

Mission EgalitéS

**Pour une plus grande et une meilleure visibilité
des diverses composantes
de la population française
dans le secteur du spectacle vivant**

-1-

**Pour l'égal accès des femmes et des hommes
aux postes de responsabilité,
aux lieux de décision,
à la maîtrise de la représentation**

mai 2006

Reine Prat

reine.prat@culture.gouv.fr
Mcc – Dmdts
53, rue Saint-Dominique
75 007 Paris
01 40 15 38 13

Préambule	p. 4
Pour l'égal accès des femmes et des hommes...	p. 6
Une méthode inspirée de la <i>Charte de l'égalité...</i>	p. 7
... appliquée au spectacle vivant	p. 8
Un double constat :	
une situation fortement inégalitaire...	p. 9
... qui induit un fonctionnement homosocial préjudiciable à la vitalité du secteur	p. 11
« L'autre absoluE », une construction culturelle	p. 12
Objectifs	p. 14
Une responsabilité particulière aux arts du spectacle ?	p. 15
Questions de représentation	p. 16
Des systèmes de filtres qui laissent les talents en jachère et les viviers improductifs qui s'exercent aussi, plus ponctuellement, à l'encontre des garçons	p. 18
Une responsabilité collective	p. 20
L'histoire du vote de la loi sur la parité est éclairante	p. 21

Les freins à l'égalité préjugés, idées reçues et pratiques discriminatoires et comment en sortir	p. 22
L'accès aux postes de direction Rares sont les candidates Des réticences difficiles à formuler Quand les craintes s'expriment Quand il s'agit d'artistes...	p. 23
Et les interprètes... « Sois belle et tais-toi » ? Comédienne ET metteuse en scène ? La musicienne, le paravent, l'orchestre et l'hôpital La danseuse et le Colosse Des quotas... d'élimination Questions de genres : interroger la convention...	p. 27
Préconisations	p. 30
Fixer des objectifs quantifiés de progression Adopter des mesures simples, d'application immédiate Partager ces objectifs	
Elargissement du chantier « égalitéS » à de nouvelles problématiques	p. 35
Réactions, participations, initiatives	p. 36
Partenaires	p. 36
Annexes	
Des chiffres	p. 37
Environnement juridique	p. 48
Bibliographie	p. 51
Citations	p. 54

Dans un article paru au printemps 2005, le ministre de la culture et de la communication évoquait la nécessité du « *dialogue, avec les professionnels du spectacle comme avec les collectivités territoriales, [...] pour aller vers une plus grande transparence et une plus grande ouverture, afin d'enrichir les liens des institutions [du spectacle vivant] avec la société* », il rappelait son engagement en faveur de « *la diversité culturelle* » et s'étonnait en particulier de la faible présence des femmes aux postes de responsabilité : « *Est-il par exemple normal que sur les trente-huit directeurs de centres dramatiques nationaux et régionaux, on ne compte que trois femmes ?* » Renaud Donnedieu de Vabres, *Ma politique pour le spectacle vivant*, in *La Lettre du spectacle*, 1^{er} avril 2005.

C'est dans ce contexte que la direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles a engagé, au printemps 2005, une mission d'analyse et de propositions visant « *à assurer, dans [ses] domaines d'intervention, une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française, notamment des femmes. La nécessité d'une représentation plus juste de cette diversité est en effet perceptible aujourd'hui.* » Jérôme Bouët, directeur de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles, *note du 29 mars 2005*.

Que le spectacle vivant s'enrichisse, dans son organisation comme dans les représentations qu'il propose, de toutes les différences qui composent la société française, c'est l'objet d'un chantier auquel sont invités à s'associer tous les acteurs et partenaires du secteur.

« Nous vivons dans un petit monde, construit selon des lois artificielles, et qui ne correspond en rien à la population à qui nous sommes censés nous adresser. Et d'ailleurs nous ne nous adressons pas à elle. Peu à peu, le public aussi s'est calibré : le niveau social, la couleur de la peau, l'absence de handicap. Le fait de refuser de faire entrer la féminité, les couches populaires, les cultures autres que françaises, la maladie, la fragilité physique et psychique dans le monde de ceux qui font et décident du théâtre me paraît le condamner à l'ennui. » Claire Lasne, directrice du centre dramatique régional de Poitou-Charentes, *lettre du 14 décembre 2005*.

Dans ce premier document, nous n'aborderons qu'un seul aspect de la question, celui de l'égalité des hommes et des femmes. D'autres travaux suivront qui s'attacheront plus spécifiquement à mettre en lumière les autres types de discrimination à l'oeuvre dans notre secteur (consciemment ou non) et envisageront les moyens de les réduire.

Comme le soulignent les chefs d'entreprise interrogés par Yamina Benguigui dans son film *Les Défricheurs*, sorti en salle en janvier 2006, le conformisme des systèmes de recrutement, figés dans l'auto-reproduction, maintient l'entreprise dans une disharmonie et une disjonction d'avec le corps social de la nation qui entravent sa compétitivité et la menacent de sclérose. L'adoption, le 22 octobre 2004, par une quarantaine d'entreprises, de la *Charte de la diversité* entend favoriser des transformations jugées vitales.

« La Charte de la diversité dans l'entreprise repose sur une idée simple. Nos entreprises ont intérêt à refléter la diversité de la société dans laquelle elles sont implantées. De la même façon que la mixité hommes/femmes au travail est, de fait, un facteur de dynamisme social et un stimulateur de performances, la diversité relève non pas de la compassion mais bien de l'intérêt économique et social de l'entreprise. »

La difficulté de se renouveler et de s'ouvrir à la diversité constitutive du corps social de la nation, s'observe de la même manière dans les entreprises et les réseaux de notre secteur.

En prendre conscience suppose de décrire un certain nombre de phénomènes et de problématiques généralement passées sous silence, de dire ce que l'on a coutume de taire. C'est à quoi nous nous attachons dans ce texte.

Il s'agit ensuite d'adopter une démarche volontariste et collective en faveur de l'égalité dans tous les domaines et à tous les niveaux de responsabilité. Dans notre secteur, il y va non seulement de l'intérêt économique et social mais aussi du contenu artistique, de sa diversité, partant, de son rayonnement.

Une telle démarche demande d'abord un effort d'imagination.

Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation

« Les actions positives [...] sont destinées à corriger et à surmonter les discriminations dont les femmes sont l'objet. Elles traduisent la nécessité d'une dimension volontariste pour accroître le nombre de femmes dans les emplois supérieurs. Ces actions positives sont légitimes et fondées en droit. » Anicet Le Pors et Françoise Milewski, *Vouloir l'égalité, troisième rapport du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques*, Documentation française, 2005.

C'est à l'invention et à la mise en oeuvre d'actions positives qu'invite le présent document. Il dresse un premier état des lieux, formule des pistes de réflexion, propose des méthodes d'action et suggère quelques mesures concrètes immédiatement applicables.

Ces données et propositions ont été élaborées à partir de chiffres fournis par les directions régionales des affaires culturelles et par les centres de ressources du spectacle vivant, à partir d'entretiens individuels, de groupes de réflexion informels, de rencontres institutionnelles. Elles se sont enrichies de la lecture d'ouvrages de référence et de documents d'actualité.

Une méthode inspirée de la *Charte de l'égalité*...

La *Charte de l'égalité* est un document contractuel élaboré à l'initiative du ministère de la parité et de l'égalité professionnelle. Cosigné par le ministère de la culture et de la communication parmi une centaine de partenaires (ministères, collectivités territoriales, chambres consulaires, partenaires sociaux et associations), il a été remis officiellement au Premier ministre le 8 mars 2004. Il fait l'objet à chaque date anniversaire d'un bilan prospectif qui permet de le mettre à jour et de proposer de nouvelles actions.

La *Charte de l'égalité* s'appuie sur des textes préalablement adoptés au niveau européen (*Traité d'Amsterdam* en 1997, article 3 : « La Communauté cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses activités» et *Charte des droits fondamentaux* en 2000, article 23 : « L'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines ».)

Elle propose une double démarche :

- une « démarche intégrée » (gender mainstreaming) qui consiste à généraliser la préoccupation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et des actions des pouvoirs publics et donc d'analyser, avant toute prise de décision, les retombées possibles sur les situations respectives des unes et des autres
- l'adoption de mesures spécifiques en faveur des femmes visant à corriger les inégalités constatées.

La mise en œuvre de la « démarche intégrée » est conçue en quatre phases comprenant :

- le diagnostic (statistiques, études etc.),
- la sensibilisation des acteurs et la constitution de réseaux de partenaires,
- l'intégration d'actions concrètes de promotion de l'égalité dans l'ensemble des politiques accompagnées d'objectifs quantifiés de progression,
- l'évaluation des politiques.

... appliquée au spectacle vivant

« Longtemps le silence a pesé sur la plupart des œuvres de femmes parce que la création ne pouvait aller de pair avec la place réservée aux femmes dans la société. Et la situation a aujourd'hui moins changé dans ce domaine que dans beaucoup d'autres. » *Charte de l'égalité*, www.droits-femmes.gouv.fr

Prendre acte de ce retard, stigmatisé par les signataires de la *Charte de l'égalité*, est une première nécessité.

Généraliser la préoccupation de l'égalité à l'ensemble du secteur amène à considérer :

- toutes les disciplines artistiques du spectacle vivant : musique, danse, art dramatique, théâtre de marionnettes, arts de la piste, arts de la rue, art du conte...
- tous les types de structures : production, diffusion, enseignement, centres de ressources
- tous les secteurs d'activités : artistique, technique, administratif
- tous les niveaux de responsabilités
- l'organisation du secteur aussi bien que les représentations qu'il propose.

Un double constat

une situation fortement inégalitaire...

Dans cet ensemble, la situation des femmes et des hommes est fortement inégalitaire.

Qui dirige les institutions ?

Ce sont des hommes qui dirigent :

- 92% des théâtres consacrés à la création dramatique.
- 89% des institutions musicales.
- 86% des établissements d'enseignement.
- 78% des établissements à vocation pluridisciplinaires.
- 71% des centres de ressources.
- 59% des centres chorégraphiques nationaux.

Qui a la maîtrise de la représentation ?

- 97% des musiques que nous entendons dans nos institutions ont été composées par des hommes.
- 94% des orchestres programmés sont dirigés par des hommes.
- 85% des textes que nous entendons ont été écrits par des hommes.
- 78% des spectacles que nous voyons ont été mis en scène par des hommes.
- 57% ont été chorégraphiés par un homme.

Qui dispose des moyens financiers ?

- En 2003, la moyenne des subventions attribuées aux scènes nationales par l'ensemble de leurs partenaires était de 2.096.319 €.
- Quand elles étaient dirigées par un homme, cette moyenne s'élevait à 2.347.488 €.
- Quand elles étaient dirigées par une femme, la moyenne des subventions perçues était de 1.764.349 €.

Qui participe à la prise de décision ?

ChacunE* aura pu observer que les jurys et conseils d'administration auxquels nous sommes appeléEs à participer sont rarement égalitaires. En outre la présence éventuelle de femmes dans de telles instances s'explique souvent par le fait qu'elles représentent LE titulaire de la fonction.

A titre d'exemple, la composition des comités d'experts auprès des Drac fait apparaître les chiffres suivants :

- *danse* : sur les 99 experts réunis dans six commissions consultatives inter-régionales d'aide à la création chorégraphique, 52 sont des femmes, soit 52,5%
- *théâtre et spectacles* : sur un échantillon de sept comités d'experts régionaux d'aide aux compagnies dramatiques, la situation est assez hétéroclite : la composition des comités d'Ile-de-France et de Picardie est remarquablement proche de la parité (16 femmes et 17 hommes pour l'une ; 5 femmes et 6 hommes pour l'autre) ; dans les autres régions la part des femmes oscille entre 25% et 40% ; à l'exception de la région Pays de Loire où on ne compte que 3 femmes pour 18 hommes. Sur ces sept régions, les hommes représentent 66% des experts consultés.
- *musique* : les contrastes sont plus marqués, avec deux régions (Centre et Nord-Pas-de-Calais) qui affichent une remarquable parité ; trois régions où les femmes représentent près du tiers des effectifs ; six régions où la présence d'une ou deux femmes situe leur pourcentage entre 10 et 20% ; tandis que cinq régions ne comptent aucune femme parmi les membres de leur comité. Dans l'ensemble, les hommes occupent 82,5% des postes.

On observe toutefois une certaine évolution des moeurs en la matière puisqu'il n'est pas rare aujourd'hui que des hommes s'avisen soudain de l'absence de femmes dans le jury qu'ils président le déplorent auprès des candidates interrogées. L'idée viendra bientôt de le déplorer également auprès des candidats.

