement irrespectueux ;
- Mise en œuvre de sanctions complémentaires à l'encontre des structures dans lesquelles les personnels manifestent ce type de comportement.

#### **Diversité et parité**

- Développement de chartes éthiques concernant la parité, la diversité et le respect des personnes ;
- Inscription de la référence à la loi, et de l'application des principes réglementaires en faveur de la diversité et de la parité dans les statuts des organisations, les cahiers des charges, les conventions et contrats, et les règlements intérieurs ;
- Association de l'obtention de tout label national à celui d'Égalité-Diversité suivant la norme AFNOR.

#### **Emploi, programmation, diffusion**

- Développement de la connaissance des ressources existantes en matière de cheffes, de compositrices et d'œuvres musicales en France et dans le monde ;
- Application de pourcentages évolutifs en fonction de la réalité actuelle des potentiels selon les domaines et les secteurs. Les adapter quant à la programmation des œuvres ;
- Suivi de l'évolution des données chaque année (pendant au moins dix ans) – accompagnement de l'homogénéisation de leur élaboration par les structures concernées, et de leur traitement ;
- Corrélation de la bonne évolution de celles-ci au niveau financier de l'accompagnement de l'État dans les structures subventionnées quelles qu'elles soient.

### **Jurys, commissions**

- Parité obligatoire dans l'ensemble des concours et des examens, présidence tournante H, F. ;
- Commissions d'aides et autres : même exigence ;
- Recrutements : parité dans les shorts listes, sinon relance de l'appel à candidature.

### **Recrutements**

- Recrutements des cadres et des formateurs : vigilance aiguë quant aux profils sur ce point.

### **Accompagnement des carrières et des initiatives**

- Soutien réel aux artistes issus des formations initiales et professionnelles en France ;
- Élaboration d'un ensemble de dispositifs permettant de mieux accompagner la disponibilité parentale dans ces métiers (comme dans les autres), en réaffirmant le rôle central de la maternité et de la parentalité dans l'avenir de la société humaine ;
- Développement de dispositifs d'année(s) sabbatique(s) pour les compositeur.ices, en s'inspirant de certaines résidences telles celles de la résidence à la Villa Médicis ou autres ;
- Soutien à certains regroupements engagés dans une démarche ouverte et d'envergure de développement d'une meilleure connaissance des professionnelles existantes, et à l'accompagnement de l'évolution de celles-ci, ou à la promotion des actions exemplaires – éducation, formation, production, diffusion, éducation culturelle, etc. –, en matière de situations paritaires et diversifiées.

## **2. Mesures générales rapides, à effet différé**

### DÉSACRALISATION–DÉMYTHIFICATION

*Sortir des clichés de la vision d'un chef « demiurge, surplombant, tout puissant.. », attachés à la figure masculine. De même pour les compositeurs, remettre l'acte de créer au sein d'une pratique musicale non cloisonnée et pluridisciplinaire.*

Multiplier les signaux forts en direction des publics comme des professionnels.

Développer l'information et la valorisation des données et des actions, voire des personnes.

Internationaliser les débats et les stratégies.

Inciter au développement du nombre de classes de direction et de composition dans les Conservatoires à Rayonnement Régional, voire dans certains Conservatoires à Rayonnement Départemental.

Aborder la conduite musicale de groupes et la création, orale et écrite, dès les premiers cycles de la formation initiale générale dans les conservatoires, à travers les cours d'ensemble et les pratiques collectives.

Conforter les formations existantes afin de développer simultanément le nombre de publics formés et le niveau international de ces formations dans les Conservatoires Nationaux Supérieurs de Musique et les pôles d'enseignement supérieur du spectacle vivant.

Encourager l'invitation de grandes figures féminines nationales et internationales, cheffes, compositrices, dans les manifestations culturelles, débats, forums, etc., et valoriser leur prestation à travers les médias et les réseaux sociaux sur Internet.

Mettre en œuvre des Forums paritaires de la création, ainsi que de la direction.

Créer une série d'événements (colloques, symposium, etc.) sur l'actualité de la recherche dans certains aspects des deux métiers : direction et autorité, création et pouvoir, composition et société, etc.

Accompagner davantage les jeunes chef.fe.s dans leur prise de fonction, par le.la direct.eur.rice permanent.e, etc., ainsi que les jeunes créateurs et créatrices dans le début de leur carrière

Diversifier les filières de formation et leurs contenus en regard de l'évolution des situations et des pratiques actuelles et émergentes.

### 3. Mesures de fond, effets à moyen et à long termes

CHEF.FE.S	COMPOSITEUR.TRICE.S
SENSIBILISATION	
Développement des opportunités de faire des choix plus instinctifs, de passer à l'acte, d'oser, d'avoir l'impulsion nécessaire à la première démarche.	
Développement des académies et autres stages courts, autour des structures aidées financièrement : orchestres, chœurs, maisons d'opéra, etc.	Développement des ateliers pour tous les musicien.ne.s dans les conservatoires et autres structures et institutions aidées
FORMATION	
Développement des filières de formation dans l'enseignement initial.  Nécessité de pédagogies innovantes et de disciplines et filières décloisonnées.	
Permettre l'approche de la direction par d'autres prises de contact et formations que celles des filières habituelles, et dans d'autres contextes, et cela à différents âges (de très jeune à adulte), par modules complémentaires aux autres études, par stages divers, courts ou longs, académies d'orchestre, week-ends, etc. <sup>3</sup>  Créer des passerelles entre les classes de chef de chant (et autres classes d'accompagnements) et les classes de direction.  Renforcer la formation supérieure.  Intégrer dans ces formations tous les aspects psychologiques (motivation, etc.), sociologique (conduite de groupe, etc.), et de connaissance du contexte et des métiers (management, etc.).  Accompagner le développement des moyens nécessaires en matière d'expérience avec les orchestres professionnels et le lyrique pour les formations supérieures.	Développer les ateliers de création, de l'oralité et de l'improvisation non idiomatique à la réalisation écrite.  Multiplier la diversité des approches de la composition : de la musique concrète à la MAO, de l'oralité aux écritures complexes.  Repositionner les classes d'écriture dans une démarche plus globale de culture, de création et de composition.  Développer les approches créatives et de projets inter et pluridisciplinaires entre les arts : musique, arts plastique, théâtre, danse..., ainsi qu'entre les milieux : audiovisuel, cinéma, commerce, industrie, etc.  <i>Il semblerait en effet, que plus l'approche de l'écriture est vivante, plus elle se féminise.</i>

3 La Haute École de Musique de Genève proposera prochainement des ateliers d'initiation à la direction d'orchestre et à la composition à un groupe de jeunes filles de 10 à 12 ans.

<p>Renforcer les formations à la direction de chœur en matière de direction instrumentale, et réciproquement.</p> <p>Mettre en place des processus de « jeu de rôle » de chef.fe en matière de conduite au sein des ensembles (cf. argumentaire, « des formations innovantes » p. 31) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de l'enseignement initial, dès la fin du premier cycle au moins dans les orchestres et chœurs constitués, et dans toute pratique d'ensemble dirigée.</li> <li>- dans les orchestres et chœurs subventionnés.</li> </ul> <p>Rencontres entre les agents des chef.fe.s actuels et la formation supérieure ou professionnelle, dans le cadre de l'approche du milieu professionnel à réaliser dans le cadre du cursus.</p>	
<p><b>EMPLOYABILITE</b></p> <p>Ces mesures complètent dans chaque spécialité les dispositions générales vues en point 1 en matière de développement des emplois de cheffes et de compositrices.</p>	
<p><b>CHEF.FE.S</b></p>	<p><b>COMPOSITEUR.TRICE.S</b></p>
<p>Développer les postes d'assistants dans les maisons d'opéra et les orchestres *: nécessité de faire évoluer simultanément les règlements d'orchestre concernant la mise en œuvre des répétitions en partielle.</p> <p><i>* Reprendre le travail déjà abordé par la délégation à la musique et le service d'inspection de la DGCA.</i></p> <p>Accompagner le développement des postes d'encadrement des pratiques en amateur</p> <p>Chef.fe.s invité.e.s et assistants : meilleure répartition des rôles entre les Directeurs musicaux ou Directeurs généraux (voire les comités artistiques), et les chef(fe)s permanents des orchestres et autres institutions permanentes</p> <p>Soutien à l'émergence des ensembles et orchestres dans les territoires.*</p>	<p>Relancer la création musicale par des directives plus incitatives en direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– des enseignements et des formations</li> <li>– des pratiques professionnelles et amateurs</li> <li>– des diffuseurs</li> </ul> <p>Mieux doter l'aide à l'écriture et les résidences à l'étranger (Villa Médicis, etc.).</p> <p>Résidences dans les orchestres et maisons d'opéra.</p> <p>Résidences dans les autres lieux (scènes nationales, scènes conventionnées, etc.).</p> <p>Soutien aux résidences auprès des amateurs : ensembles , territoires, etc.</p>

<p>* <i>Valant accompagnement de la démocratisation en matière de diffusion des répertoires concernés, et débouchés en matière de pratique pour les milliers d'étudiants issus des formations supérieures.</i></p>	<p>Rencontres avec les éditeurs.</p> <p>Contribuer à décloisonner entre les genres dits musiques savantes et autres, musique pour le théâtre, pour le cinéma, l'audiovisuel, etc.</p> <p>Développer les dispositifs permettant des niveaux de rémunération plus fort et pérennes</p>
<p>PROMOTION</p>	
<p>Travailler avec les Directeurs d'orchestre, de salles, les programmateurs, les agents<sup>4</sup>...) pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une meilleure connaissance des ressources*</li> <li>- une meilleure promotion de celles-ci</li> <li>- la bonne mise en application de règles de respect des personnes, y compris en matière de campagne publicitaire et autre promotion</li> </ul> <p>Création d'un concours national de très jeunes chef.fe.s, avec une parité parfaite dès la première épreuve</p> <p>Associer les grands médias audiovisuels, et certains réseaux du net</p>	<p>Travailler avec les Directeurs d'orchestre, de salles, les programmateurs, les agents...)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une meilleure connaissance des ressources*</li> <li>- une meilleure promotion de celles-ci</li> <li>- la bonne mise en application de règles de respect des personnes, y compris en matière de campagne publicitaire et autre promotion</li> </ul> <p>Travailler avec les principales maisons d'édition</p> <p>Valorisation de la jeune création, avec en binôme des parrainages de plus ancien.ne.s (valorisés de même)</p> <p>Associer les grands médias audiovisuels, et certains réseaux d'Internet</p>

\* *Le terme « ressources » désigne dans ce rapport (sauf autre relation précisée) :*

- **pour la direction** : *l'ensemble des cheffes disponibles en France et dans le monde<sup>5</sup>, pour la plupart peu ou mal identifiées à ce jour (ou dont le potentiel est top souvent nié, autant en matière de qualité artistique qu'en nombre) :*

- **pour la composition** : *l'ensemble des compositrices françaises et étrangères, actuelles et des siècles passés, depuis l'apparition de l'écriture musicale, et dont toutes les études sérieuses confirment le nombre et l'intérêt musical : plusieurs centaines dans le monde.*

4 Nous remarquons que nombre d'agents étrangers importants en Europe n'hésitent pas à proposer des cheffes depuis plusieurs années.

5 Un programmateur investi dans ce sujet en a recensé méticuleusement à ce jour plus de 130 de niveau international.

## II

### DES FAITS ET DES CHIFFRES

#### *UNE SI LONGUE HISTOIRE...*

#### **2.1 Bref rappel chronologique de l'évolution des droits des femmes et de leur position sociale**

Permettant de mieux appréhender les causes de beaucoup de représentations sociales et personnelles, de mieux mesurer le chemin parcouru encore récemment, et de mettre en perspective celui qui reste à accomplir...

