



ACTES

Séminaire des directeurs et directrices
des établissements d'enseignement supérieur
artistique et culturel

« *Pour que les femmes accèdent
à tous les métiers de la culture* »

Judi 30 mars 2017 / Studio de la Philharmonie de Paris

Sommaire

Préambule	3
Les suites du séminaire	4
Déroulé du séminaire.....	6
Compte rendu des échanges	7
Annexes.....	34
<i>Annexe 1 : Contribution complémentaire de Bénédicte Clermont</i>	<i>35</i>
<i>Annexe 2 : Contribution du SYNDEAC</i>	<i>36</i>
<i>Annexe 3 : Les données chiffrées disponibles.....</i>	<i>38</i>
<i>Annexe 4 : Quelques éléments de bibliographie.....</i>	<i>57</i>
<i>Annexe 5 : Quelques suggestions bibliographiques pour aller plus loin, notamment sur des contenus de création féminine.....</i>	<i>59</i>

Actes établis par Alice Lehmann, stagiaire chargée d'études au ministère de la Culture.

Préambule

Le ministère de la Culture a organisé le séminaire « Pour que les femmes accèdent à tous les métiers de la culture », inscrit dans sa feuille de route égalité pour 2017, le jeudi 30 mars 2017 au studio de la Philharmonie de Paris. Près de 120 personnes y ont participé.

Ce séminaire partait du constat suivant : les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture (60 % d'étudiantes en 2016), et l'insertion professionnelle à la sortie de ces écoles est similaire pour les deux sexes. Pourtant la répartition parmi les actifs occupant une profession culturelle n'est pas égale, puisque l'on y compte 43 % de femmes (chiffre 2013).

Les femmes sont de plus très peu présentes dans certains métiers ou activités, encore réputés masculins (chefs d'orchestres, compositeurs, metteurs en scène, réalisateurs de cinéma, techniciens du spectacle, ...).

La part des femmes parmi les étudiants en formation supérieure devrait contribuer au rééquilibrage à terme de cette répartition, mais à condition que les stéréotypes et les freins aux dynamiques de carrière des femmes soient identifiés et combattus, dès la formation. Le système de formation et notamment les écoles supérieures relevant du Ministère de la Culture ont un rôle à jouer dans la préparation des jeunes femmes à leur carrière, afin qu'elles ne s'interdisent aucun métier, aucun type de parcours.

Le séminaire a eu pour objectif, à partir d'analyses, de témoignages et d'échanges, de favoriser la prise de conscience de ces enjeux et l'identification des leviers et bonnes pratiques permettant d'y répondre.

Il était destiné prioritairement aux directeurs et directrices des 100 établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture, (architecture, arts plastiques, musique, danse, théâtre, cirque, marionnettes, patrimoine, cinéma, audiovisuel, ...). S'y sont joints des représentants de l'école Louis Lumière et de l'ENSATT, des étudiants, des représentants d' alumni, ainsi que des membres du Mouvement HF, des organismes professionnels concernés (les commissions paritaires nationales emploi formation, le SYNDEAC, ...).

À l'issue du séminaire, il est apparu nécessaire d'établir des actes de cette rencontre afin de pouvoir partager plus largement les témoignages recueillis, les pistes d'action identifiées, la documentation rassemblée à cette occasion.

Une présentation des suites que le ministère de la Culture s'engage à donner à ces travaux complète le document.

Ces actes sont en libre accès sur le site internet du ministère de la Culture.

Les suites du séminaire

Le ministère de la Culture s'est engagé à l'issue du séminaire du 30 mars sur trois points :

- Capitaliser et partager le contenu du séminaire grâce à la rédaction et à la diffusion de ses actes,
- Développer une offre d'appui spécifique à l'ensemble des écoles de l'enseignement supérieur artistique et culturel, quel que soit leur statut, pour les aider à s'engager dans la démarche de labellisation égalité, qui est un levier important d'évolution,
- Poursuivre la dynamique engagée avec les écoles lors du séminaire par l'élaboration d'une charte pour l'égalité dans les établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel, qui reprenne les grandes thématiques évoquées, et élargisse la démarche menée en 2015 par l'ANdÉA pour les écoles d'art.