« Les commissions ou comités composés presque exclusivement d'hommes font davantage que jadis l'objet de critiques (émanant souvent du groupe concerné lui-même), et la présence des femmes à parité, quand elle se produit, est saluée avec satisfaction. » Joan W. Scott, *Parité ! L'universel et la différence des sexes*, Albin Michel, 2005.

* Lire « chacun et/ou chacune » : conformément à une suggestion des codes de rédaction non sexiste, la graphie E a été adoptée dans ce texte, de préférence à (e) ou -e-, pour indiquer que le mot se lit à la fois au masculin ET au féminin.

... qui induit un fonctionnement homosocial préjudiciable à la vitalité du secteur

Les inégalités constatées ont pour corollaire une organisation homosociale du secteur qui favorise des comportements mimétiques, symptomatiques d'un entre-soi où se désapprend l'écoute de l'autre, de toute possible différence ou divergence.

De telles situations de non mixité, inhérentes à l'organisation actuelle (réunions de directeurs, de représentants d'organisations, des membres d'un conseil d'administration ou d'un jury, d'une équipe technique ou d'une équipe de relations publiques) ont pour conséquence de constituer l'autre (qu'on ne rencontre que rarement en situation de travail égalitaire, qu'on ne connaît généralement que comme subordonnéE ou supérieurE hiérarchique) en autre absoluE.

CetTE autre absoluE on a du mal à l'imaginer prendre place à ses côtés, à la table de travail ou de négociation, mais on a aussi du mal à s'imaginer prendre place à ses côtés, en relation d'égale à égal : comment s'y prendre avec cetTE « autre absoluE » ? comment prendre la parole en sa présence ?

D'où il résulte par exemple que les motivations d'un jeune garçon pour s'inscrire et se maintenir dans un cours de danse devront être phénoménales, de même que celles d'une jeune fille pour envisager une carrière de corniste ou de machiniste.

L'un et l'autre se trouveront nécessairement confrontéEs de la part du groupe homogène auquel ils prétendent adhérer soit à des situations d'isolement et d'exclusion, soit à l'injonction d'incarner la figure d'exception – situation certainement plus gratifiante mais pas forcément plus confortable.

L'habitude de « l'entre-soi » explique aussi la réticence à nommer une femme, si compétente soit-elle, à la tête d'un établissement où on a toujours vu un homme : ne faudra-t-il pas se comporter d'une manière particulière avec une interlocutrice alors qu'on a toujours eu un interlocuteur ? Voilà une difficulté qu'on préférera éviter. Conscientes de ce phénomène, des femmes renoncent encore trop souvent à poser leur candidature.

« L'autre absoluE », une construction culturelle

La description qui précède, pour caricaturale qu'elle soit, aura sans doute le mérite d'éclairer chacunE sur des situations auxquelles nous sommes habituellement confrontéEs sans en percevoir jamais l'étrangeté. Il suffit pourtant de s'en avisier une fois pour être surprisE toujours que nos sociétés occidentales, dites modernes, fonctionnent encore selon un système de séparation des sexes que l'on se plaît à imaginer réservé à d'autres cultures.

Cette description demande toutefois à être nuancée : il ne s'agit pas ici d'adopter une position essentialiste ni d'entériner l'idée de différences entre les hommes et les femmes supposées apporter, dans le cadre de la mixité, une complémentarité de points de vue, de sensibilités, de méthodes, d'intérêts etc.

Car c'est justement cette idée de différences de nature prétendument ancrées dans un *substrat biologique*, qui fonde les inégalités constatées, et permet de perpétuer un système d'empêchements et d'interdictions que rien ne justifie et qui s'exerce principalement à l'encontre des femmes (voir ci-après : *Les Freins à l'égalité*).

« Le sexismE est un essentialisme : comme le racisme d'ethnie ou de classe, il vise à imputer des différences sociales historiquement instituées à une nature biologique fonctionnant comme une essence d'où se déduisent implacablement tous les actes de l'existence. » Pierre Bourdieu, *La Domination masculine*, Actes de la recherche en sciences sociales, n°84, 1990.

Il me paraît tout à fait possible de se dire féministe tout en affirmant qu'il n'existe pas une « nature » ou une « essence » de la femme. Selon moi, les termes de « femme » et d' « homme » restent des catégories politiques importantes. Nous les utilisons comme des expressions instables, toujours en cours d'élaboration, tout en continuant à les employer pour dénoncer les inégalités et se battre pour leur abolition. » Judith Butler, citée dans *Le Monde* 2, rubrique *Le Grand portrait*, samedi 18 mars 2006.

Si des femmes sont en effet susceptibles d'introduire des approches diversifiées en termes d'exercice du pouvoir, d'organisation du travail, de gestion du temps, de rapport au politique, aux publics, ou à la création, ce n'est pas en vertu d'une *introuvable nature féminine*, mais parce qu'un faisceau complexe de contraintes et de possibles les met en situation d'inventer des postures dont la première qualité est sans doute d'être partageables, tous sexes confondus.

Et si la mixité est souhaitable c'est parce qu'elle transforme les comportements du groupe entier et de chacunE dans le groupe, qu'elle brise la propension au mimétisme, que chacunE peut alors éventuellement se retrouver dans le comportement de l'autre, ou s'en démarquer, qu'elle ou il soit ou non d'un même sexe.

Objectifs

Modifier ces situations fortement inégalitaires relève donc de plusieurs objectifs :

- **un objectif de justice et d'égalité sociales** : permettre un égal accès aux moyens de production, aux fonctions de direction et aux postes de responsabilité et veiller à l'égalité de rémunération dans ces fonctions,
- **un objectif de mixité** : veiller à instaurer la mixité au niveau des réseaux (direction d'établissements par réseaux, composition des jurys, commissions etc.) mais aussi au sein des établissements par catégories de personnel (équipes artistiques, techniques, administratives) et... dans les choix de programmation, invitations en résidence etc.
- **un objectif de modernisation et de démocratisation du secteur du spectacle vivant** : dans son organisation interne et dans son rapport aux publics, objectif induit par la réalisation des deux précédents,
- **un objectif d'enrichissement de la création** : la modélisation de la reconnaissance médiatique et administrative, avec les moyens financiers y afférant, induit une uniformisation de la création artistique à laquelle on ne prend pas garde et qu'on ne songe pas à remettre en cause. Elle s'ancre dans une conception de l'Artiste Créeur que nous devons au 19ème siècle et qui reste active aujourd'hui dans les comportements si ce n'est dans les théories.

« On pensait qu'un grand artiste avait du génie dès sa naissance, que celui-ci triomphait de tous les obstacles circonstanciels et se manifestait par des chefs-d'œuvre d'une beauté transcendante. » Anne Higonnet, *Femmes et images in Histoire des femmes en Occident*, t.4, *Le XIXème siècle*, Plon 1991.

Une responsabilité particulière aux arts du spectacle ?

Certes, les réalités décrites ici ne sont pas spécifiques au monde du spectacle et il peut paraître illusoire d'imaginer que ce secteur de la vie publique puisse évoluer de manière autonome alors que l'ensemble de la société reste profondément inégalitaire.

Mais, d'une part on observe que d'autres secteurs se sont engagés plus tôt et de manière plus volontariste dans des politiques incitatives visant à instaurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi le ministère de la défense peut s'enorgueillir que les femmes représentent aujourd'hui 27% des officiers recrutéEs au concours externe, et la progression devrait se poursuivre, résultats assez inattendus si on adopte un point de vue différentialiste : la direction d'un corps d'armée requerrait-elle des qualités plus féminines que la direction d'un orchestre (qui n'est confiée à une femme que dans 6% des concerts programmés dans nos institutions) ?

D'autre part il faut considérer l'effet d'entraînement qu'aurait sur l'ensemble de la société une plus juste répartition des rôles et des responsabilités dans un secteur dont la fonction est de solliciter et de nourrir les imaginaires : arts de la représentation, les arts du spectacle apportent une contribution non négligeable au maintien du « *système de dénigrement et de dévalorisation du féminin [...]* ».

Il pourrait en être autrement : la création artistique a toujours oscillé entre un réalisme social, dont la force de dénonciation trouve ses limites dans le renforcement du consensus et le maintien du statu quo, et l'ouverture sur des imaginaires qui permettent d'entrevoir d'autres possibles, offrent la vision de mondes en mouvement, participent de l'invention d'autres rapports au monde ; cette dernière tendance, généralement minoritaire, est régulièrement évacuée de toute reconnaissance officielle et médiatique, reléguée par l'histoire des arts au rayon des utopies et idéalismes privés d'avenir. Il n'y a pourtant pas là de fatalité.

Questionner ainsi l'objectivité du jugement artistique c'est commencer à se demander ce que nous racontent les spectacles auxquels nous assistons et, par exemple, quelles représentations ils nous proposent des hommes, des femmes et de leurs échanges.

Questions de représentation

Si la création chorégraphique, dès le début du 20ème siècle, a pu rompre radicalement avec un modèle de fémininité créé et imposé par le ballet romantique et permis que des femmes, danseuses et chorégraphes, prennent en charge leur propre représentation, c'est, dit-on, que la danse est un art mineur.

Des raisons similaires sont invoquées pour expliquer que des femmes parviennent aujourd'hui à s'immiscer à la direction d'orchestres de musique baroque ou contemporaine tandis que « *le grand répertoire* » (*de Beethoven à Bruckner*) est le domaine réservé de la virilité paternelle et guerrière. [...] Il n'est pas encore né, le concert du Nouvel An à Vienne sous la direction d'une femme... » Marie-Aude Roux, *Le Monde*, 23-24 octobre 2005.

Pourtant les citadelles ne sont pas toujours imprenables. En témoigne l'ouverture inattendue des orchestres classiques aux musiciennes interprètes à partir du moment où on a eu recours, pour éviter les passe-droits dans les concours de recrutement, à l'usage du paravent. Une étude réalisée aux Etats-Unis montre qu'aujourd'hui encore « lorsque ce paravent est présent, la chance des musiciennes d'intégrer un orchestre [...] augmente sensiblement ». Cette pratique fait, du coup, l'objet d'une « polémique récurrente ». Hyacinthe Ravet, *Féminin et Masculin en musique*, in *L'Accès des femmes à l'expression musicale*, L'Harmattan, 2005.

L'orchestre philharmonique de Vienne a tranché dès l'origine cette question de représentation en excluant de ses rangs les femmes et les « personnes de couleur » et se tient à cette position, malgré un vote de 1997 visant à rendre possible le recrutement de musiciennes : jusqu'ici, seules des harpistes ont été admises à jouer avec l'orchestre comme artistes associées et non comme membres permanentes.

« It has been their belief that they have a special aesthetic unity as an all-male ensemble, and that people of color would destroy their image of Austrian authenticity. » *Lettre de la Présidente de l'Alliance internationale des femmes musiciennes*, <http://multitudes.samizdat.net>, juin 2005

Quant à l'art dramatique, on peut constater assez aisément que la maîtrise de la représentation continue d'échapper largement aux femmes, en tant qu'auteurs ou

metteuses en scène, et que le nombre de rôles de femmes reste inférieur, y compris dans le répertoire contemporain, au nombre de rôles d'hommes. Au delà des chiffres, une étude comparée, qualitative, de la nature des rôles ainsi que de l'interprétation qui en est faite sur nos scènes sera nécessaire pour répondre aux questions suivantes :

« L'actrice ne fit-elle que renforcer les stéréotypes féminins et confirmer par sa soumission la ségrégation des sexes, tout en profitant habilement de sa position, ou bien eut-elle une action positive sur la construction culturelle d'une identité féminine ? » Aurore Evain, *L'Apparition des actrices professionnelles en Europe*, L'Harmattan, 2001.

Qu'en est-il aujourd'hui ?

Quels rôles de femmes sont suffisamment complexes pour échapper aux stéréotypes : maman ou putain, muse ou sorcière ? Et surtout... victime. Ah ! la victime ! De combien de grands rôles féminins serait privé le répertoire – et les actrices – sans cette figure emblématique de l'idéal féminin ? Les auteurs et metteurs en scène, toujours prêts à dénoncer les malheurs de leurs héroïnes, sont plus rarement capables de les rêver triomphantes. Combien de rôles féminins sont caractérisés de manière autonome, autrement que par leur rapport à un rôle masculin (femme, fille, mère ou maîtresse de...) ? Comment se répartissent les grands rôles, ceux qui portent la pièce, entre les personnages féminins et masculins ? Les personnages « neutres », qui ont fait leur apparition dans le théâtre du 20ème siècle, sont-ils distribués équitablement entre comédiennes et comédiens ?

