

« Vers un collectif H/F en Région Centre-Val de Loire ? »

Table Ronde du Vendredi 18 Septembre 2015

Sylvie Giroux, présidente de La Pratique, directrice du château de Valençay :

« Quand Cécile Loyer m'a demandé d'animer cette table ronde, cela a provoqué chez moi deux réactions. D'un côté le sentiment d'être concernée par cette question, notamment car j'avais participé en 2003 au rapport de Reine Prat, qui était en pleine étude et qui m'avait interrogée. Ma deuxième réaction a été de me remettre en question : « Qu'ai-je fais depuis dix ans ? ; Qu'est-ce que j'ai programmé ? ; Me suis-je suffisamment intéressée à ce sujet ? ».

Cette table ronde est donc peut-être là pour réinstaller la discussion et savoir où on en est. Pour cela, j'ai proposé d'organiser ce débat autour de trois grands sujets/ thèmes :

- 1- Redonner la parole à l'Etat, notamment à Muriel Genthon, Haute fonctionnaire sur l'égalité, pour savoir où en est l'Etat dans ses réflexions et surtout dans les actions menées.
- 2- Dans un second temps, nous donnerons la parole au milieu Culturel, avec notamment Agnès Quinzoni et le mouvement H/F qui s'est développé depuis un bon moment. Nous verrons ce qu'est le collectif H/F, comment il fonctionne en réseau et comment il maille le territoire (il n'y en a pas encore en région Centre-Val de Loire, c'est d'ailleurs la question du jour), si il existe des aides au fonctionnement, ou si les collectifs sont autonomes, ainsi que d'autres questions autour de la structuration.

Natasha Le Roux présentera plus en détail le collectif H/F Île-de-France, qui est un modèle du genre, et abordera la saison Egalité, les journées du Matrimoine etc.

- 3- Enfin nous aborderons la situation en Région Centre-Val de Loire avec Patrice Douchet, directeur du Théâtre de la Tête Noire, Alexandre Tinseau, directeur de la FRACAMA, et Paul Fournier, directeur de l'Abbaye de Noirlac, puis nous verrons comment la DRAC, représentée par Sylvie Le Clech se positionne par rapport à ce sujet. »

Muriel Genthon, inspectrice générale des affaires culturelles, haute fonctionnaire à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes :

« La fonction de Haute fonctionnaire de l'égalité entre les hommes et les femmes pour le ministère de la culture m'a été confiée début 2005. C'est une fonction très stimulante puisqu'on verra au cours de la matinée à quel point cette question d'égalité entre les hommes et les femmes est importante. Elle est d'ailleurs loin d'être réglée au ministère de la culture et dans tous les secteurs couverts par la culture et à la communication, et en même temps elle est un peu ingrate. Il s'agit d'une fonction extrêmement transversale qui touche toutes les couches et tous les secteurs de l'administration, et il est parfois difficile de faire en sorte que les choses bougent.

Je vais essayer de dresser rapidement un état des lieux.

Reine Prat a été quelqu'un qui a vraiment fait sortir la question des limbes en 2006, il a été question à l'époque d'un coup de tonnerre. Comme elle le dit « On a encore peut-être les éclairs, mais nous ne sommes pas vraiment allés plus loin », et je pense qu'elle a tout à fait raison, mais c'est dommage car elle a été vraiment importante dans la mise au jour de ces questions.

Revenons à l'état des lieux.

Ce poste de haute fonctionnaire chargée de l'égalité existe désormais dans tous les ministères, c'est un dispositif qui a été mis en place il y a un peu plus de deux ans qui permet au gouvernement d'avoir des points d'appui pour cette politique pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans chaque ministère, donc dans chaque domaine d'intervention.

Au ministère de la culture, une des premières choses qui a été produite, qui sort pour la troisième année consécutive, c'est l'observatoire de l'égalité entre les hommes et les femmes (dans la rubrique « politique ministérielle »).

C'est un outil qui est extrêmement important puisque comme je viens de le dire, la mise au jour de ce qui existe, le fait de rendre visible l'invisible sont des étapes primordiales, car comme souvent on pense que les choses ne vont pas si mal que ça. Or les chiffres montrent qu'il n'en est rien, notamment pour certains secteurs.

Cet observatoire est divisé en deux parties.

La première partie est consacrée au ministère et à tous les satellites que constituent les établissements publics et l'audiovisuel public. On a au Ministère de la Culture 39% des postes de direction qui sont occupés par des femmes, ce qui n'est pas la parité mais qui n'est pas le pire des ministères ; 30% des postes de direction sont occupés par des femmes dans les établissements publics et l'audiovisuel public ; 50 % des membres des conseils d'administration des établissements publics sont des femmes. Ces chiffres sont meilleurs que pour d'autres ministères.

Concernant l'écart de salaire entre les hommes et les femmes, sur l'ensemble des ministères on constate un écart moyen de 14% ; au ministère de la culture cet écart est de 5%.

Pour le secteur de la culture et de la communication, sur les structures subventionnées, c'est à dire l'ensemble des lieux labellisés, on a en moyenne 21 % de directrices, (alors qu'il s'agit pourtant d'un secteur où il y a des femmes), avec des écarts extrêmement importants selon les lieux. C'est dans les lieux dédiés à la musique que l'écart est le plus grand (les orchestres, les centres de création musicale, les SMAC), où seulement 10 % des SMAC sont dirigées par des femmes. Et dans les lieux dédiés à la danse, alors qu'il y a pourtant beaucoup de danseuses, il y avait dans le dernier observatoire 11% de CCN dirigés par des femmes, il n'y en a plus que 8% actuellement.

Les CDN sont dirigés à 18% par des femmes, et les Scènes Nationales à 24%.

Les chiffres sont meilleurs dans les FRAC : 55% sont dirigés par des femmes ; dans les CDC : 58% ; et dans les Centres d'art : 61%.

Ces pourcentages sont dans l'ensemble insuffisants, et on retrouve ces chiffres dans les entreprises culturelles, qui sont hors du champ du Ministère de la Culture pour la plupart, puisque dans les 100 plus grosses entreprises culturelles, 8% seulement sont dirigées par des femmes.

Il y a également deux axes sur lesquels on essaie de mesurer les écarts, et de façon plus précise :

1^{er} axe : la différence d'accès aux moyens de production (beaucoup d'aides du Ministère de la Culture et des collectivités territoriales sont liées à la production d'œuvres).

Pour les établissements qui produisent comme les CCN ou les CDN, on remarque notamment que les femmes sont à la tête de lieux, dont les moyens sont inférieurs. On ne peut pas avoir de chiffre global sur les écarts de moyens de production ; mais on a ces chiffres sur les films (via le CNC) qui révèlent

43% d'écart de budget entre les films produits par des femmes et les films produits par des hommes, ce qui est incompréhensible.

2^{ème} axe : l'accès aux programmations.

Le CNT effectue ce comptage pour l'observatoire du Ministère, dans les théâtres subventionnés par l'état et par les collectivités territoriales. La moyenne pour le théâtre et la danse, d'accès aux programmations pour les spectacles qui sont présentés par des metteuses en scènes ou des femmes chorégraphes est de 27 %.

40% pour les spectacles jeunes publics - on voit bien que les femmes sont cantonnées dans des secteurs où on accepte plus facilement qu'elles dirigent des spectacles.

La SACD a publié également en 2015 un document intitulé « *Où sont les femmes ?* », qui donne à peu près les mêmes chiffres.

Pour la musique, ces chiffres sont dramatiques, c'est à dire que 3% des concerts sont dirigés par des femmes chefs d'orchestre ; et il en est à peu près de même pour les opéras.

Le CNC compte environ 20% des films réalisés par des femmes.

Ce document est publié chaque année afin de pouvoir mesurer la progression de ces données, c'est un travail énorme qui mobilise la direction des études, de la prospective et des statistiques au ministère. Ce travail est fait de plus en plus en coopération avec d'autres centres de ressources qui ont des données par rapport à l'activité artistique et culturelle, comme les sociétés de perception et de répartition de droits (comme la SACD et la SACEM) et puis des organismes comme AUDIENS.

Que peut-on faire face à ce constat ?

Je ne vais pas parler de ce qui se fait en interne au ministère de la culture avec les ressources humaines, mais sachez qu'une partie de ce travail se fait aussi au sein du ministère où malgré tout il y a encore beaucoup à faire sur les inégalités de salaire, la façon dont les nominations sont faites, les promotions, pour que les femmes soient davantage reconnues.

Sur le secteur de la culture et de la communication, il y a plusieurs façons d'agir, à commencer par les nominations, faites par le ministère de la culture ou partagées avec les collectivités territoriales. Les outils sont en place puisqu'une circulaire de 2013 qui a été transmise aux DRAC prévoit l'obligation d'une présélection paritaire pour toutes les nominations dans des établissements labellisés. Cela a permis la nomination d'un certain nombre de femmes, mais malgré cela les chiffres restent tout à fait insuffisants, et les nominations faites par le ministère en 2014-2015, ne sont pas très encourageantes.

Les outils sont donc bien nécessaires, mais on voit qu'ils ne sont pas suffisants.

Il s'est passé quelque chose d'important au mois de juin dernier, puisque la ministre a rassemblé autour d'elle le comité ministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui est un organisme composé d'une quarantaine d'acteurs culturels qui ont donc pris le spectacle vivant comme sujet de travail. De ce comité sont sorties des actions qui vont pouvoir être mises en œuvre très rapidement.

