

# **GUIDE PRATIQUE**

## **Arriver à l'égalité femmes/hommes dans les arts et la culture**

**en région Centre-Val de Loire**

Suivez les pistes de ces actrices et acteurs culturel·les de la région Centre-Val de Loire et inventez vos propres pratiques pour convertir les intentions en réalités.



# HF

Centre-  
Val de Loire

## ÉGALITÉ

Hommes-Femmes  
dans les Arts & la Culture

  
MINISTÈRE  
CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ  
ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES  
DE LA DIVERSITÉ ET DE  
L'ÉGALITÉ DES CHANCES  
100000  
100000  
100000

  
PRÉFET  
DE LA RÉGION  
CENTRE-VAL  
DE LOIRE  
100000  
100000  
100000

Direction régionale  
des affaires culturelles

 Centre-  
Val de Loire  
[www.centre-valde Loire.fr](http://www.centre-valde Loire.fr)

# ÉDITOS



Avant de proposer ce recueil de bonnes pratiques, nous faisons le constat sans appel d'un secteur professionnel, en région Centre-Val de Loire et au-delà, qui n'a pas pris la mesure de la situation réelle en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde des Arts et de la Culture. La situation a pourtant été chiffrée et illustrée dans l'enquête que nous avons réalisée avec Ecopia : Secteur culturel et artistique - Répartition et accès culturel à l'emploi F/H dans le spectacle vivant en région Centre Val de Loire parue 2019 et largement commentée depuis. Il apparaît évident que le désir profond de transformation porté par une partie de plus en plus importante des professionnel·les mais aussi du public se heurte encore et toujours aux conservatismes et résistances de certain·es, souvent caché·es derrière de grandes déclarations et des promesses non tenues.

Alors, comment ne pas ressentir, derrière ces comportements et ces hypocrisies, un fort sentiment d'instrumentalisation de notre cause ?

Pour la faire avancer, concrètement, il fallait nous recentrer sur nos allié·es, nos partenaires, sincères, offensif·ves parfois, convaincu·es toujours. Et en région Centre-Val de Loire, il y en a !

C'est ainsi que nous avons proposé à certains et certaines de nous parler de leurs actions concrètes pour parvenir à l'égalité réelle entre les hommes et les femmes. Que de leurs actions et de leurs témoignages naisse un guide qui prouve à toutes et tous que c'est possible, un guide qui aide à la mise en place de leurs propres feuilles de route, un guide qui favorise l'action.

Oui, il est temps de passer à l'action ! Élu·es, artistes, professionnel·les, étudiant·es, public, c'est ensemble qu'il faut réaliser l'égalité réelle pour une culture mixte, diverse, inclusive et ambitieuse.

Charlotte BARTISSOL,  
Cécile LOYER,  
Co-Présidentes

**Collectif HF Centre-Val de Loire**



Combien de rapports, d'études, de statistiques ont mis en évidence les inégalités entre hommes et femmes dans le secteur artistique et culturel ? Combien d'éditos ont été produits pour dénoncer les disparités encore criantes dans la répartition au sein des disciplines, des métiers, des postes ou des responsabilités, mais aussi des imaginaires déployés dans les lieux ou les événements culturels ? Combien en faudra-t-il encore ?

On le sait, l'art produit un discours sur le monde et contribue à dessiner un imaginaire collectif, qui doivent se fonder sur une diversité de points de vue. Ceux de la moitié de la population mondiale notamment ne peuvent être écartés.

Or, où en est-on, depuis les rapports de Reine Prat de 2006 et 2009, sur les inégalités dans les arts du spectacle ? Voilà plus de 15 ans, ces deux rapports avaient déjà alerté les institutions culturelles sur les inégalités salariales, de production ou de carrière, en particulier dans le spectacle vivant, entre femmes et hommes. Malgré les quelques avancées, l'inertie reste importante.

Le travail que mène le collectif HF depuis 2017, année de sa création, est précieux. Pour preuve, ce « GUIDE PRATIQUE : arriver à l'égalité femmes/hommes dans les arts et la culture en Région Centre-Val de Loire » s'appuie sur les actions déjà engagées par de nombreuses institutions culturelles de notre territoire en matière d'égalité femmes/hommes. Il donne à voir les chemins que peuvent prendre les acteurs du secteur pour avancer concrètement et résolument sur le chemin de l'égalité.

Nous avons encore beaucoup de travail pour faire de l'égalité concrète une réalité. C'est pourquoi Le Conseil régional Centre-Val de Loire est fier d'accompagner la parution de ce guide, comme une étape supplémentaire dans cette lutte. Cependant, nous aurons à faire bien plus si nous voulons, dans les années à venir, voir se concrétiser une avancée significative du droit des femmes en la matière. Nous nous y emploierons avec force dans les politiques que nous sommes amenées à conduire et aux côtés de celles et ceux qui prendront les initiatives nécessaires pour y arriver. Ce guide pourra les y aider.

Merci au Collectif HF pour ce travail et son combat !

Delphine BENASSY,

Vice-Présidente à la Culture et à la coopération internationale

Magalie BESSARD,

Vice-Présidente déléguée à l'Égalité entre les femmes et les hommes et aux Formations Sanitaires et Sociales

**Région Centre-Val de Loire**

## **CE QU'EST/ N'EST PAS CE GUIDE**

Ce guide ne constitue pas une liste intégrale de toutes les modalités, trucs et astuces nécessaires à la mise en place de l'égalité réelle entre femmes et hommes dans les structures culturelles.

Ce guide met en relief des actions et processus mis en place aujourd'hui, en 2022, par des actrices et acteurs culturel·les impliqués en région Centre-Val de Loire.

Ce guide n'est pas un mode d'emploi, il est une inspiration.

Il insiste sur la globalité nécessaire de l'approche de l'égalité. Il vise à illustrer la diversité des entrées potentielles pour changer les regards et les fonctionnements au quotidien et en profondeur.

Ce guide souhaite réveiller votre envie de vous mobiliser face aux inégalités de genre persistantes dans notre secteur culturel, par des exemples concrets, proches, multiples. Il ouvre des possibles et lève des freins.

La mission de notre association est le repérage des inégalités H/F dans les arts et la culture, mais nous n'oublions pas que notre société est également composée de genres divers, de différentes origines sociales et géographiques et d'autres facteurs de discrimination importants.

Vous pouvez vous emparer rapidement et facilement de ce qui vous semble le plus pertinent à votre endroit spécifique, en vous appuyant sur l'expérience de vos collègues d'autres structures et les ressources du Collectif HF. Les premiers pas vous donneront le tempo pour la suite du chemin.

Ce guide se veut par nature inachevé : à vous d'écrire dès aujourd'hui de nouveaux chapitres, d'ouvrir de nouvelles pistes, d'étoffer et généraliser les mises en œuvre.

*« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. »*

*Simone de Beauvoir, Le deuxième sexe, 1949.*

On s'y (re)met ?

## Échantillon

Le Collectif HF Centre-Val de Loire a construit ce guide à partir d'un échantillon non strictement représentatif des actrices et acteurs culturel·les de la région et de la variété des démarches entreprises pour l'égalité femme/homme.

Le collectif a décidé de réunir une diversité d'opérateurs, tant dans les champs couverts, que les tailles et statuts des structures et leur répartition géographique sur le territoire. Le choix s'est porté sur des structures du spectacle vivant volontaires, dont le collectif HF avait pu repérer précédemment les démarches en cours et leur complémentarité.

La manière pour chaque lieu d'aborder l'égalité dépend moins de la diversité de taille ou de moyens humains et financiers que de l'intention et l'attention portée au sujet.

Chacune et chacun est donc chaleureusement convié·e à venir ajouter son exemple aux exemples recensés dans ce guide.

## Les structures participantes sont :

**Le Théâtre de la Tête Noire** – scène conventionnée d'intérêt national art et création et compagnie éponyme – Saran (45) → [theatre-tete-noire.com](http://theatre-tete-noire.com)

**Le Centre Dramatique National d'Orléans** (45) → [cdn-orleans.com](http://cdn-orleans.com)

**L'Antre-Peaux** – Bourges (18) → [antrepeaux.net](http://antrepeaux.net)

**Le département théâtre du Conservatoire à rayonnement départemental d'Orléans** (45) → [orleans-metropole.fr/culture/activites-artistiques/conservatoire-a-rayonnement-departemental-dorleans](http://orleans-metropole.fr/culture/activites-artistiques/conservatoire-a-rayonnement-departemental-dorleans)

**La Compagnie Jabberwock** (37) → [compagniejabberwock.com](http://compagniejabberwock.com)

**Le Petit Fauchoux** (37), Scène de musiques actuelles jazz et musiques improvisées → [petitfauchoux.fr](http://petitfauchoux.fr)

**Equinoxe** (36), Scène nationale de Châteauroux → [equinoxe-chateauroux.fr](http://equinoxe-chateauroux.fr)

**Le Temps Machine** (37), Scène de musiques actuelles → [letempsmachine.com](http://letempsmachine.com)

**La Fraca-MA** (Pôle région Centre-Val de Loire Musiques actuelles) → [fracama.org](http://fracama.org) et notamment son dispositif Métiers Culture, plateforme emploi-formation-compétences culture à l'échelle de la région Centre-Val de Loire → [metiersculture.fr](http://metiersculture.fr)

**Le Centre Chorégraphique National d'Orléans** (45) → [ccn-orleans.com](http://ccn-orleans.com)

**La Pratique**, Atelier de Fabrique Artistique à Vatan (36) → [lapratique.org](http://lapratique.org)

**La Cie C.Loy** (36) → [cecileloyer.com](http://cecileloyer.com)

# SOMMAIRE

## **1 DÉCONSTRUIRE** .....p.10

Acquérir pensée et outils  
Élargir la préoccupation

## **2 FORMATION INITIALE ET PERMANENTE** .....p.12

Formation initiale : intégrer les femmes & déjouer les stéréotypes  
Formation continue des équipes  
Formation continue à destination des professionnel·les externes

## **3 FONCTIONNEMENT INTERNE** .....p.16

Postes & recrutements  
Rééquilibrages  
Ambiance du quotidien  
Management  
Gouvernance

## **4 RESSOURCES ET VISIBILITE** .....p.20

Production de ressources  
Créations spécifiques  
Journées du Matrimoine  
Co-développement

## **5 DIFFUSION** .....p.28

Parité dans la programmation : comptage – commission – équipe de tournée  
Programmation dégenrée & médiation  
Temps forts





Ce picto situé en bas à gauche de chaque page vous permet de revenir au sommaire.

## **6 CRÉATION** .....p.32

Résidences & moyens de production  
Émergence & légitimité  
Constitution des équipes de création  
Accompagnement croisé

## **7 COMMUNICATION** .....p.36

Écriture inclusive ou féminisée  
Représentation proactive  
De l'importance des images

## **8 UN SUJET DE TRAVAIL AU CŒUR DU PROJET ARTISTIQUE ET CULTUREL** .....p.46

Militance  
Projets de médiation  
Label Safe Place  
Un signal : la Women House

## **9 OUTILS JURIDIQUES, RELATIONS PARTENARIALES, FILIÈRE** .....p.48

Protocole de signalement  
Clause contractuelle  
Éga-conditionnalité des subventions

# **Contributions**

REINE PRAT .....p.24  
YVES RAIBAUD .....p.40

CONTEXTE 

Avez-vous déjà entendu l'expression « Chausser les lunettes du genre » ?

Et en avez-vous déjà fait l'expérience sensible et politique ?

La démarche n'est pas anodine. Sans que nous en ayons conscience l'ensemble de nos repères familiaux, sociaux, professionnels ou historiques sont marqués depuis plusieurs siècles par des formes d'inégalités conceptuelles, physiques, urbaines, pratiques ou affectives qui engagent la domination des individus de sexe masculin sur les individus de sexe féminin.

Le secteur des arts et de la culture est concerné à double titre par cette construction bancale : en tant que champ professionnel et activité humaine d'une part, en tant qu'acteur et promoteur de représentations individuelles et collectives d'autre part.