La comparaison de l'âge des unes et des autres constitue sans doute un indice intéressant sur la nature des rôles : 25% des comédiennes ont moins de 30 ans contre 17% des comédiens seulement. L'examen des périodes de chômage dans une carrière de comédienne éclairera aussi la question.

Le même type d'exploration sur la distribution des rôles devra être mené dans le domaine de la danse.

« Les corps féminins dépourvus d'attraits pour les hommes étaient bien difficiles à représenter. Les vieilles apparaissent rarement dans l'imagerie du 19ème siècle, sauf dans les caricatures, sous forme de stéréotypes édulcorés ou encore comme portrait de « la mère de l'artiste ». Anne Higonnet, *Femmes et images – Apparences, loisirs, subsistance*, in *Histoire des femmes en Occident*, t.4, *Le XIXème siècle*, dir. Geneviève Fraisse et Michelle Perrot, Plon 1991.

Des systèmes de filtres qui laissent les talents en jachère et les viviers improductifs...

En voici un exemple. Si l'on rapporte le nombre de directeurs et directrices de compagnies dramatiques subventionnées par le Mcc au nombre de directeurs et directrices de centres dramatiques ou théâtres nationaux, on se rend compte que :

- 5,7% des directeurs de compagnies dramatiques peuvent espérer diriger un jour un centre dramatique ou un théâtre national.
- 0,9% des directrices de compagnies dramatiques peuvent imaginer la même reconnaissance de leur travail et les mêmes moyens de le développer.

De l'initiation artistique à l'insertion professionnelle puis à la prise de responsabilités, à chaque palier, différents filtres permettent d'éliminer les femmes, toujours plus nombreuses à la base de la pyramide.

Ainsi par exemple, « *les femmes sont plus nombreuses que les hommes à s'investir dans les activités artistiques en amateur [...] : 52% de femmes et 42% d'hommes en ont pratiqué une au cours de leur vie. [...] Cette suprématie se retrouve dans tous les milieux sociaux [...] et à tous les âges de la vie.* » On l'explique par une plus grande disponibilité des unes que des autres et une meilleure organisation de leur temps. Mais on explique par leur manque de temps et de disponibilité leur absence aux postes de responsabilité des associations et fédérations !

Les seuils d'élimination apparaissent de manière très visible si l'on examine le secteur de l'enseignement spécialisé (musique, danse et art dramatique) :

- Les garçons représentent 38% des élèves de l'enseignement initial (Emma, Enm, Cnr)
- mais 50% des étudiants des conservatoires nationaux supérieurs.
- Les hommes constituent 49% du corps enseignant des Emma, Enm et Cnr
- mais on en trouve 86% à la direction d'un de ces établissements
- et 100% à la direction des quatre principaux établissements d'enseignement supérieur.

« Depuis dix ans [...], malgré une formation de plus en plus poussée, les inégalités se sont déplacées plus qu'atténues, au point qu'on a pu parler de la « fausse réussite scolaire des filles » qui n'obtiennent pas sur le marché du travail le bénéfice de leur investissement dans les études. » Michelle Perrot, *Les Femmes ou les silences de l'histoire*, Flammarion, 1998.

... des filtres qui s'exercent aussi à l'encontre des garçons

Obtenir une représentation plus équilibrée des filles et des garçons, des femmes et des hommes à chaque niveau et dans chaque discipline, instaurer une plus grande homogénéité d'un niveau à l'autre suppose donc une double démarche.

Il ne s'agit pas seulement de réduire les filtres qui éliminent les filles tout au long du parcours mais, à l'inverse, d'encourager l'accès des garçons aux enseignements initiaux et aux pratiques artistiques. Les résultats de l'enquête d'Olivier Donnat sur *La Féminisation des pratiques culturelles*, a tout lieu d'inquiéter par le constat qu'il dresse de la désaffection des hommes sur ce terrain : quel monde fabriquons-nous dont la moitié, bientôt, sera inculte ?

L'étude de Sylvie Octobre, dont il est rendu compte sous le titre *La Fabrique sexuée des goûts culturels* dans *Développement culturel*, n°150, décembre 2005, ne nous rassure pas mais elle nous éclaire : « *Qu'est-ce qui peut expliquer que les garçons lisent moins, que les filles soient plus nombreuses à écouter de la musique tous les jours ou encore qu'elles se disent plus attachées à leurs pratiques amateur [...] ? Autrement dit, comment fabrique-t-on du « genre » parmi les consommateurs de culture ?* »

Une responsabilité collective

La transformation de ce paysage fortement inégalitaire relève d'une responsabilité collective de l'ensemble des acteurs et actrices du spectacle vivant. Responsabilité collective et singulière de chacunE puisqu'une telle transformation ne se décrète ni ne s'impose par quelque loi ou circulaire.

« J'aurais dû me rappeler que les moeurs font les lois et que les lois ne font pas les moeurs. » George Sand, *Lettre à Charles Meure*, 31 octobre 1830.

La modernisation et la démocratisation du champ du spectacle vivant, la vitalité que devrait lui apporter un meilleur partage en termes de responsabilité et de visibilité, suppose d'abord une prise de conscience de la situation, un accord sur le bien-fondé des changements proposés, une vigilance individuelle à repérer ce qui, dans ses propres comportements et habitudes de pensée, contribue à pérenniser cette situation, et la même attention portée à s'en défaire dans chacun de ses actes et décisions.

C'est à chacunE, hommes et femmes, à quelque niveau et sur quelque champ que s'exerce sa part de pouvoir et de responsabilité qu'il revient d'intégrer la nécessité de telles transformations : éluEs et fonctionnaires, dirigeantEs d'entreprises, artistes et écrivainEs, technicienNEs et personnels administratifs, critiques et universitaires, enseignantEs, formatrices et formateurs, praticienNEs amateurs, spectateurs et spectatrices.

Loin de tout angélisme, cet appel à un changement des mentalités et des pratiques se situe dans un contexte juridique et contractuel incitatif (cf. *Environnement juridique*), et dans une période où l'opinion publique s'y montre favorable.

L'histoire du vote de la loi sur la parité donne un bon exemple de la manière dont l'opinion publique précède la prise de conscience des décideurs.

« *Un sondage Ifop – ministère des affaires sociales (mars-avril 1994) montre que 62% des personnes interrogées étaient en faveur de l'inscription de la parité dans la Constitution.* »

Trois ans plus tard, *Le Monde* du 8 mars 1997 publie un sondage réalisé auprès des 577 députés : « *les trois-quarts se déclaraient opposés à la parité, 60% écartaient tout quota, et 77% refusaient un référendum.* » Joan W. Scott, *Parité ! L'universel et la différence des sexes*, Albin Michel, 2005.

Aujourd'hui, plusieurs ministères et établissements publics ont créé des services, missions, observatoires pour l'égalité. Des collectivités territoriales ont adopté des plans pour l'égalité des chances etc.

**Les freins à l'égalité
préjugés, idées reçues et pratiques discriminatoires
et comment en sortir ?**

Si l'on ne peut guère mettre en doute la volonté collective, aujourd'hui, d'avancer vers l'égalité, la mise en oeuvre d'un tel projet se heurte à des obstacles réels et à des préjugés qu'il importe de mettre en lumière si l'on veut les dépasser.

L'accès aux postes de direction

Rares sont les candidates

Le premier obstacle réside dans le fait que les candidates sont toujours beaucoup moins nombreuses que les candidats. Or il est rare que leur nombre corresponde au vivier disponible :

- Les femmes les plus talentueuses et les plus compétentes éprouvent souvent de sérieuses difficultés à se convaincre elles-mêmes de la légitimité de leur candidature pour accéder à des fonctions habituellement occupées par des hommes. Elles ont donc d'autant plus de difficultés à en convaincre les personnes qui se trouvent en situation de décision.
- A l'inverse, une sorte de légitimité se crée en faveur de candidatures censées reproduire à l'identique la situation précédente.
- Il n'est pas rare d'ailleurs qu'une femme soit nommée à la succession d'une autre femme. Comme si la première nomination féminine créait un précédent et ouvrait la voie.
- Une action volontariste est donc nécessaire pour faire émerger des candidatures féminines et pour en assurer la légitimité : travail de conviction et d'accompagnement auquel les administrations sont peu habituées et pour lequel elles trouvent peu de disponibilité.

Des réticences difficiles à formuler

Les membres d'un jury éprouvent parfois des difficultés à verbaliser les réticences éprouvées à l'égard de certaines candidatures. L'expérience montre que ces premières réticences, exprimées dans un langage non verbal, phrases interrompues, ponctuées de points de suspension etc., sont provoquées par des candidatures atypiques, ce que sont, en raison de leur rareté, les candidatures féminines.

On ne sait pas dire pourquoi, mais *on sent bien* que *ça* ne va pas. En effet, penser que des directions, a fortiori celles de gros équipements, puissent être pourvues par des personnes qui ne ressemblent pas à ceux qu'on a l'habitude de voir occuper ces fonctions demande un véritable effort d'imagination et la mobilisation de nouveaux systèmes de pensée. Ce phénomène est encore plus sensible quand il s'agit de directions artistiques.

Quand les craintes s'expriment

Elles font appel à des critères, souvent contradictoires, qui n'ont d'autre justification que le malaise ressenti face à l'inconnu :

- Une « forte personnalité », considérée comme une qualité chez un candidat, sera chez une candidate le signe d'un caractère dont on ne manquera pas de craindre qu'il soit source de conflits. Comment cependant, dans l'état actuel des choses, imaginer qu'une femme puisse, sans être dotée d'une forte personnalité, se porter candidate à un poste inévitablement marqué par le masculin ?
- A l'inverse, on peut entendre insinuer à propos d'une candidate qu'elle pourrait « ne pas faire le poids », vis à vis des élus, des personnels, des syndicats... Mais qu'est ce que « le poids » vient faire, dans des situations de négociation où les qualités nécessaires sont l'écoute et la persuasion, si ce n'est indiquer une référence, plus ou moins consciente, à la stature physique de la plupart des interlocuteurs habituels ?
- Le charisme d'un candidat qui emporte la conviction sera perçu chez une candidate comme un art de la séduction dont on se méfiera.

« Le charme (attribut féminin) n'a rien de commun avec le charisme (qualité masculine), et une frontière très mince sépare l'exploitation de son appartenance à un genre donné, et le recours au sexe pour faire avancer sa carrière [...], « comme si la séduction ne concerne que les femmes » Marion Paoletti, citée dans Joan W. Scott, *Parité ! L'universel et la différence des sexes*, Albin Michel, 2005.

- L'âge est également invoqué à l'encontre de candidates, plus rarement à l'encontre de candidats : l'idée qu'il faille avoir acquis expérience et maturité pour faire valablement acte de candidature à une direction est plus fréquente chez les femmes, qui ont tendance à retarder ce moment, que chez les hommes, qui hésiteront moins à se présenter et à se faire connaître très tôt. Or, il faut bien le reconnaître, on est émoustillé à l'idée de prendre le risque de la jeunesse (il faut bien qu'ils fassent leurs preuves), et moins enclin à examiner des candidatures plus solides mais moins visiblement attractives. Les femmes pâtissent doublement de cet état d'esprit qu'on ne peut rationnellement expliquer mais qu'il faut bien constater : d'une part, le jeunisme fonctionne mieux au masculin qu'au féminin, d'autre part il y a peu de chances d'accéder à une direction, passée la cinquantaine.

- Ainsi on se met dans l'incapacité de nommer une femme à la tête d'un équipement important ou dont la situation paraît complexe. De telles réticences, prégnantes dans notre secteur, entrent en contradiction avec les conclusions d'une étude récente commandée par le ministère de l'équipement : « *Le choix d'une femme, pour occuper un poste d'encadrement, tend à se faire, soit par défaut de disposer d'un homme, soit pour répondre à certaines caractéristiques du poste, le plus souvent conjoncturelles et dans un contexte problématique : un projet de réorganisation, une situation fragile, des conflits non résolus... Il est rare que l'on pense à mettre une femme sur un poste où « tout va bien ».* - Si les femmes accèdent beaucoup plus rarement que les hommes à des postes de direction, elles en sont plus aisément évincées : une fois nommée, une femme devra incessamment apporter la preuve de ses capacités, la moindre erreur lui sera fatale. Il n'en est pas de même pour ses collègues masculins. Les exemples abondent de la différence de traitement réservé aux unes et aux autres dans ce type de situations, chacunE en a en tête.

Quand il s'agit d'artistes : transcendance de la qualité – économie de la création

Les mieux intentionnéEs en matière de parité adhèrent assez facilement à l'idée de recourir à des mesures susceptibles d'encourager les candidatures féminines et à la perspective de renoncer aux critères sélectivement discriminants..., tant qu'il s'agit de nommer des « gestionnaires ».