1^{er} levier d'action : agir sur tout ce que le ministère produit en termes de conventions, de contrats, avec les lieux et les équipes artistiques, ce qui représente une grande partie du secteur.

Agir sur les conventions signifie que dans toute convention, dans tout contrat soit avec une compagnie, soit avec un ensemble, ou avec un lieu, figurera une partie sur la prise en compte de cette égalité entre les femmes et les hommes, au niveau de l'accès aux programmations, au niveau de l'accès aux moyens de production et au niveau interne. C'est à dire, comment l'administration d'une Scène Nationale par exemple va faire en sorte que la promotion des femmes soit mesurée,

puisqu'il s'agit de mettre en place des objectifs chiffrés qui montrent quel est l'état des lieux à l'intérieur de chaque lieu et comment est-ce qu'on progresse. Cette progression sera ensuite observée et discutée au sein de chaque établissement pour qu'elle reste régulière.

2^{ème} levier d'action : Comment agir sur le vivier ?

En ce qui concerne le spectacle vivant, cela signifie par exemple d'agir sur les artistes associés dans les théâtres, les résidences, les compagnonnages, c'est à dire tous les systèmes qui existent au Ministère de la Culture et qui peuvent favoriser l'émergence de femmes.

3^{ème} levier : l'enseignement.

Le Ministère de la Culture a la tutelle d'un certain nombre d'établissements d'enseignement qui aboutissent à des métiers artistiques et culturels. Il y a là un travail de sensibilisation au fait que tous les métiers peuvent être mixtes, il n'y a pas de métiers qui soient interdits aux femmes ou aux hommes (la mixité peut jouer dans les 2 sens). Il faut donc veiller dans les conservatoires, dans les écoles d'art, dans les écoles d'architecture, dans les écoles de cinéma, à ce que la mixité soit bien assurée dans les domaines où l'on constate des déséquilibres (par exemple les classes de chefs d'orchestre, les classes de techniciens dans les écoles de cinéma, ...) de façon à ce qu'on arrive à beaucoup plus de mixité. Il s'agit aussi d'un combat contre les stéréotypes, puisque si effectivement plus de la moitié des étudiants dans les écoles d'architecture sont des femmes, il n'y en a plus que 25% dans les agences d'architecture, et il n'y en a plus que 8% qui dirigent des agences.

Les leviers existent. Aujourd'hui ils sont insuffisamment mis en œuvre, ce qui veut dire que l'on peut espérer faire progresser la place des femmes dans ces métiers artistiques et culturels. Néanmoins, il y a beaucoup de résistance, notamment dans le spectacle vivant qui est un milieu encore assez « archaïque » dans son fonctionnement, où il y a peu d'élus et où les places sont chères. Défendre la place des femmes dans ces secteurs, c'est leur donc donner leur juste place puisque le fait qu'il y ait une inégalité n'a pas d'explication rationnelle et c'est construire une société différente, c'est cela qui est important. »

Agnès Quinzoni, membre de l'association H/F Île-de-France, secrétaire générale du Jeune Théâtre National :

« H/F Île-de-France fait partie du mouvement H/F qui est une fédération inter-régionale des associations H/F qui sont constitués un peu partout en France.

Vous avez bien fait d'insister, Muriel Genthon, sur les rapports établis par Reine Prat, car la première association H/F est née en Rhône-Alpes suite à la publication de ces rapports. Ce sont plutôt des professionnels du secteur du spectacle vivant qui se sont réunis pour monter H/F Rhône-Alpes pour l'égalité femmes-hommes.

Le principe des associations et collectifs H/F est de travailler par région. Chaque association ou collectif est libre de ses actions et de son fonctionnement sur la région, tandis que le mouvement H/F, qui est émane de l'ensemble de ces collectifs, porte des revendications au niveau national.

H/F est le seul mouvement à travailler exclusivement sur le secteur culturel.

Au départ, le mouvement est parti du spectacle vivant, et plus particulièrement du théâtre, pour s'élargir progressivement à l'audiovisuel, aux arts plastiques etc.

Il a comme ça une irrigation sur le territoire et sur les différents domaines artistiques.

H/F est né du constat des inégalités existantes, alors que nous sommes dans un secteur fortement subventionné, et dans le but de questionner l'inégale répartition des moyens publics, pour rétablir une certaine égalité et arriver à plus de démocratie.

Les collectifs régionaux sont constitués pour la plupart en associations. Certaines sont plus grandes que d'autres, comme les associations Rhône-Alpes, Normandie, Nord-Pas-de-Calais, Île-de-France. Le

réseau H/F compte environ 1000 adhérentes et adhérents sur l'ensemble du territoire auxquels s'ajoute un certain nombre de sympathisantes et sympathisants.

Au niveau du financement, chaque H/F est vraiment en lien avec les tutelles en région. Le collectif Île-de-France est subventionné par la ville de Paris, la DRAC Île-de-France, et a obtenu une subvention du FSE pour le lancement de la saison égalité.

Les collectifs Rhône-Alpes, Nord-Pas-de-Calais, Normandie et Poitou-Charentes notamment, sont fortement soutenus par la DRAC de leur région, mais les soutiens et modes de financement varient d'une région à l'autre.

La proximité des collectifs avec les tutelles, fait aussi partie de l'action du mouvement H/F qui se fait à différents niveaux.

Dans un premier temps, l'interpellation des politiques et tutelles sur toutes ces questions et sur l'inégale répartition des moyens publics se fait par des rencontres avec les organismes professionnels (SACD, AFDAS, etc.) et cela se fait aussi par la sensibilisation des acteurs et actrices du secteur, car tout le monde n'est pas encore sensible à ces questions, bien qu'on en parle beaucoup depuis 2006. En effet, même si cette question fait partie des priorités du gouvernement, beaucoup de gens pensent que nous sommes déjà parvenus à l'égalité, que celle-ci est déjà faite, sous prétexte de la nomination de quelques directrices. Alors qu'en réalité, si l'on se penche par exemple sur les postes de direction occupés par des femmes dans les CDN, nous avons à peine retrouvé en 2014 le niveau qui avait été constaté par Reine Prat dans son rapport de 2006, qui entre temps avait fortement chuté.

A côté de ce travail de sensibilisation le mouvement H/F essaie de mettre en place des actions positives, telles que la « Saison Egalité » dont nous parlerons avec Patrice Douchet, les « journées du matrimoine » dont le but est de remettre à l'honneur les créatrices du passé et leurs œuvres, ainsi que d'autres actions qui se mettent en place. Certains collectifs tels que Rhône Alpes, et Poitou Charentes, mettent aussi en place des formations destinées aux enseignants des établissements artistiques pour les sensibiliser à la question de l'égalité, et les inciter à modifier leurs pratiques. Chaque collectif adapte donc son action à l'échelle locale en fonction du territoire régional et des problématiques qui y sont présentes, tandis que les grandes revendications sont portées au niveau national par le mouvement dans son ensemble.

Le plus important est de partir des chiffres. La brochure SACD 2015 montre malheureusement que cela n'évolue pas : toujours 26% de metteuses en scènes (contre 28% en 2014, et 25% en 2013), 39% de chorégraphes (35% les années d'avant), et seulement 4% de chefs d'orchestre...

De nombreuses personnes sont sensibilisées à ces questions et aux inégalités qui persistent dans le secteur, mais malheureusement cela ne bouge pas beaucoup, on ressent à peine quelques frémissements, le changement est donc très long. »

Natasha Le Roux, membre de l'association H/F Île-de-France, enseignante aux conservatoires de Pierrefitte sur Seine et de Villetaneuse :

« Je vais vous parler de l'action d'H/F à travers le prisme de la musique, qui est le domaine que je connais le mieux puisque je suis enseignante au conservatoire mais également chef de chœur, et chanteuse - saxophoniste.

Pourquoi ce prisme de la musique?

Car il est très révélateur des mécanismes d'exclusion et presque de ségrégation qui s'opèrent à l'encontre des femmes, sachant que le secteur de la musique est le secteur le plus sinistré de la culture, et cela singulièrement alors que les femmes représentent un vivier majoritaire dans les écoles de musique. Il faut savoir que plus de 55% des élèves des écoles de musique sont des petites filles, qui commencent très tôt la musique, très précocement, dès l'âge de 3 ans, et très singulièrement elles s'évaporent dans la nature et on ne les retrouve plus dans le milieu

professionnel. Tout le monde se questionne sur le fait que seulement 0,6% des élèves des conservatoires deviennent professionnels, mais personne ne s'interroge sur la question du genre, et sur le fait que ces petites filles qui ont commencé à 2-3 ans la musique, qui développent une technicité et une virtuosité incroyable ne vont pas se projeter dans une carrière musicale. C'est ce que la chercheuse Marie Buscatto a identifié, en décrivant le parcours d'une musicienne en 3 mots : « tenter, entrer, rester ».

« Tenter », c'est à dire tenter une profession, tenter un parcours professionnel. On voit très bien que dans les conservatoires, la petite fille ne se projette pas dans la carrière de musicienne. Pourquoi ? Parce qu'il y a un défaut d'exemplarité. On ne lui parle jamais des compositrices, les salles de conservatoires sont jonchées de portraits de grands compositeurs. Ne serait-ce que des choses aussi bêtes que cela font qu'il y a un défaut d'exemplarité pour ces petites filles qui font que finalement des milliers de musiciennes talentueuses et virtuoses vont disparaître ainsi et ne pas alimenter la musique française, et l'on va perdre tout ce vivier.