Elles et ils cherchent à modifier et compléter leur vision de la réalité pour déconstruire les dominations et participer d'un monde plus libre, serein, harmonieux, ouvert :

## ACQUÉRIR PENSÉES ET OUTILS :

→ L'Antre-Peaux à Bourges (18) a, depuis toujours, porté une grande attention aux questions féministes **en s'entourant d'artistes s'emparant spécifiquement dans leurs œuvres de ces sujets.**

C'est par les démarches de ces artistes que l'infusion se fait au cœur de la structure et de son projet. Elles et ils portent une force d'analyse, de pas de côté, de mise en exergue et donc de vigilance et de déconstruction. **L'accompagnement par l'artiste trans Paul B. Preciado<sup>(1)</sup>** autour d'une réflexion sur le genre a ainsi été déterminant au début des années 2000.

(1)Paul B. Preciado est un philosophe espagnol né le 11 septembre 1970 à Burgos. Proche des mouvements féministe, queer, transgenre et pro-sexe, Preciado théorise notamment dans son œuvre l'abolition des différences entre les sexes, les genres et les sexualités. Référence: [https://fr.wikipedia.org/wiki/Paul\\_B.\\_Preciado](https://fr.wikipedia.org/wiki/Paul_B._Preciado)

Depuis, la structure a perpétué l'invitation d'artistes travaillant en profondeur ce sujet afin d'**offrir aux spectateur·trices, visiteur·euses mais aussi à chaque membre de l'équipe une plongée active dans la déconstruction personnelle et collective.**

Ces démarches artistiques marquent fortement l'ensemble du fonctionnement et du projet de la structure, dans ses différentes composantes, aussi bien spectacle vivant que musiques actuelles ou arts visuels.

### ÉLARGIR LA PRÉOCCUPATION :

→ Pour l'Antre-Peaux, se pencher sur la place des femmes, c'est se connecter également **aux questions décoloniales, queer ou environnementales.** C'est observer et contribuer à un ensemble de préoccupations sociales. Cela s'est traduit par exemple dans la programmation d'une exposition sur l'écoféminisme dans son centre d'art, le Transpalette. *Even the rocks reach out to kiss* a permis de présenter le travail de 24 artistes invitées sous le commissariat de Julie Crenn du 9 octobre 2020 au 31 mai 2021.

EXEMPLE - OUTIL

**EXPOSITION**  
09.10.20 > 17.01.21

TRANSPALETTE  
CENTRE D'ART CONTEMPORAIN  
BOURGES

**EVEN THE ROCKS REACH OUT TO KISS YOU**

ARTISTES INVITÉES :

LACTIFIA DUBRETT  
GRACE CALDERWOOD  
MARIAFOTE GONCALVES  
DALLÉ E SORRENTI  
DOBCHINSKI DRAGONI  
EMMA DE GOS  
MIRKA GASTALOVA  
LINDY GRABOFF  
BALHAZAR REISCH  
SOPHIE MOU  
JIN LARSS  
MOLLA LERENA MARIN  
MOLLA MARIN  
ELINA MOU  
PIET, DACCOLA  
DANIELYAN-OLGATY  
ANKE SPRINKE & BETH STEPHENS  
MILWA STARKI KLEINE D'ALCANTARA  
ANITA RODRIGUEZ  
KAYNE NGUYEN  
SARA WOODS LIND  
JHENGO SO

COMMISSARIAT JULIE CRENN

OUVERT DU MERCREDI AU DIMANCHE  
DE 10H À 19H - ENTRÉE LIBRE

ANTREPEAUX.NET

antre  
peaux

24-26 RTE DE LA CHAPELLE  
BOURGES - 33 2 18 10 36 61

Partners and sponsors logos: Région Centre-Val de Loire, Département Cher, CC BY-NC-SA, FROCC, etc.

*Even the rocks reach out to kiss*  
photo © Margot Montigny

## CONTEXTE

Quelques chiffres :

Source : Chiffres clefs, statistiques de la culture et de la communication, Ministère de la culture 2020.

**Majoritaires dans les filières d'enseignement supérieur Culture, les femmes représentent quatre professionnels de la culture sur dix.**

Depuis plus de dix ans, date de début de la série d'observations, les filles sont majoritaires (60 %) parmi les étudiants dans l'enseignement supérieur Culture, qui rassemble une centaine d'établissements placés sous la tutelle du Ministère de la Culture.

Les femmes forment moins de la moitié (46 %) des effectifs actifs des professions culturelles en 2017. Si la part des femmes parmi les architectes et photographes a doublé en vingt ans pour atteindre 33 % en 2017, elle est restée stable dans les professions du spectacle, à un niveau encore faible (35 %), en particulier au sein des métiers techniques. La progression est lente également parmi les professions des arts visuels, à l'exception de celles des arts graphiques, de la mode et de la décoration, occupées pour moitié par des femmes en 2017.

Les secteurs du spectacle, y compris de la production audiovisuelle, sont paritaires pour les actifs jusqu'à 25 ans, puis la part des femmes y diminue continûment avec l'âge. Cette érosion freine la progression dans le temps de la part des femmes dans ces professions.

Plus nombreuses dans les formations artistiques et professionnelles, les femmes ne concrétisent pas toujours l'entrée dans la vie active, notamment dans les carrières les plus en vue.

De plus, tout le monde le sait, ce que nous recevons par l'éducation, la formation, ouvre ou non des pistes de recherche et de réalisation.

Les chercheur·ses ont notamment théorisé le manque de modèles féminins pour permettre la projection des lycéennes et étudiantes dans certaines professions.

Mais l'importance de la formation touche tout autant les garçons et l'ensemble de la société. Il faut donner accès à la diversité pour qu'elle puisse ensuite être repérée, valorisée et soutenue dans l'ensemble du secteur. Pour qu'elle puisse être perçue et

reçue par le grand public également.

D'où l'importance pour toutes et tous d'avoir accès à des œuvres de femmes et à la connaissance des parcours et démarches de femmes artistes, autrices, professionnelles.



Elles et ils affinent les contenus de formation :

### FORMATION INITIALE : intégrer les femmes & déjouer les stéréotypes

→ Le Conservatoire départemental d'Orléans a porté son attention sur plusieurs points pour s'écarter d'un sexisme ordinaire véhiculé dans les cursus habituellement proposés :

Intégration de **textes de femmes dans le choix des œuvres imposées au concours** d'entrée, en tendant vers une stricte parité afin de faire connaître de fait ces œuvres aux aspirant-es.

Sensibilisation des élèves et des intervenant-es sur la nécessité d'élargir la **manière de faire travailler les scènes à toutes et tous, afin de ne pas enfermer les hommes et les femmes dans des clichés et stéréotypes**, notamment dans le cadre de la préparation aux concours.

Sensibilisation également à la **représentation de tout le monde dans la société, lors des improvisations comme lors des textes imposés**. Cela permet de tendre à ce que les plateaux – tout comme le réussissent de mieux en mieux les séries télévisées - puissent être le reflet de la société tout entière, sans se cantonner à des profils limités et limitants.

### FORMATION CONTINUE - à destination des équipes

→ Le Temps Machine – SMAC à Joué-lès-Tours (37) s'est saisi de la question de la formation interne en la déployant sur de **multiples sujets connexes : le sexisme, la parité, la diversité, la bienveillance**.

Afin que le lieu soit porteur d'une culture commune autour de ces sujets et de déconstruire des déséquilibres relativement ancrés dans le secteur des musiques actuelles, **ces formations se sont adressées à la fois à l'équipe permanente, aux élu-es du conseil d'administration, aux intermittent-es techniques et aux agent-es de sécurité-accueil public** travaillant régulièrement sur site.



Suite à sa participation au programme de mentorat *Wah !*<sup>(2)</sup> en 2019, Marie-Line Calvo, programmatrice de la SMAC de Joué-les-Tours, décide de partager dès 2020 son changement de regard avec ses collègues du Temps Machine au sein d'un groupe de travail informel. Début 2021 une première journée de sensibilisation animée par une intervenante spécialisée a permis de mettre à plat de nombreuses questions à travailler, notamment les difficultés existantes pour les intermittentes avec les équipes extérieures accueillies. Cette entrée a interrogé par capillarité le ressenti des publics.

La seconde journée de sensibilisation s'est organisée en mars 2021 avec l'association *Stop harcèlement de rue* et a amené des **actions concrètes : signalétique publique** dans les espaces de la SMAC, intégration du **plan Angela**<sup>(3)</sup> par les salarié-es et bénévoles bar et mise en place de protections/préservatifs pour verre pour prévenir tout ajout de drogue non désirée.

→ **L'équipe de la Pratique à Vatan s'est quant à elle formée – via le Collectif HF – à l'écriture inclusive.** Cette réflexion sur l'origine des mots effacés, le sens d'une écriture inclusive, la variété des manières de faire, a transformé durablement les façons de penser de l'équipe.

→ De son côté, la Fraca-Ma, conformément au cadre posé par le Centre National de la Musique à ses affilié-es, met à l'ordre du jour de son plan de formation 2022 **une sensibilisation des salarié-es aux violences sexistes et sexuelles** à destination de la fédération et des petites structures adhérentes.

## FORMATION CONTINUE - à destination des professionnel·les externes

→ Le Temps Machine a mis en place depuis 2020 **des cycles de pratique culturelle en non-mixité choisie.** La SMAC propose ainsi des ateliers de pratique MAO (Musique Assistée par Ordinateur) ou de maîtrise des balances son. L'objectif est double : **permettre une autonomisation** des chanteuses et musiciennes dans leur développement artistique et faciliter des vocations féminines autour des métiers techniques du son. Certains cycles s'adressent à des professionnelles, d'autres à des amatrices éclairées, d'autres encore à des non-musiciennes et des femmes éloignées de milieux culturels professionnels.

(2) <https://www.wah-egalite.org/le-programme-de-mentorat/>

(3) Angela est le nom de code que les femmes qui se sentent suivies ou harcelées peuvent utiliser pour signaler la difficulté à des tiers, par exemple serveuses, serveurs ou salarié-es en responsabilité d'une salle de concert ou d'un établissement festif.

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/cp-marlene-schiappa-annonce-le-plan-angela-pour-lutter-contre-le-harcèlement-de-rue-28-05-20/>



*Outils de signalétique publique.*



# 3

# FONCTIONNEMENT INTERNE

## CONTEXTE

Pour être réelle, l'égalité ne doit pas seulement être atteinte dans l'activité visible à l'extérieur - création, diffusion ou projets de territoire - mais s'incarner aussi dans le fonctionnement interne de chaque structure ou collectif de travail.

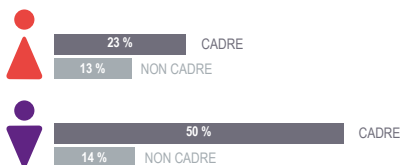
On retrouve ici - comme dans d'autres champs professionnels mais avec des biais spécifiques au secteur culturel - des disparités de statut, de fonction, de représentation, de sectorisation, de rémunération, etc.

### Extraits de l'enquête HF CVL :

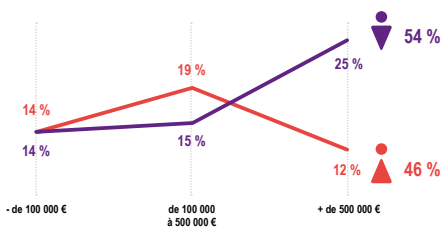
Dans les scènes labellisées, festivals et autres lieux culturels de la région : 2 fois plus d'hommes cadres que de femmes.

Plus les structures ont de salarié.es, plus les budgets sont élevés, moins les femmes sont à la direction.

### STATUT



### RÉPARTITION DES POSTES À RESPONSABILITÉS\* SELON LE BUDGET GLOBAL





Elles et ils agissent pour une meilleure égalité en interne :

#### POSTES & RECRUTEMENT :

→ Penser la place des femmes dans le fonctionnement d'une structure, c'est à la fois penser **le nombre de femmes intégrées dans l'équipe mais aussi les postes et responsabilités endossés ou encore les volumes horaires et salaires concernés.**

→ Le Conservatoire d'Orléans s'engage ainsi dans son département théâtre à recruter des femmes, sur des volumes d'heures et avec des responsabilités conséquentes. **Au-delà des salariées permanentes, l'égalité est aussi recherchée dans l'accueil d'intervenantes et d'intervenants pour les stages et masterclasses ponctuelles.** Cela prouve par l'exemple que les sachants sont aussi des sachantes.

→ L'écart entre les salaires pratiqués dans le domaine culturel et ceux pratiqués dans d'autres secteurs à diplômes, expériences, responsabilités et technicités similaires s'est creusé au cours des 20 dernières années.