Un accompagnement spécifique sera proposé à l'ensemble des écoles par le Secrétariat général du ministère de la Culture dès la rentrée 2017, pour aider celles qui le souhaitent à s'engager dans la démarche de labellisation Egalité (aide à l'élaboration d'un diagnostic, d'un plan d'action et d'indicateurs, mise à disposition d'outils permettant d'améliorer et de rénover les procédures et les pratiques, actions de formation et de communication, avec attention particulière portée aux politiques externes conduites par les établissements etc.).

D'autre part, un groupe de travail sera mis en place par le ministère de la Culture avec des écoles de différents secteurs pour l'élaboration d'un projet de charte, afin de pouvoir le proposer au conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistiques et culturels, pour une adoption avant la fin de l'année 2017.

Ces travaux pourront se nourrir du rapport d'évaluation des actions publiques en faveur de la mixité des métiers établi par l'IGAS et l'IGAENR, diffusé en avril.

Les grands axes proposés pour cette charte pour l'égalité dans l'enseignement supérieur artistique et culturel, tels qu'issus du séminaire, sont les suivants :

- **Développer les données sexuées**

Les données qu'il a été possible de rassembler pour le séminaire étaient hétérogènes et souvent très incomplètes. Or il est indispensable d'établir et de rendre visibles des données sexuées au sein des écoles, qu'il s'agisse des étudiants, des enseignants, des intervenants, des jurys, des dirigeants, des personnels administratifs ou de service. Mesurer quelles sont les proportions de femmes est souvent le révélateur objectif d'une situation d'inégalité et le point de départ de la définition des actions à mener pour la corriger. A cet égard, l'élaboration systématique d'un Rapport de situation comparée servira ce premier objectif de mesure quantitative.

- **Identifier un référent égalité dans chaque école lorsqu'il n'y en a pas.**

Des responsables de la prévention des discriminations ont été désignés dans les établissements publics nationaux d'enseignement, qui sont généralement les interlocuteurs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. L'élargissement de cette démarche, par la constitution d'un réseau de référents égalité sur l'ensemble des écoles de l'enseignement supérieur artistique et culturel, quel que soit leur statut, est nécessaire. Il permettra d'échanger sur les pratiques et les difficultés à surmonter et de partager des outils et des bonnes pratiques, à l'instar du réseau des chargés de mission créé dans l'enseignement supérieur universitaire, organisé sous la forme d'une conférence, avec laquelle des liens seront construits.

- **Veiller à l'équité dans les processus de recrutement**

Si globalement les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture, avec 60 % d'étudiantes en 2016, il existe de fortes disparités dans certaines disciplines. La systématisation de jurys paritaires et une évolution de certaines pratiques de recrutement est nécessaire, notamment par une clarification des critères de recrutement, voire la mise en place d'auditions à l'aveugle pour le secteur musical.

- **Transmettre une culture de l'égalité aux étudiants des deux sexes pour changer les représentations : mettre fin à toute « fabrique à différence »**

Afin de changer les représentations et de transmettre une culture de l'égalité aux étudiants des deux sexes, il est essentiel de veiller à la parité au sein des équipes pédagogiques (enseignants comme intervenants) et de veiller à élargir les « modèles » que l'on donne aux étudiants. Une information diversifiée sur les métiers doit être développée durant la scolarité, notamment par des conférences faisant intervenir des professionnelles, ce qui contribuera à ouvrir le champ des possibles aux étudiantes et leur permettra de se projeter dans des carrières plus diversifiées.

Il est également nécessaire de travailler plus en amont sur les processus d'orientation et à cette fin d'introduire cette préoccupation dans les actions d'information menées par les écoles en direction des jeunes se préparant à entrer dans les cursus supérieurs.

Changer les représentations passe également par le développement de la présence d'œuvres et d'auteurs féminines dans les corpus d'enseignement et les répertoires travaillés, en s'appuyant sur les travaux de recherche qui mettent en évidence les possibilités en la matière.