Dans les conservatoires s'opère aussi une autre ségrégation qui est la sexuation des instruments. Il faut qu'il y ait une vraie réflexion sur le sexe des instruments, pour en finir avec le stéréotype de la petite fille, confinée dans le salon, qui joue du piano et du violon devant les parents et les grands parents. Il faut ouvrir les classes de trompette et les classes de cor aux petites filles, et surtout veiller à cette parité dans les classes d'instrument, surtout à l'heure où il y a une vraie refonte de l'enseignement musical qui malheureusement ne tient pas compte du tout de ces questions de genre. Il n'y a, à ma connaissance, aucune étude diligentée par le ministère sur la question de l'enseignement musical, alors que c'est une question cruciale. On se pose la question de l'accès et de la démocratisation de l'enseignement musical, mais ce n'est absolument pas généré.

Prenons un autre exemple, celui des temps d'activités périscolaires dans les écoles. Ce sont des temps d'activités artistiques au libre choix des parents et des enfants. Cela dépend des endroits mais on se retrouve parfois dans ces activités avec des classes non-mixtes, ce qui réintroduit la non mixité à l'école publique à travers ce libre choix des parents par rapport à l'activité.

La répartition des postes de direction dans les écoles de musique est également très parlante, seulement 7% des écoles de musique sont dirigées par des femmes.

H/F Île-de-France a demandé un financement pour réaliser une étude sur les trajectoires des jeunes artistes en art dramatique, pour étudier justement ce phénomène d'évaporation et savoir ce qu'il advient de ces jeunes étudiantes en art dramatique dans leur parcours de professionnalisation.

On pourrait étendre à d'autres corps de métiers, cette étude qui a été très riche en enseignement, et a permis de quantifier et d'analyser qualitativement ces trajectoires.

Parlons maintenant du fait d'entrer dans ce monde musical. Les discriminations à l'entrée dans la profession se font par le biais d'une évaluation et on sait que l'évaluation des femmes n'est pas la même que les hommes. Je prendrai juste l'exemple d'une femme instrumentiste qui concourt à l'accès à un orchestre. On a remarqué, car ça a été instauré aux Etats Unis presque de manière systématique, que lorsqu'elles concourent derrière un paravent ces femmes ont plus de chances d'être reçues au concours. C'est à dire que lors de l'évaluation d'une femme, outre ses qualités artistiques et en l'occurrence musicales, on se rend compte que l'aspect visuel va aussi bien influencer le jury, à tel point que l'installation d'un paravent au concours d'entrée dans les orchestres a permis à plus de femmes d'entrer dans les orchestres.

On insiste donc actuellement pour que le paravent soit instauré dans les recrutements d'orchestre, et pas seulement pour les femmes, cela peut aussi bien servir à toutes les catégories de population discriminées.

Donc à compétences égales, voire supérieures, l'espace d'opportunités n'est pas le même pour les postulants musiciens et musiciennes.

Evidemment, à tous ces obstacles, s'ajoute aussi le fait qu'il est difficile pour une femme de se sentir autorisée à entrer dans le milieu, car il y a un principe de cooptation, de reproduction du même, qui est à l'œuvre dans le recrutement, et en particulier dans les musiques populaires. C'est pour cela notamment qu'il y a beaucoup moins de musiciennes dans les musiques populaires et musiques actuelles que dans les musiques classiques.

On retrouve 39 % de femmes instrumentistes dans les musiques savantes, cela grâce à la reconnaissance du diplôme, du cursus qui est aujourd'hui pour les femmes la meilleure voie d'accès à la profession artistique.

Je prendrai pour exemple Jeanne Added, qui est une artiste de musique actuelle, diplômée du Conservatoire National Supérieur de Musique. C'est à dire que pour qu'une femme soit autorisée et s'autorise elle-même à entrer dans une profession, il faut qu'elle ait plus de diplômes que les hommes. C'est pour cela que beaucoup de musiciennes professionnelles sont plus diplômées que les hommes. Un certain nombre de garçons vont entrer dans les musiques actuelles vers l'âge de 20 ans, ou à l'adolescence, en n'ayant jamais pratiqué de musique, tandis que des jeunes filles qui ont commencé la musique très tôt, ne vont pas s'autoriser à devenir musiciennes alors qu'elles en ont les compétences techniques.

Je disais donc que la musique classique emploie beaucoup plus de femmes instrumentistes que les musiques populaires. Dans le jazz, c'est l'hécatombe, 4% seulement d'instrumentistes. Le mode d'apprentissage en école reste tout de même le plus favorable à l'entrée dans la profession.

On a donc vu qu'il était difficile de se projeter dans la carrière musicale, qu'il est difficile d'y entrer, et maintenant, qu'il est difficile d'y rester.

Il est difficile d'y rester car sur des emplois similaires, les rémunérations sont moindres, qu'il y a une inégalité des chances dans l'accès aux postes et aux fonctions les plus rémunérées, et on sait aussi que le talent se consolide au cours des contrats assurés.

Il est évident qu'une femme qui sera embauchée plus rarement, qui ne fera pas de studio, qui ne fera pas de concerts, va régresser, tout simplement car c'est en pratiquant que l'on progresse. Et c'est comme cela que l'on entend parfois dire que les musiciennes sont moins bonnes que les musiciens.

Le talent s'exprime et parvient à maturité par les contrats.

Les musiciennes rencontrent des difficultés à se maintenir dans la profession aussi du fait du climat sexiste qui y règne, et les musiques actuelles sont pour ça un secteur très cruel.

Pour avancer sur ces problématiques, le collectif H/F essaie de sensibiliser les scènes de musiques actuelles à cette question des inégalités. La fédération RIF, qui regroupe toutes les scènes de musiques actuelles d'Île-de-France, s'est ralliée à cette action, pour tenter de mettre en place une saison égalité comme cela se fait en théâtre en Île-de-France, en Rhône-Alpes et dans d'autres régions. »

Patrice Douchet, metteur en scène, directeur du Théâtre de la Tête Noire, scène conventionnée pour les écritures contemporaines. (Le Théâtre de la Tête Noire est membre du réseau H/F Ile de France et est un des théâtres impliqués dans les saisons paritaires depuis cinq saisons) :

« Je souhaite avant tout remercier Cécile Loyer car je me sens désormais moins seul en Région Centre. Le Théâtre de la Tête Noire a été pendant longtemps rattaché au collectif H/F Rhône-Apes, avant de rejoindre le collectif H/F Île-de-France.

Avant de parler de la saison paritaire que nous essayons de mettre en place depuis maintenant plusieurs années, je vais commencer par expliquer comment nous en sommes arrivés là avec le Théâtre de la Tête Noire.

D'abord grâce à mes collaboratrices et collaborateurs, qui ne m'auraient pas laissé faire n'importe quoi. Nous nous sommes intéressés à ce mouvement presque naturellement, et nous faisons aujourd'hui partie des 40 théâtres d'Île-de-France qui ont adhéré à cette saison paritaire.

Pour le Théâtre de la Tête Noire c'est finalement assez simple... Pourquoi ? Car mon projet artistique comme metteur en scène et comme directeur va vers les écritures contemporaines, donc je n'ai pas le boulet derrière moi de toute l'histoire du patrimoine. Quand je dois choisir des auteurs ou des metteuses en scènes ou des metteurs en scène, je ne suis pas encombré par Molière, Racine, Goldoni, Beckett, jusqu'à Koltès même... Puisque m'associer avec Carole Thibaut ou Claudine Galéa, c'est pour moi une évidence, donc c'est presque facile. Et finalement, il est évident qu'il ne faut pas aller vers un talent « quota », ce serait la pire des solutions. Pour ma part, je ne me pose pas la question de la parité avant de faire la programmation. C'est seulement après que je prends le temps de mesurer cela, et jusqu'à présent cette égalité s'est faite naturellement.

H/F Île-de-France a publié un tableau, dans lequel les théâtres, y compris de grosses scènes comme le Théâtre de la Bastille, sont classés suivant différents critères. J'ai d'abord eu peur de voir les résultats, puis finalement j'ai été ravi et même plutôt fier de constater que nous étions très bien placés dans le haut du tableau, et ce à tous les endroits, c'est à dire autant pour la programmation et les collaborations artistiques, qu'au niveau de la répartition des postes à responsabilité, du salariat etc.

A vrai dire, je ne sais pas comment fabriquer une saison paritaire. Je travaille une saison, et puis quand je reçois les textes, je fais mon choix objectivement, si c'est un bon texte nous le prenons. Il y a beaucoup d'autrices qui écrivent, et beaucoup de metteuses en scène, il y a donc du choix.

De mon côté, en quelque sorte, je ne vois pas où est le problème. Par contre, je le lis, et quand je vois les chiffres qui paraissent sur le sujet, je suis effaré.

Pour finir, comment les choses peuvent avancer ?

Je vois qu'un certain nombre de positions sont prises et que des actions sont menées par le ministère, ce qui va peut-être finir par être efficace. Que l'attribution des aides soit paritaire, cela paraît nécessaire et évident, que ce soit au CNT, que ce soit à Beaumarchais (dont je fais partie), que ce soit à l'ADAMI, partout.