En revanche, dès qu'il s'agit de postes de direction traditionnellement pourvus par des artistes, on se heurte à un phénomène, déjà signalé plus haut, de sanctuarisation de l'Artiste et de modélisation, qu'il importe aujourd'hui de dépasser pour toutes les raisons précédemment évoquées et parce que nous ne sommes plus au 19ème siècle.

Deux mouvements parallèles se sont opérés au cours du 20ème siècle : d'une part, une autre conception de l'art s'est fait jour (à *l'érection* de l'oeuvre on a vu succéder sa *dissémination*) ; d'autre part des femmes ont investi le champ de la création, opérant un déplacement de leur position « *dont les appareils médiatiques et les gardiens de l'Histoire s'efforcent [...] obstinément de gommer l'importance, voire la réalité.* »

« Et c'est comme par un sursaut nostalgique et parodique que les chefs d'état veulent encore aujourd'hui marquer leur règne par des architectures emphatiques ». Françoise Collin, *La Sortie de l'innocence*, in *Femmes et art au 20ème siècle*, hors série n°2 de la revue *Lunes*, sous la direction de Marie-Hélène Dumas.

« Effet de miroir fort gratifiant... cf. « l'excellence artistique » terme absurde pour qui a compris la rupture de la modernité déjà fort ancienne historiquement. » Stéphanie Aubin, directrice du Manège, scène nationale de Reims, *note du 28 janvier 2006*.

Ce qui est en jeu dans la nomination d'un artiste à la tête d'une institution relève aussi – parce que la gloire de l'artiste semble retomber sur celui (ou celle) qui le nomme – de cette propension « *nostalgique et parodique* » à la reproduction du même (qui se conjugue paradoxalement avec une aspiration proclamée à la découverte et à la nouveauté).

« Qu'on me donne du nouveau, je l'aime, je le réclame. Il me faut du nouveau à tout prix. Mais quel nouveau ? Du nouveau qui soit la suite légitime de notre passé. Du nouveau et non pas de l'étranger. Du nouveau qui soit le développement de notre site naturel... Du nouveau, encore un coup, mais qui soit exactement semblable à l'ancien. » dit par Léopold-Auguste, le grammairien, in Paul Claudel, *Le Soulier de satin*.

Des phénomènes similaires influent sur les choix qu'on opère quand il s'agit d'accueillir des artistes en résidence, de produire ou coproduire un spectacle ou, tout simplement, d'élaborer une programmation.

Il est communément admis que ces décisions ne peuvent relever que de deux types de critères, en apparence contradictoires mais généralement imbriqués :

- la qualité artistique, donnée que l'on s'efforce d'objectiver mais dont on peine à trouver une définition,
- la subjectivité du décideur (ou, plus rarement, de la décideuse), éventuellement justifiée par l'attente supposée de « son public ».

Or, il est sans doute temps de considérer que la qualité artistique d'une réalisation dépend largement, au-delà du seul talent, du temps qu'on aura pu consacrer au travail de conception et de réalisation, de la qualité des collaborateurs qu'on aura pu réunir, de la quantité d'occasions de rencontre avec le public, toutes choses qui ont un rapport, certes pas exclusif mais très précis, avec les moyens financiers dont on dispose.

L'ensemble des données réunies dans ce document montre assez que les femmes sont plus rarement bénéficiaires de tels moyens que leurs collègues masculins et elles le sont, pour la plupart, de manière ponctuelle et non sur la durée, ce qui explique les carrières brutalement interrompues, les disparitions du champ de la création, au mieux les éclipses.

Et les interprètes... « Sois belle et tais-toi » ?

C'est le titre d'un film, produit en 1976, dans lequel Delphine Seyrig interroge des actrices sur leur métier, leurs rapports aux metteurs en scène qui les dirigent, les rôles qui leur sont proposés : ils sont rares, stéréotypés (mères, ingénues, prostituées ou domestiques) et aliénants, et ne correspondent pas à leur expérience personnelle.

Trente cinq ans plus tard et dans un nouveau siècle, nous interrogeons des comédiennes, des danseuses et des musiciennes. Sans attendre la publication de ces entretiens qui se poursuivront dans les mois qui viennent, voici quelques indices sur les conditions dans lesquelles des femmes exercent leur métier d'interprète.

Comédienne ET metteuse en scène ?

De nombreux témoignages montrent que les comédiennes qui sont une fois passées à la mise en scène sont plus rarement distribuées par leurs homologues masculins. Un metteur en scène ne semble pas rencontrer les mêmes difficultés à poursuivre parallèlement une carrière de comédien. Quelles réticences, ou quelles craintes, se manifestent ainsi chez les directeurs d'actrices qui contraint les femmes à choisir entre l'une ou l'autre carrière ?

Cette réalité incite à suggérer que le vivier dans lequel pourraient se recruter certaines directrices d'institutions théâtrales pourrait utilement s'élargir à des artistes mieux connues comme comédiennes que comme metteuses en scène. La promotion de l'égalité doit prendre en compte de telles spécificités conjoncturelles.

La musicienne, le paravent, l'orchestre et l'hôpital

C'est l'histoire d'une corniste qui remporte un concours de recrutement, après audition derrière paravent. Aussitôt intégrée dans l'orchestre, elle fait l'objet de la part de ses collègues de sévères contestations quant à la capacité de sa cage thoracique. Pour mettre fin au harcèlement, elle finira par obtenir que l'ensemble des cornistes de l'orchestre se rende à l'hôpital et se soumette à des tests dont elle sortira victorieuse devant tous ses challengers malgré une apparence physique qui ne la donnait pas gagnante.

« [La flûte,] instrument autrefois fermé aux femmes, car nécessitant l'usage du souffle, est [aujourd'hui] considéré comme typiquement féminin. [...] Concomitamment, on est passé de l'image des « vapeurs féminines » peu compatibles avec une pratique instrumentale professionnelle, à une image du souffle féminin, léger, gracieux, aigu, de côté, représenté par la flûte (et non le jeu de face comme la trompette ou entre les jambes comme la clarinette). » Hyacinthe Ravet, Féminin et masculin en musique – dynamiques identitaires et rapports de pouvoir, in *L'accès des femmes à l'expression musicale*, dir. Anne-Marie Green et Hyacinthe Ravet, L'Harmattan, 2005.

Puisque les flûtistes y sont arrivées, aux cornistes tous les espoirs sont permis...

La danseuse et le Colosse

C'est une chorégraphie dans laquelle une toute petite et très frêle danseuse porte en équilibre sur son épaule un danseur dont la masse musculaire devrait l'écraser sans faillir : les forces demandent à être gérées dans leurs rapports les unes aux autres et non à être exercées avec brutalité.

« [...] dans la Grèce archaïque, les femmes maniaient le javelot et les armes avec maestria, étaient à la course aussi performantes que les hommes. La soi-disant faiblesse des femmes n'était pas inscrite dans leur corps, mais le résultat pernicieux de leur immobilisation par la civilisation. » d'après Pierre Samuel, *Amazones, guerrières et gaillardes*, cité par Michelle Perrot dans *Les Femmes ou les silences de l'histoire*, Flammarion, 1998.

Des quotas... d'élimination

L'application de quotas suscite généralement, du moins en France, de fortes réticences. Il est toutefois un domaine, dans le champ du spectacle vivant, où l'idée en est acceptée et mise en pratique : le recrutement à l'entrée du conservatoire national supérieur d'art dramatique (Cnsad) où il est admis de recevoir exactement autant de garçons que de filles, lesquelles se trouvent donc lourdement pénalisées puisqu'elles représentent les 2/3 des candidatEs.

Deux raisons sont invoquées :

- l'une est de si bon sens qu'on ne pourrait qu'y souscrire si on s'en inspirait pour toutes les situations où, à l'inverse, ce sont les femmes qui sont minoritaires : constituer des groupes paritaires !
- l'autre mérite sans doute d'être questionnée : le marché du travail est plus ouvert aux comédiens qu'aux comédiennes, le nombre de rôles masculins étant plus important que le nombre de rôles féminins. Or, de nouveaux équilibres pourraient être trouvés par la prise en compte de ce critère dans les textes qui s'écrivent aujourd'hui comme dans les choix opérés dans le répertoire par les metteurs en scène et les programmateurs.

Questions de genres : interroger la convention – déplacer nos représentations

Le théâtre est un art de la convention et le fait de distribuer des hommes dans les rôles masculins et des femmes dans les rôles féminins est une pratique relativement récente, historiquement et géographiquement située. L'assignation ainsi faite aux femmes d'incarner le féminin, aux hommes le masculin, procède d'une vision essentialiste et différentialiste aujourd'hui contestée. Il revient au théâtre de questionner cette convention, d'interroger des systèmes de représentation qui n'ont pas encore pris en compte l'évolution de nos sociétés sur les questions de genre. Ce à quoi la danse déjà s'emploie.

Préconisations

1- Fixer des objectifs quantifiés de progression

33% de l'un ou l'autre sexe : une première étape

Sans qu'il soit question d'imposer des quotas, ni d'ailleurs d'imposer quoi que ce soit, le principe pourrait être adopté collectivement d'oeuvrer pour qu'aucun groupe constitué (réseau, jury, équipe, programmation) ne présente jamais moins de 33% de personnes appartenant à l'un ou l'autre sexe, en se gardant de revenir en arrière dans les rares secteurs où la parité est déjà mieux établie.

Le ratio de 33% a un double mérite :

- il est réaliste puisqu'il semble correspondre au vivier disponible dans les catégories les plus inégalitaires,
- il constitue le seuil à partir duquel le groupe minoritaire n'est plus perçu comme tel.

Atteindre ce seuil suppose :

- l'annulation effective des critères spécifiquement discriminants à l'égard de l'un ou l'autre sexe,
- l'adoption de mesures incitatives pour motiver la candidature de personnes appartenant au groupe sous-représenté, les accompagner dans l'élaboration de leurs projets, effectuer avec elles, en cas d'échec, un bilan critique constructif de leur prestation, en vue d'une nouvelle candidature ou d'une réorientation.

Sortir des situations d'exception - Engager un processus de massification

Il s'agit de sortir d'une situation où l'accès de femmes aux responsabilités, à la maîtrise de la représentation, à la visibilité, c'est-à-dire à la reconnaissance médiatique, administrative et financière, reste une exception. Situation contraignante pour les rares femmes qui réussissent à s'engager dans de telles voies, puisqu'elles n'ont pas d'autre possibilité que d'incarner cette exception, avec tous les travers qu'impose une telle position et qu'on ne manque pas de leur reprocher.

Il s'agit donc d'engager un processus de massification de la présence des femmes aux positions d'où elles sont encore aujourd'hui généralement exclues.

Vers l'égalité parfaite

La veille statistique généralisée permettra de mesurer les avancées de la marche vers l'égalité.

« Le mot parité signifie « égalité parfaite ». Parité des sexes veut donc dire égalité des femmes et des hommes non seulement dans le droit mais encore dans les faits. » *Guide pratique en 25 questions et réponses* in *Parité-Infos*, 1995.

2- Adopter de premières mesures simples, d'application immédiate

Pour lancer ce chantier de l'égalité, quelques mesures simples peuvent être aisément adoptées. Quelques unes le sont déjà, au sein de la direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles, auxquelles certains de ses partenaires se sont associés :

- **composition des jurys, comités d'experts, réunions consultatives, colloques, tables rondes... :**
 - La plus grande vigilance doit être accordée à la composition de telles instances pour que les hommes et les femmes y siègent en nombre égal alors que celles-ci en sont encore fréquemment absentes.
 - En cas de difficulté sérieuse, un seuil minimum de 33% de l'un ou l'autre sexe devrait être respecté.
- **instauration de l'égalité dans la vie associative :**
 - Veiller au respect des engagements pris dans le cadre de la charte, signée le 1er juillet 2001 entre l'Etat et la Conférence permanente des coordinations associatives (CPCA), conformément à la circulaire du Premier ministre en date du 1er décembre 2000 pour la mise en oeuvre d'un égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités associatives.
 - Les bilans des conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO) sont l'occasion de cette vérification.