Antiquité	La femme romaine, durant la République ou sous l'Empire, n'a pas de droit civil, mais elle conserve le droit d'exercer des activités professionnelles (commerce) et le droit de propriété. Elle est néanmoins assujettie au Pater familias. La tradition germaine et celte est plus ouverte et reconnaît à la femme une place complète dans la société où elle peut exercer une grande partie des droits dits « civils ».
Moyen Âge	La situation de la femme varie suivant les coutumes. Néanmoins le plus souvent elle dispose du droit de propriété, d'hériter et d'exercer un commerce, voire d'exercer les droits de ban et arrière-ban. L'édiction de la « Loi Salique » en 1460 va interroger le droit des femmes à hériter des biens de leur père (ou de leur mère) et de leur époux.
Renaissance	La redécouverte du « droit romain » (code théodosien) qui place la femme sous la gouvernance de sa famille ou de son époux va engager une longue période de récession de l'exercice des droits de femmes, même si la résistance des coutumes régionales ou locales permettra d'y apporter quelques nuances, rares au demeurant.
1790	Condorcet publie un article « sur l'admission des femmes au droit de cité » et en septembre 1791 Olympe de Gouges (Marie Gouze) publie « la déclaration de la femme et de la citoyenne » – aucune femme n'est nommée représentante à l'Assemblée
1792	Le droit de <b>divorce</b> est accordé aux femmes, des décrets publiés en 1793 et 1794 en préciseront les conditions d'exercice et le Code Civil le maintiendra, malgré un retour du Pater Familias
1816	La restauration abroge le droit de <b>divorce</b> pour les femmes.
1861	Julie-Victoire Daubié, âgée de 37 ans s'inscrit aux épreuves du <b>Baccalauréat</b> et les réussit
1864	Elle sera la première femme à obtenir le droit de s'inscrire à des <b>examens universitaires</b> à Lyon
1867	La Sorbonne après l'Université de Lyon ouvre la porte de ses examens aux femmes (sciences, médecine, droit, puis à partir des années 1880 littérature), l'accès aux cours se fera progressivement (opposition souvent redoutable des étudiants)
1869	L'État du Wyoming (Etats-Unis) accorde le <b>droit de vote</b> complet aux femmes, suivront tous les autres états fédérés avant 1910, avec une véritable vague à partir de 1900 : Nouvelle-Zélande, Australie, Finlande, Norvège, Danemark, Royaume-Uni, Russie, Ukraine, Grèce

1881	Loi Ferry pour un égal accès de tous à l' <b>éducation</b> (sans distinction de sexe)
1884	Le droit de <b>divorce</b> est à nouveau accordé aux femmes (loi dite « Naquet »)
1907	Les femmes peuvent disposer librement de leur <b>salaire</b> (et de leurs autres revenus)
1908	Premier congé maternité (sans rémunération)
1924	Les programmes du <b>baccalauréat</b> deviennent identiques, un baccalauréat pour les femmes ayant prévalu depuis le milieu des années 1880, ainsi que les programmes des études secondaires
1936	3 femmes nommées sous-secrétaires d'État (gouvernement Léon Blum) dont Irène Joliot Curie
1938	Fin de l' <b>incapacité civile</b>
1944	Accord du <b>droit de vote</b> aux femmes et de représentation (premier exercice en 1946)
1946	Le principe de l' <b>égalité</b> Hommes/Femmes est inscrit dans la constitution
1947	Une femme est nommée ministre plénipotentiaire, Germaine Poinso-Chapuis,
1965	Les femmes peuvent exercer une <b>profession</b> sans l'accord de leur mari et disposer pleinement de leurs biens y compris dans le mariage
1967	Loi Neuwirth sur la <b>contraception</b>
1970	Le <b>congé maternité</b> est rémunéré, introduction d'un congé parental d'éducation et suppression de la notion de « <b>chef de famille</b> » dans l'état civil et pour toutes les démarches administratives
1972	Introduction du principe de l' <b>égalité de rémunération</b>
1973	La mère peut transmettre sa nationalité à son enfant
1975	Les établissements scolaires publics deviennent mixtes Autorisation de l' <b>avortement</b> Instauration du divorce par consentement mutuel
1983	Loi Roudy sur l' <b>égalité professionnelle</b>
1985	Le congé parental est ouvert aux deux parents sans distinction Loi relative à l' <b>égalité des époux</b> dans la gestion des biens communs de la famille et l'éducation des enfants
1992	Loi reconnaissant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail
1999	Modification de la constitution pour reconnaître l'égal accès des hommes et des femmes à tous les mandats électoraux
2001	Loi Génisson sur l' <b>égalité professionnelle</b> entre les hommes et les femmes
2006	Loi sur l' <b>égalité salariale</b>
2007	Loi sur l' <b>égal accès des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, étendues en 2008 aux responsabilités professionnelles</b>
2008	Transposition du droit communautaire concernant les discriminations professionnelles dont « maternité et congé maternité »
2011	Représentation équilibrée au sein des conseils d'administration des grandes organisations
2012	Décret renforçant les dispositions en faveur de l' <b>égalité professionnelle</b> au sein des entreprises
2014	Loi sur l' <b>égalité réelle</b> entre les hommes et les femmes pour combattre les inégalités dans les sphères privées, publiques et professionnelles.
2017	Feuille de route Égalité 2018-2022 du ministère de la culture, publiée le 9 octobre 2017 dans le cadre du Label parité-diversité AFNOR.

## 2.2 Des chiffres têtus (données en France)<sup>6</sup>

### Cheffes

- Part des femmes « leaders » (directrice artistique, artiste principale, soliste)

**Jazz** : 16 % ; **musiques classiques et contemporaines** : 27 % ; **musiques actuelles et trad.** : 18 %

- Part des femmes dans la direction générale des orchestres (36 formations)

22 % (en baisse très sensible depuis 2010)

- Part des cheffes d'orchestre dans le spectacle vivant

6 % (programmation 2017). Pour rappel, part des solistes femmes : 29 % seulement

- Nombre des cheffes permanentes à la tête des grandes formations françaises

**Zéro** pour les **12 formations** concernées ;

**Zéro** en élargissant aux **25 formations** aidées par le MC, DGCA ou autre ;

**Zéro** en élargissant encore aux **36 formations** françaises enquêtées par l'AFO.

- Nombre de cheffes invitées dans un grand orchestre type (25 ans d'activité observée)

12 sur 300 invitations (soit 4 %) dont 7 ces dernières années

- Part des cheffes dans d'autres programmations

**Zéro** sur les 17 orchestres internationaux invités par une grande scène de diffusion française.

13 sur 140 (moins de 10 %) invités dans la programmation 2018-2019

- Part des programmatrices dans les principales structures diffusion

3,5 %

- Part des étudiantes en direction d'orchestre au CNSMDP

Initiation : **13,7 %** sur un effectif 5 ou 6 par an (12,2 % de candidates, sur 22 en moyenne par an)

Cycles supérieurs : **8 %** sur un effectif de 1 à 3 par an (17,7 % de candidates, sur 3 en moyenne )

<sup>6</sup> Sources : « Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes du ministère de la culture » ; Établissements publics, lieux de formation, structures de diffusion concernées, AFO, sites référents sur Internet.

- **Part des candidates à ce cursus**

6,5 % (2 sur 30 en 2018 ; aucune admise)

- **Part des candidates au cursus de direction de chœur au CNSMD de Lyon en 2018**

25 % (3 sur 12 ; aucune admise). Part dans la classe actuelle : **3 sur 8, soit 37 %**

## **Compositrices**

- **Part des femmes compositrices dans les musiques dites contemporaines**

6 % (ramenée à 2 % pour celles ayant accompli leurs études initiales en France)

- **Part des femmes compositrices dans les musiques dites actuelles**

16 % ? en 2017 (jazz, rock, chanson, etc.)

- **Part des professeures de composition dans les établissements principaux de formation**

10 % (écriture et composition, composition électroacoustique, MAO, etc.) : 20 établissements observés

- **Part des compositrices parmi les dossiers de demande d'aide à la création du ministère de la culture**

9,5 % sur cinq années observées, soit **74 dossiers sur 773 recevables** en musique contemporaine, jazz, musiques actuelles et traditionnelles, œuvres pédagogiques, etc.

- **Part des demandes aidées en rapport avec les dossiers examinés pour chaque genre** (F ou H)

47 % (35 sur 43), pour les compositrices ; pour les compositeurs **67 %** (472 sur 703)

- **Part des commandes d'œuvres de compositrices pour grand orchestre et pour opéra**

Œuvres symphoniques : **1/ 14** financées ; Opéras : **1/12** financées.

- **Part des étudiantes dans les classes d'écriture et de composition des CNSM**

17 % (même pourcentage de candidates : une ou deux en moyenne par session)

## **2.3 Des faits consternants**

### **- Comportements déplacés et réputation internationale**

L'**indiscipline**, en général, et plus particulièrement le **manque de respect vis-à-vis des cheffes et des débutant.e.s** – voire la manifestation d'attitudes carrément hostiles –, **continuent de caractériser le comportement de trop d'orchestres français au regard de tous leurs homologues étrangers.**

« *Elle n'est pas bonne, et en plus c'est une femme* ». Parole récente de musicien d'orchestre.

Question à un grand chef international : « Pourquoi n'acceptez-vous toujours pas de diriger en France ? » ? : « *La vie est trop courte pour mériter cela.* ».

### **- Les Françai.se.s toujours mal venu.e.s en France**

Sur l'ensemble des orchestres nationaux en région, des orchestres de Radio France et de l'Opéra de Paris, soit **12 formations**, seulement **3 chefs permanents sont français.**

Or de plus en plus **de chef.fe.s françai.se.s réalisent une brillante carrière à l'étranger.**

### **- Des préjugés qui persistent**

- « *La programmation de compositeurs femmes* (réputées moins connues) *est plus difficile que celle de leurs confrères* » : faux, elle **n'est pas plus problématique** que la promotion des **compositeurs nouveaux** ou peu entendus.

- « *La direction d'orchestre est un métier d'homme.* ». Pourtant **aucun des plus fameux traités de direction** (écrits par d'éminents chefs internationaux) **ne caractérise l'acte de diriger** comme spécifiquement **masculin.**

- Prononcé encore récemment par un des administrateurs d'une structure française très importante : « *Si les femmes savaient composer, ça se saurait* », sans entraîner la moindre réaction de ses collègues masculins autour de la table.

- Adressé à une programmatrice soucieuse de la mise en valeur des compositrices de toutes les époques, et des créatrices d'aujourd'hui : « **Vous ne devez pas mettre longtemps pour programmer des compositrices du passé et d'aujourd'hui, vu le nombre.** » « *Si, car il y en a des centaines et des centaines depuis des siècles !* ».

– Question à des élèves de fin de cursus pré-professionnel de CRR : « *Vous connaissez combien de compositrices ?* » . Réponses : **2 ou 3, dans le meilleur des cas.**

2.4

ÉLÈVES

&

ÉTUDIANT.E.S

*De la parité dans les conservatoires, CNSM et CRR,*

*et les pôles*

*d'enseignement supérieur du spectacle vivant*

*en direction d'orchestre et de chœur*

&

*en écriture et composition*

## DIRECTION d'Orchestre

### CNSMD de Paris

#### Etudiant.e.s admis.es en initiation et cycle supérieur direction d'orchestre

##### CNSMD de Paris : cursus d'initiation à la direction d'orchestre

	2008 / 2009	2009 / 2010	2010 / 2011	2011 / 2012	2012 / 2013	2013 / 2014	2014 / 2015	2015 / 2016	2016 / 2017	2017 / 2018
H candidats	18	21	14	15	18	18	27	17	15	23
F candidates	2	1	3	4	3	5	2	3	2	2
Total	20	22	17	19	21	23	29	20	17	25
F%	10,0%	4,5%	17,6%	21,1%	14,3%	21,7%	6,9%	15,0%	11,8%	8,0%
H admis	5	6	5	5	5	5	5	6	5	4
F admises	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1
total	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5
F%	16,7%	0,0%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	0,0%	16,7%	20,0%

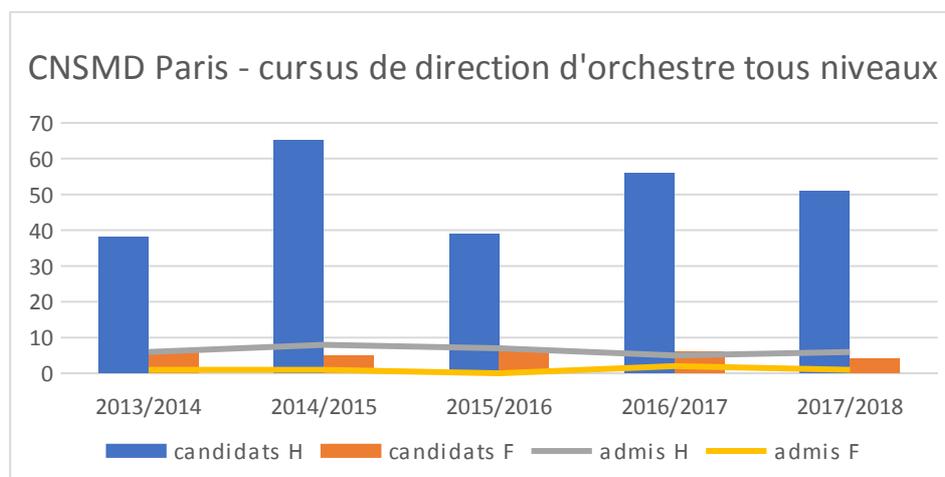
##### CNSMD de Paris : cycle supérieur de direction d'orchestre

	2008 / 2009	2009 / 2010	2010 / 2011	2011 / 2012	2012 / 2013	2013 / 2014	2014 / 2015	2015 / 2016	2016 / 2017	2017 / 2018
H candidats	22	18	30	26	34	20	38	22	41	28
F candidates	1	3	1	2	3	1	3	4	4	2
total	23	21	31	28	37	21	41	26	45	30
F%	4,3%	14,3%	3,2%	7,1%	8,1%	4,8%	7,3%	15,4%	8,9%	6,7%
H admis	1	1	4	1	2	1	3	1	0	2
F admises	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
total	1	1	4	1	2	1	3	1	1	2
F%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%

#### Nombre total et ratios de candidat.e.s et d'admis.es de 2013 à 2018

CNSMD de PARIS - cursus de direction (tous niveaux)					
	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
candidats H	38	65	39	56	51
candidats F	6	5	7	6	4
<b>cumul</b>	<b>44</b>	<b>70</b>	<b>46</b>	<b>62</b>	<b>55</b>
F %	13,6%	7,1%	15,2%	9,7%	7,3%
admis H	6	8	7	5	6
admis F	1	1	0	2	1
<b>cumul</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
F %	14,3%	11,1%	0,0%	28,6%	14,30%

## Autre présentation



Il est à remarquer que les ratios H/F en matière de candidatures traduisent les mêmes tendances pour l'accès aux cursus d'initiation ou aux cycles supérieurs.