On a parlé de l'équilibre des nominations. Il faut bien sûr que les « short-lists » soient paritaires, mais cela doit aller plus loin. Il faut aussi qu'il y ait une réflexion là dessus au niveau du choix des créations. On peut prendre une pièce avec plusieurs hommes (ou plusieurs femmes), mais en gardant à l'esprit qu'il faut avoir un équilibre. Il y a donc plein de manières d'agir, pleins de leviers d'action, dès l'instant où l'on garde cette question à l'esprit.

On a un dispositif en Région Centre-Val de Loire, financé par la région, c'est le « Jeune Théâtre Régional ». Chaque année se pose la question de l'embauche de deux comédiens permanents. J'ai deux solutions. Soit je regarde l'économie en prévision d'un spectacle pour lequel je pourrais avoir besoin de deux hommes (ou de deux femmes), et je profite ainsi de ce dispositif dans mon propre intérêt. Soit je respecte le principe d'égalité, et c'est le cas pour ma part, je prends systématiquement un homme et une femme.

Je ne peux pas vous donner la recette d'une saison, ce serait prétentieux de ma part, et de toute façon je n'en ai pas, je la sens comme ça, et je l'écris comme ça. Et lors de l'ouverture de saison j'invite toujours quelqu'un pour dire un mot sur ce sujet.

Donc Cécile, cela tombe bien, car je cherchais des alliés, et si tu cherches un allié, je suis prêt à te rejoindre, pour porter ce projet dans la région. »

Paul Fournier, directeur de l'Abbaye de Noirlac :

« Je m'occupe d'un lieu qui s'appelle l'Abbaye de Noirlac qui est en Région Centre, c'est une très belle abbaye datant du 12^{ème} siècle, qui est ce qu'on appelle un « Centre culturel de rencontre » c'est un label que le ministère donne à certains lieux qui ont en charge à la fois d'animer ces lieux, de les faire vivre et puis d'avoir une activité de création artistique permanente.

En arrivant à Noirlac, chacun de ces centres ayant une orientation artistique particulière, j'ai choisi d'écouter ce que disaient les fondateurs de cette abbaye au 12^{ème} siècle, c'étaient des cisterciens. Les cisterciens laissaient une place très importante au silence. Dans les règles de vie il fallait se taire, et la raison de ce silence était l'écoute, le silence au service de l'écoute. Je trouve que c'est un message qui résonne fortement aujourd'hui à nos oreilles encombrées de messages fonctionnels continus. On vit dans ce monde fait de sollicitations permanentes, et j'ai voulu que Noirlac soit un lieu de silence qui permette de refonder l'écoute et de travailler sur cette question là.

On travaille donc sur un projet essentiellement musical, qui donne la possibilité aux spectateurs de venir à Noirlac pour écouter autrement.

Alors comment programme t-on ? J'aime bien dire que Noirlac est lieu qui a été l'objet d'usages multiple après cette période religieuse. Aujourd'hui c'est un lieu de rencontre, et j'aime dire qu'on est dans une sorte de ménage à trois entre l'abbaye elle-même, qui est un lieu très fort ; les artistes qui viennent travailler, qui viennent l'écouter, qui viennent produire ; et le public qui vient pour découvrir ce qu'il se passe.

Et ma programmation, je m'en rends compte au bout de huit ans, est à la fois le point de jonction entre les parcours artistiques des artistes qui viennent à un moment donné passer un temps à l'abbaye, et le public qui est à sa façon aussi dans son parcours de découverte et qui vient à Noirlac dans un contexte qu'il choisit. Cela fait donc de ce monument un terrain de jeu ouvert à l'expérience artistique. La programmation se fait dans cet ordre, et quand la rencontre se fait, quand la confiance s'installe entre les artistes, les personnes qui les invitent et le public, alors on arrive à ce qu'on appelle une ligne éditoriale, une couleur artistique, qui se reconnaît et qui fait que tout d'un coup il y a un rendez-vous qui se fait sur la base de cette confiance, ce qui est très important.

Dans ce contexte là, je ne compte pas. Je travaille avec les artistes qu'il me paraît juste d'associer à Noirlac, et il se trouve qu'apparemment notre bilan n'est pas trop mauvais, mais je ne compte pas. Et je crois qu'il est important de garder cette liberté et de ne pas s'installer dans un comptage, qui pour moi serait pire que tout. Je crois qu'il faut être attentif, qu'il faut s'en préoccuper bien entendu, mais ne surtout pas se mettre dans un logique de comptage, je ne le conçois pas comme cela même si je suis extrêmement attentif à tout ce qu'on s'est dit, aux chiffres calamiteux qu'on a évoqué tout à l'heure. Je crois que c'est une première chose.

La deuxième chose, je dois le reconnaître, il est vrai qu'il y a une majorité immense d'hommes qui se présentent et de compagnies dirigées par des hommes, c'est une réalité. Je suis absolument d'accord avec ce qui est dit sur les raisons de cela, sur le travail à faire bien en amont pour que cette question se règle mais aujourd'hui c'est vrai qu'il y a une réalité qui est celle-ci. Et mécaniquement il est vrai que si j'ai 80% de propositions qui viennent d'hommes, cela rejaillira forcément dans une certaine mesure sur la programmation.

Il y a ces deux éléments qui sont importants. La liberté absolue d'une programmation et d'une conduite de projet, c'est important. Si Cécile Loyer vient un jour travailler à Noirlac, ça n'est ni parce qu'elle est une femme ni parce qu'elle habite le Cher. Car il existe aussi la même problématique avec les artistes locaux. Je ne vais pas travailler avec un artiste parce qu'il est local, si je travaille avec un artiste, c'est parce que dans la conduite de mon projet je pense qu'il y a une justesse à l'inviter à ce moment là. Je crois que c'est important de garder cela.

Je constate cette parité imposée, installée par la loi dans un tout autre domaine, puisque le mode d'élection des élus départementaux a été renouvelé. Nous avons depuis six mois un département élu avec des parités, et c'est une catastrophe. Je constate à quel point ces tandems construits au

forceps, sans qu'il y ait du sens, sans qu'il y ait à un moment donné un engagement lié à une politique, donne des choses aujourd'hui qui ne vont pas.

Je crois donc qu'il faut vraiment être attentif à cela, ne pas légiférer, travailler dans l'écoute absolue de ces chiffres qui ne vont pas et qu'il faut faire évoluer, et avancer comme on peut le faire.

Je terminerai juste par une citation de Pierre Rabhi, qui disait une chose très belle. Il parlait de ça et il disait : « ce n'est pas tant homme ou femme qu'est le problème, mais c'est la place du féminin dans la société ». Je trouve cela intéressant car il disait finalement que le plus important c'est d'être à l'écoute de la part de féminin qui est en chacun de nous, et que peut-être c'est dans notre façon d'envisager les choses que peut-être on peut avancer, pas seulement dans une logique de comptage, mais dans une logique d'équilibre entre le masculin et le féminin. »

Sylvie Giroux :

« Merci Paul pour cette intervention. J'ai juste une petite réserve en terme politique car j'ai l'expérience d'avoir travaillé avec que des politiques hommes, et depuis justement peu de temps je peux m'adresser aussi à des femmes, et pour moi c'est extrêmement important. Donc oui, peut-être que cela est factice, mais il y a tout de même une nécessité, une vertu, et pour moi c'est aussi une alternative dans la discussion. »

Muriel Genthon :

« La Liberté de programmation, c'est l'argument qui est toujours opposé, bien sûr que c'est important mais quand c'est à ce point déséquilibré, on ne peut pas raisonner comme ça, ce n'est pas possible. Que les programmeurs aient une ligne artistique, c'est normal, mais faisons au moins en sorte que l'équilibre soit à peu près respecté. Je ne suis pas pour la parité absolue mais quand on voit à quel point il y a du déséquilibre, il y a un problème, et il y a une nécessité de faire de la discrimination positive, appelons le comme ça, pour rétablir un équilibre, car sinon la situation ne bougera pas. Ce n'est pas possible de faire autrement. Alors bien sûr la liberté de programmation, bien sûr la liberté artistique, mais là il y a une réalité qui s'impose à nous qui n'est pas acceptable. »

Sylvie Giroux, pour Jean Luc d'Asciano, directeur des éditions de l'Œil d'or.

« Jean Luc d'Asciano est un éditeur parisien qui fait des publications très intéressantes, et qui m'a donné son témoignage, car il n'a pas pu être parmi nous aujourd'hui.

Quand je lui ai posé cette question de la parité en tant qu'éditeur et comment lui gérait son catalogue qui fait preuve d'une belle parité justement, il m'a répondu, dans le sens de ce que dit Paul Fournier, que cela n'est pas formalisé. Mais en analysant davantage son travail et avec qui il travaille, voici ce qui apparaît.

Il travaille notamment avec des directeurs de collections. Le directeur de collection sur la musique est un homme et il s'avère qu'il y a beaucoup plus d'écrits sur la musique qui sont faits avec des hommes. La directrice de collection sur la danse est une femme et il y a beaucoup plus d'écrits sur la danse qui sont fait avec des femmes.