- **rédaction non sexiste** (références et modalités pratiques dans *Environnement juridique et Bibliographie*) :
 - La rédaction des offres d'emploi doit faire l'objet d'une attention particulière pour qu'aucun sexe n'en soit exclu, conformément à la loi de 1983.
 - Les textes législatifs, circulaires etc. sont également concernés.
 - Le présent document propose, au fil du texte, un certain nombre de solutions (ex : utilisation du E, règles d'accords etc.).
- **veille statistique** :
 - Les tableaux de bord (attribution de subventions etc.) doivent être l'occasion d'établir des statistiques sexuées.
 - Les centres de ressources du spectacle vivant se mobilisent pour mesurer l'évolution des répartitions hommes/femmes aux postes de responsabilité des organismes de leurs secteurs, notamment à l'occasion de la mise à jour de leurs guides-annuaires.
- **généralisation de la problématique de l'égalité dans les études** :
 - Chaque étude conduite ou initiée par la Dmdts doit être l'occasion de dresser un diagnostic de la situation respective des femmes et des hommes par rapport au sujet traité.
 - Préciser les éventuels écarts permettra de proposer de nouvelles actions concrètes de promotion de l'égalité.

3- Partager ces objectifs, définir et mettre en oeuvre collectivement des actions concrètes de promotion de l'égalité

- des ateliers et groupes de réflexion se mettent progressivement en place avec les partenaires concernéEs :**

- **diriger autrement** : artiste, père ou mère, directeur ou directrice, trois métiers à concilier (gestion des temps, maîtrise des délégations, mutualisation des compétences etc.),
 - **favoriser la mixité dans les équipes de travail** : recruter des femmes à la technique, des hommes au secrétariat et aux relations publiques,
 - **enseignement initial** : lever les interdits, favoriser la mixité à tous les niveaux et dans toutes les disciplines,
 - **enseignement supérieur et insertion professionnelle** : favoriser l'harmonisation des ratios hommes/femmes d'un niveau à l'autre,
 - **agir sur les représentations**
 - **responsabilité de la critique**
 - **qu'en est-il en Europe ? et ailleurs ?**
 - **etc.**

- concertation autour d'un programme d'études :**

Au-delà de la prise en compte des problématiques de l'égalité dans les études réalisées ou commandées par la Dmdts en liaison avec le Deps, une concertation s'engage avec des universitaires travaillant sur ces questions dans le champ du spectacle vivant (études en cours sur le domaines musical et chorégraphique, ou à initier sur l'art dramatique).

- organisation de colloques :**

En fonction de l'avancée des différents travaux, des colloques permettront d'en rendre compte et d'ouvrir de nouvelles perspectives.

Elargissement du chantier « égalitéS » à de nouvelles problématiques

Comme nous l'avons indiqué en introduction, les autres types de discriminations, essentiellement liées aux patronymes et aux couleurs de peau feront l'objet de prochains travaux et publications.

Nous l'introduisons ici par un simple constat emprunté à Mohamed Rouabhi : « *Si l'on prend le fleuron de l'enseignement dramatique français (le Conservatoire National d'Art Dramatique de Paris), sur les 243 élèves ayant traversé les 8 dernières promotions, de 1997 à 2005, on trouvera 7 apprentis comédiens d'origine antillaise, africaine et maghrébine, dont 2 femmes, soit 2,88%. Aucun d'origine asiatique, turque, chinoise, comorienne ou pakistanaise. »* in *Ceci est mon corps à 93°*, novembre 2005.

Réactions, participations, initiatives

Les réactions que suscitera le présent document permettront de faire avancer la réflexion engagée.

Les propositions de participation aux groupes de réflexion sont les bienvenues ainsi que d'autres suggestions.

Les initiatives qui nous seront signalées pour contribuer à la promotion de l'égalité viendront enrichir le programme de travail collectif.

Partenaires

Plusieurs organismes se sont d'ores et déjà engagés à collaborer au chantier de l'égalité dans le spectacle vivant et certains ont apporté leur contribution pour l'établissement des données présentées dans ce document : Mcc-Deps, Mcc-Ddai, Syndéac, Cnt, Cnd, Hlm, Irma, Onda, Sacd, Cnpts, Synptac.

De nombreuses personnes nous ont accordé des entretiens individuels ou participent à des groupes de réflexion.

Qu'ils et elles en soient remerciéEs.

Reine Prat

reine.prat@culture.gouv.fr
Mcc – Dmdts
53, rue Saint-Dominique
75 007 Paris
01 40 15 38 13

Des chiffres

« *Aujourd’hui encore, dans les ministères, il faut insister pour que les statistiques soient sexuées.* » Michelle Perrot, *Les Femmes ou les silences de l’histoire*, Flammarion, 1998.

Certes les chiffres ne disent pas tout et d'autres approches, qualitatives, complètent les informations statistiques.

Toutefois, avancer des chiffres est une démarche éclairante, qui permet de fixer des objectifs et de mesurer les progrès réalisés.

Les pages qui suivent présentent les premiers résultats d'une enquête statistique qui se poursuit en s'élargissant à d'autres item.

Les centres de ressources du spectacle vivant s'associent à la démarche de la Dmdts et s'engagent à publier régulièrement les résultats, notamment au moment de la réédition de leurs guides annuaires.

Sources :

L'essentiel des chiffres présentés dans ce document provient des tableaux de bord élaborés par la Dmdts avec le concours des Drac (années 2003 et 2004).

Ces données ont été complétées par les informations collectées auprès des centres de ressources du spectacle vivant et dans leurs publications (Cnt, Cnd, Irma, Hlm, Afo, Aneth).

Plusieurs études publiées par le département des études, de la prospective et des statistiques (Deps) du Mcc ont été mises à contribution.

Les autres références utilisées sont mentionnées dans l'annexe *Bibliographie*.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

alors que les FEMMES représentent :

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

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

MAIS AUCUNE FEMME :

N'a jamais dirigé aucun des cinq théâtres nationaux.

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

Ni une école supérieure de théâtre ou de musique.

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

QUELQUES SITUATIONS EXCEPTIONNELLES :

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

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

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

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

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

ET DANS LES EQUIPES DE DIRECTION ?

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

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

- 97% des compositeurs dont on entend la musique dans ces établissements sont des hommes, soit 3% de femmes. Alors que 27% des commandes musicales de la Dmdts ont été accordées à des femmes en 2003.
- 94% des orchestres programmés dans ces établissements sont dirigés par des hommes, soit 6% de femmes.
- Les femmes atteignent un meilleur pourcentage au son : 12%.
- A la création lumière, elles sont : 16%.
- 85% des textes que nous entendons quand nous allons au théâtre ont été écrits par des hommes. Ceux-ci représentent encore 80% des auteurEs inscritEs au répertoire d'Aneth. Ils ont été 69% à bénéficier de l'aide à la création dramatique de la Dmdts de 2001 à 2005.
- 78% des spectacles que nous voyons quand nous allons au théâtre ont été mis en scène par des hommes. La scénographie a été réalisée par un homme dans 78% des cas également.
- 57% des spectacles ont été chorégraphiés par un homme. Les femmes atteignent donc dans ce domaine le beau score de 43%.

Ces chiffres ont été établis à partir des programmations de la saison 2004-2005 de 132 établissements : théâtres nationaux lyriques (2) et dramatiques (5), théâtres lyriques (13), centres dramatiques nationaux (33) et régionaux (4), orchestres parisiens (6) et régionaux (16), centres chorégraphiques nationaux (15), scènes nationales (38).

ANALYSE PAR DOMAINE ARTISTIQUE

Danse

Le domaine de la danse est réputé largement féminin.

Cela est vrai dans le monde de l'enseignement :

- Les filles représentent en effet, parmi les élèves des cours de danse dans les établissements publics d'enseignement spécialisés, 93% (Cnr, Enm, chiffre 2003-04) et 97% (Emma, chiffre 2002-03).
- Le nombre de femmes est nettement supérieur à celui des hommes parmi les enseignants des Cnr, Enm et Emma : près de 68%, *communiqué par le Deps*.

Et parmi les interprètes :

- Les danseuses représentent 68% de la population des intermittents de la danse,
- mais seulement 56 % des permanents, *étude Deps, nov. 2003*.

Une très belle parité dans l'accès à la chorégraphie :

- Les femmes accèdent aussi largement que les hommes aux positions de conception et d'encadrement artistique : une danseuse sur cinq a déclaré avoir exercé principalement la fonction de chorégraphe dans les douze mois précédant l'enquête, soit une proportion équivalente à celle des danseurs (50/50), *étude Deps, nov. 2003*

Les proportions commencent à s'inverser quand il s'agit d'accéder aux moyens de production :

- Elles ne sont plus que 43% des chorégraphes dont les œuvres sont programmées dans les institutions subventionnées de manière structurelle par le Mcc.
- et ne représentent que 41% des chorégraphes responsables de compagnies subventionnées par le Mcc en 2003 et 2004.
- et 41% des chorégraphes qui dirigent un centre chorégraphique national (9 femmes, 13 hommes). Pourcentage fragile : il suffirait de deux femmes remplacées par deux hommes pour faire tomber le pourcentage de femmes à 31%.

Notons que ces trois derniers niveaux sont extraordinairement homogènes par rapport aux autres secteurs du spectacle vivant, ici le filtre se situe en amont :

- Il n'y a pas de filtre entre la direction d'une compagnie, la direction d'un centre chorégraphique national et la programmation dans le réseau institutionnel.
- Toutefois, compte tenu du petit nombre de centres chorégraphiques, les pourcentages peuvent évoluer très vite dans un sens ou dans un autre à la faveur d'un renouvellement de direction.

Un accès au pouvoir néanmoins réservé :

- En revanche, les lieux emblématiques, exclusivement ou très majoritairement consacrés à la danse, sont dirigés par des hommes (centre national de la danse, théâtre de la Ville, maison et biennale de la danse à Lyon, festival Montpellier danse) dont aucun d'ailleurs n'est danseur ni chorégraphe. Fait exception la directrice de la danse de l'opéra de Paris.

Art dramatique

Qui dirige ?

En France, aucune femme n'a jamais dirigé aucun des 5 théâtres nationaux dont le plus ancien, la Comédie française, date de 1680.

Le premier centre dramatique national a été créé en 1946.

On en compte aujourd'hui une petite quarantaine.

Il a fallu attendre quarante ans pour qu'une femme, Arlette Téphany, accède, avec Pierre Mérand, à la CO-direction d'un Cdn, celui de Limoges, en 1986.

La première femme à être nommée, seule, à la direction d'un Cdn fut Anne Delbée, à Nancy, en 1988.

Toutefois dès 1977, Catherine Dasté avait vu sa compagnie, La Pomme verte, transformée en centre dramatique national... pour l'enfance et la jeunesse, dont elle a assuré la direction quelques mois.

C'est une femme, Françoise Pillet qui lui a succédé jusqu'en 1989.

Depuis, il n'y a jamais eu plus de trois femmes en même temps à la tête d'une de ces structures.

Quelle mobilisation des viviers pour les nominations ?

Actuellement, les femmes représentent :

- 70% des responsables de bureaux de production indépendants.
- 30% des metteurEs en scène dirigeant des compagnies dramatiques subventionnées par le Mcc.
- 25% des directeurs et directrices de théâtres privés parisiens.
- 22% des metteurEs en scènes dont les œuvres sont programmées dans une institution subventionnée de manière structurelle par le Mcc.
- 15% des metteurEs en scènes dont les spectacles ont été produits ou coproduits majoritairement par le réseau de la décentralisation dramatique.
- 8,8% des directeurs et directrices des Cdn, Cdr et assimilés.
- 0% des directeurs théâtres nationaux.
- 0% des directeurs d'écoles supérieures de théâtre

Il apparaît en outre que 5,7% des directeurs de compagnies dramatiques subventionnées par le Mcc peuvent espérer diriger un jour un centre dramatique ou un théâtre national.

Tandis que les femmes qui dirigent une compagnie dramatique subventionnée par le Mcc sont 0,9% à pouvoir imaginer une telle reconnaissance de leur travail et les moyens de le développer.

Art dramatique (*suite*)

Comment se répartissent les moyens de production (dans les Cdn, Cdr et assimilés) ?

Comment se répartit le budget de ces établissements (chiffres 2004) ?

- Les femmes assurent 8,8% des directions.
- Elles disposent de 4,6% du budget global de ces établissements.
- Les hommes disposent donc de 95,4% du budget global consacré en France à la décentralisation dramatique.

- Le budget moyen d'un de ces établissements est de 3.396.769 €.
- Quand l'établissement est dirigé par un homme, le budget moyen est de 3.510.639 €.
- Quand l'établissement est dirigé par une femme, le budget moyen est de 2.030.333 €.

Qui sont les artistes invitéeEs par ces établissements ?

Sur deux saisons, 2002-2003 et 2003-2004, on compte parmi les metteurEs en scène invitéeEs pour des productions ou coproductions majoritaires : 39 femmes et 178 hommes (82%).

Comment se répartissent les moyens consacrés à la production par ces établissements ?