## Commentaire des tableaux

L'extrême faiblesse des effectifs de femmes dans le cursus supérieur n'est que peu contredite par les effectifs dans le cursus initial.

Même si dans l'enseignement initial en France, les effectifs sont eux-mêmes – sauf à de réelles exceptions – assez déséquilibrés en la matière (cf. tableaux ci-après), une telle situation au sein d'une filière qui se doit d'être une référence nationale, sinon internationale, pour la formation à ce métier ne peut qu'interroger profondément.

Une des causes tient sans doute à un nombre insuffisant de classes de direction dans les structures d'enseignement initial en France, structurées et dotées de tous les moyens nécessaires à même de former des élève.s chef.fe.s d'orchestre au même niveau que leurs camarades instrumentistes dont la réputation n'est plus à faire en Europe comme en France dès l'entrée en cursus supérieur.

Il importe cependant avant tout de réinterroger le cursus lui-même, ses contenus (cf. *infra*) et l'image qu'il a pu renvoyer trop souvent.

Le changement annoncé de l'encadrement du cursus d'initiation – recrutement récent d'une cheffe d'orchestre issue d'un cursus réputé (l'Académie de Vienne), et reconnue elle-même en Europe, notamment – devrait conduire à une situation plus motivante, en particulier pour les élèves femmes.

Même si la figure de la femme cheffe d'orchestre ou compositrice ne résout pas tous les problèmes de la motivation des jeunes filles pour ces professions, son impact est non négligeable dans la société d'aujourd'hui, propos d'ailleurs maintes fois réitérés au cours des entretiens de cette mission.

## COMPOSITION

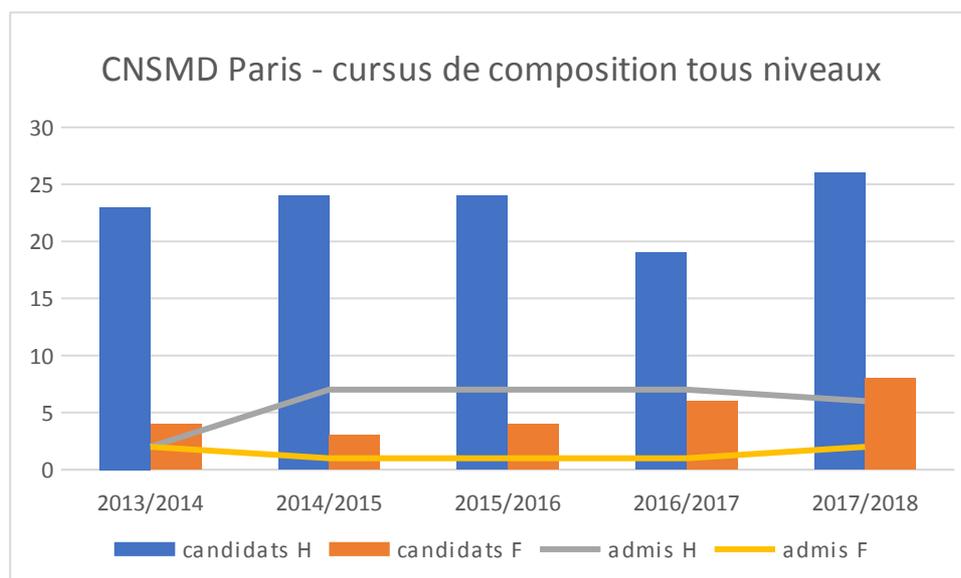
### CNSMD de Paris

#### Nombre de candidat.e.s et d'admis.es de 2013 à 2018

CNSMD PARIS - cursus de composition (tous niveaux)					
	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
candidats	23	24	24	19	26
candidates	4	3	4	6	8
<b>cumul</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>34</b>
Femmes %	14,8%	11,1%	14,3%	24,0%	23,5%
admis	2	7	7	7	6
admises	2	1	1	1	2
<b>cumul</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
Femmes %	50,0%	12,5%	12,5%	12,5%	25,0%

Si peu de filles ! Où l'on constate également que malgré un ratio peu favorable, bien qu'en progression depuis 3 ans, le taux de réussite au concours d'entrée est globalement un peu supérieur chez les filles, 28 %, que chez les garçons, 25,8 %.

#### Autre présentation

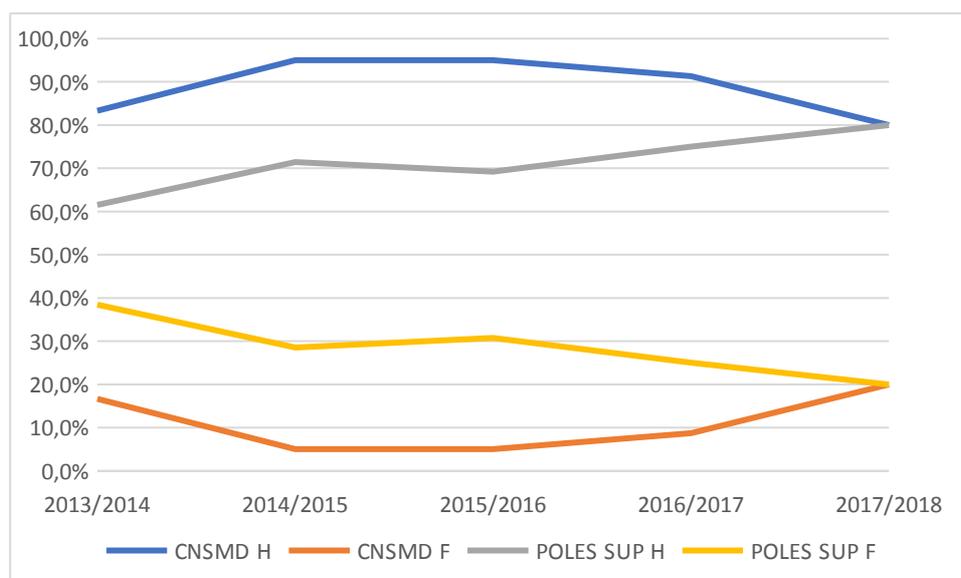


CNSMD de Paris et de Lyon, et 3 Pôles Supérieurs – cursus de composition

Proportion d'élèves femmes

	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
CNSMD H	15	19	19	21	24
CNSMD F	3	1	1	2	6
sous total cumul	18	20	20	23	30
F %	16,7%	5%	5%	8,7%	20%
Pôles Sup. H	8	10	9	6	8
Pôles Sup. F	5	4	4	2	2
sous total cumul	13	14	13	8	10
F %	38,5%	28,6%	30,8%	25%	20%
<b>TOTAL H</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>32</b>
<b>TOTAL F</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
Ratio	28,8%	14,7%	15,2%	14,80%	25,00%

Autre présentation



## **Commentaire des tableaux**

Les effectifs d'étudiantes sont plus encourageants en matière de composition que de direction.

Ils restent cependant modestes, et connaissent plutôt une aggravation globale ces dernières années.

Si l'on se réfère aux effectifs dans les classes d'écriture de l'enseignement initial\* – qui traduisent un déséquilibre bien moindre –, ainsi qu'aux témoignages recueillis, la faiblesse des engagements dans ces formations tiendrait avant tout à :

- une représentation de la figure féminine quasi absente dans ces filières de formation ;
- un choix de vie ultérieure qui ne veut pas sacrifier un projet familial pour une carrière hypothétique à plus d'un titre dans ce domaine.

\* Notons par ailleurs que les cursus d'écriture sont davantage fréquentés, y compris par les hommes, en tant que classes d'érudition complémentaires à d'autres pratiques et à d'autres orientations professionnelles, qu'en tant que cursus débouchant sur une carrière de compositeur.

Tendance de la relation quantitative Hommes/Femmes dans les CRR pour les cursus d'écriture, de composition, de direction de chœur, de direction d'orchestre.

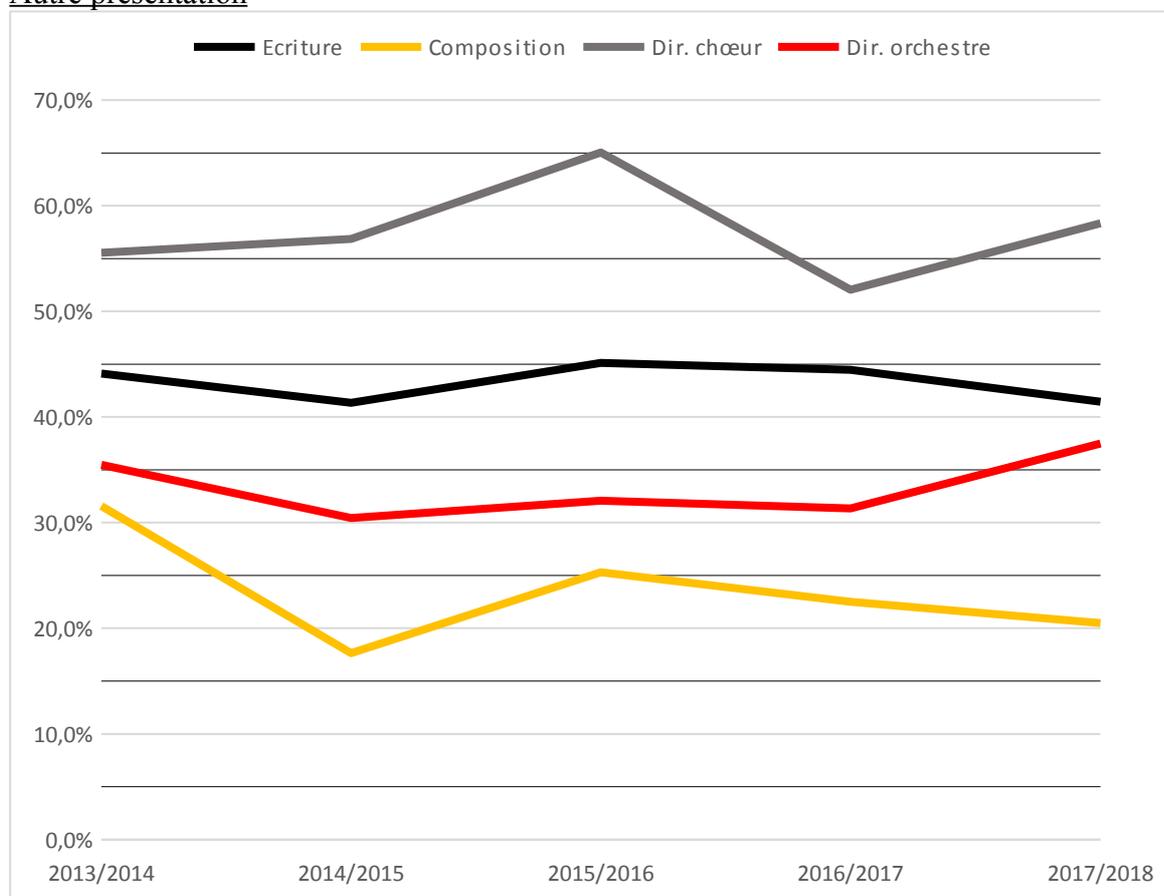
		2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Écriture	H	180	237	259	271	328
	F	142	167	213	217	232
	<b>Total</b>	<b>322</b>	<b>404</b>	<b>472</b>	<b>488</b>	<b>560</b>
	F%	44,1%	41,3%	45,1%	44,5%	41,4%

Composition	H	52	56	62	62	97
	F	24	12	21	18	25
	<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>68</b>	<b>83</b>	<b>80</b>	<b>122</b>
	F%	31,6%	17,6%	25,3%	22,5%	20,5%

Direction de chœur	H	36	44	36	70	65
	F	45	58	67	76	91
	<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>102</b>	<b>103</b>	<b>146</b>	<b>156</b>
	F%	55,6%	56,9%	65,0%	52,1%	58,3%

Direction d'orchestre	H	20	32	36	46	40
	F	11	14	17	21	24
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>46</b>	<b>53</b>	<b>67</b>	<b>64</b>
	F%	35,5%	30,4%	32,1%	31,3%	37,5%

Autre présentation



## **Commentaire des tableaux\***

Où l'on mesure que les situations sont quand même plus encourageantes dans l'enseignement initial que dans l'enseignement supérieur, même si les écarts demeurent. En direction, les classes peuvent même être proches de la parité dans quelques établissements, certaines années.