En revanche, en ce qui concerne l'urbanisme, il a mis en place un genre de petit comité paritaire, et là on constate qu'il y a des hommes et des femmes qui publient à part égale. C'est donc aussi un bel exemple car lui aussi est très attentif à cette idée de l'égalité. Il n'est pas dans le comptage, en revanche il est à prêt à s'investir dans l'idée, et nous montre que oui c'est possible ainsi, même si malgré tout ça ne résout pas tout. »

Alexandre Tinseau, directeur de la FRACAMA (Fédération régionale des Acteurs Culturels et Associatifs des Musiques Actuelles) :

« Effectivement le domaine des musiques actuelles est assez complexe. Cela va peut-être vous étonner mais on s'est très vite intéressé à la question de la place des femmes dans ce secteur. Nous nous sommes interrogés dès 2008-2009 sur cette question, et les signaux faibles que nous avons de la situation des femmes, mais également de manière plus large, sur l'emploi, la culture des ressources humaines, et des différents niveaux d'intervention dans le secteur, tant du côté artistique, que technique, que des permanents.

Je me suis donc rapproché d'une enseignante chercheuse de l'université d'Angers, Carole Le Rendu, qui s'intéressait à la question, et avec qui on a essayé de déterminer un cahier des charges de ce qu'on pouvait étudier et comprendre de la situation. Nous étions parmi les premiers à faire cette démarche en France, et nous nous sommes vite aperçus en commençant ces entretiens sur une trentaine de structures et à peu près une centaine de salariés que la situation était bien plus terrible qu'on ne l'imaginait. Même si on en avait déjà une petite perception, ces signaux faibles devenaient très forts, et dans ces signaux la place de la femme était hallucinante. On a environ 30% de femmes dans notre secteur, mais ce n'est pas tant le chiffre que de savoir où elles étaient qui posait problème.

Sur la question des salaires et des emplois, elles avaient pratiquement 20% de moins que ce qui est prévu par les conventions collectives, et on s'apercevait que les femmes étaient en plus dans les petits postes, les moins rémunérés, donc encore en-dessous de tout le monde.

Nous sommes dans une situation où pour agir il ne suffit pas forcément de sensibiliser, puisque lorsqu'on le fait, on a toujours des réponses très positives, et en l'occurrence nous n'avons pas eu de vision barbare sur la question, mais cela ne change pas la donne.

Nous avons donc voulu voir comment on pouvait repartir d'une véritable politique de ressources humaines et comment cette politique pouvait agir sur l'emploi, les compétences et sur la capacité à entrer sur le marché du travail. C'est donc avec cette enseignante chercheuse que nous avons pu affiner cette logique d'étude et aller vraiment dans des choses très fines, notamment étudier véritablement quelles étaient les modalités d'arrivée dans ce secteur. On voyait tout de suite effectivement qu'on était dans une logique de cooptation, qui n'a fait que du mal, et c'est cette cooptation qui amenait vers une forme masculine d'embauche. Il fallait donc travailler sur la notion de « comment on embauche ? », quels étaient les profils de poste et ainsi de suite.

Nous avons contacté d'autres partenaires, pour essayer d'introduire des formations qui allaient vers la construction de parcours, pour sensibiliser et former les différents responsables des structures, et changer la vision des ressources humaines. Pour cela nous avons mis en place ce qu'on appelle des « socles ressources humaines », qui nous ont permis d'ouvrir ce champ là.

En allant encore plus loin pour affiner ces résultats, on s'est aperçu que la place de la femme n'était pas seulement dans les métiers de la culture. Il s'avère que les femmes sont aussi très fortement présentes comme collaboratrices, ou épouses de ces artistes ou de ces permanents des structures. Nous avons constaté aussi que financièrement, ce sont elles qui génèrent les finances du foyer, et qui permettent à ces hommes de faire ces métiers. C'est donc assez étonnant d'avoir ce regard un peu décalé et de constater qu'effectivement, la place de la femme dans la culture n'est pas uniquement à considérer comme artiste ou comme permanente dans ces métiers mais qu'elles avaient un poids extrêmement fort dans la réalité de l'épanouissement des hommes dans le travail, et aussi dans la réussite sociale de ces mêmes hommes.

Cela nous a amené à réfléchir plus largement, afin de déterminer comment on pouvait agir sur la question de la cooptation, des ressources humaines etc., mais aussi sur les conditions de travail.

Il y a des effets induits, par exemple le fait que les gens dans le secteur travaillent beaucoup d'heures. Et pour les hommes, ce sont bien souvent leurs compagnes qui gèrent l'ensemble des

affaires à la maison, d'ailleurs pour la majorité, elles travaillent dans le public, ou dans l'enseignement.

Pour continuer sur la question des femmes dans le secteur, c'est effectivement en mettant ces socles de formation RH pour l'ensemble des responsables qu'il y a eu une vraie remise en cause de la manière dont les responsables devaient gérer et manager leurs équipes.

Il y a eu effectivement des dérives comme cela a été évoqué plus tôt, et on l'a vu dans les études qui ont été faites par ailleurs. Mais la question qui se posait, c'était une remise en cause chez des dirigeants, autodidactes, notamment dans le secteur des musiques actuelles, d'une logique, d'une culture et d'une vision des ressources humaines. Lorsqu'on est face à des dirigeants de structures, de SMAC ou autre, ce n'est pas simple, car ils n'ont absolument pas intégré ni même pensé à la chose, en considérant que cette approche était plutôt liée à l'histoire et à la manière dont les musiques se sont mises en place, et donc en l'occurrence que c'était aussi revenir sur une culture. Et il n'est pas simple de déconstruire une culture, en peu de temps, même avec des outils. Il était donc nécessaire de faire intervenir dans les formations, des gens qui étaient assez militants et capables de remettre en place ces responsables, plutôt que de simples formateurs RH.

On a sollicité des directrices comme Rachelle Cordier qui était à l'époque directrice du Confort Moderne (et qui maintenant dirige l'AGEC), et cela nous a permis de construire, ou plutôt de déconstruire cette culture qui existe dans le spectacle vivant. Et en confrontant la vision que nous avons des musiques actuelles, nous avons vu que cette vision était plutôt partagée par les autres secteurs du spectacle vivant, ainsi que dans l'audiovisuel et dans les arts visuels.

Un des problèmes propres aux musiques actuelles est qu'il s'agit d'un secteur qui ne dispose pas de vrais centres de formation ni de vraie logique de formation. Notre approche était aussi d'arriver à travailler avec les structures locales de la région, pour mettre en œuvre une logique non discriminatoire a priori. Il s'avère que la majorité des artistes féminines qui jouent sont essentiellement des chanteuses, peu sont instrumentistes, et lorsqu'elles sont chanteuses ou lorsqu'elles font des projets seules, leur formation est essentiellement issue des Beaux-Arts plutôt que du conservatoire. Il y a donc un vrai travail de fond qu'il faut engager et on peut difficilement le faire seuls sur notre territoire. Le fait de créer ces outils et de mener ces études, est un choix que nous avons fait, et pour agir il faut être capable de le faire à tous les niveaux avec l'ensemble des acteurs. Malheureusement, on se heurte encore à de grosses structures qui font barrage, et des gens qui ont un discours sans véritable volonté d'aller rompre la logique d'inégalité et qui sont très bien dans cette situation.

Il y a aussi une question de génération, car arrivent des femmes qui sont issues de cycles de formation plus longs, et en l'occurrence ces formations initiales créent parfois des situations terribles pour ces personnes. Elles arrivent avec de gros diplômes (Master 2) et arrivent sur un marché du travail qui est bouché, pour se retrouver en position de stagiaire, et courir de stage en stage, sans arriver à trouver un travail qui puisse au minimum les faire vivre et en plus les épanouir.

Je pense qu'il y a là un vrai drame social, car elles sont de plus en plus nombreuses à sortir de ces cycles là et à se retrouver dans une situation de précarité extrême. Pour prendre un exemple, nous avons eu une stagiaire de niveau master 2 qui faisait un mémoire sur la place de la femme dans les musiques actuelles, et malheureusement la situation est telle que 3 ans plus tard elle n'a toujours pas trouvé de travail, et est obligée d'accepter des emplois alimentaires pour s'en sortir.

C'est assez stupéfiant de voir la manière dont ces jeunes femmes sortent de ces cycles là, avec un niveau solide, mais pour se retrouver dans des situations de désarroi le plus total. Cela est difficile socialement, d'autant plus qu'elles n'ont parfois même pas la possibilité de s'exprimer devant un jury lorsqu'elles postulent.

Certes, il faut prendre en compte le fait qu'il y a potentiellement trop de formations de cet ordre là dans le secteur culturel, mais l'urgence est effectivement du côté de ces cursus à construire. Le travail sur les ressources humaines a été entamé et commence à avoir ses effets, mais la situation la plus terrible est celle du marché du travail, et la question de ces jeunes femmes qui sortent de leurs

études et qui ne trouvent pas de place dans la société. Et cela est là d'autant plus frustrant qu'elles sont capables d'agir, de comprendre et d'entrevoir le fonctionnement et les barrages qui leurs sont opposés. »

Sylvie Le Clech, Directrice Régionale des Affaires Culturelles, DRAC Centre-Val de Loire :

« Vous m'avez introduite en disant que ce que vous attendiez de la DRAC c'est une position par rapport à un collectif H/F en Région Centre-Val de Loire. Je vais élargir cette perspective, car cela va justement me permettre de faire un peu la synthèse des différentes interventions, et de la manière dont je les ai reçues, et comment je peux les rapprocher d'une pratique professionnelle qui est la mienne, en tant que directrice régionale des affaires culturelles. Et en insistant peut-être sur certains points qui me semblent nécessaires, pour que l'on sorte des discours qui peuvent être clivants, que l'on sorte aussi d'un sentiment trop pessimiste, et que l'on puisse agir pour traiter le problème en profondeur. La DRAC, dans le travail qu'elle fait, en tant qu'équipe, et en tant que collectif hommes/femmes sur les politiques culturelles, est là pour soutenir un certain nombre de transformations de fond, et les politiques culturelles y contribuent au même titre que d'autres politiques publiques comme celle de l'éducation nationale.