- Sur deux saisons, 2002-2003 et 2003-2004, les spectacles, produits ou coproduits majoritairement, mis en scène par des femmes (directrices d'établissements et artistes invitées) représentaient 15% du nombre total des spectacles produits ou coproduits majoritairement.

- Le budget de montage consacré à ces productions représentaient 9,18% de l'ensemble des budgets consacrés au montage.

- Le coût moyen du montage d'un des spectacles produits par ce réseau était de : 72.200 €.
- Quand le spectacle était mis en scène par un homme, son coût moyen s'est élevé à : 77.271 €.
- Quand le spectacle était mis en scène par une femme, il lui a été consacré en moyenne : 43.791 €.

Art dramatique (*suite*)

Pour quelle représentation ?

- 85% des textes que nous entendons quand nous allons au théâtre ont été écrits par des hommes.
- Ceux-ci représentent encore 80% des auteurs inscritEs au répertoire d'Aneth.
- Ils ont été 69% à bénéficier de l'aide à la création dramatique de la Dmdts de 2001 à 2005.
- 78% des spectacles que nous voyons quand nous allons au théâtre ont été mis en scène par des hommes.
- La scénographie a été réalisée par un homme dans 78% des cas également.
- Les femmes représentent 51,4% de la population française (recensement 2004).
- Le répertoire contemporain (d'après l'échantillon que représente le catalogue d'Aneth) leur propose de tenir 45% des rôles, ce qui est certainement un progrès par rapport au répertoire classique.
- 25% des comédiennes avaient moins de 30 ans (*chiffres 1994, étude Deps, Pierre-Michel Menger, 1997*).
- 17% des comédiens avaient moins de 30 ans (*chiffres 1994, étude Deps, Pierre-Michel Menger, 1997*).

Et pour quelles rémunérations ?

Comédiennes et comédiens (chiffres 1994, étude Deps, Pierre-Michel Menger, 1997) :

- Le revenu moyen des comédiens était supérieur de 30% à celui des comédiennes.
- Toutes choses égales par ailleurs (facteur de l'âge etc.) un comédien avait 12% de chances supplémentaires de dépasser les 150.000ff de revenus annuels.
- Entre 40 et 49 ans, aucune comédienne n'avait gagné 300.000ff et plus.
- Tandis que 6% des comédiens avaient eu accès à de tels revenus.

Art dramatique (*suite*)

Dans l'enseignement

Dans l'enseignement initial (Emma, Enm, Cnr) :

- Les élèves en art dramatique sont des filles à 66% (Cnr et Enm, 2004-05), 67% (Emma, 2002-03).
- Les professeurs d'art dramatique sont des hommes à 58%.

Dans l'enseignement supérieur :

- En 2002-03, les filles représentaient 59% de l'effectif des élèves du Tns.
- Au Cnsad, l'application de quotas, fait tomber le pourcentage de filles à 50%, alors qu'elles représentent 2/3 des candidatEs.
- Aucun des 9 établissements d'enseignement supérieur de l'art dramatique n'est dirigé par une femme.

Dans la formation continue :

- Une exception, l'Atelier volant du Cdn de Toulouse a décidé, pour sa promotion 2005-06, de ne retenir que les meilleurEs candidatEs : toutes des femmes.
- Par ailleurs, c'est une femme qui vient d'être nommée à la direction de cette formation.
- Depuis sa création en 1997, l'Institut nomade de la mise en scène, devenu Unité nomade depuis son rattachement au Cnsad, a accueilli 31% de femmes dans ses stages.

Ce chiffre, qui porte sur de jeunes metteurEs en scène, n'apporte aucune perspective d'évolution favorable par rapport au pourcentage actuel de femmes dirigeant des compagnies subventionnées.

Les résultats de la promotion 2005 sont particulièrement alarmants : alors que le nombre de candidates était à peu près égal à celui des candidats, une seule candidate a été admise à bénéficier de cette formation à la mise en scène (candidates : 46/98 ; admissibles : 7/17 ; reçue : 1/5 ; liste d'attente : 1/2)

Musiques

Le domaine musical bat quelques records de masculinisation :

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

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

Aux postes de direction (production et diffusion) :

- 86% des directions, sur l'ensemble du secteur musical subventionné par le Mcc, sont occupées par des hommes. Femmes : 14%.
- Les deux théâtres nationaux lyriques sont dirigés par des hommes, soit 0% de femmes.
- Deux femmes dirigent actuellement un opéra en région sur 14 directeurs. Ces deux femmes permettent d'atteindre un remarquable taux de 12,5% de femmes à la tête d'un opéra en France.
- On trouve également deux femmes, chefs d'orchestre, à la direction d'un des 27 orchestres permanents, soit 7%.
- Cette situation n'est pas cohérente avec le vivier disponible puisqu'on compte 18,5% de femmes à la direction des orchestres et ensembles musicaux et vocaux.
- Si l'on considère l'ensemble du secteur des musiques actuelles (public et privé), les salles et festivals sont dirigés à 28% par des femmes (*données Irma*).
- Et dans le secteur du disque, on trouve 20% de directrices (*données Irma*).
- Si l'on s'en tient aux seules salles labellisées « smac » on arrive loin derrière : 5 femmes sur 75 directions, soit... 7%.

Musiques (suite)

Dans l'enseignement (enquêtes statistiques du Deps) :

- 56% des élèves de musique sont des filles.
 - 43,6% des enseignants sont des femmes.
 - Les femmes constituent 35,4% des équipes de direction pédagogique des Cnr et Enm.
 - Elles assurent 13,7% des directions (*tous établissements publics*).
 - Alors que les écoles et cours privés sont dirigés à 42,5% par des femmes (*chiffre Irma*).
- nb : ces établissements, ouverts à l'enseignement de la danse et plus rarement du théâtre sont très généralement encore dirigés par des musiciens.

Les interprètes (étude Deps, Ph. Coulangeon, 2004, renvoyant à Hyacinthe Ravet et Philippe Coulangeon, La Division sexuelle du travail chez les musiciens français in Sociologie du travail, 3/2003) :

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

Dans les orchestres permanents (données Afo 2001 in étude Deps, Coulangeon, 2004, renvoyant à Hyacinthe Ravet, Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession : les artistes interprètes de musique in Travail, genre et sociétés, 9/2003) :

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

Données transdisciplinaires

Les arts de la rue et de la piste (*données Hlm*)

Qui dirige ?

- Les femmes assurent 16% des directions artistiques des compagnies,
- 25% des directions de festivals,
- 34% des directions de lieux de résidence.

Qui administre ?

- Les femmes assurent 71% de l'administration des compagnies,
- 57% de l'administration des lieux de résidence
- 53% de l'administration des festivals.

Scènes nationales – scènes conventionnées

Les aléas des changements de directions :

- Mai 2005, sur 69 scènes nationales, dont trois postes à pourvoir, on compte 13 directrices (19,7%), situation inchangée par rapport à 2001, malgré 23 renouvellements de direction sur la période.
- Décembre 2005, sept postes sont à pourvoir, 9 directrices restent en poste (14,5%).
- Avril 2006, les toutes dernières nominations font remonter le nombre de femmes à 13 (19,7%), niveau atteint depuis 2001.
Il faudrait que quatre femmes soient nommées lors des prochains renouvellements pour arriver au score jamais atteint de 25% de femmes à la direction de ce réseau. Il en faudrait encore six de plus pour arriver au seuil raisonnable de 33%.
- Le vivier existe :
 - 49% du personnel des scènes nationales sont des femmes
 - elles représentent 46% des équipes de direction (tous réseaux confondus)
 - on en compte 31% à la direction des scènes conventionnées.

Comment se répartissent les subventions attribuées aux scènes nationales ?

- En 2003, la moyenne des subventions attribuées aux scènes nationales par l'ensemble de leurs partenaires était de 2.096.319 €.
- Quand elles étaient dirigées par un homme, cette moyenne s'élevait à 2.347.488 €.
- Quand elles étaient dirigées par une femme, la moyenne des subventions perçues était de 1.764.349 €.
- Depuis la création, en 1968 par André Malraux, des Maisons de la culture, seules deux femmes ont été nommées à la direction d'une maison dotée d'un budget important, celle de Grenoble ; ces deux nominations ont eu lieu à trente ans d'intervalle.

Les festivals (*toutes disciplines*)

- Les femmes dirigent 23% des festivals,
- mais seulement 17% des festivals subventionnés par le Mcc.

Environnement juridique

La Charte de l'égalité pour l'égalité des hommes et des femmes, la France s'engage.

Ce document contractuel a été remis officiellement au Premier ministre le 8 mars 2004 par la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle. Il est cosigné par une centaine de partenaires (ministères, collectivités territoriales, chambres consulaires, partenaires sociaux et associations) parmi lesquels le ministère de la culture et de la communication.

Il fait l'objet à chaque date anniversaire d'un bilan prospectif qui permet de le mettre à jour et de proposer de nouvelles actions.

La *Charte de l'égalité* s'appuie sur des textes préalablement adoptés au niveau européen et se situe dans un environnement juridique français évolutif dont on trouvera quelques repères ci-après.

Europe

- *Traité d'Amsterdam* en 1997, article 3 : « La Communauté cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses activités. » ; article 141 : « Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe d'égalité de traitement n'empêche pas un Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans leur carrière professionnelle. »
- *Charte des droits fondamentaux* en 2000, article 23 : « L'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines ».

France

- Politique

- *1848* : les femmes sont exclues du suffrage universel.
- *avril 1944* : *ordonnance reconnaissant aux femmes le droit de voter et d'être élues*. En 1945, les femmes entrent au Parlement : 6,05% des députéEs. Cinquante ans plus tard, en 1997, elles n'occuperont encore que 10,9% des sièges.
- *28 juin 1999* : *le Parlement inscrit dans la constitution le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives*.
- *6 juin 2000* : *loi sur la parité*. Mars 2001, près de deux fois plus de femmes sont élues dans les conseils municipaux des communes de 3500 habitants et plus : 47%. Juin 2002, le pourcentage de femmes à la nouvelle Assemblée nationale stagne à 12,31%.

- Egalité professionnelle

- *1972* : l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est inscrite dans le droit du travail
- *loi du 13 juillet 1983* : renforce le principe d'égalité des droits (non discrimination – égalité de rémunération) et valorise l'égalité des chances (mesures spécifiques favorisant un égal accès aux emplois)
- *loi du 9 mai 2001* : la négociation sur l'égalité professionnelle devient un élément important de la négociation collective au sein des entreprises et des branches professionnelles
- *17 janvier 2002* : loi de modernisation sociale instaurant le congé de paternité rémunéré
- *23 février 2006* : loi sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, visant à supprimer en cinq ans l'écart de rémunération (qui s'élève encore à 25%) et à mieux équilibrer la représentation des sexes dans les conseils d'administration, les conseils de prud'hommes et les organisations paritaires de la fonction publique, en fixant une proportion maximale de 80% de personnes du même sexe.
- *16 mars 2006* : le conseil constitutionnel censure l'article de la loi sur l'égalité salariale qui prévoit d'instaurer un quota de 20% de femmes dans les conseils d'administration etc. *NB : en Norvège, une loi votée en 2005 impose un quota de 40% de femmes minimum dans les conseils d'administration des grandes entreprises. Une loi similaire est en cours d'adoption en Espagne.*

- ***Education-enseignement***

- *25 février 2000* : convention interministérielle pour la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, *co-signée par le MCC en mars 2002* ; renouvellement de la convention en mars 2006.

- ***Vie associative***

- *1er décembre 2000* : circulaire du 1^{er} ministre relative aux conventions pluriannuelles d'objectifs, incite les associations à la mise en œuvre d'un égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités.
- *1er juillet 2001* : charte d'engagements réciproques entre l'Etat et les associations regroupées au sein de la Conférence permanente des coordinations associatives (Cpca) pose dans ses principes fondateurs l'amélioration de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans l'exercice des responsabilités.

- ***Féminisation des textes – rédaction non sexiste***

- *13 juillet 1983* : la loi sur l'égalité des droits dans le travail inclut l'obligation de neutralité dans la rédaction des offres d'emploi (le masculin n'est pas neutre).
- *11 mars 1986* : circulaire du 1^{er} ministre relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre.
- *6 mars 1998* : circulaire du 1^{er} ministre relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre.

Au fil de nos lectures

bibliographie sommaire

Cette bibliographie mêle les titres d'ouvrages de référence, d'études, d'actes de colloques, d'articles parus dans des revues scientifiques ou dans la presse. Elle ne prétend pas à l'exhaustivité. D'autant qu'elle se veut transversale et réunit des textes de tous horizons dont la lecture alimente la réflexion sur le fonctionnement des systèmes inégalitaires, les raisons de leur prégnance et les moyens mobilisés pour en sortir dans tous les domaines de la vie politique, sociale, culturelle et artistique.