Il n'en reste pas moins nécessaire d'interroger différents points :

- la présence de la figure féminine dans les classes d'écriture et de composition, comme dans la direction d'orchestre

Certes, le nombre de diplômes professionnalisants délivrés à des femmes depuis des dizaines d'années dans ces spécialités étant de la même faiblesse que les effectifs actuels d'étudiantes, ce point sera sans doute assez long à faire évoluer, sauf à jouer sur les VAE, VAA, et autres équivalences, pour confier un certain nombre de postes à des personnalités féminines – en tout respect des cadres d'emploi légaux, et des autres diplômés actuels.

- les filières qui fonctionnent en général – même si sur ce point également, de belles exceptions existent d'ores et déjà – avec les mêmes critères d'accès et la même forme plutôt monolithique depuis des décennies, doivent être repensées de manière à correspondre aux différentes pratiques et exercices ultérieurs de la profession. Simultanément, des pédagogies développant très jeune, et de manière très active et moins formelle, l'initiation à la création et à la conduite de groupes musicaux devront les accompagner<sup>7</sup>.

- le nombre de classes de direction réellement structurées, comme le sont les autres filières à même de conduire tous les élèves aux niveaux attendus en fin d'études pré-professionnelles doit être sensiblement augmenté. Dans ce domaine, un chantier important doit être ouvert, car l'effort ne doit pas seulement toucher le nombre. Il doit concerner tout autant une meilleure définition des objectifs, des contenus et des expériences mis en œuvre, et donc l'harmonisation des formations d'un établissement à l'autre.

**\* Constitution des données : cf. annexes**

7 Trop de classes d'écriture musicale fonctionnent encore d'après le lointain héritage du modèle grec de la transmission des savoirs et savoir-faire artistiques : apprendre à penser et à faire par les autres, les anciens.

Si ce modèle a eu (et garde) toutes les vertus que nous lui connaissons, il ne peut plus répondre à lui seul aux réalités sociales et aux attentes d'aujourd'hui.

Depuis la nuit des temps, d'autres usages très différents en matière de transmission et d'apprentissage ont aussi démontré de par le monde leur exemplarité.

L'art, de la fin du XIX<sup>e</sup> à nos jours, les a suffisamment étudiés en réinventant simultanément ses propres codes et processus, que ne sauraient ignorer aujourd'hui toutes celles et tous ceux qui sont engagés dans l'enseignement et la formation.

### III

## ARGUMENTAIRE

### I- La loi comme socle commun

#### *La Feuille de route Égalité 2018-2022 et la loi*

*La Feuille de route Égalité 2018-2022* du ministère de la culture, **publiée le 9 octobre 2017**, dans le cadre de l'engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes, consacrée « **Grande cause nationale** », donne parfaitement le cap, dans la diversité et la complétude des enjeux, dont : lutte contre les violences sexistes et sexuelles, et les stéréotypes, accès à toutes les pratiques menant aux différentes carrières, éducation et formation, des plus jeunes aux adultes, promotion de l'image de la femme, égalité professionnelle, notamment à la tête des structures, etc.

Dans le domaine des comportements irrespectueux, il apparaît cependant indispensable de faire un rappel à la loi commune, artistes ou non. Les cas d'indiscipline et d'irrespect dont sont victimes nombre de chefs, jeunes pour la plupart, et donc de cheffes d'orchestre – **tout comportement qui ne serait toléré dans aucune autre entreprise publique ou privée** –, doit relever simultanément :

- des lois concernant les atteintes morales ou physiques aux personnes ;
- de dispositifs de sanctions envers les structures tolérant de tels agissements.

Concernant ce point, les fédérations sportives appliquent envers les clubs, dont les publics, les joueurs ou les dirigeants manifestent envers autrui des comportements répréhensibles, un dispositif de sanctions exemplaire, sans interférer dans la gestion de chaque structure. Cela nous semble un modèle à étudier.

### **Les règlements et chartes éthiques**

Afin de situer avant tout la démarche dans une spirale vertueuse, chaque structure, labellisée ou non, sollicitant l'aide financière de l'État, devrait s'engager dans la signature d'une charte-éthique pour l'égalité femme-homme, et procéder à un rappel (écrit et oral) du code de bonne conduite auprès des divers personnels, quels qu'ils soient<sup>8</sup>.

Il appartiendra à l'État de vérifier également à travers les dossiers dont il est saisi, ou *in situ* si nécessaire, que les règlements internes organisant le fonctionnement des structures concernées (gestion, production, diffusion, enseignement, formation supérieure et professionnelle, etc.) s'inscrivent bien dans ces démarches.

8 Il est tout à fait significatif de constater que dans les structures, orchestres et autres, où les musiciens sont régulièrement responsabilisés quant au fonctionnement de la maison, à son projet général et à une certaine éthique, les relations d'événements regrettables citées *supra* sont de l'ordre de l'exception.

## Les cahiers des charges et conventions

Ces documents fondamentaux pour l'action et les objectifs de chaque structure labellisée – mais existant également dans nombre d'autres cas – doivent s'inscrire de manière explicite et quantifiable d'une année ou d'une saison sur l'autre dans les progressions attendues par l'État.

S'il n'existe ni convention ni cahier des charges, l'acceptation de l'aide financière de l'État vaudra contrat moral et réglementaire d'engagement sur ces mêmes critères, comme pour le respect des lois concernant l'embauche et la rémunération des personnels, notamment.

## Les autres dispositifs généraux

À travers les entretiens et l'observation des comportements menés pour cette étude, il apparaît que dans plusieurs cas d'évaluation de dossiers pour différents concours ou commissions, le choix ait pu être influencé sensiblement par le genre féminin ou masculin des candidats.

Dans l'attente d'un changement significatif des comportements, il apparaît donc indispensable de rendre le plus anonyme possible les dossiers et leur traitement dans les commissions et les concours.

## Une parentalité bien assumée par tous

S'il est un sujet tabou pour la composition comme pour la direction – même si l'approche en est différente –, c'est bien celui de **la maternité**. Précisément encadré par la loi, et traité de la manière la plus sérieuse par beaucoup d'entreprises de l'industrie et du commerce – qui veulent avant tout gérer au mieux la richesse de leurs ressources humaines –, ce sujet reste avant tout personnel et non avouable pour la plupart des cheffes et des compositrices. Elles reconnaissent cependant quasi unanimement que cette période – **pourtant autant essentielle pour le devenir de l'humanité que pour l'expérience de vie des personnes concernées** – constitue visiblement un frein dans les choix de carrière de beaucoup de jeunes, et ne se gère pas aisément ensuite, même dans les couples les mieux organisés.

Par ailleurs, compte tenu des différentes formes que peuvent prendre aujourd'hui ces derniers –, il est opportun de parler non seulement du sujet de la maternité, mais plus globalement, de **la prise en compte des conditions de la parentalité dans l'exercice des métiers de la composition et de la direction**.

Les pays scandinaves octroient entre autres le même nombre de jours de disponibilité simultanée pour les deux parents à la naissance d'un enfant : 3 mois et 85 % de la rémunération initiale.

Cette question – effectivement très personnelle et différente pour les composit.eur.ice.s et les chef.fe.s –, se vivrait beaucoup mieux au moment des choix de carrière, et du déroulement de celle-ci, si la problématique était traitée clairement lors de la formation par un référent du domaine. Devraient être explorés en particulier, les dispositifs légaux et autres existants, en France et dans les principaux pays d'exercice de la profession, pour accompagner au mieux les parents dans la double gestion de leurs responsabilités familiales et professionnelles, en fonction de la spécificité de chacune de ces carrières.

## **II- Normalisation et valorisation des situations**

### **Valorisation des situations existantes**

Le constat qui étonne le plus l'observateur – après celui des chiffres en tous domaines –, c'est celui de **la méconnaissance des potentiels existants** en matière de cheffes et de compositrices, et de situations qui témoignent on ne peut plus clairement de la possibilité de **réaliser une évolution très sensible rapidement** en termes de présence dans le spectacle vivant.

Qu'il s'agisse de la présence de cheffes de grande qualité, dont nombre réalisent une carrière brillante à l'étranger dans les univers culturels les plus exigeants, ou qu'il soit question de programmation de compositrices d'aujourd'hui, comme de toutes les époques, l'ignorance de ces réalités – vérifiables entre autres sur les sites des meilleures agents internationaux, de même que sur ceux de quelques éditeurs particulièrement engagés dans un soutien à leurs compositrices –, constitue un frein tenace que peut néanmoins débloquer une politique plus décisive, tant en matière d'éducation et de formation, que de programmation et de valorisation des ressources. **Le repérage et la valorisation des personnes, des œuvres, des actions et de leur résultat doivent donc constituer pour l'heure un des chantiers prioritaires.**

### **Désacralisation des fonctions, démythification par l'appropriation**

*« Tant que vous aurez en France une conception monarchique du fonctionnement de l'orchestre et de sa direction, vous ne résoudrez pas les problèmes rencontrés, dont celui du nombre des bonnes vocations pour le conduire ».* Cette remarque d'un chef d'orchestre reconnu – qui n'a justement aucun problème avec la parité, tant en matière de programmation que de direction –, relance un sujet, certes déjà débattu en France, mais toujours non abouti en matière d'orientations et de pratiques.

Cette conception verticale de la direction des orchestres, laissant trop souvent encore peu de place – même au travers d'instances de concertation réglementaires – au partage du projet et des décisions importantes, demeure de fait un phénomène particulièrement français que ne partage pas la plupart de nos voisins européens, et au-delà.

Suscitant et repoussant tout à la fois une autorité assez caricaturale, un tel milieu éloigne de fait les vocations davantage soucieuses de développer un projet artistique de valeur, que de conduire un attelage prêt à piaffer au moindre fait inhabituel. Nombre de femmes témoignent – y compris dans celles, instrumentistes ou cheffes, qui ont parfaitement réussi leur carrière – de la difficulté d'un tel milieu en la matière, du fait notamment de rapports faussés entre les moyens à mettre en œuvre pour la réussite d'un projet artistique, et la conduite de celui-ci en termes de hiérarchie entre les musiciens et leur chef, ainsi qu'entre les musiciens eux-mêmes<sup>9</sup>.

*« Ce qui est intéressant dans l'arrivée des femmes à la tête des orchestres, c'est la manière dont certaines définissent la fonction de cheffe, dont elles déconstruisent le cliché, y compris pour les hommes. »* Un programmateur éclairé.

9 Accompagnant nécessairement l'approche de nouveaux modes de relations dans les orchestres français, il faudra enfin s'attacher à **la valorisation pleine et entière de la carrière de musicien d'orchestre**, vécue trop souvent encore comme l'aboutissement non choisi d'une carrière de soliste éminent, rêvée tout au long des études.

Même si les rapports de pouvoir et de soi-disant puissance ne paraissent pas être les mêmes pour la composition<sup>10</sup>, la perception à la fois lointaine et surplombante que la société occidentale a des compositeurs recèle le même archaïsme. Celui-ci repose en effet davantage sur une conception « dix-neuviémiste » de la création musicale que sur celle d'une culture vivante et partagée qui se nourrirait de l'acte le plus simple et spontané de l'invention musicale, jusqu'aux productions les plus élaborées.

Qu'il s'agisse de la **conduite** d'orchestre – terme d'ailleurs anglo-saxon : *the music conductor*, le chef d'orchestre –, d'ensemble, de groupe, ou de la pratique de l'invention musicale, orale ou écrite plus ou moins savamment, il importe de reposer les conditions et les moyens d'une approche autrement vivante et partagée, à l'image de celle que certains pays parmi les plus cultivés (Angleterre, Allemagne, Hongrie, Scandinavie, etc.) ont su développer historiquement, et ainsi qu'en témoignent en France à travers leur réussite bien établie, plusieurs dizaines d'expériences menées depuis quelques décennies.

### **Accompagnement des « jeunes pousses »**

Si le point du chapitre précédent concerne avant tout la levée de nouvelles vocations, celui-ci touche à leur épanouissement et à leur maturation dans les conditions les plus propices.