A sa prise de poste de direction à l'Equinoxe (36), Jérôme Montchal a pris le temps d'étudier la grille de rémunération de la structure et de procéder à la **réévaluation** des bas salaires. Cette politique, en même temps qu'elle permet d'avancer sur plus de justice sociale, a eu pour effet indirect de faire progresser l'égalité salariale homme/femme.

#### RÉÉQUILIBRAGES :

→ Parce que les femmes sont souvent sur-représentées dans les métiers d'accueil et sous-représentées dans les métiers techniques, le Théâtre de la Tête Noire comme la scène nationale de Châteauroux portent une attention à l'**accueil de stagiaires ou apprenties techniques femmes.**

→ Malgré la présence d'un duo de direction féminin et d'une action en profondeur pour l'égalité, cette **discrimination sectorielle** reste un point de réflexion aujourd'hui au Centre Chorégraphique National d'Orléans (CCNO). L'équipe est en effet constituée en 2022 de 6 femmes en administration et 2 hommes en technique.

#### AMBIANCE DU QUOTIDIEN :

→ L'équipe du Théâtre de la Tête Noire **refuse de montrer de la connivence ou de la tolérance envers les blagues sexistes** et porte une vraie attention à ce que les moments informels du quotidien, autour de la pause-café par exemple, soient des moments harmonieux pour toutes et tous.



## MANAGEMENT :

→ La Cie Jabberwock (37) revendique auprès des institutions et des partenaires la **direction par un duo d'artistes homme/femme** et ressent la nécessité d'explicitier cette **horizontalité dans le portage de la compagnie**, les rôles exercés, les situations de représentation officielle.

→ Le Centre Dramatique National d'Orléans (CDNO) essaye de **faire évoluer son fonctionnement interne vers plus d'horizontalité**, de responsabiliser chaque salariée à son endroit et de favoriser l'épanouissement de chaque femme à chaque poste.

→ Dans une démarche proche, le CCNO se base sur la notion de Care<sup>(4)</sup> pour proposer un leadership plus horizontal. L'idée est de discuter et partager au maximum au sein de l'équipe. Cela passe par une organisation/ déconstruction quotidienne et par des **temps de séminaire**. Ils sont l'occasion d'un partage approfondi de savoirs et d'expériences et s'enrichissent de l'intervention d'expertes et d'experts pour **développer d'autres pratiques et usages à partir d'outils concrets**.

Ces séminaires se déploient sur 1 à plusieurs jours, au moins une fois par an. Dédiés au départ à une réflexion sur le travail en équipe et la mise en place de méthodologies, ils permettent depuis d'aborder des thématiques comme la transition écologique ou le sexisme. Ils sont alors l'occasion d'un investissement individuel et transversal de chaque membre de l'équipe et d'acquisition de repères collectifs.

## GOUVERNANCE :

→ Le Petit Faucheu (37) observe une vigilance de la représentation féminine au sein de l'équipe mais également au sein du **Conseil d'administration**, dont la composition nécessite encore à ce jour un rééquilibrage.

→ La mixité du Conseil d'administration de la Fraca-Ma est également un enjeu que les adhérent-es ont pour le moment fait progresser par **la nomination d'un binôme homme/femme de représentant-es pour chaque structure**.



(4) L'éthique du Care vient du verbe anglais signifiant 'prendre soin'. Elle a été théorisée notamment par la psychologue et philosophe Caroll Gilligan à Harvard dans les années 1980 et largement reprise et précisée en France dans les recherches académiques et managériales ainsi que dans les milieux féministes.



Éliane Viennot

Université Jean Monnet & Institut universitaire de France

## Marguerite de Valois ou la reine Margot ?

(de la disparition des femmes de l'histoire)



HF

Journées du Matrimoine

La Pratique, Vatan  
21 septembre 2021



# 4

# RESSOURCES ET VISIBILITÉ

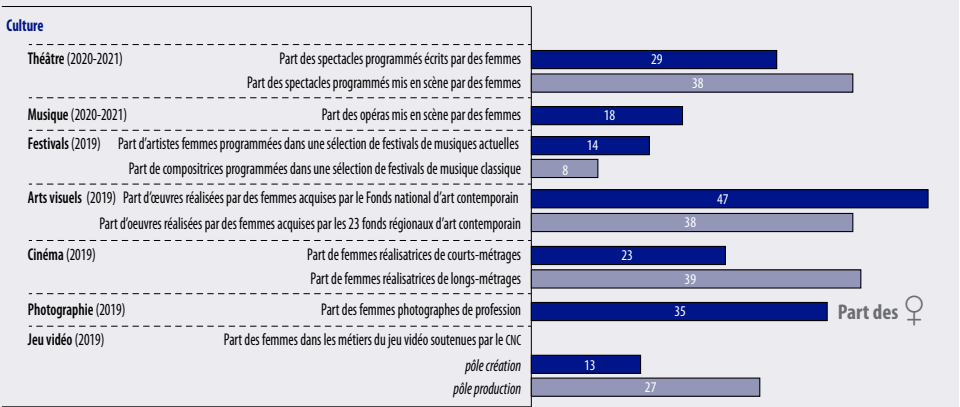
## CONTEXTE

Présentes et actives, par le passé et aujourd'hui, malgré les freins et les limitations, les femmes sont largement invisibles dans le domaine public. Cette invisibilisation touche l'ensemble de la population : qui saurait citer spontanément trois peintres femmes ou trois compositrices ?

Elle touche aussi spécifiquement les professionnel·les du secteur : des personnes en charge de la programmation comme de la médiation, en passant par les recrutements ou la production. C'est ainsi que revient régulièrement la question du 'vivier' d'artistes femmes dans telle ou telle discipline, qui serait insuffisant pour permettre une programmation paritaire et de qualité ou encore la problématique de la viabilité des candidatures féminines aux postes de direction des lieux labellisés.

### Programmation artistique et présence des femmes dans les médias

Toujours minoritaires dans la programmation et l'acquisition, les œuvres des femmes sont néanmoins plus visibles, même si certains domaines restent très largement masculins. Dans les médias, on atteint la quasi-parité parmi les journalistes mais les hommes continuent d'être majoritaires aux postes décisionnels.



Source : Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, édition 2021, Ministère de la Culture



Elles et ils mettent en lumière les femmes de culture :

### PRODUCTION DE RESSOURCES :

→ En arrivant au Conservatoire d'Orléans en 2019, Didier Girauldon, professeur au département théâtre, repère le déficit criant d'ouvrages de femmes (autrices) et sur les femmes (artistes) dans la bibliothèque théâtrale. La direction du Conservatoire le suit alors dans **une vaste commande d'ouvrages afin d'offrir des références rééquilibrées pour les étudiant-es.**

→ A l'occasion des Journées du Matrimoine en septembre 2020, le Collectif HF et Capsul Collectif ont programmé au Petit Fauchaux **une conférence-concert intitulée Superjazz Women.** Portée par la chanteuse Chloé Cailleton et le pianiste Guillaume Hazebrouck cette conférence **redonne leurs lettres de noblesse aux femmes qui ont jalonné l'histoire du jazz et de ses mouvements.**

Dans l'idée de prolonger la portée de cette conférence-concert, la SMAC jazz s'est alors engagée au cours de la saison 21-22 dans la production d'une **mini-série de cinq portraits courts, sous forme de podcasts.** Chloé Cailleton et Guillaume Hazebrouck interviewent chaque fois une jazzwoman contemporaine sur son parcours, en relation avec une jazzwoman du passé inspirante et une notion de combat féministe telle que l'essentialisation ou l'invisibilisation. Cette tentative vise à élargir et soutenir la diffusion de la conférence-concert avec un outil permettant des actions de médiation. Elle permettra également un usage pédagogique autonome et une diffusion sur les plateformes musicales.



#### Shadow

→ Quand les musiciennes restent dans l'ombre.

#### Battle of the sexes

→ Y a-t-il une essence du jazz au féminin ?

#### Girl Power

→ Super Jazz Women d'aujourd'hui.

#### Où sont les femmes ?

→ 8% des musiciens de jazz sont des musiciennes.

#### All-Girl Band

→ Les orchestres uniquement féminins : une stratégie pour exister en milieu hostile.

#### Portraits in Black and White

→ Deux virtuoses du clavier, deux itinéraires, Hazel Scott et Mary Lou Williams.

#### Invisibilisin'

→ Quand les musiciens s'approprient sans les citer les inventions de leurs collègues musiciennes.

## CRÉATIONS SPÉCIFIQUES :

→ Dans sa compagnie, Maud le Pladec, directrice du CCNO, a décidé en 2021 de **dédier une création chorégraphique** - *counting stars with you (musiques femmes)* - **au thème de l'invisibilité des femmes dans la musique.**

## JOURNÉES DU MATRIMOINE :

→ L'AFA (Atelier de Fabrique Artistique) La Pratique inscrit chaque année, en lien avec le Collectif HF, **les Journées du Matrimoine dans son calendrier de saison.**

Les Journées du Matrimoine se tiennent aux mêmes dates que les journées du Patrimoine sur l'ensemble du territoire national. Elles revendiquent la place des femmes dans l'histoire et l'héritage scientifique, politique ou encore culturel de la France.

Ces journées du Matrimoine sont l'occasion pour la Pratique de **sensibiliser tant les artistes elles/eux-mêmes que les habitant-es à la nécessité de la visibilité des femmes du passé et d'aujourd'hui.**



Journées du Matrimoine. La Pratique, Vatan

Journées du Matrimoine 2022  
en région Centre-Val de Loire



**HF**

**22 vl'a le Matrimoine !**

*APPEL À INITIATIVES*

**HF** Centre-Val de Loire  
ÉQUALITÉ  
des territoires  
des arts et des lettres

HF Centre-Val de Loire recense les initiatives régionales sur le territoire, et mets en lien lieux et propositions artistiques qui mettront en lumière l'héritage issu des femmes artistes, intellectuelles, vénérables, trop souvent invisibilisées.

Pour participer : <https://hf-cvl.org/matrimoine/> 



## CO-DÉVELOPPEMENT :

→ Le réseau ressources Métiers Culture, branche de la Fraca-Ma en région Centre-Val de Loire, a mis en place en 2020 un **programme de mentorat féminin intitulé Affranchies !**<sup>(5)</sup>

Lancé sous forme de dispositif test ce programme s'est déroulé sur 12 mois en 2021. Augurant d'une pérennisation, l'appel à candidatures de la seconde édition a été lancé en mars 2022 pour une réalisation de septembre 2022 à août 2023. Le principe est celui d'un partage d'expériences entre toutes les participantes, d'un accompagnement en binômes mentors/ mentorées et de modules de formation spécifiques.

Maud le Pladec, marraine de la première session, a été fortement nourrie du processus et de tous les échanges et témoigne des échos à venir dans la poursuite de son projet au CCNO.

→ Dans une veine plus informelle, le Temps Machine avec quelques alliées a lancé en mars 2022 à Tours des **rencontres entre porteuses de projet** afin de provoquer inspirations croisées et mutualisation. La première rencontre a, par exemple, permis de partager l'initiative d'un répertoire de femmes techniciennes en ligne.

(5) <https://metiersculture.fr/affranchies-programme-de-mentorat-feminin-dans-la-culture-en-region-centre-val-de-loire/>

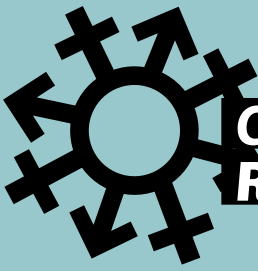


**AFFRANCHIES**

**AFFRANCHIES #2**

Véritable levier professionnel mais aussi espace d'échanges, de rencontres, de libération de la parole, **Affranchies!** est aujourd'hui indispensable. Ce programme a plusieurs objectifs : permettre aux femmes et aux personnes qui se considèrent femme de prendre confiance en elles, d'accéder à des postes à responsabilités, d'être mieux représentées dans le domaine de la culture. **Affranchies!** permet une meilleure visibilité des femmes et oeuvre à une meilleure égalité femmes-hommes.

Pendant près d'un an, les huit binômes de la première promotion ont échangé sur leur parcours, leurs freins, leurs échecs mais aussi sur leurs réussites, leurs victoires, leurs pas en avant. Pendant près d'un an, elles ont bâti une histoire commune, faisant de cette première édition d'**Affranchies!** un véritable succès.



## CONTRIBUTION REINE PRAT

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

C'était bien vu !