Ce qui m'a le plus frappé dans l'ensemble des témoignages que nous avons entendus est que je sens une résistance persistante, du moins un rapport ambivalent à la notion de comptage.

Je pense pourtant que compter est totalement nécessaire, car compter nous permet d'établir des données, de les analyser et de travailler dessus. Il y a souvent une peur du comptage car on confond une donnée, on confond un symptôme, en anticipant déjà sur la détermination des causes et des effets. Ce n'est pas parce qu'on compte que la seule mesure qui va être prise après le comptage va être de faire des quotas. Je ne pense pas que le but d'un comptage soit uniquement de prendre le contrepied d'un certain nombre de politiques existantes pour faire de l'idéologie. Il faut ramener le comptage à ce qu'il est réellement. Le comptage, l'établissement de chiffres permet d'observer une situation en région Centre-Val de Loire par rapport à d'autres régions.

En région Centre-Val de Loire, la présence féminine a progressé, dans au moins 3 sphères que j'ai identifiées. Ce qui pose encore problème c'est le rapport de force qu'elles peuvent entretenir dans certains endroits où il y a du pouvoir, de l'autorité, et où elles n'ont pas encore tous les outils.

Le premier milieu est le milieu politique, qui agit soit pour promouvoir des dossiers en amont, soit au sein des conseils d'administration par exemple, soit dans des jurys de recrutement. Il est intéressant de voir si les élues elles-mêmes au sein de leurs collectivités territoriales ont une marge de manœuvre, ou si leur présence est un effet d'affichage récent.

Le second milieu important, c'est le milieu culturel lui-même c'est à dire les producteurs de culture, qui vont venir voir la DRAC pour obtenir un soutien d'ordre financier ou d'ordre conventionnel. Ce qui m'intéresse au quotidien dans ce milieu là ce n'est pas tant de voir si les directeurs programment à parité des hommes ou des femmes mais de voir dans les équipes comment se répartissent les responsabilités - responsabilité de direction, responsabilité d'administration ainsi que la marge de manœuvre qui est laissée à l'administratrice quand c'est une administratrice. Il y a d'ailleurs beaucoup d'administratrices et peu de directrices : une seule directrice de Scène Nationale en région Centre-Val de Loire sur cinq, une seule directrice de SMAC sur sept, pas de directrice de Centre Chorégraphique National (sur deux CCN) ; le CDRT et le CDN sont tous deux dirigés par des hommes. Pour le jury de recrutement du FRAC, nous avons eu beaucoup plus de candidatures d'hommes que de femmes avec un conditionnement dans les CV des femmes plutôt dans des carrières où elles ont fait de l'enseignement ou du conseil et pas de la direction d'équipe. Cela me questionne car quand nous organisons des jurys de recrutement le rôle de la DRAC est effectivement de voir comment

fonctionnent ces jurys et sur quels présumés ils travaillent. Et on en apprend effectivement à chaque jury de recrutement, en particulier sur le renforcement des stéréotypes, et ce qui me soucie le plus c'est de voir que certaines femmes reproduisent elles-mêmes les stéréotypes.

Le troisième milieu est la DRAC elle-même, en tant que collectif de travail Hommes/Femmes. Je suis d'ailleurs venue accompagnée de Michel Giès, conseiller musique et danse, et nous avons à la DRAC Centre-Val de Loire une équipe de direction qui est très fortement paritaire. Je suis directrice, j'ai une directrice adjointe, ma secrétaire générale, qui vient d'arriver, a remplacé un homme, et nous avons quasiment la parité au sein des conseillers et conseillères. Mais, nous sommes, nous aussi, tributaires d'un schéma assez classique en France, qui est la surreprésentation des filles dans les domaines patrimoniaux dès lors qu'il s'agit d'étudier ou de veiller à la bonne conservation du bien, c'est à dire en fait de l'administrer comme on administre un ménage ou une famille. Et lorsqu'il s'agit en revanche d'agir sur le bien, donc de faire des travaux, ou de donner des ordres à des équipes qui font des travaux, les femmes sont étrangement sous représentées.

Je ne prendrai qu'un seul petit exemple, c'est le milieu de l'archéologie, que je connais très bien où sur les chantiers de fouilles, à l'INRAP, on retrouve une directrice interrégionale de l'INRAP, et où les équipes de fouilleurs sont de plus en plus mixtes. Beaucoup de filles par le biais des diplômes, se sont tournées vers l'archéologie, qui est une discipline qui exige rigueur et méthode, mais elles ne sont que très rarement responsables d'opérations, elles ne dirigent donc pas les équipes de fouilleurs. Et dans le cursus honorum, quand on en arrive à la très prestigieuse Commission Interrégionale de la Recherche Archéologique, vous ne retrouvez que trois femmes parmi trente personnes, dont une professeure d'université, une agente du SRA, et moi-même qui la préside, de part ma fonction.

En région Centre-Val de Loire, pour nuancer ce qui a été dit, j'ai de plus en plus d'ajointes et de vice-présidentes à la culture, je ne peux donc pas me plaindre de manquer d'interlocutrices qui peuvent agir dans le domaine. Quand on fait des jurys de recrutement ou quand on examine des dossiers, normalement, si tout se passe bien on doit pouvoir se mobiliser pour être attentives aux critères de la parité. Je constate néanmoins qu'il y a encore du chemin à faire pour ces femmes-là, bien qu'elles aient pris des responsabilités et qu'elles aient osé se présenter, pour asseoir leur place en tant que femmes politiques dans les départements, qui ont un mode de fonctionnement socialement plus traditionnel, par rapport aux hommes qui ont l'antériorité, l'expérience, et surtout le réseau.

Ma deuxième remarque est l'absence des femmes des réseaux. Ce que je constate, mais de manière empirique, je n'ai pas de chiffres là dessus, c'est simplement un retour d'expérience sur deux années de pratique en tant que directrice régionale des affaires culturelles. Les porteurs de projets les plus insistants, qui reviennent le plus souvent à la charge et qui s'entourent de tous les soutiens nécessaires, sont beaucoup plus souvent des hommes. Je me pose donc la question de savoir si les femmes ont accès à tout ce que le ministère peut faire pour inciter les porteurs de projets à venir vers lui, à présenter leurs projets, discuter avec les conseillers etc.

Il y a donc pour moi, en tant que directrice régionale des affaires culturelles, un vrai enjeu qui est d'oser encourager ces femmes, tout comme je le dis souvent aux élues, qui je pense ne sont pas encore assez à l'aise avec la notion de réseau.

Si je reviens à ma propre situation par exemple de DRAC, je suis insérée dans un milieu de fonctionnaires de l'état extrêmement masculin en terme de répartition des pouvoirs, mais au delà de la constatation basique, je pars de données qui sont tout à fait objectives au niveau de la région où l'on retrouve : une directrice, une directrice régionale de la cohésion sociale (nommée depuis deux mois) et moi. Et cette sous-représentation se voit lors des réunions.

Comment gérer cette situation au quotidien ?

Dans un milieu culturel qui travaille beaucoup sur la légitimation, il y a plusieurs leviers, à commencer par les diplômes. Je pense que c'est essentiel pour une femme, afin d'être assurée dans un milieu qui a beaucoup d'antériorité en matière de réseau et en matière d'autorité, pour s'affirmer, de passer par le diplôme.

Cela existe dans la médecine, mais c'est aussi le cas pour les femmes ingénieures. Plusieurs de mes amies ont fait des prépas scientifiques, et étaient très minoritaires à l'époque, tandis qu'aujourd'hui on peut voir de plus en plus de filles dans les écoles d'ingénieurs, notamment aux arts et métiers, y compris dans les filières qui mettent les mains dans le cambouis.

Les filles ont beaucoup investi les sciences car ce sont des professions qui sont hyper diplômantes, et il n'y a pas de raison qu'elles n'y arrivent pas avec les diplômes qui permettent de travailler dans la culture. Je pense que c'est vraiment une carte à jouer, et Alexandre Tinsseau nous a bien démontré que dans les milieux autodidactes, c'est là où très traditionnellement on retrouve beaucoup de résistance, ainsi que dans le domaine des monuments historiques. Il est très compliqué par exemple pour une femme de devenir architecte en chef des monuments historiques. Pour ma part, je n'ai connu qu'une seule architecte en chef des monuments historiques, qui intervient sur l'un des monuments les plus emblématiques de la région, la cathédrale de Chartres. Elle doit composer avec ce milieu autodidacte, et montrer que par son diplôme et ses capacités professionnelles elle peut tenir un discours qui est parfaitement crédible. Elle parvient à se faire respecter dans tous les sens du terme, sans tomber dans la caricature de la femme qui imite des comportements masculins pour pouvoir s'imposer. Pourtant, elle a parfaitement l'habitude des talons et les porte même sur les chantiers.