Spectacle vivant

- *L'Accès des femmes à l'expression musicale*, dir. Anne-Marie Green et Hyacinthe Ravet, Ircam-L'Harmattan, 2005.
- *Les danseurs*, Janine Rannou, Alice Blondel, Ionela Roharik, étude Mcc-Deps-Dmdts, *Développement culturel*, n° 142, novembre 2003, ouvrage à paraître à la Documentation française.
- *L'Apparition des actrices professionnelles en Europe*, Aurore Evain, L'Harmattan, Paris 2001.
- *La Construction de la féminité dans la danse (XVe-XVIIIe siècle)*, Marina Nordera, Claire Rousier, catalogue d'exposition, Centre national de la danse, 2004.
- *Les Musiciens interprètes en France*, Philippe Coulangeon, Mcc-Dag-Deps, Documentation française, 2004.
- *Orchestrating Impartiality : The Impact of « Blind »Auditions on Female Musicians*, Claudia Goldin, Cecilia Rouse, in *The American Economic Review*, septembre 2000.
- *La Profession de comédien*, Pierre-Michel Menger, Mcc-Dag-Deps, Documentation française, 1997.
- *Femmes de théâtre*, Etudes théâtrales n°8, Louvain la Neuve, 1995.

Etudes et ouvrages généraux

- *Défaire le genre*, Judith Butler, éd. Amsterdam, 2006, traduit de *Undoing Gender*, NY, Routledge, 2004.
- *Trouble dans le genre*, Judith Butler, La Découverte, 2005, traduit de *Gender Trouble : Feminism and Subversion of Identity*, NY, Routledge, 1990.
- *Humain, inhumain*, entretiens avec Judith Butler, éd. Amsterdam, 2005
- *Les Féminismes en questions, éléments pour une cartographie*, Christelle Taraud, éd. Amsterdam, 2005.
- *Parité ! L'Universel et la différence des sexes*, Joan W. Scott, Albin Michel, 2005.
- *Le Congé de paternité*, Denise Bauer et Sophie Penet, Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, in *Etudes et résultats* n°442, novembre 2005.
- *Vouloir l'égalité*, rapport du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, Anicet Le Pors, président, Françoise Milewski, rapporteure générale, Documentation française, septembre 2005.
- *Trop belles pour le Nobel – Les femmes et la science*, Nicolas Witkowski, Seuil, septembre 2005.
- *La Féminisation des pratiques culturelles*, Olivier Donnat, étude Mcc-Deps, *Développement culturel*, n°147, mai 2005.
- *Les Loisirs culturels des 6-14 ans*, Sylvie Octobre, étude Mcc-Deps, La Documentation française, 2004.

- *Les Freins à l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur du Ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer*, Ghislaine Doniol-Shaw et Laurence Le Douarin, Ltts-Cnrs, octobre 2003.
- *Masculin/Féminin II. Dissoudre la hiérarchie*, Françoise Héritier, Odile Jacob, 2002.
- *Femmes et art au 20ème siècle : le temps des défis*, sous la direction de Marie-Hélène Dumas, hors série n°2 de la revue *Lunes*, 2000.
- *Les Femmes ou les silences de l'histoire*, Michelle Perrot, Flammarion, 1998.
- *Les Amateurs : enquête sur activités artistiques des Français*, Olivier Donnat, étude Mcc-Deps, La Documentation française, 1996.
- *Histoire des femmes en Occident*, sous la direction de Michelle Perrot et Georges Duby, (plusieurs chapitres, dans les différents tomes, concernent les arts du spectacle), Plon, 1991-1992.
- *L'Arrangement des sexes*, Erving Goffman, Kluver academic publishers, 1977, et La Dispute, 2002.

Rédaction non sexiste

- *A juste titre, guide de rédaction non sexiste*, Office des affaires francophones de l'Ontario, Canada, 2005.
- *Le traitement du genre dans les offres d'emploi*, in *Quatre pages*, publication du Centre d'études de l'emploi, novembre 2002.
- *Le genre masculin n'est pas neutre*, n° spécial de *Travail, genre et société*, la *Revue du Mage*, n°3, 2000.
- *Femme, j'écris ton nom, guide d'aide à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre*, Institut national de la langue française, Documentation française, juin 1999.
- *Rapport au 1^{er} ministre sur la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre*, Commission générale de terminologie et de néologie, Mcc, octobre 1998.
- *Mettre au féminin, guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre*, Conseil supérieur de la langue française et Communauté française de Belgique, Bruxelles, 1994.
- *Dictionnaire féminin-masculin des professions, titres et fonctions électives*, Bureau de l'égalité des droits entre homme et femme et Cellule informatique du département de l'économie publique, République et Canton de Genève, 1991.
- *Au féminin, guide de féminisation des titres de fonctions et des textes*, Office de la langue française, Les Publications du Québec, 1991.

Pour alimenter la réflexion

recueil de citations

Ce recueil de citations, constitué au fil de nos lectures, concerne les questions relatives à l'égalité des hommes et des femmes dans tous les domaines de la vie politique, sociale, culturelle et artistique.

Certaines ont été utilisées dans le corps du texte pour illustrer nos analyses ou appuyer nos réflexions. Elles sont reprises ici et largement augmentées.

Leur présentation regroupée et ordonnée en échos donne un éclairage polyphonique, toujours instructif, parfois stupéfiant, et néanmoins amusant, sur l'histoire et l'actualité des notions de genres.

« [L'universel est] en fait [...] un cache sexe qui ne recouvre le plus souvent que du masculin et a servi à exclure les femmes du gouvernement de la cité. » Michelle Perrot, *Le Monde*, 25 février 1999.

« Aujourd'hui, les femmes sont toujours assujetties. Voilà pourquoi je ne me dis pas « post-féministe ». Je suis féministe. Il me paraît tout à fait possible de se dire féministe tout en affirmant qu'il n'existe pas une « nature » ou une « essence » de la femme. Selon moi, les termes de « femme » et d' « homme » restent des catégories politiques importantes. Nous les utilisons comme des expressions instables, toujours en cours d'élaboration, tout en continuant à les employer pour dénoncer les inégalités et se battre pour leur abolition. » Judith Butler, citée dans *Le Monde* 2, rubrique *Le Grand portrait*, samedi 18 mars 2006.

« L'Homme préhistorique était aussi une femme. Longtemps cette constatation de bon sens n'avait guère effleuré les préhistoriens. Des décennies durant, ceux-ci n'ont livré dans leurs reconstitutions et leurs récits que l'image du héros mâle, artiste, chasseur, fourbissant ses armes et poursuivant indéfiniment le gros gibier. » Claudine Cohen, *La Femme des origines – Images de la femme dans la préhistoire occidentale*, Belin-Herscher, 2003.

« Le système de dénigrement et de dévalorisation du féminin se transmet par l'éducation, le langage, les usages ordinaires de la violence et des images » Françoise Héritier, *Masculin/Féminin II. Dissoudre la hiérarchie*, Odile Jacob, 2002.

« Je participai à la misogynie habituelle aux femmes en voie d'émancipation [...]. » Michelle Perrot *Les Femmes ou les silences de l'histoire*, Flammarion, 1998.

« Je veux parler du mépris qu'exerce la culture envers le travail artistique des femmes, soumis à des critères d'évaluation spécifiquement masculins. » Elfriede Jelinek, prix Nobel de littérature, propos recueillis et traduits par Christine Lecerf, entretien sur *France Culture*, repris par *Télérama*, 23 février 2005.

« [De] nombreux facteurs [...] entraînaient la capacité des femmes à choisir une carrière, ou même à en avoir envie [...]. Dans le domaine spécifique des arts, le frein le plus efficace était l'idée que le génie est exclusivement masculin. [...] On pensait qu'un grand artiste avait du génie dès sa naissance, que celui-ci triomphait de tous les obstacles circonstanciels et se manifestait par des chefs-d'œuvre d'une beauté transcendante. [...] Les femmes dont le travail révélait du génie étaient considérées comme anormales, ou, mieux, asexuées. [...] » Anne Higonnet, *Femmes et images – Apparences, loisirs, subsistance*, in *Histoire des femmes en Occident*, t.4, *Le XIXème siècle*, dir. Geneviève Fraisse et Michelle Perrot, Plon 1991.

« Sand laisse entendre [dans Consuelo] que si le talent peut être inné, ses manifestations et l'accueil qu'il reçoit dépendent entièrement du sexe de l'artiste, de sa fortune et de la classe sociale à laquelle il appartient. » Anne Higonnet, *Femmes et images – Apparences, loisirs, subsistance*, in *Histoire des femmes en Occident*, t.4, *Le XIXème siècle*, dir. Geneviève Fraisse et Michelle Perrot, Plon 1991.

« Les femmes pouvaient poursuivre de brillantes carrières d'interprètes. Cependant, en fin de compte, les insignes du génie n'allait pas à ceux qui exécutaient le travail, mais à ceux qui avaient composé la musique, créé la chorégraphie des ballets, écrit des pièces de théâtre : presque toujours des hommes. » Anne Higonnet, *Femmes et images – Apparences, loisirs, subsistance*, in *Histoire des femmes en Occident*, t.4, *Le XIXème siècle*, dir. Geneviève Fraisse et Michelle Perrot, Plon 1991.

« Depuis 1900, on n'a pas joué une pièce de femme à la Comédie-Française, ni chez Vilar, au T.N.P., ni à l'Odéon, ni à Villeurbanne, ni à la Schaubühne, ni au Piccolo Teatro de Strehler, pas un auteur femme ni un metteur en scène femme. Et puis Sarraute et moi nous avons commencé à être jouées chez les Barrault. Alors que George Sand était jouée dans les théâtres de Paris. Ca a duré plus de 70 ans, 80 ans, 90 ans. Aucune pièce de femme à Paris, ni peut-être en Europe. Je l'ai découvert, on ne me l'avait jamais dit. Pourtant c'était là autour de nous. Et puis un jour, j'ai reçu une lettre de Jean-Louis Barrault me demandant si je voulais bien adapter pour le théâtre ma nouvelle intitulée *Des journées entières dans les arbres*. J'ai accepté. L'adaptation a été refusée par la censure. Il a fallu attendre 1965 pour que la pièce soit jouée. Le succès a été grand. Mais aucun critique n'a signalé que c'était la première pièce de théâtre écrite par une femme qui était jouée en France depuis près d'un siècle. » Marguerite Duras, *La Vie matérielle*, 1987, citée dans *Femmes de théâtre*, Etudes théâtrales n°8, Louvain la Neuve, 1995.

« Deux mouvements parallèles semblent [...] marquer le changement des rapports entre femmes et art à l'époque contemporaine : d'une part un déplacement du sens de l'art et de ses formes – dans l'annonce réitérée de « la fin de l'art », d'autre part un déplacement de la position des femmes [...], dont les appareils médiatiques et les gardiens de l'Histoire s'efforcent [...] obstinément de gommer l'importance, voire la réalité. » Françoise Collin, *La Sortie de l'innocence*, in *Femmes et art au 20ème siècle : le temps des défis*, hors série n°2 de la revue *Lunes*, sous la direction de Marie-Hélène Dumas.

« Le charme (attribut féminin) n'a rien de commun avec le charisme (qualité masculine), et une frontière très mince sépare l'exploitation de son appartenance à un genre donné, et le recours au sexe pour faire avancer sa carrière politique, « comme si la séduction ne concerne que les femmes » Marion Paoletti, citée dans Joan W. Scott, *Parité ! L'universel et la différence des sexes*, Albin Michel, 2005.

« Les représentations ont la vie dure, et de plus elles fonctionnent dans nos pensées sans que nous ayons besoin de les convoquer et d'y réfléchir. Nous les recevons en partage dès notre enfance et les transmettons de la même manière. Sont-elles pour autant indéracinables ? Non. » Françoise Héritier, *Masculin/Féminin II. Dissoudre la hiérarchie*, Odile Jacob, 2002.

« Aujourd'hui, l'argumentaire traditionnel qui justifiait l'exclusion des femmes des orchestres professionnels ne semble plus aussi prégnant et ne s'énonce plus de manière si « évidente ». Cependant la polémique récurrente autour de l'usage du paravent dans les orchestres français et une étude récente réalisée aux Etats-Unis – qui montre que lorsque ce paravent est présent, la chance des musiciennes d'intégrer un orchestre, parfois à un poste de soliste, augmente sensiblement – témoignent de l'intensité des enjeux de pouvoir et de l'actualité persistante de la question de l'accès à l'orchestre. » Hyacinthe Ravet, *Féminin et masculin en musique – dynamiques identitaires et rapports de pouvoir*, in *L'accès des femmes à l'expression musicale*, dir. Anne-Marie Green et Hyacinthe Ravet, L'Harmattan, 2005.