Depuis l'inscription dans la Constitution, le 27 octobre 1946, du principe selon lequel « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme », les lois s'empilent dans notre pays pour rendre ce principe effectif dans tous les domaines de la vie de nos concitoyen-nes, sans qu'on ait pu encore atteindre l'égalité réelle recherchée ni éliminer les discriminations et violences qui s'exercent au quotidien contre les femmes parce qu'elles sont des femmes.

En 2012 puis en 2017, les gouvernements issus des élections successives de François Hollande et d'Emmanuel Macron ont proclamé l'égalité entre les femmes et les hommes « grande priorité » puis « grande cause » nationales.

Le ministère de la Culture et de la Communication a donc repris le chantier ouvert en 2005 par la mission que m'avait confiée Jérôme Bouët, alors directeur de la musique et la danse, du théâtre et des spectacles, mission qui a donné lieu à deux rapports *Pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les arts du spectacle* (2006, 2009). Depuis, un certain nombre de collectivités territoriales ont également inscrit ces questions à leur agenda.

Des institutions culturelles se mobilisent et parviennent sans difficulté à proposer des programmations paritaires ou majoritairement non masculines, à permettre à des metteuses en scène l'accès à de réels moyens de production et à de grands plateaux. D'autres font semblant en montant des opérations ponctuelles, ciblées en faveur d'artistes femmes.

Affichage ou volonté réelle de transformer des situations objectivement inacceptables ? Quoiqu'il en soit, le sujet est à l'ordre du jour, imposé par l'action de collectifs, associatifs ou informels, par des prises de paroles portées haut et fort de manière individuelle ou collective sur la place publique, urbaine ou médiatique, et par des études, quantitatives et qualitatives, de plus en plus nombreuses et instructives, auxquelles se consacrent nos chercheuses.

On ne peut plus dire qu'on ne savait pas, on ne peut plus dire qu'on n'y peut rien. Il suffit d'ouvrir les yeux, les oreilles et l'intelligence sensible : *Sous le talent : la classe, le genre, la race*<sup>(1)</sup>.

L'édition d'un « guide pratique pour arriver à l'égalité entre les femmes et les





hommes en région Centre-Val de Loire » pour lequel le collectif HF a choisi de réunir les témoignages d'une douzaine de structures engagées en faveur de l'égalité est un signe positif dont on pourrait dire qu'il va dans le sens de l'histoire, si l'histoire avait un sens. Cette initiative témoigne du moins d'une prise de conscience des personnes concernées et de leurs alliées. Elle se veut « inspirante » et appelle de nouvelles contributeurices à l'enrichir.

De nombreux signes montrent que l'élargissement de ces bonnes pratiques est un pari gagnable. Avec une limite dont il ne faut pas négliger la portée : comment imaginer en effet que ce seul guide puisse engager un cercle vertueux capable de convaincre des personnes fermement attachées à leurs privilèges et prêtes à les défendre « quoiqu'il en coûte » ? Nous ne pouvons ignorer que les programmations exclusivement ou majoritairement masculines sont encore la règle sans que publicité en soit faite – a-t-on jamais vu dans nos plaquettes de saison un *Temps fort de la poésie au masculin* ? un *Automne du Metteur en scène* ? A-t-on jamais lu dans la presse que le directeur de tel festival « fait la part belle aux artistes hommes <sup>(2)</sup> » ?

La norme reste masculine, blanche, bien portante, etc. Les nominations masculines se poursuivent allègrement quitte à en passer par quelques irrégularités de procédure<sup>(3)</sup>. Qu'il s'agisse de nominations, de maintien en poste ou de reconnaissance symbolique de personnes accusées de violences sexuelles et sexistes, la primauté toujours accordée à la présomption d'innocence au détriment de celle due à la fiabilité de l'accusation, est un blanc-seing donné à ces comportements criminels et un message désespérant adressé à toutes les victimes.

Quant à nos établissements d'enseignement supérieur des arts, ils vivent encore trop souvent sous un régime de domination patriarcale qui commence seulement d'être questionné par des élèves éveillés prenant le relais d'enseignantes lassées. Un corps professoral, majoritairement masculin, continue de jouir d'une totale liberté pédagogique assise sur un triple privilège : l'aura du « grand » artiste, l'autorité de l'âge, l'ascendant du « maître ». Fonctionnant en vase clos, l'école comme le conservatoire – qui porte bien son nom – peine à prendre acte de mutations contemporaines porteuses de nouveaux imaginaires et de talents épanouis.

Les résistances aux changements, qui se renforcent et s'aiguisent, doivent être mises au jour tout autant que les « bonnes pratiques ». La publication d'un catalogue des pratiques délictueuses, subies ou constatées, précisément datées et situées au jour le jour, heure par heure, paraît un complément indispensable au présent ouvrage. Il ne pourrait évidemment émaner que des personnes concernées, lesquelles auraient sans doute mieux à faire que de suppléer à l'inaction des pouvoirs publics, qu'il s'agisse de dresser des états des lieux, quantitatifs et qualitatifs, ou d'établir des préconisations.

L'institutionnalisation de l'action militante, à laquelle on assiste depuis plusieurs années par une sorte de délégation de service public qui ne dit pas son nom est



autant de temps pris sur celui que des artistes devraient pouvoir consacrer à la fabrique de leur art, leurs administratrices et chargées de production à réunir les moyens nécessaires, leurs chargées de communication à leur donner l'audience et l'écho médiatique auxquels elles ont droit.

Le temps disponible est un puissant atout pour l'émergence et le déploiement de l'œuvre. Certaines le paient très cher. Ne le détournons pas de son usage premier. J'entends en écho la voix de Fania Noël<sup>(4)</sup> : « L'idée est de [...] ne pas investir de temps dans la confrontation ou la pédagogie avec les oppresseurs, mais de générer du temps utile pour soi<sup>(5)</sup>. » Et celle d'une élève d'école supérieure de théâtre, à propos de ses enseignants : « Et, en plus, il faudrait qu'on fasse leur éducation ! »

Nous sommes en démocratie, l'interpellation des pouvoirs publics est absolument légitime, elle est indispensable. L'exhortation peut susciter des prises de conscience et des changements de comportements.

Mais le pouvoir ne se lâche pas, les systèmes de domination ne se défont pas d'eux-mêmes. Il faut se souvenir que les droits ne sont jamais octroyés, ils s'arrachent, de haute lutte, parfois au péril de sa vie. Avant d'en arriver là, multiplions les stratégies, faisons feu de tout bois. *Guérilla, girls !*

**Reine Prat**

Reine Prat est agrégée de lettres.

Elle a occupé diverses responsabilités dans le domaine des politiques culturelles en France et à l'étranger.

Elle est l'auteurice de deux rapports ministériels *Pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les arts du spectacle* et de l'ouvrage *Exploser le plafond. Précis de féminisme à l'usage du monde de la culture*, aux éditions Rue de l'échiquier, octobre 2021.

(1) *Sous le talent : la classe, le genre, la race*, dossier coordonné par Marie Buscatto, Marine Cordier et Joël Laillier, revue *Agone* n°65, 2020.

(2) « Sous la houlette de Maëlle Poésy, le [festival Théâtre en mai] fait la part belle aux artistes hommes. » *Le Monde*, 24 mai 2022.

(3) La nomination d'un directeur à la maison de la culture de Grenoble à l'issue d'un jury dont la composition n'était pas la même pour les candidates et pour les candidats a fait un certain bruit.

(4) Fania Noël, militante afro-féministe, panafricaine, directrice de publication, auteurice de *Et maintenant le pouvoir*. Un horizon politique afro-féministe, Cambourakis, 2022.

(5) Propos recueillis par Léa Mormin-Chauvac pour *La Déferlante*, 27 mai 2022.



**DON'T  
FUCK  
WITH  
ME**



Patricia Louisor-Brosset et Géraldine Aresteau,  
Journées du Matrimoine, La Pratique - Vatan



# 5

# DIFFUSION

## CONTEXTE

Sur le terrain de l'équilibre femmes/hommes dans les programmations, les chiffres sont alarmants. Depuis les premiers rapports ministériels de Reine Prat<sup>(6)</sup> en 2006 et 2009, les écarts peinent à se résorber.

Le dernier rapport ministériel paru au mois de mars 2022 montre des disparités qui demeurent énormes, dans tous les champs.

Alors qu'on pensait la prise de conscience effective, on constate encore l'ampleur du rééquilibrage nécessaire pour atteindre enfin une égalité réelle.

Le Ministère demande désormais aux lieux labellisés de transmettre des analyses intégrant cette donnée de genre concernant leur programmation. La diffusion donne donc lieu à comptage.

Derrière les comptes, se cachent d'autres inégalités : taille des plateaux, cases de programmation, spécialisation sur certaines esthétiques ou adresse selon l'âge des spectateur-trices...

En région Centre-Val de Loire, le Collectif HF avec l'aide d'ECOPIA<sup>(7)</sup> a fait paraître une étude régionale dont les résultats sont eux aussi criants : <https://hf-cvl.org/enquete/>

Exemple : les femmes représentent 3/10<sup>e</sup> des artistes programmés.



(6) Reine Prat a rédigé deux rapports pour le Ministère de la Culture sur la place des femmes dans le milieu des Arts et de la Culture, un premier en 2006 puis un second en 2009. Ils ont mis à jour la réalité des inégalités subies par les femmes dans ce secteur pourtant réputé être un espace d'ouverture et de modernité.

(7) Ecopia : Etudes, Conseil et Organisation de Projets et d'Initiatives Artistiques – ecopia.fr



Elles et ils s'investissent pour l'égalité en diffusion :

### PARITÉ DANS LA PROGRAMMATION : comptage - commission - équipe de tournée :

→ La Pratique à Vatan (36) a mis en place **un comptage systématique concernant le portage des projets de diffusion**, notamment dans la préparation du festival *En pratiques* pour **atteindre une exacte parité**.

Si le compte n'y est pas, l'équipe repart à la recherche d'un spectacle porté par l'un ou l'autre sexe.

→ Le CDNO pointe la difficulté de la disparité des modes de calcul selon les institutions qui récoltent les chiffres. Il s'est donc doté de son propre outil interne de comptage afin de **pouvoir comparer d'une année sur l'autre** et maintenir ou faire progresser l'équilibre dans le temps.

→ Le Petit Fauchoux fait preuve de **volontarisme dans le repérage de projets artistiques féminins** et leur mise en avant en diffusion. Le directeur de la Scène nationale de Châteauroux essaye également de focaliser ses repérages en priorité sur les projets portés par des femmes. Il souligne l'effort conscient que cela représente en même temps que la réelle opportunité de sortir de ses habitudes.

→ Le Théâtre de la Tête Noire opère lui aussi une vigilance de chaque instant autour de l'équilibre femme/homme des spectacles programmés dans la saison et souligne la **nécessité d'élargir cette attention à l'ensemble de la distribution des spectacles** : autrices et auteurs, interprètes, régisseuses et régisseurs techniques.

### PROGRAMMATION DÉGENÉRÉE & MÉDIATION :

→ Au-delà de spectacles traitant de thématiques directement liées au genre, la programmation peut aussi venir aborder **des sujets tout autres en les décadrant de leur angle habituel**.

Le Temps Machine a ainsi programmé pour l'été 2022 avec deux centres sociaux de l'agglomération tourangelle le **tournage d'un clip de rap** mettant en valeur des rappeuses par le détournement des clichés du genre.

→ L'Antre-Peaux a également développé une vigilance systématique pour toutes les actions proposées par le Pod Pollinisation (pôle publics, médiation, EAC), au contact des différentes populations. L'équipe a par exemple pensé une série d'actions **autour des jeux vidéo**. Là où les jeux vidéo sont régulièrement un terrain plutôt investi par les hommes et jeunes garçons, sont mises en valeur des créatrices



femmes et interrogés les stéréotypes. Les rendez-vous *J'peux pas, j'ai Antre-Peaux* à destination des jeunes s'orchestrent autour de jeux inclusifs et bienveillants tandis qu'un travail spécifique de l'artiste numérique Chloé Desmoineaux est mené avec le quartier femmes de la Maison d'arrêt de Bourges autour de la création de nouveaux avatars<sup>(8)</sup>.

Plus généralement pour toutes les opérations du Pod Pollinisation une parité voire une sur-représentation des **artistes intervenantes** se revendiquant femmes ou non binaires est proposée. Les œuvres et pistes de pratique sont aussi porteuses de ces thématiques d'ouverture et de déconstruction. Une classe de 4<sup>e</sup> a ainsi mené un projet de création de podcasts évoquant les nouvelles masculinités.