Or, dans la conception assez archaïque décrite précédemment, il est également de bon ton de considérer que la direction et la composition relèvent avant tout d'un don absolu et d'une capacité hors du commun de survie en milieu plus ou moins propice, sinon hostile : « l'orchestre est un monde cruel ! » : dixit une chef.fe internationale.

Peu de réflexions semblent concerner l'accompagnement des vocations au-delà des moyens techniques et artistiques à leur donner tout au long de leur parcours de formation.

Rien ou presque ne figure durant les études, concernant l'approche des métiers, la connaissance des contextes et des choix à opérer, pas plus que n'est prévu un accompagnement dans l'entrée dans la vie professionnelle.

Si le point du chapitre précédent concerne avant tout la levée de nouvelles vocations, celui-ci touche à leur épanouissement et à leur maturation dans les conditions les plus propices.

De l'éveil de ces nouveaux talents à leur entrée dans la profession, il importe donc de mettre en place les dispositifs qui les renforcent tant dans l'enseignement initial (cf. ce chapitre) que dans les formations professionnelles et les relations à développer avec le milieu professionnel (cf. chapitres concernés).

### **Développement d'événements phares**

Dans une société où la médiatisation joue un rôle majeur, le développement d'événements phares dans les domaines de la direction et de la composition, relève à la fois de l'accompagnement et de la valorisation des carrières en direction de tous les publics, et de la levée de nouvelles vocations.

<sup>10</sup> Une étude sérieuse demeure cependant à faire concernant le rapport d'autorité qui a pu exister (et qui existe encore parfois) entre le compositeur et le contexte de création et de diffusion de ses œuvres.

Certaines actions traduisent d'ores et déjà cet élan nécessaire. On est cependant encore bien loin d'une démarche d'envergure – **de préférence paritaire**, tant il nous semble que c'est bien par la banalisation de la mixité que les convictions se feront dorénavant, et moins dans la « ghettoïsation » d'un genre face à l'autre –, où il s'agirait de mobiliser les médias et l'ensemble des acteurs concernés, de l'éducation à la diffusion la plus professionnelle.

Ces événements peuvent effectivement prendre la forme de **tremplins**, ainsi que **d'académies ou de stages confiés à des sommités internationales**, reliés à des grandes manifestations telles que des festivals, journées et autres occasions de rassemblement de publics nombreux et divers.

### **De la vie locale à l'international**

Travailler au développement de la parité femme-homme, et à celui des carrières concernées, ce n'est évidemment pas se limiter à envisager les situations les plus prestigieuses sur le plan national et international. La vivacité de ces pratiques, comme toute culture solide, ne peut que gagner à s'ancrer dans un terrain large et varié, donc dans la vie locale la plus diverse.

Il importe de mieux décrire et prendre en compte dans le traitement du sujet chef.fe.s et compositeur.ice.s la multiplicité des situations offertes par les pratiques vivantes :

- de la composition : diversité des styles, des genres et des milieux de la création ;
- de la direction : des formations et orchestres d'amateurs, aux ensembles et grandes formations professionnelles ;
- de la pluralité des missions territoriales, à celles attendues au meilleur niveau d'excellence sur le plan national et international.

## **III- La stimulation de nouvelles vocations**

### **Des filières multiples**

La figure du chef ou de la cheffe, ainsi que celle du compositeur ou de la compositrice, est multiforme. D'autres profils que ceux que peut représenter « la star des podiums » ou des médias spécialisés existent. Et les besoins de même. Les formations ne peuvent plus en faire l'abstraction (bien des exemples en font d'ailleurs déjà la démonstration). Il convient donc de diversifier les âges et les possibilités d'accès à la pratique de la composition et de la direction, ainsi que la durée et le contenu des parcours, en fonction des choix exprimés, et non plus seulement en référence à une figure héritée avant tout du XIX<sup>e</sup> siècle.

### **La révélation des potentiels**

Les données recueillies en matière de fréquentation des classes de composition et de direction, dans l'enseignement initial, comme dans la formation supérieure, reflètent la même disparité femmes-hommes que les constats réalisés dans le monde professionnel (cf. focus sur ces enseignements *supra*).

De même que pour la pratique professionnelle, de tels chiffres réinterrogent à la fois la

forme et le contenu des études, ainsi que les facteurs de motivation de chacune et de chacun, et la projection que les élèves en font.

Apparaît ici le facteur neurobiologique mis en lumière par les dernières études scientifiques (cf. références en annexes), qui démontrent que des milliers d'années de non-existence civique des femmes et d'assujettissement à une autorité paternelle ou maritale, ont induit une plasticité cérébrale – tout à fait réversible – qui a occasionné chez la plupart d'entre elles, non pas une diminution des qualités cognitives les plus aiguës, mais un degré plus ou moins fort d'inhibition au moment de prétendre à certaines fonctions d'envergure, ou à des parcours qui leur sont moins familiers, y compris en matière de formation.

Certes, et fort heureusement, des milliers d'exceptions de par le monde – tous métiers confondus – démontrent que la situation n'est heureusement pas si tranchée (mais à quel prix ?). Il n'en demeure pas moins urgent de tenir compte dans les systèmes éducatifs, comme dans les formations professionnelles de cette donnée scientifique afin, concernant nos sujets :

- **de remettre le plus tôt possible les filles et les garçons dans les mêmes situations de dynamique de créativité et de prise de responsabilité**, en étant vigilant à la complète expression des unes comme des autres ;
- **de mieux accompagner, donc d'encourager les filles, de les motiver, de les mettre en situation d'oser**, lors **des choix qui se font aux étapes clé** des apprentissages, des formations supérieures, et de l'entrée dans la vie professionnelle<sup>11</sup>.

Multiplier dans le cadre des études générales et spécialisées les situations de libération des potentiels :

- pour la composition, relance de la créativité ;
- pour la direction, « jeux de rôles » (cf. ci-dessous) en matière de conduite de pratiques de groupe vocaux et instrumentaux, des plus modestes aux formations complètes de chœur et d'orchestre.

### **Des formations innovantes**

Ainsi que le montrent les relevés dans les différentes structures de formation, la montée en puissance des effectifs, et donc la révélation d'autres potentiels, est on ne peut plus **nécessaire dès l'enseignement initial, tant globalement que pour encourager davantage de filles à fréquenter les disciplines concernées.**

Cela ne pourra se faire sans la mise œuvre :

- d'approches plus nombreuses et variées, dans et hors des conservatoires (classes plus nombreuses et plus diversifiées pour les établissements d'enseignement artistique, initiatives

11 Un exemple parmi beaucoup d'autres : dans la formation diplômante au CA de directeur du CNSMDP, lorsque le directeur de cette formation interroge les candidat.e.s lauréat.e.s, en quasi parité, les femmes se projettent avant tout dans des postes d'adjointe pour débiter leur carrière, tandis que la plupart des hommes n'hésitent pas à envisager les plus hautes fonctions.

plus ponctuelles et ciblées hors de ceux-ci : académies, stages, rencontres, partenariats avec les pratiques des amateurs, etc.) ;

– de formations décloisonnées et plus innovantes dans lesquelles :

- **les situations de directions seront abordées le plus tôt possible**, y compris en premier cycle de pratique collective, **sous l'angle de « jeux de rôle » de chef.fe** en matière de conduite d'ensemble (de petits groupes dans les petits niveaux, aux orchestres dans les plus grands niveaux), **tel qu'on le pratique dans les maîtrises depuis longtemps** (en cours et en répétition), avec le triple avantage de responsabiliser chacun par rapport à la globalité du travail, de désacraliser l'acte de diriger – tout en rendant sensible le poids de la responsabilité qu'il incombe –, et de banaliser l'alternance filles-garçons dans cette responsabilité. Ces jeux de rôles consistent à confier tour à tour (à raison de 2 ou 3 par répétition, selon le temps disponible), la conduite d'un passage, ou d'un mouvement (voire davantage, selon l'âge et le niveau), en présence de l'enseignant référent ou du, ou de la responsable de l'ensemble ;

- les cursus de direction – de chœur et d'orchestre\* – associeront d'autres filières telles celles de **l'accompagnement** dans lesquelles résident des potentiels non révélés (à l'image des pays où la carrière de chef.fe émerge le plus souvent d'une formation au métier de maître de chant : Allemagne, Angleterre, etc.) ;

- **les ateliers d'invention musicale** (orale et écrite selon les cas) se dérouleront dès le plus jeune âge de manière participative et vivante, en partant des formes simples de jeux musicaux vocaux et instrumentaux, d'improvisations – sous toutes les formes suivant le degré et le type d'apprentissage –, pour conduire peu à peu, selon les choix et dans une parité bien accompagnée, jusqu'aux classes plus traditionnelles d'écriture, d'arrangement, d'orchestration et de composition sous les formes les plus diverses. **Le décloisonnement de ces différentes spécialités** de l'écriture étant par ailleurs **devenu indispensable**.

*\* Il convient aujourd'hui d'envisager pour ces deux disciplines un tronc commun beaucoup plus fort, sinon essentiel, en redéfinissant des cursus et des parcours davantage selon la diversité des objectifs des élèves ou des étudiants qu'en fonction de chacune de ces spécialités.*

**À la suite de ces constats et développements, il importe que le ministère mette à profit la réécriture prochaine du schéma national d'orientation pédagogique en musique pour réaffirmer et décrire ces décloisonnements et ces pédagogies porteuses de situations plus diverses et de motivations personnelles mieux établies, chez les filles comme chez les garçons.**

### **Des formations supérieures renforcées**

Dans une sorte de symétrie inversée par rapport aux études initiales, **l'enseignement supérieur demeure lacunaire par rapport aux besoins des futur.e.s chef.fe.s nationaux et internationaux**. Il n'est que de comparer les cursus proposés en France à ceux vécus par les étudiant.e.s dans plusieurs autres établissements formant les futurs professionnels en Europe ou ailleurs dans le monde pour constater les manques :

- **en nombre d’heures de cours**, et surtout de pratique de la direction, **face à un orchestre** (même d’élèves), mais également en cours « à la table » et avec des pianos ;
- **en quantité et diversité des répertoires approfondis**, en lyrique comme en symphonique ;
- **en expérience avec un orchestre professionnel**, en contexte ;
- **en disciplines complémentaires** : culture, pratique instrumentale, etc.

Il importe aujourd’hui, comme pour toute profession, d’y adjoindre **la connaissance des contextes de l’exercice professionnel**, des carrières et de leur accès, des choix à faire, de quelques notions juridiques, etc., afin de mieux doter les futurs diplômés des moyens nécessaires à leur orientation, et d’éviter les échecs et autres déconvenues cuisantes vécues par trop d’entre eux et d’entre elles, parfois au prix de l’arrêt de leur carrière.

Ce chapitre s’applique également en grande partie aux compositeur.ice.s qui paraissent souvent assez dépourvu.e.s pour développer une carrière hors des chemins habituels très fréquentés.

Dans ce domaine à nouveau, la capacité d’envisager la multiplicité des exercices de la profession, et la capacité de s’y adapter constituent un des meilleurs atouts d’une carrière accomplie.

Malgré leur qualité intrinsèque, les cursus peinent à faire que l’étudiant se projette dans cette réalité du fait des cloisonnements qui existent encore trop souvent entre les apprentissages théoriques et techniques, et l’acte d’inventer et de composer en général, et en contexte professionnel.

Même si les partenariats se diversifient avec le monde du spectacle vivant, la plupart des cursus demeurent relativement isolés par rapport au terrain multiforme de la carrière ultérieure.

Celle-ci restant pour l’heure essentiellement au pouvoir des hommes, le devenir professionnel des étudiantes nécessiterait pendant quelques années encore, un accompagnement autrement plus vigilant – sans favoritisme pour autant (cf. ci-après).

## **Un encadrement pédagogique davantage féminisé**

En marge de la réflexion précédente, rappelons que la grande faiblesse du nombre d'enseignantes en composition, comme dans les classes d'écriture en général, et encore davantage en direction, constitue visiblement **un frein au développement des effectifs d'élèves filles** et d'étudiantes.

**Un effort constant doit donc être réalisé pour ne manquer aucune occasion de rétablir un meilleur équilibre femmes-hommes dans les équipes d'enseignant.e.s.**

Ne pouvant cependant pas inverser sensiblement la tendance pour l'instant dans l'enseignement initial du fait d'un contingent visiblement insuffisant d'enseignantes diplômées dans ces disciplines, il est en revanche possible de féminiser davantage l'encadrement de ces pratiques par le biais **des coordinations de département** qui peuvent être réalisées par des enseignantes de disciplines voisines en matière d'érudition telles que la culture, l'analyse, voire la FM.

Dans l'enseignement supérieur, **la situation peut évoluer sensiblement** du fait de l'absence de statut encadré par des diplômes de référence, et que priment avant tout une compétence et une expérience de haut niveau. Dans ce domaine, en France comme à l'étranger, les références féminines ne manquent pas en composition ; comme en direction.