« Les distinctions de sexe ont été introduites dans la politique, elles n'émanent pas nécessairement de la biologie ; l'espace de la biologie et celui de la politique sont séparés, ce sont des lois faites par les hommes qui les mettent en relation. La loi a un pouvoir normatif, mais elle est également sujette à mutation. » Joan W. Scott, *Parité ! L'universel et la différence des sexes*, Albin Michel, 2005.

« Le sexism est un essentialisme : comme le racisme d'ethnie ou de classe, il vise à imputer des différences sociales historiquement instituées à une nature biologique fonctionnant comme une essence d'où se déduisent implacablement tous les actes de l'existence. » Pierre Bourdieu, *La Domination masculine*, Actes de la recherche en sciences sociales, n°84, 1990.

« Les représentations et images sociales associées aux instruments renvoient à des attitudes corporelles normées et contribuent largement à définir les « choix » (ou les non-choix) des instruments de musique par des filles et des garçons, choix indirectement ou directement influencés par l'entourage familial et la communauté d'éducation à la musique [...] Les « choix » s'inscrivent ensuite dans les corps sous la forme d'habitus incorporés, au sens propre du terme, et renforcent, en retour, une répartition sexuée des rôles. [...] ce « dressage des corps » tend à re-naturaliser les habiletés et les savoirs acquis en « dons » et en « qualités » sexuellement distincts. » Hyacinthe Ravet, Féminin et masculin *en musique – dynamiques identitaires et rapports de pouvoir*, in *L'accès des femmes à l'expression musicale*, dir. Anne-Marie Green et Hyacinthe Ravet, L'Harmattan, 2005.

« Les savoirs instrumentaux [...] devenus une « seconde nature », renvoient aux qualités dites naturelles des uns et des autres, sollicitent des attitudes et des rôles sexuellement différenciés, s'inscrivent non seulement dans des objets comme les instruments de musique mais aussi dans des statuts et des fonctions, et contribuent largement à la division du travail entre musiciens et musiciennes. » Hyacinthe Ravet, Féminin et masculin *en musique – dynamiques identitaires et rapports de pouvoir*, in *L'accès des femmes à l'expression musicale*, dir. Anne-Marie Green et Hyacinthe Ravet, L'Harmattan, 2005.

« La culture occidentale a forgé peu d'images positives de la femme. [...] une femme qui veut exercer son pouvoir de séduction doit obligatoirement renoncer à l'action, à sa force et à son autonomie. Attirante, maternelle ou pathétique, quels autres choix a-t-elle eus ? » Anne Higonnet, *Femmes, images et représentations* in *Histoire des femmes en Occident*, t.5, *Le XXe siècle*, dir. Françoise Thébaud, Plon 1992.

« Les corps féminins dépourvus d'attraits pour les hommes étaient bien difficiles à représenter. Les vieilles apparaissent rarement dans l'imagerie du 19ème siècle, sauf dans les caricatures, sous forme de stéréotypes édulcorés ou encore comme portrait de « la mère de l'artiste ». Anne Higonnet, *Femmes et images – Apparences, loisirs, subsistance*, in *Histoire des femmes en Occident*, t.4, *Le XIXème siècle*, dir. Geneviève Fraisse et Michelle Perrot, Plon 1991.

« Au fur et à mesure que les femmes devenaient elles-mêmes créatrices d'images et pas seulement modèles, elles introduisaient leurs points de vue sur des thèmes traditionnels ». Anne Higonnet, *Femmes, images et représentations* in *Histoire des femmes en Occident*, t.5, *Le XXe siècle*, dir. Françoise Thébaud, Plon 1992.

« Avoir de l'audace à la fois dans son milieu, dans sa carrière, et dans sa conduite personnelle, pouvait conduire à la catastrophe. » Anne Higonnet, *Femmes et images – Apparences, loisirs, subsistance*, in *Histoire des femmes en Occident*, t.4, *Le XIXème siècle*, dir. Geneviève Fraisse et Michelle Perrot, Plon 1991.

« Les femmes artistes évitaient les domaines contestés des arts majeurs et de la sexualité, ce qui réduisait leur prestige mais leur facilitait la vie sur le plan économique et sur celui de l'expression. » Anne Higonnet, *Femmes et images – Représentaions* in *Histoire des femmes en Occident*, t.4, *Le XIXe siècle*, dir. Geneviève Fraisse et Michelle Perrot, Plon 1991.

« Dire « je » n'est pas aisé pour les femmes à qui toute une éducation a inculqué la bienséance de l'oubli de soi. » Michelle Perrot, *Pratiques de la mémoire féminine*, in *Traverses*, 40, avril 1987, numéro spécial *Théâtres de la mémoire*, repris dans *Les Femmes ou les silences de l'histoire*, Flammarion, 1998. »

« Les femmes de couleur doivent faire face à un problème encore plus complexe : elles sont confrontées non seulement à leur représentation en tant que femmes, mais aussi aux images que les Blancs ont utilisées pour avilir, ignorer ou réprimer les autres races. » Anne Higonnet, *Femmes, images et représentations* in *Histoire des femmes en Occident*, t.5, *Le XXe siècle*, dir. Françoise Thébaud, Plon 1992.

« Les itinéraires d'exception agissent comme *modèles* et participent à la transformation des images des musiciennes et celles que ces dernières se font d'elles-mêmes. En bouleversant les représentations dominantes, elles permettent l'émergence d'aspirations nouvelles parmi les plus jeunes. Dans le même temps apparaissent quelques professeurs femmes aux instruments traditionnellement joués par des hommes, qui constituent de nouveaux exemples au quotidien pour les filles et les jeunes femmes. » Hyacinthe Ravet, *Féminin et masculin en musique – dynamiques identitaires et rapports de pouvoir*, in *L'accès des femmes à l'expression musicale*, dir. Anne-Marie Green et Hyacinthe Ravet, L'Harmattan, 2005.

« [...] dans la Grèce archaïque, les femmes maniaient le javelot et les armes avec maestria, étaient à la course aussi performantes que les hommes. La soi-disant faiblesse des femmes n'était pas inscrite dans leur corps, mais le résultat pernicieux de leur immobilisation par la civilisation. » d'après Pierre Samuel, *Amazones, guerrières et gaillardes*, cité par Michelle Perrot dans *Les Femmes ou les silences de l'histoire*, Flammarion, 1998.

« De tous les arts inventés par l'humanité pour donner à ses rêves l'apparence de la réalité et pour occuper ses loisirs, aucun n'est mieux que le théâtre adapté au génie de la femme. Là, plus que dans n'importe quel autre domaine artistique, elle a atteint les sommets de la perfection et il n'est pas dans le ciel de l'art dramatique de noms plus prestigieux que ceux de Siddons, Sarah Bernhardt ou Eleonora Duse. Sous tous ses aspects, le théâtre offre un champ particulièrement riche d'expérience aux femmes susceptibles d'exprimer leurs talents à travers ses multiples formes vivantes. Nous les retrouvons dans chacun de ses domaines, qu'elles soient actrices ou metteurs en scène, directrices ou auteurs dramatiques, administratrices ou décoratrices. » Rosamond Gilder, *Ces femmes de théâtre*, éd. Olivier Perrin, 1931.

« Le milieu du théâtre est totalement dominé par les hommes. Ils se sentent agressés quand on ne réagit pas ou on ne pense pas comme eux. » Sacha Waltz, entretien dans *Libération* du 13 décembre 2005.

« Le grand répertoire (grosses mœurs de Beethoven à Brukner) est le domaine réservé de la virilité paternelle et guerrière, le chef menant, une fine vergette en bois à la main, une armée de 120 musiciens à la bataille symphonique. [...] Restent la musique baroque et le répertoire contemporain, longtemps en marge des institutions et interprétés par des petits groupes. Les femmes y sont nombreuses et rarement contestées. » Marie-Aude Roux, *Le Monde*, 23-24 octobre 2005.

« Les femmes sont partout. On les trouve dans toutes les classes, dans toutes les catégories sociales. [...] Elles ne peuvent être comparées à des groupes de pression [...] qui demandent à être mieux représentées. Les femmes ne sont ni une corporation ni un lobby. Elles constituent la moitié du peuple souverain, la moitié de l'espèce humaine. » Françoise Gaspard, Claude Servan-Schreiber et Anne Le Gall, *Au pouvoir citoyennes ! Liberté, égalité, parité*, Le Seuil, 1992.

« La stratégie de la parité a consisté à montrer du doigt l'hypocrisie d'un universalisme qui, historiquement, a privilégié le masculin en faisant des hommes l'équivalent du général et de l'abstrait (désigné par la raison), et des femmes celui du particulier et du concret (signalé par le sexe). » Joan W. Scott, *Parité ! L'universel et la différence des sexes*, Albin Michel, 2005.

« Le poids [des femmes] dans la criminalité est faible et décroissant (d'un tiers environ au début du 19ème siècle, il tombe à moins de 20% à la fin), non pas en vertu d'une nature douce, pacifiée et maternelle, [...] mais en raison d'une série de pratiques qui les excluent du champ de la vengeance ou de l'affrontement. » Michelle Perrot dans *Les Femmes ou les silences de l'histoire*, Flammarion, 1998.

« Y a-t-il, au fond, une spécificité [au fonctionnement de la mémoire des femmes] ? Non, sans doute, s'il s'agit de l'ancrer dans une introuvable nature et le substrat biologique. » Michelle Perrot dans *Les Femmes ou les silences de l'histoire*, Flammarion, 1998.

« Les esprits n'ont point de sexe » Marie Meurdrac, 1666, citée par Nicolas Witkowski dans *Trop belles pour le Nobel*, Seuil, septembre 2005.

« Traiter les femmes en égales véritables n'impliquait pas qu'elles soient des individus (comme les hommes), mais exigeait que l'individu soit vu comme femme et comme homme, la dualité anatomique faisant désormais partie de la définition de l'individu abstrait. » Joan W. Scott, *Parité ! L'universel et la différence des sexes*, Albin Michel, 2005.

« Au-delà de l'égalité des sexes, la parité proposait de régénérer un système politique qui avait perdu la confiance des électeurs. » Joan W. Scott, *Parité ! L'universel et la différence des sexes*, Albin Michel, 2005.

« Le mot parité signifie « égalité parfaite ». Parité des sexes veut donc dire égalité des femmes et des hommes non seulement dans le droit mais encore dans les faits. » *Guide pratique en 25 questions et réponses* in *Parité-Infos*, 1995.

« Cette loi va accélérer la modernisation de la vie politique, renforcer la démocratie. » *La Parité entre les femmes et les hommes à portée de main*, Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, septembre 2000.

« Les commissions ou comités composés presque exclusivement d'hommes font davantage que jadis l'objet de critiques (émanant souvent du groupe concerné lui-même), et la présence des femmes à parité, quand elle se produit, est saluée avec satisfaction. [...] L'égalité des sexes est devenue – à cause de la loi – une valeur qui relève d'un principe. » Joan W. Scott, *Parité ! L'universel et la différence des sexes*, Albin Michel, 2005.

« Nul ne peut mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi (...) le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. » *Loi du 13 juillet 1983*

« Lutter contre la discrimination à raison du sexe dans les annonces a ceci de particulier qu'il ne suffit pas de garder le silence sur cette question (...) pour marquer sa neutralité. » *Le Traitement du genre dans les offres d'emploi*, in *Quatre pages*, publication du Centre d'études de l'emploi, novembre 2002.

« Le choix d'une femme, pour occuper un poste d'encadrement, tend à se faire, soit par défaut de disposer d'un homme, soit pour répondre à certaines caractéristiques du poste, le plus souvent conjoncturelles et dans un contexte problématique : un projet de réorganisation, une situation fragile, des conflits non résolus... Il est rare que l'on pense à mettre une femme sur un poste où « tout va bien ». Ghislaine Doniol-Shaw et Laurence Le Douarin, *Les Freins à l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur du Ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer*, Ltts-Cnrs, octobre 2003.

« Aujourd'hui encore, dans les ministères, il faut insister pour que les statistiques soient sexuées. » Michelle Perrot, *Les Femmes ou les silences de l'histoire*, Flammarion, 1998.

« Lorsque les mâles sont en surnombre au sein d'une population, l'extinction rapide du groupe est prévisible. » Stéphane Foucart (compte-rendu d'un article publié par des chercheurs français et britanniques le 28 novembre dans la revue américaine *Proceedings of the National Academy of Science*), *Le Monde*, nov. 2005.

à suivre