L'équipe de médiation elle-même est en permanence remise au travail à travers **l'arpage d'un ouvrage de réflexion** deux fois par an, pour penser à travers des éclairages différents les actions mises en œuvre auprès des publics.

### TEMPS FORTS :

De nombreux temps forts mettent aujourd'hui en avant la création féminine au cours de l'année, avec une occurrence plus forte sur le mois de mars dans le sillage du 8 mars – journée des droits des femmes. Ils ne représentent pas une panacée car ils peuvent s'avérer limitants, stigmatisants ou servir d'alibis pour remplir les chiffres de présence féminine.

Ils permettent toutefois de dédier des cases de la saison à une visibilité et un repérage d'artistes femmes, de faire découvrir des talents et de faire évoluer les représentations, des professionnel·les comme des publics, au fil des années.

→ L'Equinoxe – scène nationale de Châteauroux a ainsi organisé en novembre 2021 le **temps fort ponctuel *Laisse chanter les filles***. Il s'agissait d'affirmer la liberté d'expression des chanteuses et de marquer les esprits vers une prise de conscience de ces artistes singulières parfois marginalisées. Le temps fort scénique - concerts et spectacle - s'accompagnait d'un temps fort cinématographique avec la **diffusion du documentaire *Haut les filles*** consacré à la révolution rock au féminin.

→ Le CCNO de son côté a fait évoluer la dénomination de son **temps fort récurrent, devenu *Jeunes gens/ femmes modernes*** dans l'idée d'intégrer à ce temps de visibilité la lutte contre la transphobie.

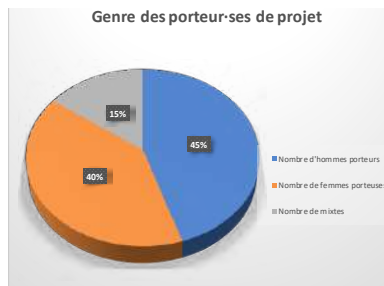
(8) Un avatar est un personnage représentant un utilisateur sur Internet et dans les jeux vidéo. À l'origine, il s'agit de l'incarnation numérique d'un individu dans le monde virtuel d'un jeu en ligne. Référence : wikipédia.

## Compagnies accueillies à la Pratique 2021

fon)	Discipline(s)	Nom du/de la porteur-se de projet	Genre porteur-se de projet	Partenaire	Période
	Littérature	Emmanuelle Richard	Femme	CICLIC	Mars à ju
ss	Danse	Thomas Demay et Julia Moncla	Mixte		15 au 19 m
	Théâtre	Baptiste Brisseault et Agnès Laboissette	Mixte		22 mars c
	Danse	Daouda Nganga	Homme	Atelier des artistes en exil / DGCA	5 au 9 av
	Danse	Christophe Le Goff	Homme		3 au 14 m
ss	Performance	Joseph Bourillon, Antoine Amblard	Homme		24 au 30
	Danse	Hélène Rocheteau	Femme	La Belle Orange	26 avril a
	Danse	Alexandre Blondel	Homme	Équinoxe-Scène Nationale de Châteauroux	7 au 18 ju
	Théâtre	Laurence Cordier	Femme		21 juin au
	Danse	Younes Faghihi	Homme	Atelier des artistes en exil / DGCA	6 au 16 ju
	Marionnettes	Christoph Guillemet	Homme		5 au 9 juil
	Danse	Rafaël Pardillo	Homme		12 au 16 ju
	Danse	Cécile Loyer	Femme		19 au 30 j
	Théâtre	Collectif Mind the Gap	Mixte	Équinoxe-Scène Nationale de Châteauroux	6 au 10 se
	Danse	Mahmoud El Haddad	Homme	Atelier des artistes en exil / DGCA	13 au 17 se
	Théâtre	Émilie Beauvais	Femme	Équinoxe-Scène Nationale de Châteauroux	18 au 22 c
	Danse	Brigitte Seth et Roser Montlló Guberna	Femme		27 sept a
	Théâtre	Karine Sauter	Femme		1er au 5 n
	Théâtre	Raphaël Trano	Homme	Parcours de Production Solidaire RCVL	29 noven
	Danse	Anais Seghier	Femme		6 au 17 de

Nombre de projets		20
Nombre d'hommes porteurs	9	45%
Nombre de femmes porteuses	8	40%
Nombre de mixtes	3	15%
Disciplines		
Danse	11	55%
Littérature	1	5%
Théâtre	6	30%
Performance	1	5%
Marionnettes	1	5%
Domiciliation		
Centre-Val de Loire	8	40%
Île-de-France	4	20%
Occitanie	2	10%
Auvergne-Rhône-Alpes	2	10%
Nouvelle-Aquitaine	1	5%
Autre nationalité	3	15%

Genre des porteurs-ses de projet



Tableaux de comptage annuels.

# 6 CRÉATION

## CONTEXTE

En amont de la diffusion, il y a la création. Un critère souvent objecté pour justifier de saisons non paritaires est le manque d'œuvres portées par des femmes, adéquates et disponibles. C'est à l'étape de la production et dans l'accompagnement en création que les professionnel·les peuvent donc également agir.



Elles et ils investissent dans l'égalité dès la création :

### RÉSIDENCES & MOYENS DE PRODUCTION :

→ Le Théâtre de la Tête Noire conseille de ne pas laisser au hasard la production d'un équilibre et d'agir volontairement et en conscience pour **une parité dans les accueils en résidence, les apports en production, la proposition d'association lieux/ artistes**.

→ Le CDNO a constaté une invisibilité des femmes dans la création de **spectacles pour grands plateaux**. En réponse à ce manque, le théâtre s'est mis en action par la mobilisation d'apports en coproduction conséquents pour des projets de créatrices. Pour consacrer cet apport symbolique et numéraire dans la durée, les artistes associées à la saison 2021-22 sont 3 femmes et un collectif.

→ D'autres lieux régionaux portent une attention à intégrer régulièrement **des femmes dans les artistes associés** : le Petit Fauchoux à Tours, l'Atelier à spectacle à Vernouillet ou encore la scène nationale Equinoxe à Châteauroux.

### ÉMERGENCE & LÉGITIMITÉ :

→ Le CDNO est attentif à soutenir **des premiers projets de femmes** afin de leur permettre une entrée assumée dans le métier.

→ Le CCNO de son côté adopte le principe anglo-saxon de **WomXn First<sup>(9)</sup> pour mieux identifier les talents féminins**. L'équipe de programmation exerce ainsi une recherche active, à la fois en se déplaçant pour voir les pièces et en recevant les porteuses de projets. Cette implication demande **un effort particulier de**



**mobilisation car les femmes chorégraphes sont aujourd'hui moins connues donc moins visibles et moins facilement repérables.** Le processus engendre cependant rapidement une dynamique vertueuse qui permet de découvrir et faire découvrir ces talents. Le CCNO constate que les moyens de production et la visibilité dans les réseaux offerte aux femmes accompagnées **leur permet réellement de renforcer leur parcours futur.**

→ La Compagnie Jabberwock prend soin de **valoriser la création jeune public au même titre que la création tout public** et de reconnaître l'engagement des deux directeur et directrice artistiques indifféremment dans ces deux 'catégories'.

Leur expérience les incite à constater que les projets de femmes sont moins bien financés et diffusés. Elles doivent souvent faire leurs preuves à plusieurs reprises avant d'avoir accès à des **budgets suffisants pour ne pas rester cantonnées à des petites formes.**

Le projet de création *Point M* se proposait quant à lui de mener une enquête sur le plaisir en musique en se basant sur les œuvres et interviews de cinq compositrices. Malgré l'importance de ces compositrices dans leur apport esthétique et leur reconnaissance forte par leurs pairs, **il a été reproché à la compagnie de ne pas inclure des figures masculines de compositeurs**, davantage connues du grand public. Même si la production de la pièce n'a pas pu aboutir, la compagnie est heureuse de s'être mobilisée pour maintenir le focus sur ces compositrices et assumer un budget de création à la hauteur du projet.

#### CONSTITUTION DES ÉQUIPES DE CRÉATION :

→ Séverine Chavrier, metteuse en scène et directrice du CDNO, s'attache à **recruter en nombre des artistes femmes et des techniciennes pour la création et la tournée des spectacles** dont elle signe la direction artistique.

→ La Cie Jabberwock (37) revendique auprès des institutions et des partenaires la direction par un duo d'artistes femme/homme. Elle prend soin d'**alterner de manière strictement paritaire les créations** portées par l'une (Constance Larrieu) et l'autre (Didier Girauldon) et de passer commande, le cas échéant, aussi bien à des autrices qu'à des auteurs. Une attention stricte est portée à **l'égalité d'accès aux différentes fonctions et à l'égalité salariale correspondante.**

(9)Womxn first – avec cette inclusion typographique de la lettre x - est un terme qui s'est propagé dans le monde anglo-saxon à partir des années 1970, dans l'idée de s'écarter d'un binarisme direct avec le terme men (homme) et d'inclure plus largement les personnes non binaires ou les femmes trans. Il a ses adeptes et ses détracteur-trices. Il n'existe pas d'équivalent en français à notre connaissance.

## ACCOMPAGNEMENT CROISÉ

→ L'Antre-Peaux nomme la mise en place d'un **cercle vertueux**. Les artistes et équipes artistiques, par leur démarche autour des questions élargies de genre, viennent **nourrir la structure** Antre-Peaux. Par son fonctionnement interne, par les habitudes prises au sein de l'équipe, par les énergies et axes portés dans sa programmation, la structure à son tour vient **déplacer légèrement le regard des artistes qui la traversent**.



4 artistes associées du Théâtre de la Tête Noire :

Adélie Antonin, créatrice de costumes,

Coraline Cauchi, metteuse en scène,

Tiphaine Guitton, metteuse en scène,

Agathe Charnet (à droite), autrice.



## CONTEXTE

Le débat sur l'écriture inclusive est ouvert depuis quelques années, il soulève des engouements, des questionnements, des rejets.

Diverses pratiques se mettent en place : utilisation du point médian, féminisation des métiers,

... à différents endroits : textes officiels, mails de personnes sensibilisées, tracts militants

... mais encore très peu dans l'édition ou la publicité.

Le Collectif HF Centre-Val de Loire renvoie sur son site au guide d'écriture inclusive édité par Mots-Clés : <http://hf-cvl.org/wp-content/uploads/2020/11/Manueldecritureinclusive.pdf>.

Il soutient également la diffusion du fascicule BD édité en 2021 par Maité Verjus pour vulgariser l'histoire, les enjeux et modalités du langage égalitaire : *Le langage égalitaire, l'écriture inclusive et l'Académie française*.



Elles et ils agissent pour une communication égalitaire :

### ÉCRITURE INCLUSIVE OU LANGAGE ÉGALITAIRE :

→ Le Théâtre de la Tête Noire à Saran (45) pratique l'**écriture inclusive au quotidien dans sa communication**.

Cette pratique a été l'occasion de **discussions nourries au sein de l'équipe, avec le prestataire graphique et avec les partenaires de projets**, notamment l'Education nationale. C'est ainsi que les ressentis des interlocuteur-trices, la pratique de l'écriture inclusive et sa réception évoluent peu à peu.

→ Le CCNO s'attache tout autant à l'écriture inclusive et la pratique en virtuel comme sur papier – y compris sur les **affiches disséminées dans l'espace public**. Les orléanais-es ont ainsi pu lire l'affiche *ielles dansent !* diffusée en mai-juin 2021 dans les emplacements d'affichage urbain et sur le grand écran du Théâtre d'Orléans.



→ L'Antre-Peaux pratique également l'écriture inclusive dans sa communication vers l'extérieur mais aussi **lors des échanges internes à l'équipe**.

L'utilisation de l'écriture inclusive pose des questions sensibles en termes d'accessibilité, notamment pour les métiers de la médiation. Les équipes mettent donc en place des **stratégies et techniques pour assurer une présence du féminin** sans toujours utiliser stricto sensu l'écriture avec point médian, afin de ne pas gêner la compréhension par toutes et tous.

→ Le Conservatoire d'Orléans a mené une réflexion similaire sur l'accessibilité de sa communication, par exemple pour les personnes dyslexiques ou pour les jeunes lectrices ou lecteurs et a choisi de **nommer chacune et chacun** même si cela produit des textes plus longs.