## **Des compagnonnages porteurs : fi de « la grande débrouille »**

Ces carrières artistiques appartiennent, comme beaucoup d'autres métiers d'art, à ce que le poète a qualifié un jour fort judicieusement « **d'artisanat furieux** ».

Or, qu'il s'agisse de l'accompagnement des élèves et des familles (dont on connaît l'angoisse grandissante actuellement) au moment du choix initial d'orientation, ou de l'entrée dans la vie professionnelle, le compagnonnage inhérent historiquement à l'artisanat n'est pas véritablement à l'œuvre, sauf exception.

Il convient donc d'**être le plus vigilant possible**, notamment dans le cadre des processus d'orientation des élèves dans les cycles de conservatoire, **pour éclairer au mieux les familles**, et définir les soutiens au sein des équipes pédagogiques à même de conforter le choix et l'engagement des élèves ou des étudiant.e.s dans leur environnement immédiat.

De même lors de l'accès à la vie professionnelle, **un compagnonnage réalisé par des professionnels reconnus** en exercice, du type de ceux existants dans les plus grandes écoles, devrait permettre des entrées en matière autrement mieux construites, et un avenir moins aléatoire pour beaucoup de diplômés.

Cet accompagnement vaut aussi pour l'accueil des jeunes chef.fe.s dans les orchestres, où une phase plus ou moins longue de compagnonnage assumé par le directeur général, le directeur musical, les représentants des musiciens, voire d'autres, autour du projet que représente cette arrivée, permettrait d'inscrire le nouveau ou la nouvelle venu.e, **dans une situation mieux partagée par tous**, donc moins focalisée sur le la jeune chef.fe. Cet environnement propice existe depuis longtemps pour les cadres – y compris éminents – dans les entreprises les plus performantes.

## Les milieux professionnels associés

En lien avec le point précédent, l'association du milieu professionnel pendant le cours des études supérieures, et pour l'entrée dans la profession est indispensable (en respectant le rôle et l'autorité de chacun en son domaine).

Une telle évolution nécessite une réflexion minutieusement partagée avec les différents acteurs du milieu professionnel : diffuseurs, programmeurs, médias, etc., et des engagements forts, valant pour chaque étudiant au moins sur un moyen terme.

Outre l'enrichissement du cursus, dans ses contenus et dans sa forme, ces rencontres et échanges vivants peuvent constituer simultanément une plate-forme de repérage des nouveaux talents pour les professionnels, et de mise en lumière, voire d'approche de quelques opportunités pour les élèves et étudiants.e.s.

## IV- Davantage d'employabilité

### *Remarque*

Bien avant la parité, et même lorsque l'appel à celle-ci est totalement et sincèrement partagé, le premier sujet récurrent reste celui de **l'employabilité pour les cheffes** (comme pour les chefs), et **la possibilité d'avoir des commandes** et d'être mieux et plus souvent diffusé **pour les compositrices** (comme pour les compositeurs), nous rappelant que **notre sujet doit être envisagé également sous l'angle du développement de la création et des postes de direction**.

## Les responsables des structures conviés à mieux faire

Les écarts en matière de fréquence et de type de programmation<sup>12</sup> entre les femmes et les hommes dans les grands réseaux de production et de diffusion du spectacle vivant – orchestres, opéras, scènes nationales, audiovisuel, etc., – et de formation, **offrent une marge assez aisée de progression annuelle**, même avec les taux d'ores et déjà parus dans la presse nationale :

- + **10 %** pour les structures comptant **moins de 25 %** de cheffes et de compositrices programmées (dans chaque catégorie professionnelle)
- + **5 %** pour les autres

S'il s'agit d'inverser définitivement des tendances, et de faire évoluer significativement les mentalités et les représentations, **ces mesures ne peuvent cependant concerner les seules structures labellisées**.

Le niveau territorial beaucoup plus fin doit être associé au même effort, notamment via les DRAC et le dispositif des aides aux compagnies, appréciées à travers les commissions d'experts.

12 Certains ratios F/H qui pourraient donner à penser que le sujet progresse actuellement dans quelques maisons méritent d'être étudiés plus finement. Les chiffres y sont encore largement optimisés pour les cheffes, à travers une programmation plutôt secondaire, voire qui concerne surtout le milieu scolaire ou l'éducation artistique et culturelle.

Ces premières mesures ne sauraient évidemment suffire si elles ne sont pas assorties d'une clause de bilan explicite dans un an ou deux au plus tard, au moins sur les stratégies mises en œuvre et les premières évolutions en matière de programmation annoncée, et accompagnées ensuite de tous les suivis rigoureux qu'induisent les conventions et autres contrats passés avec les structures concernées.

Rappelons qu'en matière de programmation de répertoires féminins, les ressources disponibles – notamment dans les répertoires post 1950 en France et dans le monde – peuvent permettre des pourcentages de progression plus ambitieux dès la première saison :

- + **10 %** pour les structures autour de 25 % de programmation actuellement ;
- + **20 %** pour les structures en-deça de 25 %.

### **Des chef.fe.s et des structures bien accompagné.e.s**

En matière d'emploi comme d'insertion professionnelle, il est nécessaire d'en finir avec le serpent de mer que représente en France le sujet des **postes d'assistant.e**.

Tandis que partout dans le monde **ces postes ont toujours contribué à l'émergence des futurs professionnel.le.s** –, le sujet demeure globalement en France insuffisamment traité, sinon tabou dans certaines formations.

Le développement de ces postes – qui ne doit cependant pas être un exutoire pour plus de parité – ne se fera pas sans un double accompagnement :

- aide à la définition d'une stratégie et des types de poste et de fonction<sup>13</sup>
- accompagnement financier dans le cadre de processus et de critères explicites, et d'actions suivies.

De même pour **les résidences de composit.eur.ice.s**, leur efficacité nécessite des moyens dont ne disposent pas toutes les structures à même d'être concernées, même si pour la plupart, il s'agit avant tout d'**une question de choix et de priorité** (moins d'**une dizaine** de résidence actuellement pour un potentiel de **plus d'une centaines de structures** : orchestres, opéras, scènes nationales, autres lieux de diffusion, de formation, etc.

Prévoir des accompagnements financiers – dûment cadrés par un cahier des charges et une convention – est le meilleur moyen de voir s'enclencher rapidement un mouvement décisif, **bénéfique tant pour la relance de la création que pour la carrière de nombre de compositrices**.

### **Des orchestres d'amateur.e.s mieux servis**

13 Un travail préparatoire exemplaire avait été accompli dans ce sens par la délégation à la musique de la DGCA, en partant de l'exemple de l'opéra national et de l'orchestre national de Montpellier dont quasiment tous les assistants ont ensuite développé une carrière internationale.

Dans une société soucieuse du développement des pratiques des amateurs les plus diversifiées, **celles-ci ne sauraient se passer de l'excellence professionnelle** pour les accompagner et les encadrer.

Or, **l'encadrement des formations orchestrales et chorales d'amateurs** souffre de manière récurrente d'**un vivier insuffisant de chef.fe.s** correctement formés.

Il en va de même **en matière de découverte et d'appropriation des nouveaux répertoires** – et pas seulement des musiques dites contemporaines, mais aussi des musiques actuelles, des musiques à l'image, des musiques avec des nouvelles technologies, etc.

Les résidences de compos.it.eur.ice.s organisées à ce jour dans le milieu des pratiques des amateurs se sont globalement toujours révélées **du plus grand bénéfice pour les amateurs comme pour les créat.eur.ice.s engagé.e.s.**

Sur le plan national, **une relance des initiatives reste cependant à mettre en œuvre** avec les grandes fédérations.

**Dans les régions**, où se déroulent plus concrètement les actions du quotidien, **les DRAC seront les plus à même de contribuer de manière décisive localement** à cette relance auprès des ensembles et des acteurs territoriaux.

### **Des territoires hors de la résonance musicale**

Les territoires justement ! Malgré le rayonnement de la plupart des orchestres subventionnés, beaucoup de territoires régionaux – « **de pays** » – demeurent **de véritables déserts** en matière d'opportunité de contact des publics avec les répertoires **symphoniques** vivants. Ceux-ci participent pourtant à la fois du **patrimoine mondial de l'humanité**, à l'accès duquel chacun peut prétendre, et le creuset vivant de la découverte et de l'appropriation des nouveaux univers sonores.

Il importe donc non seulement de poursuivre les politiques de rayonnement territorial des formations existantes que le MC accompagne, mais en même temps de soutenir le développement d'autres formations plus proches au quotidien des territoires actuellement éloignés.

D'une manière générale, et même dans la densité urbaine de quelques grandes métropoles – où les déserts et les ghettos culturels sont d'ores et déjà à l'œuvre dans certaines agglomérations –, il importe d'être vigilant quant à l'existence – voire l'émergence – de ces formations.

Elles offrent souvent un autre format d'action et de diffusion, complémentaire au réseau des orchestres permanents, pour des actions plus spontanées, plus proches du terrain, auprès de publics souvent inatteignables autrement.

## **La création relancée**

L'évolution sensible de la place des compositrices dans la création musicale ne saurait se faire sans **une relance décisive de la créativité et de la création sonore et musicale** dans tous les domaines.

Facteur indissociable d'une dynamique culturelle, sociale et économique, au même titre que les autres arts, et pas seulement plastiques et audiovisuels, la création sonore et musicale connaît pourtant actuellement **une baisse de diffusion et de promotion, voire de soutien**, accentuée par le partage de ses domaines et ressources avec d'autres disciplines artistiques : arts plastiques, audiovisuel, etc.

**Réengager le soutien à la création musicale** en tant que facteur d'appropriation du monde sonore et artistique par toutes et tous, de l'audit.eur.rice commun.e, aux professionnel.le.s les plus divers.e.s, constitue **un enjeu majeur** tant pour l'éducation artistique et culturelle, la formation et les pratiques en amateur, que **pour le devenir des professionnel.le.s**.

## CONCLUSION

### *Vouloir c'est pouvoir !*

Une vague nourrie de trop d'injustices, du manque « encore et encore » de progrès social, de souffrances personnelles bien réelles, d'agressions non feintes, mais aussi d'immenses talents oubliés, a fait naître de par le monde depuis plusieurs décennies une multitude de mouvements, de regroupements et d'initiatives souvent marquées par ce courage qui anime les grandes causes. Se sont peu à peu réunies des forces éclairantes, porteuses d'un autre regard à même d'éveiller et de convaincre que l'inégalité femme-homme dans ces métiers artistiques, comme dans la société en général n'était pas une fatalité.

Malgré cela, dans les domaines de la direction – mais ne faudrait-il pas enfin dire *conduite*, comme nos voisins anglo-saxon ? –, et ceux de l'écriture musicale et de la composition, les chiffres et les paroles persistent à projeter une ombre toujours aussi peu amène sur ce qui ressemble pourtant bien enfin à une aube favorable.

Car aujourd'hui nous savons !

Nous savons lire à travers le long courant de l'histoire et des sociétés qui nous ont modelé, interpréter les signes que nos cerveaux ont imprimé dans leur propre plastique, collecter – tels des archéologues réinventant scientifiquement ce qu'ils découvrent de l'existant enfoui –, énumérer toutes les actions que le bon sens et l'altruisme le plus élémentaire nous dictent avec insistance.

L'entreprise est vaste et urgente. Certaines situations doivent progresser sans attendre, en commençant par les structures où l'État est maître (certains des médias de l'audiovisuel, les CNSM, etc.), ainsi que les structures qu'il finance largement (nombre d'orchestres et d'opéras, de lieux de diffusion, etc.). Dans ces maisons, il est possible d'arriver très vite à plus de cheffes et d'œuvres de compositrice dans les programmations, à une parité réelle dans tous les processus de recrutement, les commissions d'aide, etc.

La force de ce signal indispensable – accompagné de toute la communication nécessaire et des événements pouvant en renforcer l'image nouvelle – n'aboutira cependant à l'évolution sociétale attendue que si le mouvement est profondément ancré dans les processus d'éducation et d'enseignement, les cursus de formation, et dans le développement d'une véritable insertion professionnelle en collaboration étroite entre les acteurs concernés.

L'avancée nécessaire dans ce dernier domaine doit permettre de fluidifier le lien entre les apprentissages et les carrières, enrichissant le contenu des premiers, et conduisant les autres à mieux connaître les nombreuses ressources féminines qui existent, et à ré-envisager toutes sortes de situations et de processus insuffisamment questionnés aujourd'hui dans la profession.

En effet que serait plus d'égalité numérique entre femmes et hommes si les comportements irrespectueux dont quasiment toutes et tous se font les échos – et dont les femmes ne sont pas les seules à pâtir – continuent à être tolérés dans les structures professionnelles en France ? Que sera le devenir d'une profession conduisant dit-on à plus de culture et d'humanité, si l'on n'ose y poser clairement le problème de ce qui constitue justement notre avenir à tous, l'enfantement et la parentalité ? Que vaudra cette évolution tant attendue si certains des milieux où elle doit s'épanouir persistent à s'opposer au moindre changement dans leurs habitudes et leurs repères ?