Un autre enjeu majeur est la capacité des femmes dans les conseils d'administration, lorsqu'elles sont élues ou lorsqu'elles sont représentantes de la société civile, à pouvoir prendre la parole et à pouvoir s'affirmer. Notamment en se servant de la sphère initiale dans laquelle on a pu les confiner, c'est à dire la gestion, puisque dans le fonctionnement les problématiques de gestion sont hyper prégnantes par rapport à celles de la création. Je vois donc très souvent des directrices des affaires culturelles, ou des élues à la culture, si l'on prend l'exemple d'Orléans et Tours, avec des équipes maintenant beaucoup plus féminisées. Dans les conseils d'administration, leur présence se voit et leur discours est entendu, et je n'ai pas du tout remarqué de comportements sexistes dans le fonctionnement des conseils d'administration, il y a une grosse progression de la mixité dans ce domaine là.

Pour conclure, je dirais que je suis pour le comptage, car ça permet de suivre la progression de la situation et ça permet surtout d'analyser sa pratique quotidienne pour voir si il y a des situations professionnelles sur lesquelles on peut progresser. Cela permet d'éviter l'utilisation du comptage pour faire de l'idéologie, mais bien pour agir vraiment sur les choses.

J'ai dans mon expérience personnelle entendu des aînées qui ont connu le temps du féminisme extrêmement militant. Elles font aujourd'hui preuve d'autocensure dans certaines instances de légitimation par rapport à leur passé féministe, pour ne pas être taxé d'idéologie. Et j'ai l'impression que notre génération se trouve à la fois en train de revisiter certaines expériences connues par des femmes plus âgées, et de prendre en compte la manière d'agir et de penser des femmes plus jeunes. Je rencontre aujourd'hui de jeunes administratrices diplômées de Dauphine ou de Sciences Po et qui ont à mon avis un certain nombre d'outils pour pouvoir s'affirmer dans le monde professionnel. En arrivant à faire la synthèse de ces différentes générations, on peut contribuer à ce que la présence féminine qui est réelle, progresse en région Centre-Val de Loire, et se traduise aussi par une capacité des femmes à obtenir une situation meilleure en termes de responsabilité, de rémunération, et de visibilité. »

Muriel Genthon :

« Je souhaitais juste vous faire une suggestion, collectivement.

Les politiques culturelles sont partenariales comme chacun sait, elles sont faites avec des collectivités territoriales et parfois avec l'Etat, et je pense que cette question de plus d'égalité dans les postes de direction des institutions qui sont subventionnées, pourrait faire l'objet d'un débat avec les élus et des services culturels. Que les jurys soient paritaires dans les nominations c'est important, que les présélections soient paritaires c'est important mais à un moment donné, la décision est collective donc lorsqu'il y a une sensibilisation qui est partagée sur un certain nombre de sujets je pense que ça peut faire progresser. »

Sylvie Le Clech :

« J'ai d'ailleurs peut-être oublié l'essentiel dans mon intervention, c'est à dire quelle est la capacité de la DRAC Centre-Val de Loire à rebondir sur votre proposition de collectif H/F ?

Je suis personnellement très favorable à ce qu'on puisse continuer à travailler sur cette question là et sur le fait de travailler avec un collectif en Région Centre-Val de Loire parce que justement j'ai dit que j'étais attachée au comptage, et le comptage n'a de sens que s'il permet d'agir et d'agir dans la durée. Donc si à un moment donné une structuration est proposée sous la forme d'un collectif H/F en région Centre-Val de Loire, je pense que ça permettra à tout le monde de progresser. Je rejoins effectivement Muriel sur sa proposition qui est de continuer à travailler la question qui vraiment pour moi est cruciale, c'est l'articulation entre les élues, les directrices au sein des collectivités territoriales, les milieux artistiques qui produisent la culture, qui la diffusent et dans lesquels il y a des femmes en recherche de plus de légitimité.

Les hommes sont les bienvenus, et c'est bien ce que signifie un collectif H/F. Nous avons besoin des hommes, car comme je l'ai dit, je vois beaucoup de femmes reproduire elles-mêmes des stéréotypes sans qu'aucun propos sexiste ne soit tenu autour de la table. Des propos sexistes, j'en ai entendu beaucoup, ils sont souvent très anecdotiques. Je vous livrerai donc une seule anecdote qui est très rigolote, car elle montre à quel point la personne qui m'a tenu ce propos n'était absolument pas malveillante et me faisait part de son étonnement sincère. Il y a deux ans lorsque je suis arrivée en poste, un élu d'un âge très respectable et ayant eu des hautes responsabilités m'invite très gentiment à visiter sa ville à l'occasion de la signature d'une convention, et me dit : « Quand même, une si haute fonction pour une femme si jeune ! ». Il n'y avait pas du tout de malveillance dans son propos, donc à moi de recevoir cet étonnement, de ne pas me braquer, de voir ce qu'il y a derrière et de faire en sorte qu'au quotidien on puisse ne plus s'étonner de voir des femmes avec des responsabilités. Je voulais ajouter aussi que j'ai été souvent encouragée par les élues de la région Centre-Val de Loire et particulièrement les plus âgées, qui m'ont confié que lorsqu'elles sont arrivées en politique cela avait été très difficile et que ça le restait encore. Mais on en voit de plus en plus et c'est plutôt encourageant. »

Sylvie Giroux :

« Merci beaucoup aux intervenants, on verra dans les prochaines semaines ce qu'il advient de cette possibilité. En effet je pense que dans le milieu artistique et culturel de la région il va forcément y avoir des allers-retours et des discussions.

Y a t-il des personnes qui souhaitent intervenir ou qui ont des questions ? »

Intervention du public :

« Bonjour, je voulais revenir sur l'intervention de M. Fournier, sur l'idée des quotas. Je pense qu'il faut juste laisser le temps de faire l'expérience de quelque chose de nouveau. Je vais prendre un exemple très simple, celui des TAP. L'année dernière à Tours la mise en place avait été faite au dernier moment, de manière très désordonnée, et à cause de cela cette réforme a donc été très mal perçue. Alors qu'il fallait juste laisser le temps aux gens de s'organiser et comprendre comment ça marchait, pour que cette année il y ait des propositions qui soient construites, et que chacun endosse son costume et l'assume.

Je veux simplement dire par là qu'il faut juste laisser le temps aux femmes notamment, mais pas qu'à elles, à toutes les personnes qui n'ont pas accès à certains postes, même si elles ne sont pas forcément prêtes, d'en faire l'expérience, de se tromper, que les gens acceptent qu'on se trompe, mais qu'on prenne le temps de se former et d'endosser notre costume en acceptant qu'on ne soit pas tout de suite dans la rentabilité, dans l'expertise. »

Sylvie Giroux :

« Oui cette question du modèle interroge et a été récurrente sur toute la discussion. Elle est importante effectivement. Il faut se défaire d'un modèle pour en créer un nouveau, et c'est ce passage là qui n'est pas facile et qui est en train de s'opérer. D'autres questions ? »

Clarisse Pépion, maire de Vatan :

« J'ai simplement une remarque sur la question de la parité, même si elle pourrait faire l'objet d'une autre Table ronde, ce qui serait peut-être intéressant.

Je suis assez d'accord avec M. Fournier, en tant qu'élue, bien sûr qu'on préférerait pouvoir être des femmes élues sans être obligées de passer par cela, néanmoins si ça n'existait pas je ne suis pas complètement sûre qu'on serait là. Et sur la question du conseil départemental, pour l'avoir vécu je peux vous dire que les conseillers départementaux, en tous les cas ici, n'y étaient pas préparés et y étaient fermement opposés. Ils n'ont d'ailleurs pas hésité à dire aux élues qu'ils avaient mis cela en place uniquement car ça leur était imposé, et ça n'a pas empêché notre président du conseil départemental de démarrer son premier conseil en disant haut et fort « Messieurs la séance est ouverte ! ».

C'est pour vous dire qu'il y a encore beaucoup de chemin à faire, et pour qu'on puisse le mener, encore faut-il qu'on soit sur la ligne de départ, voilà ma première remarque.

Le seconde, c'est que le sens de cette question de l'égalité homme-femme ce n'est pas l'idée d'être l'égale des hommes à tous les niveaux. C'est souvent ce que les hommes entendent, et c'est souvent pour cela que c'est un sujet difficile à défendre pour nous les femmes, mais c'est vraiment la question d'avoir une place égale dans notre société. Par exemple ce matin nous étions contentes avec Cécile d'avoir des hommes pour nous aider à soulever ces tables qui sont très lourdes.

Ce qui me semble aussi compliqué et dont nous n'avons pas parlé ce matin, et qui est sûrement assez présent aussi dans le domaine de la culture, c'est que quand on parle des femmes, il est très souvent question d'esthétique. On a parfois un peu tendance à oublier que les femmes ont aussi parfois quelques neurones, tout aussi performants que ceux des hommes et à chaque fois qu'on présente une femme à concours, un discours, un entretien, il y a toujours cette question de l'esthétique. Et je crois que pour une belle femme c'est un peu moins compliqué, que pour une femme qui est un peu moins dans une norme esthétique.