→ L'équipe de la Fraca-Ma s'est emparée à son tour depuis 2019 des principes du langage égalitaire et travaille l'harmonisation de son utilisation interne, y compris dans les demandes de subvention ou **les statuts** de la fédération.



## STATUTS DE L'ASSOCIATION FRACA-MA

### TITRE 1 : GÉNÉRALITÉS

#### **Article 1 : Constitution et dénomination**

Il est fondé, entre les adhérent-es aux présents statuts, une association régie par la Loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ayant pour titre :

« **FRACA - MA,**  
**(Fédération Régionale des Acteurs Culturels et Associatifs - Musiques Actuelles) »**

#### **Article 2 : Objet**

Fédérer les acteurs et actrices de la filière musiques actuelles issu-es de la région Centre-Val de Loire, afin d'en soutenir la diversité et d'en accompagner le développement solidaire, et plus largement de contribuer collectivement au développement culturel régional.

## REPRÉSENTATION PROACTIVE :

→ La Cie Jabberwock souligne et soigne la visibilité des femmes participant aux créations, diffusions et au travail administratif de la compagnie, à la fois dans les **documents institutionnels** type dossiers de subvention, dans la rédaction des **génériques de spectacles**, dans les **brochures de présentation**.

Elle associe à cette **représentation proactive** une **juste attribution des propriétés intellectuelles** de chacune et chacun. L'expérience du duo de direction fait ressortir une tiédeur de réception par les programmeurs-trices lorsque seules des femmes apparaissent au générique ou que les titres sont directement associés à des 'sujets de femmes'. Les situations inverses ne provoquant pas de réaction notable. C'est ainsi que la pièce *La fonction de l'orgasme*<sup>(10)</sup> s'est souvent trouvée cantonnée à une case de programmation liée au 8 mars (journée internationale des droits des femmes) ou à un temps fort autour des femmes (artistes ou sujet).

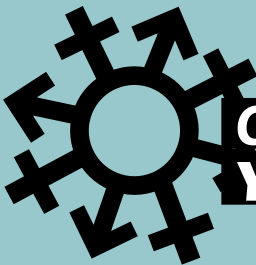
## DE L'IMPORTANCE DES IMAGES :

→ La Scène nationale de Châteauroux fait attention à la **visibilité des femmes portée par les visuels liés à la promotion des spectacles de la saison**.

(10) Création 2015 : <https://www.compagniejabberwock.com/la-fonction-de-lorgasme.html>



Duo de direction de la Cie Jabberwock, Didier Girauldon et Constance Larrieu, photo © Jonathan Michel



# CONTRIBUTION YVES RAIBAUD

## **Cultures masculines hégémoniques : l'offensive des musiques actuelles (1980 - 2020)**

**B**eaucoup de chercheuses ont travaillé sur les inégalités femmes hommes dans la musique : par exemple Marie Buscato sur la place des femmes dans le jazz, Hyacinthe Ravet dans la musique classique, Florence Launay, sur les compositrices autrices interprètes du XIXe siècle, Anne-Cécile Nentwig et Catherine Monnot sur les pratiques musicales en amateur, et bien d'autres encore, dont quelques hommes. Tous et toutes nous avons été impressionné·es, encouragé·es, galvanisé·es par les deux rapports de Reine Prat (2006, 2009) qui ont fait l'effet d'une bombe !

Pour ma part je voulais alerter par cet article sur le développement institutionnel du secteur des musiques actuelles en le nommant par ce qui le caractérise sociologiquement : des musiques masculines. Le sous-titre de ce papier (l'offensive des musiques actuelles) insiste sur le côté hégémonique de ce lobby masculin qui ne cesse depuis vingt ans de réseauter avec les institutions de la culture et ses relais locaux (conservatoires, médiathèques, éducation nationale, théâtres et festivals). Cette « mise en réseau » va de pair avec l'alignement des associations et fédérations des musiques actuelles sur un modèle national structuré qui englobe maintenant un vaste ensemble aux contours flous : le jazz, la chanson française, les musiques traditionnelles et les musiques du monde.

Je vais expliquer en quoi cette agglomération n'a pas de sens du point de vue de la culture si l'on ne saisit pas sa logique masculine d'accaparement des places et ressources dans le monde de la musique.

C'est à partir d'une thèse de géographie sur les territoires des musiques amplifiées, commencée en 1999, que j'ai découvert ce phénomène passionnant. Au final je sais gré à mes amis du rock (ils me l'ont fait payer par la suite) de m'avoir permis d'initier cette recherche. Elle m'a mis sur le chemin des *masculinities* et m'a fait découvrir comment un homme chercheur pouvait se positionner dans le champ des études féministes sans faire du *mansplaining*. Pour cela, il fallait se poser la question de Maurice Godelier : « Trahir le secret des hommes ? ». Aucun regret pour ce qui me concerne. Il est urgent que tous les hommes qui savent parlent, ça faciliterait grandement la tâche de celles qui luttent pour conquérir leur place. Ce préambule fait, je vous raconte, très résumée, ma version de l'histoire des musiques actuelles et de ce qu'elles signifient.





## Musiques masculines

Les *masculinities* étudient, entre autre, les cultures d'entre-soi masculin. Une partie importante de ces travaux s'intéressent à la façon dont les garçons se les approprient en parfaite connaissance des avantages qu'ils en retireront ensuite pour l'accès aux positions dominantes, d'abord en mettant à l'écart et dévalorisant le monde des femmes, ensuite au sein de la catégorie homme où se jouent les enjeux d'un leadership lié le plus souvent aux modèles de la virilité.

Cette socialisation par les « cultures masculines hégémoniques » a son côté obscur, garanti par la non mixité des groupes d'hommes qui sont habitués à jouer, parler ou travailler ensemble avec pour loi de ne pas trahir le secret des hommes. Je vais illustrer ce phénomène à partir du cas des musiques actuelles.

Dans les années 1970, filles et garçons fréquentent des écoles mixtes. Les filles parviennent à l'égalité dans les écoles de musique et passent les examens et concours qui leur permettent d'entrer dans les conservatoires et les orchestres, non sans résistance ! Il faut inventer de nouvelles épreuves (audition derrière des rideaux) pour éviter le barrage impitoyable dont elles sont l'objet. Cette décennie constitue une avancée, vite arrêtée par les plafonds de verre des postes prestigieux : chefs d'orchestre, solistes, premiers violons.

Il y avait eu d'autres avancées similaires au cours de l'histoire. Florence Launay recense au XIXe siècle une centaine d'autrices d'opéras, de cheffes d'orchestre célèbres, qui avaient les honneurs de la presse musicale. Au XXe siècle tout à coup, elles disparaissent, leur nom est effacé (Louise Farrenc, Pauline Viardot, Marie Jaëlle, Lily Boulanger), leurs œuvres ne sont plus jouées, éclipsées par celles de leur frère ou mari (Fanny Mendelssohn, Clara Schumann). Souvent, les femmes disparaissent d'un paysage artistique ou culturel lorsqu'une nouvelle mode musicale arrive.

On pourrait retourner le constat : les révolutions artistiques n'arrivent-elles pas au moment où les femmes artistes commencent à accéder aux positions dominantes ?

Revenons aux musiques actuelles. Au début des années 1960, la musique de variété est le fait de chanteurs et de chanteuses, yéyés et idoles des jeunes, lorsqu'arrivent les groupes de rocks anglais qui connaissent un énorme succès. Des groupes de garçons se mettent à répéter partout en France dans des locaux improvisés avec un matériel standard (guitare, basse, batterie) dont l'amplification fait partie intégrante.

Ces groupes vont rapidement (1980/2000) obtenir des lieux de répétition (de la cave à la MJC, puis aux équipements spécialisés des musiques amplifiées), avec l'aide des élus locaux et des institutions, sur le double argument de la nuisance sonore (à l'époque les musiques actuelles s'appellent justement les musiques amplifiées) et de la légitimité : c'est, dit-on, l'expression culturelle des jeunes et de la banlieue.

Peu importe s'ils ne sont pas, pour la plupart, issus de milieux et de quartiers populaires. En revanche le fait que ces musiciens soient des garçons n'est pas remarqué. Cette homogénéité de sexe leur ouvre pourtant (en secret) les portes

des élus et responsables de politiques publiques, souvent d'anciens rockers ou amateurs de rock, frères ou pères de musiciens, tous des hommes.

Comment expliquer autrement que 120 000 musiciens amateurs aient obtenu en vingt ans des salles de répétition, de concert (SMAC), des classes de conservatoire (Jazz, Musiques actuelles), des scènes de festivals subventionnées, à plus de 90% masculines ? Alors que dans le même temps 1,2 million de choristes (dont 400 000 hommes) et 1 million d'instrumentistes amateurs dans des formations le plus souvent mixtes (harmonies, fanfares, bandas, bagads, batucadas et groupes trads) peinent à se professionnaliser et galèrent pour obtenir des locaux et des équipements adaptés ?

Cette mode rock dans les musiques populaires arrive au bon moment pour les garçons, celui où les filles deviennent les meilleures élèves des écoles de musique, que leur niveau de technique instrumentale ne cesse de progresser et qu'elles diversifient leurs choix musicaux et instrumentaux.

Après l'appellation rock, puis musiques amplifiées, les nouvelles musiques « préférées des jeunes » s'appellent à présent, musiques actuelles. On a compris que les musiques amplifiées s'opposaient clairement aux musiques acoustiques (ce qui nécessitait des équipements adaptés au « gros son »), mais à quelles autres musiques s'opposent les musiques dites actuelles dans la conquête de positions dominantes ? Cherchons les antonymes : à des musiques anciennes ? Traditionnelles ? Périmées, obsolètes ? Ne serait-ce pas tout simplement une nouvelle génération de cultures masculines hégémoniques basées sur un nouveau discours basique, sur le thème de la déconstruction artistique : « le solfège, c'est ringard, la technique instrumentale, c'est secondaire, ce qui est important, c'est la rage, la créativité, le son ».

Autre discours idéologique : face aux musiques dites classiques caractérisant les classes bourgeoises et la société occidentale, les musiques actuelles proposent que toutes les cultures se valent dans une humanité plurielle. Sous couvert de ce modèle rêvé de l'universalisme culturel, il est donc permis de s'approprier toutes les cultures, les musiques noires comme les musiques nomades en particulier, pour faire de la création sur des scènes toujours plus grandes, générant des profits proportionnels à l'amplification du son et des images.

Je perçois à travers ce script l'éternel retour des cultures masculines hégémoniques. Ce n'est pas une légende, ni un fait périphérique, le phénomène est mesurable sans aucune discussion lorsqu'on fait le point sur les emplois, les salaires et sur l'économie générale du secteur.

Les musiques actuelles constituent le secteur culturel le plus inégalitaire mesuré par le rapport 2020 du Ministère de la culture. Les SMAC sont dirigées à 86% par des hommes. Les classes jazz et musiques actuelles des conservatoires sont composées de 90 % d'hommes, dans des conservatoires qui comptent légèrement plus de filles que de garçons. Sur les scènes (salles, festivals) 85% d'hommes. Dans les équipements spécialisés des musiques actuelles, nos derniers comptages montrent un net recul des jeunes filles, pointées à présent à moins de 10 % dans les



studios de répétition et d'enregistrement. Autant dire que la future génération des musiciens formés et coachés dans ces locaux municipaux et subventionnés sera exclusivement masculine.

Ces choix organisationnels, masqués par une écriture au masculin neutre (les musiciens, les jeunes, les intermittents, les techniciens du son) induisent des choix artistiques qui ne sont évidemment pas neutres : la créativité, la rage, la confiance en soi sur scène sont la norme, écartant et dévalorisant des formes artistiques jugées trop molles (gnangnan, sirupeuses) au profit d'une vraie musique (pêchue, couillue) que peuvent d'ailleurs, si elles le veulent, pratiquer les femmes... on les y encourage !

Autre caractéristique des musiques actuelles fabriquées dans ces circuits, elles privilégient la langue anglaise dans les créations artistiques, ceci dans le but revendiqué d'ouvrir les jeunes talents locaux au marché mondial de l'industrie musicale. Un autre choix artistique proposé est l'ouverture aux musiques du monde, ce qu'on pourrait appeler dans une autre langue l'appropriation culturelle, avec les profits qui en découlent au détriment des artistes locaux ou « indigènes ».