Le domaine de l'égalité et de la parité femme-homme dans la direction et la composition n'est qu'un des nombreux et précieux éléments d'une société plus juste et plus harmonieuse dont l'édification se poursuit.

E la musique, à travers ses formes d'expression les plus diverses, a le pouvoir de démultiplier les effets des décisions bénéfiques que nous prenons.

Pourvu que nous le voulions !

Laurent CHASSAIN

Inspecteur de la création artistique

## **ANNEXES**

Paris, le 14 MARS 2018



Note à

Mme Marie-Pierre BOUCHAUDY,

Cheffe du service de  
l'Inspection de la création artistique

Direction générale de la  
création artistique

SERVICE DE L'INSPECTION DE  
LA CRÉATION ARTISTIQUE

Elisabeth Pégourié

01.40.15.83.80

letrMission\_cheffesetco  
mpositrices\_LC.odt

**Objet :** étude relative à la place des cheffes et des compositrices dans le spectacle vivant et la création artistique.

Malgré l'évolution très sensible de la reconnaissance par le milieu professionnel et le public de la légitimité du rôle que jouent les femmes dans le spectacle vivant et la création artistique en général, et en musique en particulier, leur place en tant que cheffes d'orchestre, comme en tant que compositrices, demeure très réduite en comparaison de celle occupée par leurs collègues masculins.

En conséquence, je vous demande de diligenter une mission d'étude sur l'état actuel de cette situation et l'analyse des causes et raisons de celle-ci en matière de formation, comme d'insertion professionnelle et de recrutement dans le spectacle vivant.

Pour chacun de ces deux métiers, et leurs déclinaisons, il importera d'apprécier les situations suivantes :

- les femmes en cours de formation dans l'enseignement initial et supérieur : nombre, origine, parcours préalable, appréciation portée sur les cursus et parcours
- les femmes en exercice professionnel : nombre, origine, âge, évolution des carrières
- les raisons qui pourraient conduire à renoncer à ces formations ou à ces métiers, et les variables de situations vécues entre hommes et femmes
- Pour la direction
- les modalités de recrutement
- les conditions d'exercice (conditions matérielles, type d'emplois, rémunérations)

- Pour la composition
- la présence des femmes dans les programmes de concerts, de festivals, dans la musique à l'image
- la répartition hommes-femmes des demandes d'aides et des attributions (dispositifs du ministère de la culture, SPRD, autres)
- l'exercice d'autres métiers, que ce soit par choix ou par nécessité

L'offre de production du spectacle vivant et le marché du travail étant de plus en plus mondialisés pour ces deux métiers, l'étude proposera également, dans la mesure des données disponibles, des éléments comparatifs avec la situation d'autres pays en Europe et au-delà.

L'inspecteur veillera à ce que le rapport me soit remis ainsi qu'à la délégation à la musique d'ici la mi-juillet 2018.

La Directrice générale de la création artistique

  
Régine HATCHONDO  
Directrice générale de la création artistique

copie par bordereau au Préfet de la région, à l'attention de la DRAC.



Paris, le

14 MARS 2018



Note à

M. Laurent CHASSAIN  
Inspecteur de la création artistique

Direction générale de la  
création artistique

DGCA/SICA

Elisabeth Pégourié

01.40.15.83.80

mission\_2notesica\_mission\_cheffesetcompositrices\_LC.odt

**Objet** : étude relative à la place des cheffes et des compositrices dans le spectacle vivant et la création artistique.

**P.J.** Note du DGCA du

Vous trouverez ci-joint la lettre de mission que m'a adressée la Directrice générale de la création artistique.

Je vous confie cette inspection que vous mènerez telle que définie dans cette note.

Compte tenu du temps de relecture interne au SICA, vous veillerez à nous remettre votre rapport avant le 30 juin 2018.

La Cheffe du service de  
l'Inspection de la création artistique



Marie-Pierre BOUCHAUDY

copie par bordereau au préfet de la région, à l'attention de la DRAC

## PERSONNALITÉS AUDITIONNÉES OU CONSULTÉES

Alain ALTINOGLU, chef d'orchestre, professeur de direction au CNSMDP  
Michel AYROLES, directeur général de l'Orchestre National des Pays de la Loire  
Florence BASCHET, compositrice  
Laurent BAYLE, directeur général de la Cité de la musique et de la Philharmonie de Paris  
Raphaële BISTON, compositrice, professeure au CRR de Lyon  
Julia BLONDEAU, compositrice, admise à la Villa Médicis  
Alexandre BLOCH, chef d'orchestre, directeur musical de l'Orchestre national de Lille  
Claire BODIN, directrice artistique Présences féminines  
François BOU, directeur général de l'Orchestre national de Lille  
Hélène BOUCHEZ, cheffe d'orchestre  
Nicolas BROCHOT, chef d'orchestre, professeur de direction au PSPBB et au CRD d'Évry  
Pierre CALMELET, chef de chœur et d'orchestre, professeur au CRR de Boulogne-Billancourt  
Édith CANAT de CHISY, compositrice, ex-professeur au CNSMDP, ex-directrice de conservatoire  
Élise CARON, chanteuse-auteure-compositrice  
Alexandra CRAVERO, cheffe d'orchestre  
Muriel COUTON, directrice des Relations Auteurs et Utilisateurs à la SACD  
Joël DOUSSARD, chef d'orchestre, directeur du CRR de Lille  
Christophe DUCHÊNE, conseiller aux études du CNSMD de Lyon  
Laurence ÉQUILBEY, cheffe de chœur et cheffe d'orchestre  
Philippe FANJAS, directeur de l'AFO  
Coralie FAYOLLE, compositrice, professeure au CNSMDP  
Graciane FINZI, compositrice, ex-professeur au CNSMDP  
Laurent GARDEUX, directeur du Pôle Supérieur Paris Boulogne  
Laurent GAY, professeur de direction à l'HEM de l'HES de Genève  
Mickaël GAVAZZI, chef et compositeur, directeur du CRR de Bayonne-Côte Basque  
Claire GIBAUD, cheffe d'orchestre  
Suzanne GIRAUD, compositrice, professeure au CRR de Paris  
Benoît GIRAULT, chef d'orchestre, directeur du CRR de Cergy-Pontoise  
Christine GROULT, compositrice, ex-professeure d'électroacoustique au CRD de Pantin  
Emmanuel HONDRÉ, directeur de la programmation à la Philharmonie de Paris  
Sofi JEANNIN, cheffe de chœur et d'orchestre à Radio France et à la BBC  
Betsy JOLAS, compositrice, ex-professeure au CNSMDP  
Sophie LACAZE, compositrice, présidente de l'association de compositrices « Plurielles 34 »  
Joëlle LÉANDRE, compositrice, instrumentiste, interprète  
Édith LEJET, compositrice, professeure de composition à l'École Normale de Musique de Paris  
Claire LEVACHER, cheffe d'orchestre, ex-professeur au CNSMDP  
Mélanie LÉVY THIEBAULT, cheffe d'orchestre  
Marie LINDEN, directrice générale de l'Orchestre Philharmonique de Strasbourg  
Suzanna MÄLKKI, cheffe d'orchestre, directrice musicale de l'Orchestre symphonique d'Helsinki  
Bruno MANTOVANI, compositeur et chef d'orchestre, directeur du CNSMDP  
Frank MADLENER, directeur de l'IRCAM  
Laure MARCEL-BERLIOZ, directrice du CDMC de Paris  
Ariane MATIAKH, cheffe d'orchestre  
Géry MOUTIER, directeur du CNSMD de LYON  
Michel MUCKENSTURM, administrateur général de l'IRCAM

Luis NAON, compositeur, professeur de composition au CNSMDP et à la HEM de Genève, ex-professeur au Conservatoire supérieur du Liceu à Barcelone  
 Aline PÉNITOT, compositrice, membre du collectif de compositrices « Fair Play »  
 Jean-François REVEST, cheffe d'orchestre, professeur de direction à l'Université de Montréal  
 Noémie ROBIDAS, directrice déléguée de l'ISDAT, pôle d'enseignement supérieur musique et danse  
 Anne-Claire ROCTON, inspectrice de la création artistique pour la musique à la DGCA du MC  
 Pascal ROPHÉ, chef d'orchestre, directeur musical de l'ONPL  
 Dominique ROUITS, chef d'orchestre, professeur de direction à l'Ecole Normale de Musique de Paris  
 Pierre ROULLIER, chef d'orchestre, directeur artistique de l'ensemble 2E2M  
 Nicolas ROUVIÈRE, responsable du département écriture, composition et direction du CNSMDP  
 Agnès SAAL, chargée de mission égalité professionnelle-diversité au secrétariat général du ministère de la culture  
 Rut SCHEREINER, cheffe d'orchestre, professeure de direction au CRR de Reims  
 Sylvie SIERRA MARKIEWICZ, inspectrice de la création artistique à la DGCA, ministère de la culture  
 Ana SOKOLOVIC, compositrice, professeure agrégée de composition à l'Université de Montréal  
 Caroline SONRIER, directrice de l'Opéra de Lille  
 Lionel SOW, chef de chœur, professeur de direction de chœur au CNSMD de Lyon  
 Nathalie STUTZMANN, cheffe d'orchestre, directrice musicale de l'orchestre de Kristiansand  
 Éric VALDENNAIRE, directeur du CRR de Poitiers  
 Valérie VIVANCOS, compositrice, membre du collectif de compositrices « Fair Play »  
 Fabienne VOISIN, directrice générale de l'ONDIF, présidente des Forces musicales  
 Zahia ZIOUANI, cheffe d'orchestre

### Structures d'enseignement sollicitées

- **les 2 CNSMD de Paris et de Lyon**
- **3 pôles** d'enseignement supérieur du spectacle vivant :
  - . *l'Institut Supérieur des Arts de Toulouse ;*
  - . *le Pôle Supérieur Paris-Boulogne-Billancourt*
  - . *la Haute École des Arts du Rhin, Académie supérieure de musique*
- **20 CRR** (liste ci-dessous)\*
- Une vingtaine de sites français et étrangers ont également été explorés sur Internet

### **\* Constitution des données concernant les CRR**

Données recueillies auprès de 15 établissements CRR types, sur la période 2013/2014 à 2017/2018, pour 18 établissements sollicités.

Cursus existants par catégories :

Écriture : 15/15, tous ont transmis des données.

Composition : 10/15, Reims, Nantes, Metz, Versailles, Lille, Paris, Boulogne-Billancourt, Strasbourg, Cergy-Pontoise, Bayonne, dont Lille, Bayonne, Nantes, de 1 à 3 années

Direction de chœur : 12/15, pas de cursus à Reims, Saint-Maur-des-Fossés, Brest

Direction d'orchestre : 8/15, Strasbourg, Metz, Reims, sur l'ensemble de la période, entre 1 et 3 années : Angers, Lille, Paris, Rennes, Saint-Maur-des-Fossés.

Que la pratique soit d'amateur, professionnelle, ou professionnalisante, les tendances restent similaires en termes de ratios H/F, quelle que soit la discipline concernée. Des écarts peuvent être plus marqués au sein de certains établissements, mais cela reste néanmoins marginal et ne peut susciter d'interprétation particulière

# DOCUMENTS

## NEUROBIOLOGIE

### Quelques arguments

Lucie Soullier : entretien avec **Catherine VIDAL**

Neurobiologiste, directrice de recherche à l'Institut Pasteur

#### **"Il est impossible de deviner si un cerveau appartient à un homme ou à une femme"**

"Il est impossible de deviner, en regardant un cerveau adulte, s'il appartient à un homme ou une femme", explique la neurobiologiste Catherine Vidal.

*En distinguant l'identité sexuelle du sexe biologique, les études de genre affirment que la nature ne suffit pas à faire des hommes et des femmes.*

*Catherine Vidal, neurobiologiste et directrice de recherche à l'Institut Pasteur a travaillé sur la plasticité du cerveau.*

#### **Le cerveau du fœtus se forme-t-il différemment, au cours de la grossesse, selon que l'enfant à naître est une fille ou un garçon ?**

**Catherine Vidal** : Non, il n'y a pas de différence anatomique entre les cerveaux des fœtus filles et garçons. Les gènes qui permettent de construire les hémisphères cérébraux, le cervelet et le tronc cérébral sont en effet indépendants des chromosomes X et Y. Le schéma structurel est donc exactement le même.