Je voudrais vous donner un exemple, nous avons eu à Vatan ce week-end la traditionnelle élection de Miss Lentille. Bien sûr en tant que femme sensible à la question du droit des femmes, ça ne fait pas partie des choses auxquelles j'adhère, mais en tant qu'élue ça fait partie des choses que je suis obligée d'assumer. C'était fort intéressant car nous avons eu une candidate qui n'était pas dans la norme esthétique de ce type d'exercice, qui a quand même été élue dauphine - nous avons fait du lobbying à plusieurs parce qu'elle était charmante et qu'elle défendait ça avec beaucoup de sincérité. Pourtant le lendemain sur le marché de la foire à la lentille, un commentateur qui ne s'est probablement pas rendu compte de la portée de ses paroles, a osé lui demander si elle avait beaucoup de famille dans la salle pour avoir été élue. Cela est tout simplement affligeant et encore une fois je pense que ce monsieur ne s'est pas bien rendu compte de ce qu'il a dit.

Je pense donc que la question de l'esthétique aussi, par rapport à la place des femmes dans notre société est une question un peu essentielle et un peu dramatique.

L'autre chose que je voudrais dire, c'est qu'en tant qu'élue, je suis un peu triste d'être la seule élue du territoire ici ce matin, et quand je regarde la salle, j'aurais aimé qu'il y ait un peu plus d'oreilles masculines pour entendre tout ça, car il est essentiel que des hommes militent aussi pour ces questions là, et qu'il est plus facile pour eux de le faire.

Pour finir j'aimerais vous remercier chaleureusement d'être ici, et particulièrement Cécile Loyer de mener cette action sur le territoire, et pour la culture, et pour les femmes, parce qu'on sait aussi que ces questions là sont encore plus compliquées pour nous sur nos territoires ruraux à défendre et à faire exister. C'est donc une grande chance pour nous de l'avoir ici. »

Intervention du public :

« Je voulais juste faire référence à quelque chose qui se passe à la Maison de George Sand. Depuis des années, il y a des conférences qui s'appellent « paroles de femmes ». Des femmes sont invitées pour parler de leur métier et de leur parcours, le public est partagé hommes / femmes. Les témoignages lors de ces conférences sont absolument passionnants.

Je suppose donc que la Maison de George Sand et ceux qui s'en occupent, seraient certainement partie prenante de la mise en place d'un collectif H/F dans la région. »

Intervention du public :

« Bonjour, j'aurais souhaité avoir un retour d'expérience, sur comment faire pour déjouer le déterminisme de la maternité. On en a pas du tout parlé ce matin, mais c'est quand même quelque chose qui nous est renvoyé régulièrement en entretien, où il faut montrer qu'on ne va pas être enceinte tout de suite, ou que l'on ne vas pas avoir besoin de s'occuper de ses enfants tous les quatre matins. Comment à la fois réagir face à cela, et comment faire pour que cette question soit admise et partagée, puisque je pense que c'est une question qui concerne l'ensemble de la société, pas seulement la culture mais aussi les autres domaines. »

Patrice Douchet :

« J'ai envie de répondre car c'est exactement ce qui m'est arrivé hier. Nous étions en réunion d'équipe et mon administratrice qui est arrivée il y a un an à peu près, m'a annoncé officiellement qu'elle était enceinte.

Pour être franc, j'ai d'abord eu une réaction de panique, sans savoir quoi répondre. En regardant autour de moi j'ai tout de suite compris que mon silence était une erreur car mes collègues ont toutes trouvé ça super, et on rassuré notre administratrice en disant qu'on allait s'organiser. J'ai

donc immédiatement, compris que oui, il n'y avait pas de problème, et qu'effectivement nous allions gérer ça sans problème. Donc très honnêtement, j'ai eu cette petite réaction de peur, mais ça se guérit très vite. »

Agnès Quinzoni :

« C'est un sujet qui fait tout à fait partie des questionnements sur l'égalité entre les femmes et les hommes, et qui dépasse le cadre de la culture. On a intégré cela dans nos revendications au niveau du temps de travail et des horaires de travail. Il est vrai que dans les métiers artistiques, par exemple pour les horaires de répétition dans le spectacle vivant, ce n'est absolument pas pris en compte. En général les répétitions pour des spectacles, ont lieu entre 14h - 22h, et personne ne se dit que ces horaires pourraient être avancés dans la journée, car il n'y a rien qui justifie de faire cela obligatoirement le soir. Cette revendication est en effet importante pour permettre aux hommes comme aux femmes d'avoir une vie de famille à côté. Nous sommes donc tout à fait solidaire des problèmes qui sont posés aux femmes intermittentes qui sont enceintes. Il y a des vraies questions qui ne sont pas résolues. »

Sylvie Giroux :

« Je souhaite juste rebondir sur l'intervention de Patrice Douchet. En effet, lorsqu'on a un collaborateur ou une collaboratrice qui est son bras droit et qui part en congés maternité, ou en congé sabbatique, faire un tour du monde ou autre, c'est le même problème, et il est normal de prendre peur sur le moment. Puis, on réagit et on s'organise. Moi-même, si ma principale collaboratrice m'annonce ça demain, et ça risque d'arriver car elle a 28 ans, ce sera très compliqué, mais je sais que je m'organiserai et que ça se passera bien. Et pourtant je suis d'autant plus en mesure de comprendre que j'ai moi-même des enfants et que j'ai toujours travaillé dans la culture. Voilà, c'était simplement pour vous rassurer en quelque sorte. »

Intervention du public :

« Bonjour, je représente aujourd'hui la couveuse d'entreprise du Cher, Solen Angels, qui promeut notamment l'entrepreneuriat féminin. C'est donc une structure qui permet aussi à des femmes de porter un projet, de le mener à bien et de l'aboutir avec un accompagnement personnalisé qui aide à cela. La couveuse est installée pour l'instant à Bourges et souhaiterait développer son action sur le territoire de la région, nous avons d'ailleurs commencé à créer une antenne à Saint-Amand et souhaiterait continuer à s'ouvrir d'avantage. »

Alexandre Tinseau :

« J'aurais souhaité ajouter quelque chose sur la question précédente, une des clés du problème pour moi, est la connaissance du droit du travail. Cela nous a amené à réfléchir plus largement à la question de la responsabilité sociétale des organisations et on aborde maintenant le problème par cet angle là, c'est à dire qu'avant tout c'est un pacte social qui est à établir dans le secteur culturel, et tant qu'on ne forme pas les gens du secteur culturel à la question du management, des ressources humaines, du droit social, et qu'on ne les amène pas à une connaissance parfaite des conventions collectives, ce sera toujours pareil. C'est donc un des principaux enjeux aujourd'hui, certes c'est compliqué, bien que maintenant 60% du réseau soit passé dans ces formations. On n'est malheureusement trop peu soutenus par l'ensemble des partenaires, pour obliger l'ensemble des

acteurs à passer par des formations telles que les « Cap'Asso », pour faire prendre conscience des questions RH dans les structures. Mais je pense que par le biais de la responsabilité sociétale, on peut arriver à construire une nouvelle forme d'organisation, qui passe par la connaissance et la reconnaissance des droits. Et ces jeunes femmes qui arrivent très diplômées sur le marché du travail, on a une très bonne connaissance de ces droits, et c'est sans doute ce qui fait peur aussi aux employeurs. »

Cécile Loyer:

« Merci à toutes et tous d'avoir répondu à cette invitation. Je suis ravie qu'on soit allé jusqu'ici, et que cette semaine ait débouché sur ce débat. Mon point de départ était effectivement le rapport de Reine Prat, qui date de 2006, et en le relisant récemment j'ai réalisé que cela ferait bientôt dix ans que ce constat avait été fait sans que rien n'ait changé. Il y a donc quelque chose de l'ordre des consciences à éveiller, et il y a des mots, tels que la discrimination positive dont parlait Muriel Genthon tout à l'heure, que les gens ont encore du mal à entendre.

Quand j'ai invité toutes ces femmes à venir à la Pratique pendant une semaine, ça a été compliqué. Il y a eu beaucoup de refus, certaines femmes ne voulaient pas venir entre femmes. Et comme cette égalité n'est pas naturelle, si on veut que les petites filles de demain aient des modèles, qu'elles puissent travailler dans la culture, et avoir des ambitions, il faut forcer un peu les choses. »

Lexique des sigles et abréviations

ADAMI : Société pour l'Administration des Droits des Artistes et Musiciens Interprètes

AFDAS : Assurance Formation des Activités du Spectacle

AGEC : Aquitaine Groupement Employeurs Culture

CCN : Centre Chorégraphique National

CDC : Centre de Développement Chorégraphique

CDR : Centre Dramatique Régional

CDN : Centre Dramatique National

CNC : Centre National du Cinéma

CNT : Centre National du Théâtre

DRAC : Direction Régionale des Affaires Culturelles

FRAC : Fonds Régional d'Art Contemporain

FRACAMA : Fédération régionale des Acteurs Culturels et Associatifs des Musiques Actuelles

FSE : Fonds Social Européen

INRAP : Institut national de recherches archéologiques préventives

RIF : Confédération des réseaux départementaux de musiques actuelles / amplifiées en Île-de-France

SACD : Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques

SACEM : Société des Auteurs Compositeurs et Editeurs de Musique

SMAC : Scène de Musique Actuelle

SRA : Service Régional de l'Archéologie

TAP : Temps d'Activités Périscolaires