Est-ce une fatalité ? Non, si on compare avec la réalité des pratiques musicales en France comme on l'a montré plus haut. Le plus étonnant c'est que l'apparition du rock comme pratique amateur est contemporaine d'autres styles musicaux : les bagads bretons apparaissent après-guerre, les bandas du Sud-Ouest dans les années 1960, les batucadas dans les années 1980. Or ces formations sont toutes mixtes à présent, et les instruments ont changé de main (musiciennes à la trompette, au tuba, aux percus, aux sax, à la cornemuse).

Alors pourquoi subventionne-t-on davantage le rock que les bandas ou les chorales ? Pourquoi des équipements spécifiques ?

Les réseaux masculins ont toujours su développer une grande ingéniosité pour légitimer et valider leurs choix.

Faire croire, par exemple, que le rock est la musique des jeunes et des quartiers fragiles, et qu'il faut canaliser la violence des jeunes dans des activités positives permet d'émerger à la politique de la jeunesse et à la politique de la ville ; que les musiques populaires d'influence jazz/rock renouvellent les esthétiques contemporaines, leur permettent d'entrer dans les institutions culturelles légitimes ; que les musiques du monde sont des musiques universelles (et pas des musiques postcoloniales, brassées, produites, mixées et vendues par le Nord) dans les politiques de la francophonie et de l'aide au développement, etc.

Tant que la variable genre n'est pas mise au centre, et si on ne l'historicise pas, impossible de voir qu'il s'agit d'une reproduction ou d'un déploiement de cultures masculines. Ce fait est occulté même si les chiffres parlent d'eux-mêmes (probablement 90 % des revenus des musiques actuelles profitent aux hommes). Impossible de voir à quel point la coopération entre hommes est la règle, et comment elle est de façon permanente occultée.



Des musiciennes sont cooptées, heureusement, dans ce contexte de domination. De grandes artistes émergent ainsi, mais sur le registre de l'exception. Rarement la masse critique de femmes dans les musiques actuelles est suffisante pour créer des lobbies féminins, de la sororité. C'est pour cela qu'il est toujours réjouissant de noter les avancées de nouveaux festivals uniquement féminins ou ceux où les femmes sont aux commandes, imposant le 50/50. Peut-être cela permettra-t-il aussi de renouveler les esthétiques et de former autrement le goût du public ? Dans les musiques actuelles, la maîtrise de la scène par les hommes entre eux a créé une dépendance au son fort, à l'énergie, à la gestuelle agressive, parfois associée aux effets lumières puissants, à la consommation de drogues ou d'alcool et à leurs possibles effets violents dans les festivals.

Ces cultures masculines, puissamment soutenues par les médias et les majors, mais aussi, en France, par les politiques publiques, ont enchanté des générations et sont devenues ainsi les cultures de tous. Elles se disent ouvertes au monde. Dans les faits elles se révèlent très identitaires du fait de l'homogénéité de sexe, ce qui nécessite un grand nombre de compromis pour les femmes artistes dans les chemins qui les mènent à la scène.

Les cultures masculines hégémoniques sont fondées sur l'art de la guerre, de la stratégie, des alliances. C'est ainsi qu'on peut à mon avis interpréter l'*anschluss* réalisé dans les années 2000 par les musiques amplifiées sur la chanson, les musiques traditionnelles et les musiques du monde : alliance d'hommes musiciens coalisés dans la conquête des places occupées par les musiques dites classiques.

Ces alliances ont un prix : les musiques traditionnelles, pour devenir actuelles, sont sommées de créer (et pas seulement de reproduire : travers jugé réactionnaire et/ou caractéristique des pratiques attribuées aux femmes), de se métisser, de s'amplifier, et ainsi de se conformer au modèle dominant de l'économie du spectacle. L'amplification, en particulier, me paraît un élément central des pratiques musicales masculines, caractéristiques d'une conception industrielle de la production artistique (optimiser les recettes en augmentant les jauges).

Le constat de l'inégalité des femmes et des hommes sur les scènes de concert est aujourd'hui accablant, comme le montre le rapport réalisé par HF Bretagne (1/3 de festivals et concerts sans aucune femme sur scène, 15 % de femmes au total sur près de 1800 événements à entrée payante).

Comme souvent, les femmes sont présentes et souvent majoritaires comme clientes dans les écoles, les stages, aux entrées des concerts et des bals. Les profits de l'économie du spectacle leur échappent totalement, entraînant un retard irréversible dans leur professionnalisation, les musiciennes étant, de plus, lourdement pénalisées par la difficulté d'assumer des modes de vie masculins assumés (concerts et répétitions tardives, éloignement du domicile, temps familial réduit, etc.).

**E**n conclusion, je pense qu'on ne sortira pas de ce modèle qui se reproduit à l'infini par des « arrangements », et sans intervention politique. La loi de 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes doit être appliquée dans le domaine de la culture. Son principe le plus efficace est le *gender budgeting*. Il n'est pas normal que des subventions publiques soient versées à des organismes ou des événements qui ne s'engagent pas à une égale présence des femmes et des hommes sur scène, à un niveau de rémunération équivalent. Il n'est pas normal qu'un équipement culturel ou de loisir public soit, de facto, réservé au seul public masculin. Il n'est pas normal que des jurys d'hommes sélectionnent les artistes programmés dans les manifestations estivales, pas plus que dans celles promues par la Politique de la ville. Les aides publiques doivent prévoir le renouvellement des directions des SMAC et autres scènes des musiques actuelles subventionnées dans le sens de la parité, tout comme ce devrait être le cas des présidences et fédérations nationales et autres réseaux des musiques actuelles.

Il me semble que c'est la meilleure façon de rétablir la justice pacifiquement, sans allumer une « guerre des sexes » qui n'existe que dans l'imaginaire d'hommes antiféministes accrochés à leurs privilèges. Ce serait aussi une façon, comme dans d'autres grands secteurs de la vie culturelle en France, de renouveler les esthétiques, les thèmes abordés, les relations entre les artistes et les publics écartés de la culture, les liens intergénérationnels.

**Yves Raibaud**

Yves Raibaud, est géographe à l'Université Bordeaux Montaigne, membre du HCEFH.

Principaux ouvrages et direction d'ouvrages sur la musique :

*Territoires musicaux en région. L'émergence des musiques amplifiées en Aquitaine*, MSHA, 2005.

*Géographie musique et postcolonialisme*, revue Volume, 2008.

*Comment la musique vient au territoires*, MSHA, 2012.

*Géographie des musiques noires*, revue Géographie et cultures, Presses de ScPo, 2013.

*Géomusique*, Revue l'Information géographique vol 1 et 2, Belin (avec Nicolas Canova), 2017, 2018.

*Géographie de la danse*, Revue Géographie et Cultures, L'Harmattan, 2016.

Il est également un spécialiste de la géographie du genre (*La ville faite par et pour les hommes*, Belin, 2015).



# 8

## UN SUJET DE TRAVAIL AU CŒUR DU PROJET ARTISTIQUE ET CULTUREL

### CONTEXTE

Comme nous l'évoquions au début de ce guide, le secteur culturel est un des lieux de présentation de points de vue sensibles et politiques, de représentation des réalités, d'invention de mondes, de reflet de la société, d'évolution des regards...

C'est donc parfois dans la profondeur des projets portés par une structure culturelle que se travaille le partage sur la diversité des genres, leur place, leur apport et leur expression dans la société.



### MILITANCE :

→ A l'instar de l'Antre-Peaux à Bourges, le Centre Chorégraphique National d'Orléans agit en conscience pour l'égalité de genre et de culture. Le projet de sa directrice, Maud Le Pladec, **milite pour la place des femmes transgenres, cisgenres et non binares dans la société et leur représentation au plateau**. Le projet s'élargit à la **lutte contre toutes les discriminations** à travers une pensée intersectionnelle du lieu.

L'écoféminisme – qui assimile domination des femmes et domination de la nature en dénonçant un patriarcat écocide - est également une source d'inspiration.

Le Centre chorégraphique s'emploie ainsi à progresser dans sa transition écologique tant du point de vue du bâtiment que de l'activité, en collaboration avec les tutelles. L'association à venir avec l'artiste Nina Santes permettra en parallèle de **creuser artistiquement les valeurs de l'écoféminisme**.

### ESSAIMAGE :

→ Afin de contrer le discours ambiant sur la rareté des femmes musiciennes, le Temps Machine répond par la diffusion de concerts où les femmes sont très présentes au plateau.

La SMAC programme également des **conférences de vulgarisation scientifique** dans la structure mais aussi hors les murs, dans les établissements scolaires ou les bibliothèques, à la rencontre de personnes variées.

## LABEL :

→ En lien avec la Fédélima<sup>(11)</sup> et un réseau d'acteurs musiques actuelles, le Temps Machine réfléchit à mettre en place un **label SAFE PLACE<sup>(12)</sup>** afin de garantir aux publics – notamment les femmes - d'être en sécurité sur site et de se sentir dans un environnement bienfaisant.

## UN SIGNAL : LA WOMEN HOUSE :

→ Le CCNO a commencé à tester des manières de rendre son espace plus accessible, plus accueillant, plus poreux à l'occasion du temps fort *Jeunes gens/Femmes modernes*.

En créant des passerelles dans les interstices entre deux spectacles, en évoquant des sujets connexes à l'art ou au corps qui relèvent de la citoyenneté, il s'agit de penser le lieu comme une maison. Cet espace-temps permet d'**aller à la rencontre des populations avec des formes artistiques non directement productives** : ateliers, conférences, cérémonies du thé, rencontres...

Les artistes s'emparent par exemple des sujets féministes, écoféministes et intersectionnels et échangent avec différentes personnes, en prenant soin de laisser les personnes concernées s'exprimer. **Ce lieu-dispositif permet – en dehors de la diffusion classique - de parler, pratiquer, partager ensemble, autour de ces sujets complexes et essentiels**. A l'occasion de l'association avec l'artiste Nina Santes, ces tests vont se cristalliser dans **l'expérience d'une Women House** en automne 22 où seront tentés des temps de partage dédiés en non-mixité.

(11) Fédération des lieux de musiques actuelles – réseau national constitué en 2013.

(12) Traduction (anglais) : lieu sûr



Atelier , festival Femmes modernes 2021, photo © Cyril Marclihacy

# 9

## OUTILS JURIDIQUES RELATIONS PARTENARIALES, FILIERE

### CONTEXTE

Si les changements de pratique sont généralement portés par des individus ou collectifs pionniers, ils se généralisent à la faveur d'outils juridiques et d'accords élargis entre les professionnel·les.

C'est ainsi que la prise de conscience de la problématique sous-jacente se diffuse et que les modifications, corrections ou rééquilibrages s'accélèrent.



Les acteurs et actrices de la région s'obligent :

#### PROTOCOLE DE SIGNALEMENT :

Pour que les violences cessent et que la parole des femmes soit entendue, il faut créer les réflexes et canaux de signalement.

→ Le Conseil National de la Musique (CNM) a travaillé à un **protocole de signalement des violences sexistes et sexuelles** et impose la signature du protocole pour toute affiliation de structure, affiliation obligatoire pour la perception d'aides. Le CNM fournit un kit d'information très complet mais que les structures doivent s'approprier.

→ La Fraca-Ma s'est ainsi mobilisée pour mettre en place un **protocole au niveau de la fédération au cours de l'année 2022.**

L'obligation venue du CNM vient concrétiser une démarche de sensibilisation à l'égalité en cours depuis 2019 au sein de l'équipe. Après un atelier sur l'égalité professionnelle mené à l'Assemblée générale de juin 2021, un comité de pilotage est lancé pour apporter des propositions concrètes à l'AG de mai 2022.

Il s'agit d'articuler un plan d'actions comprenant temps de formation et d'information des structures et équipes, désignation et formation ad hoc d'une personne référente pour recueillir les signalements, outils juridiques type affichages obligatoires et mise à jour de la charte de la fédération ou encore solutions de financement du processus.



L'ambition de la fédération est d'**offrir un outil à l'ensemble de ses adhérent-es et notamment aux plus petites structures** qui n'ont pas les ressources internes pour mettre une personne en responsabilité du suivi des signalements ou financer de manière autonome la formation de leur équipe salariée ou bénévole.

#### CLAUSE CONTRACTUELLE :

→ Le Temps Machine a ajouté une **clause de non-agressivité** dans ses contrats de cession avec les tourneurs français et étrangers. Il s'agit de garantir – sous peine de sanctions voire d'annulation du contrat – une attitude non offensante des artistes et technicien·nes **sur scène comme en loge**, envers l'ensemble des équipes du lieu d'accueil et des spectateur·trices.