La seule différence que l'on peut relever concerne le contrôle des fonctions physiologiques de la reproduction. Les ovaires et les testicules, qui sont formés dès la huitième semaine de grossesse, produisent en effet une hormone différente chez le fœtus féminin et chez le fœtus masculin : respectivement la FSH (hormone folliculo-stimulante) et la testostérone. Il a été démontré que la testostérone produite pendant la vie fœtale influence une partie du cerveau, l'hypothalamus, qui va fonctionner différemment chez les filles et les garçons. À la puberté, des neurones vont ainsi s'activer chaque mois dans l'hypothalamus des jeunes filles pour déclencher l'ovulation. Une activité absente du cerveau masculin.

En revanche, on ne trouve aucune différence entre les cerveaux des bébés filles et des bébés garçons concernant toutes les autres fonctions du cerveau, qu'elles soient cognitives – telles que l'intelligence, la mémoire, l'attention, le raisonnement – ou sensorielles, comme la vision ou l'audition. C'est ce qui se passe après la naissance qui compte le plus. Les interactions de l'enfant avec son environnement social, affectif, culturel vont en effet jouer un rôle majeur dans la construction du cerveau.

#### **Le cerveau continue donc de se former après la naissance de l'enfant ?**

En grande partie, oui. Il faut comprendre que les processus de développement intra-utérin du corps et du cerveau sont différents. A la naissance, le corps est bien plus achevé que le cerveau. C'est-à-dire que l'on naît avec des petits poumons, un petit cœur et de petits muscles. Ensuite, notre corps va se contenter de grandir, mais il a été largement formé pendant la grossesse, ce qui n'est pas le cas du cerveau. Si nos cent milliards de neurones se fabriquent lors de la vie intra-utérine, les connexions entre eux ne sont établies qu'à 10 %. Or, le cerveau ne fonctionne que si les neurones sont connectés entre eux.

La majorité des milliards de connexions neuronales se construisent à partir du moment où l'enfant est en interaction avec son environnement. Par exemple, la vision du nouveau-né est extrêmement sommaire, et ce n'est qu'à l'âge de 5 ans que l'enfant aura une vision comparable à celle de l'adulte. Il faut donc cinq ans pour que les voies visuelles se construisent. Et cela nécessite que l'œil soit exposé à la lumière. Eh bien, c'est la même chose pour les fonctions cognitives : pour qu'elles se développent, les interactions sociales sont indispensables. Les enfants sauvages ont ainsi des handicaps mentaux majeurs et sont incapables de parler. L'inné et l'acquis sont indissociables dans la construction du cerveau.

### **C'est donc la socialisation qui forge nos cerveaux ?**

La société, l'environnement, les expériences... Nos cerveaux sont plastiques, ils se façonnent en fonction de notre histoire. Et comme chacun de nous a la sienne, nous avons tous et toutes des cerveaux différents. Nous sommes sept milliards d'individus sur Terre, ce sont sept milliards de personnalités différentes et sept milliards de cerveaux différents.

### **Les différences sont-elles plus nettes entre les cerveaux d'un homme et d'une femme qu'entre deux personnes du même sexe ?**

Absolument pas. Il est d'ailleurs impossible de deviner, en regardant un cerveau adulte, s'il appartient à un homme ou une femme. Si vous alignez des cerveaux les uns à côtés des autres, ce que vous remarquez tout d'abord, ce sont de grandes différences anatomiques. Aucun n'est pareil. En l'occurrence, les différences observées entre les cerveaux de personnes d'un même sexe sont bien plus importantes que les différences éventuelles entre les sexes.

### **Des connexions s'établissent-elles de façon différente dans nos cerveaux en fonction de l'éducation plus ou moins "genrée" que l'on reçoit ?**

Tout influence nos cerveaux. Donc tout apprentissage va entraîner des modifications dans les connexions cérébrales. Mais attention, ce n'est pas parce que, petit, on a été élevé dans des normes sociales, avec des critères masculins et féminins, que l'on va adopter ces normes en grandissant. Le plus important à retenir dans cette plasticité cérébrale est que rien n'est jamais figé à tout jamais dans nos neurones.

### **Il n'est donc jamais trop tard ?**

Il est surtout grand temps ! Il est bien évident que les parents ne suffisent pas, à eux seuls, dans l'apprentissage de la vie d'un enfant. L'école, les amitiés, les médias... Tout, dans le monde qui l'environne, va contribuer à forger son identité.

### **Vos recherches confortent les travaux des études de genre ?**

Il est très important de souligner que le genre n'est pas une théorie mais un concept. C'est un objet de recherche, essentiellement en sciences humaines et sociales, où les chercheurs s'accordent pour montrer que le sexe biologique ne suffit pas à faire une femme ou un homme. Or, ce concept est désormais validé par les recherches en neurobiologie qui démontrent l'extraordinaire plasticité du cerveau. Une capacité que l'on ne soupçonnait pas il y a ne serait-ce que quinze ans.

Avant, on savait qu'après des lésions dans le cerveau, des récupérations étaient possibles. On pensait que cette plasticité cérébrale opérait dans des cas extrêmes, comme des accidents vasculaires cérébraux. Aujourd'hui, on se rend compte qu'elle est à l'œuvre tous les jours, en permanence, dans notre vie quotidienne. Notre cerveau ne cesse de se modifier toute notre vie, en fonction de nos apprentissages et de nos expériences vécues.

### **Vous démontrez donc que l'identité d'un homme ou d'une femme n'est pas prédéterminée par ses gènes...**

Exactement. Grâce à la plasticité de son cerveau, l'*Homo sapiens* peut court-circuiter le déterminisme génétique et hormonal. L'être humain n'est pas une machine programmée par des gènes et des hormones. Il a un libre arbitre qui lui permet une liberté de choix dans ses actions et ses comportements.

Pour compléter :

Catherine VIDAL, *cerveau sexe et pouvoir*, Paris, 2015

Catherine VIDAL & Dorothee BENOIT-BROWAEYS, *nos cerveaux tous pareils, tous différents*, Paris, 2017

Catherine VIDAL, *cerveau, sexe et préjugés*, in les conférences Condorcet, 2016 : lien internet :

<https://youtu.be/ERaSCECpbSk>

## Exemples de projets dédiés aux cheffes d'orchestre

### Fiches synthétiques de présentation

#### **Female Conductor Programme**

lieu : Dublin (Irlande)

organisme porteur : National Concert Hall

public visé : des jeunes cheffes d'orchestre ou celles qui souhaitent s'orienter vers cette pratique, recrutement international, 12 places par an.

nature de l'action : formation de 10 mois par session de plusieurs semaines conduisant à une mise en situation artistique à la tête de l'orchestre National Symphonique RTE pour un concert donné dans le cadre de la programmation du National Concert Hall. Le programme est encadré par Alice FARNHAM.

Plus d'information :

<https://www.nch.ie/Online/Female-Conductors-Programme>

#### **The Linda and Mitch Hart Institute for women conductors at the Dallas Opera**

Lieu : Dallas (USA)

Organisme porteur : Fondation Linda & Mitch Hart et l'opéra de Dallas

Public visé : les femmes cheffes déjà engagées professionnellement, recrutement international, 6 places par an. 6 autres cheffes peuvent assister en tant qu'auditrices libres (elles ne participent pas aux ateliers) et depuis 2017, 2 à 4 responsables de production auprès d'orchestres ou de maisons d'opéras américaines sont sélectionnées pour suivre le programme, il s'agit ici de mettre en dynamique la nouvelle génération des femmes cheffes d'orchestre et celle de leurs futur.e.s employeur.e.s.

Nature de l'action : Fondé en 2015, elle se présente sous la forme d'une session annuelle de formation professionnelle à la conduite d'un orchestre pour des œuvres opératiques. Les ateliers de pratique musicale sont couplés avec des ateliers de gestion de carrière et de « management » des orchestres. Ce programme est encadré par Nicole PAIEMENT, et dirigé par deux chefs invités.

À l'issue de la formation les participantes se produisent dans le cadre de l'Opéra de Dallas, ou bénéficient d'engagements auprès d'autres établissements aux États-Unis.

Pour plus d'information :

<https://dallasopera.org/learn/womens-conducting-institute/>

#### Participant.es

2015	2016	2017
<b>Cheffes</b>		
<a href="#">Jennifer Condon</a> <a href="#">Jessica Gethin</a> <a href="#">Natalie Murray Beale</a> <a href="#">Stephanie Rhodes</a> <a href="#">Anna Skryleva</a> <a href="#">Lidiya Yankovskaya</a>	<a href="#">Elizabeth Askren</a> <a href="#">Mihaela Cesa-Goje</a> <a href="#">Alexandra Cravero</a> ; France <a href="#">Tianyi Lu</a> <a href="#">Chaowen Ting</a> <a href="#">Zoe Zeniodi</a>	<a href="#">Alba Bomfim</a> <a href="#">Mélysse Brunet</a> ; France <a href="#">Lina Gonzalez-Granados</a> <a href="#">Karin Hendrickson</a> <a href="#">Carolyn Watson</a> <a href="#">Monica Wolinska</a>
<b>Auditeur.e.s libres</b>		
Arienne Abela Alexandra Grabarchuk Avlana Eisenberg Co Boi Nguyen	Ching-Chun Lai Michelle Rofrano Carolyn Watson Parisa Zaeri	Catherine O'Shaughnessy Maria Sensi Sellner Hannah Threlkeld

## **Le tremplin pour les jeunes cheffes d'orchestres**

Lieu : Paris (France)

Organisme porteur : l'AFO & la Philharmonie de Paris

Public visé : les jeunes cheffes de moins de 30 ans, ouverture à toutes les nationalités, 6 candidates sélectionnées.

Nature de l'action : À l'occasion de l'événement « orchestres en fête ! » l'AFO, la Philharmonie de Paris et l'Orchestre de Picardie s'associent pour proposer un « tremplin » pour les cheffes d'orchestre de moins de 30 ans, soit l'exécution de 3 pièces imposées pour une durée de 20 minutes. Se déroulant sous forme de concours, avec un jury de professionnel, ce tremplin permettra sur les 6 cheffes présélectionnées (sur dossier) de bénéficier de prix : une résidence auprès d'un orchestre en région (orchestre de Picardie), un projet à caractère pédagogique à mener dans le cadre des activités de la Philharmonie, une séance de photos professionnelle.

Pour plus d'information :

<http://www.france-orchestres.com/blog/2018/05/02/le-premier-tremplin-de-jeunes-cheffes-dorchestres/>

## **Quelques données internationales**

### ***National Concert Hall – female conductor programme***

#### **Why are the National Concert Hall and Grant Thornton launching this programme?**

Autumn 2013 marked the first occasion, in its 122 year history, that a female conductor took to the podium on the Last Night of the Proms. The subsequent media coverage and reaction highlighted the scarcity of female conductors.

The position of orchestra conductor remains the most enduring and unyielding glass ceilings for women in the world of classical music. While much progress has been made over the last 20 years in terms of female participation as orchestral musicians, the lack of female orchestral conductors is an undeniable indicator that there is a great deal more to be done in this area to encourage women to consider this leadership position.

The statistics supporting this are stark: At the end of 2014, music listings website *Bachtrack* reported that of the top 150 conductors of that year, only 5 were women. Across US orchestras in 2015, the ratio of male to female conductors was 80:20; in the 22 highest budget orchestras, there were 21 male and 1 female conductors.

Supported by Grant Thornton, the National Concert Hall's Female Conductor Programme aims to take steps in redressing this imbalance through an innovative programme designed to coach, mentor, encourage and promote talented female conductors at the outset of their careers.

Speaking on the launch of the NCH Female Conductor Programme, **Paul Jacobs**, Partner, Forensics and Investigation Services, **Grant Thornton** said:

*"The Grant Thornton Forensics Department are delighted to support the NCH and their new Female Conductor Programme. Diversity is a core initiative in Grant Thornton and as the Forensics Department are long-time supporters of the NCH, this new initiative really appealed to our firm values. It is important to us that the glass ceiling is broken across industry and the arts. This initiative is a real positive and progressive step forward for women in the arts."*

#### **Programme outline**

- Twelve participants
- Three intensive weekends over the course of 10 months
- Series of 6 online tutorials
- Mentoring by visiting international conductors
- On – going mentorship with local conductors and musicians
- End of programme finale with the RTÉ National Symphony Orchestra, summer 2018

[Ciara.bourke@ie.gt.com](mailto:Ciara.bourke@ie.gt.com)

### Quelques-uns des autres sites consultés

- *Où sont les femmes* : <https://www.ousontlesfemmes.org/chiffres-cles/>
- Groupement *Fair Play* : <https://fairplay.hotglue.me/>
- *Festival Présences féminines* : [www.presencesfeminines.com/](http://www.presencesfeminines.com/)
- *Association Plurielles 34* : [www.plurielles34.com/](http://www.plurielles34.com/)
- <https://femalepressure.wordpress.com/facts-survey2015/>
- [www.mujaresenlamusica.es/](http://www.mujaresenlamusica.es/)