«Aucune sorte de discrimination ne sera tolérée par l'Asso – Le Temps Machine ; par discrimination nous entendons : racisme, discrimination de genre, homophobie, transphobie, discrimination physique.

Dans le cas d'actes ou de propos discriminants (de la part du public et des équipes), le Temps Machine se donne le droit d'agir en conséquence.»

#### ÉGA-CONDITIONNALITÉ DES SUBVENTIONS :

→ Maud Brun, Directrice des Affaires Culturelles de la Région Centre-Val de Loire nous partage l'**expérience de la Région Nouvelle-Aquitaine**, dans laquelle elle a précédemment exercé ses fonctions.

L'étude menée en 2014 en interne à la Région Poitou-Charentes a révélé la grande inégalité de distribution des moyens publics – que ce soit via des apports en nature ou numéraires. Suite à un temps de concertation entre les élu·es, les technicien·nes de la Région et les acteur·trices culturel·les, des **mesures de rattrapage en faveur des projets féminins** ont donc été décidées.

La fusion des 3 anciennes régions Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes en 2016 a nécessité l'adoption de nouveaux règlements d'intervention, communs à tout le territoire régional nouvellement créé. En matière de spectacle vivant notamment, la question de l'égalité a fait l'objet d'une attention particulière, s'incarnant par des mesures de bonification.

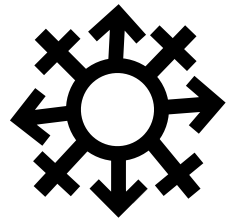


Le dispositif finalement adopté a été largement présenté à l'ensemble de la profession à l'occasion de journées de rencontres régionales en quatre points du territoire néo-aquitain à l'automne 2018.

**Un comptage systématique** s'est alors mis en place au sein de la collectivité et certaines structures se sont rendu compte que cette inégalité était un impensé dans leur projet et leur activité.

**Les effets ont été très rapides** : les femmes porteuses de projets se sont par exemple senties davantage légitimes et ont déposé des dossiers là où elles s'abstenaient précédemment. Auparavant très déséquilibré, le nombre de dépôts de demandes par des porteuses ou porteurs est aujourd'hui quasiment paritaire.

→ De son côté, l'AFA La Pratique a pris l'initiative de demander à **faire inscrire dans sa convention triennale** avec l'Etat et la Région Centre-Val de Loire la **mention d'un lieu paritaire** dans ses activités de résidence de création et de diffusion.



## A – Axe 1

### Accueil et accompagnement artistique

- **Accueil d'équipes artistiques, compagnies pluridisciplinaires, 50% de cics chorégraphiques**, de la région Centre-Val de Loire, d'autres régions de France et de l'étranger. **Obligation de parité.**
- **Le festival En Pratiques a lieu** tous les deux ans : **50% de spectacles chorégraphiques. Obligation de parité.**
- **Des résidences de recherche et de création en danse et dans le domaine pluridisciplinaire.**

*Extrait de la convention signée entre La Pratique, l'Etat, la Région Centre Val-de-Loire, la ville de Vatan et la communauté de commune Champagne Boischaux.*

# ET MAINTENANT,

Grâce au témoignage d'acteurs et actrices volontaires de la région, nous avons parcouru un kaléidoscope de récits liés à des vécus très concrets.

Qu'elles prennent la forme de projets ponctuels, de nouvelles pratiques organisationnelles adoptées sur le long terme, de tentatives d'innovations plus ou moins abouties, ces actions construisent pas à pas une meilleure équité femme/homme dans le secteur culturel.

Réflexion et action, chiffres et récits, analyses et vécus se complètent et se nourrissent. Ils se conjuguent pour élargir les perspectives individuelles et collectives.

Chacune des missions des structures, chaque poste de travail est concerné et peut agir à court et moyen terme.

La compréhension des enjeux, la déconstruction des a priori, l'attention aux étapes de création, de diffusion de médiation, l'accès aux moyens de production, l'organisation du travail, la manière de communiquer, le détour et retour par les œuvres, le travail avec les publics, la prise en compte du patrimoine comme de la production contemporaine, la refonte du projet artistique et culturel, la mise en place de règles contractuelles et légales contraignantes et soutenantes sont autant de vigilances à avoir, de champs à investir avec volontarisme, envie et inventivité !

**Nous voyons les sources poindrent, nous espérons qu'elles deviennent fleuve pour renouveler nos paysages imaginaires et concrets et irriguer l'ensemble de notre territoire géographique et professionnel.**

Le Collectif HF sera aux côtés des actrices et acteurs comme des collectivités pour amplifier le mouvement.



Fiches d'identité	Le Petit faucheur	Centre Dramatique National d'Orléans
Adresse postale	12 rue Léonard de Vinci 37000 Tours	Boulevard Pierre Segelle 45000 Orléans
Objet/ mission	Développement et promotion du jazz et des musiques improvisées.	Création et diffusion de spectacles.
Statut juridique	Association loi 1901	SARL
Label éventuel	SMAC	CDN
Budget de l'exercice	en 2021 - 805 520 €	2 180 000 €
Nombre de personnes dans l'équipe	10	9
dont hommes	7	2
dont femmes	3	7
Nombres de personnes au CA	9	Pas de CA
dont hommes	5	
dont femmes	4	
Nom des/ de la dirigeante ou du dirigeant	Sylvain Moussé, Président / François Jolivet, directeur adj (intérim)	Séverine Chavrier
Nom de la personne référente égalité HF	François Jolivet	Pauline Pierron
Jauge de la salle	198	212 / 600 / 900
Nombre de dates programmées dans la saison	60	Entre 45 et 55



Le Temps Machine	Théâtre de la Tête Noire
Parvis Miles Davis 37300 Joué-les-Tours	219 rue de la fontaine 45 770 Saran
Le Temps Machine œuvre en faveur des musiques actuelles à travers la diffusion de concerts, le soutien à l'émergence et à la scène locale, l'accompagnement artistique et les actions culturelles.	Scène conventionnée d'intérêt national art et création pour les écritures contemporaines.
Association	Association loi 1901
SMAC	SCIN
1 042 530 € (prévisionnel 2022)	700 000 €
11	7 permanent.e.s/ 10,2 ETP
7	3
4	7
12	8
8	3
5	5
Odran Trumel	Patrice Douchet
Marie-Line Calvo	Patrice Douchet
180 / 600	200
environ 90	entre 50 et 60



Fiches d'identité	Centre Chorégraphique National d'Orléans	La Compagnie Jabberwock
Adresse postale	37 rue du Bourdon Blanc - CS 42348 - 45023 Orléans cedex	13 rue Galpin-Thiou 37000 Tours
Objet/ mission	Conception, conduite et développement d'actions en faveur de l'art chorégraphique sur le plan local, municipal, départemental, régional, national et international.	Création / spectacle vivant - Théâtre, écritures contemporaines, théâtre musical.
Statut juridique	Association loi 1901	Association loi 1901
Label éventuel	Centre chorégraphique	
Budget de l'exercice	1 626 717 € en 2021	175 000 €
Nombre de personnes dans l'équipe	10	5
dont hommes	2	2
dont femmes	8	3
Nombres de personnes au CA	17	2
dont hommes	7	1
dont femmes	10	1
Nom des/ de la dirigeante ou du dirigeant	Maud Le Pladec - Directrice	Constance Larrieu Didier Girauldon
Nom de la personne référente égalité HF	Maud Le Pladec - Directrice	
Jauge de la salle	170	
Nombre de dates programmées dans la saison	22 en 2021	



## Equinoxe - Scène nationale de Châteauroux

## C.LOY / La Pratique

Av Charles de Gaulle  
36000 Châteauroux

1, place Pillain  
36150 Vatan

- Proposer une programmation pluridisciplinaire,
- Soutenir la création artistique
- Faciliter l'accès à la culture à la plus large population (tarif accessible, actions artistiques et culturelles, médiation...)
- Être structure de référence sur son territoire.

La promotion du spectacle vivant et de la danse contemporaine par le biais de la production, de la création, de la diffusion d'œuvres. Accueil en résidence d'artistes pluridisciplinaires.  
Organisation d'un festival bisannuel.

Association loi 1901

Association loi 1901

Scène nationale

Atelier de fabrique artistique

3 400 000 €

2021 : CLOY 139 200 €  
La Pratique 138 800 €

32 permanent-es

4

19

2

19

2

14

6

8

3

5

3

Jérôme Montchal - Directeur  
Michel Fouassier - Président

Cécile Loyer

Agnès Rabaté

Cécile Loyer

1130

65

17 spectacles/14 résidences



Fiches d'identité	Fraca-Ma	L'Antre-Peaux
Adresse postale	108 Rue de Bourogne 45000 Orléans	24-26 Rte de la Chapelle, 18000 Bourges
Objet/ mission	Pôle régional musiques actuelles, plateforme compétences/ formation Spectacle vivant.	La création, la production, l'édition, la diffusion, la transmission et la recherche artistique dans tous les champs de l'art et la mise à disposition de ses outils et de ses ressources au bénéfice de projets culturels d'intérêt local, régional et au delà.
Statut juridique	Association	Association
Label éventuel		Fabrique numérique de territoire
Budget de l'exercice	450 000 € (2021)	1 969 464 €
Nombre de personnes dans l'équipe	7	22
dont hommes	4	9
dont femmes	3	13
Nombres de personnes au CA	18	13
dont hommes	13	9
dont femmes	5	4
Nom des/ de la dirigeante ou du dirigeant	Fanny Landais & Stanislas Souedet	Isabelle Carlier & Erik Noulette
Nom de la personne référente égalité HF	Isabelle Dierx	Céline Gouverne & Isabelle Carlier
Jauge de la salle		3 salles : 100 à 550
Nombre de dates programmées dans la saison		51





# REVENDICATIONS DE L'ASSOCIATION HF CENTRE-VAL DE LOIRE

**Afin de corriger durablement les inégalités femmes-hommes dans le secteur des arts et de la culture, nous exigeons :**

- **Que la puissance publique (DRAC, région, métropole, département)**
  - qui octroie des subventions publiques en région CVL fixe, dès 2022, des objectifs de progression pour l'égalité : dans les équipes de directions des lieux labellisés, dans les programmations, dans les équipes techniques,
  - assure le suivi des dispositions garantissant l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions de directions d'établissements publics dans l'ensemble des secteurs de la culture, dès 2022. Il faut atteindre chaque année un minimum de 50% aux postes vacants et déclarer infructueux tout appel à candidature qui ne rassemble pas au moins 50% de femmes et où la shortlist n'est pas paritaire,
  - mette en place des moyens pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes.
  
- **Que soit valorisé le matrimoine dans la politique mémorielle publique,**
  - Noms de femmes pour baptiser des rues, des bâtiments publics, des salles de spectacles et de conservatoires, inscrire des écrivaines aux programmes et aux examens scolaires, etc.
  - Que les artistes s'emparent et donnent une visibilité aux oeuvres portées par des femmes (matrimoine).
  
- **Que soient mises en place, dès 2023, des formations destinées aux étudiant·es et aux enseignant·es sur les problématiques de genre et l'égalité entre les femmes et les hommes, au sein des établissements publics recevant des subventions.**

**Puissance publique, professionnel·les de la culture, public...  
l'équité, c'est l'affaire de tous et toutes !**





Centre-  
Val de Loire

ÉGALITÉ

Hommes-Femmes  
dans les Arts & la Culture

# ADHÉREZ

[HTTPS://HF-CVL.ORG/ADHEREZ](https://hf-cvl.org/adherez)



Né en novembre 2016 le Collectif HF Centre-Val de Loire souhaite partager, sensibiliser et agir pour défendre l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur culturel.

Le collectif HF Centre-Val de Loire reçoit le soutien de la Région Centre-Val de Loire, de la Drac Centre-Val de Loire et de la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité.



Direction régionale  
des affaires culturelles





#### CRÉDITS :

Conception et réalisation : Collectif HF-CVL

Rédaction en chef : Pauline Quantin

Graphisme : Emmanuelle Lauer

Typo : Faune, Alice Savoie - Cnap

Crédits photos : HF Centre-Val de Loire, sauf mentions spécifiques

Impression : ISF Blois labellisé ImprîVert, encres bio végétales



HF

Centre-  
Val de Loire

ÉGALITÉ

Hommes-Femmes  
dans les Arts & la Culture