L'ensemble de ces points est à relier avec la mise en place de modules de formation sur l'égalité, d'espaces de réflexion sur les stéréotypes ou le développement d'analyses des représentations des femmes développées dans les répertoires.

Apprendre aux étudiantes et aux étudiants à analyser et décrypter les comportements est fondamental pour transmettre une culture de l'égalité et lutter contre le sexisme. Les étudiantes doivent savoir repérer les stéréotypes, disposer d'outils pour savoir prendre la bonne posture lorsqu'elles y sont confrontées.

Ces actions doivent viser également la prévention de toute forme de violence ou de harcèlement.

- **Mieux armer techniquement les jeunes femmes en vue de carrières diversifiées**

Les écoles doivent sensibiliser spécifiquement les jeunes femmes sur la gestion de leur carrière, pour qu'elles connaissent leurs droits. Elles doivent également être formées aux fonctions de direction générale ou au management des ressources humaines, afin de disposer de possibilités d'évolution de carrière diversifiées.

- **Accompagner**

Que les enseignants aient à cœur de donner confiance aux jeunes femmes est essentiel, pour qu'elles aient la « hardiesse de défricher », n'hésitent pas à développer une approche singulière dans des voies où les femmes sont rares. La constitution de réseaux professionnels dès la scolarité peut soutenir la diversification et la consolidation des parcours féminins de même que la mise en place de parrainages / marrainages et un suivi plus actif par les écoles du devenir des anciens étudiants et étudiantes.

Déroulé du séminaire

Mot d'accueil de Laurent Bayle, directeur-général de la Philharmonie de Paris,

Ouverture : Arnaud Roffignon, secrétaire général adjoint du ministère de la Culture, haut fonctionnaire à la lutte contre les discriminations,

Grand témoin : Catherine Jacquot, présidente de l'ordre national des architectes,

Françoise Vouillot, présidente de la commission stéréotypes du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

Frédérique Patureau (département des études, de la prospective et des statistiques du ministère) et **Hyacinthe Ravet** (Université de Paris Sorbonne, IREMUS) : Panorama des données disponibles et des travaux scientifiques sur l'accès des femmes aux métiers de la culture

TABLE RONDE 1 : Des femmes témoignent : carrières de femmes, comment s'y préparer ?

Bénédicte Clermont, administratrice du Vieux Colombier, issue de la filière technique,

Céline Sciamma, réalisatrice,

Matali Crasset, designer,

Aline César, directrice de compagnie, mouvement H/F Ile de France.

Modératrice : Claire Lamboley, haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes, inspectrice générale des affaires culturelles.

Pause

TABLE RONDE 2 : comment les écoles supérieures relevant du ministère de la Culture peuvent jouer pleinement leur rôle de préparation des jeunes femmes à leur carrière : quels outils, quels leviers ?

Thierry Teboul, directeur de l'AFDAS,

Mireille Baurens, maîtresse de conférence, chargée de mission égalité Université Grenoble Alpes

Claire Lasne Darcueil, directrice du conservatoire national supérieur d'art dramatique de Paris,

Muriel Lepage, directrice de l'école supérieure d'art de Clermont Métropole, vice-présidente de l'ANdEA,

Géry Moutier, directeur du conservatoire national supérieur de musique et danse de Lyon,

Nathalie Coste Cerdan, directrice de l'école nationale supérieure des métiers de l'image et du son (FEMIS),

Christian Dautel, directeur de l'école nationale supérieure d'architecture de Nantes,

Modératrice : Agnès Saal, chargée de mission labellisation égalité diversité, Secrétariat général

Conclusion :

Claire Gibault, cheffe d'orchestre, Conseil économique, social et environnemental

Claire Lamboley

Compte rendu des échanges

Mot d'accueil

Laurent BAYLE

Directeur général de la Philharmonie de Paris

Je suis particulièrement heureux de vous accueillir ici, vu le sujet qui nous réunit, à savoir l'égalité hommes/femmes. La ministre en a fait sa priorité et comme de nombreux établissements culturels, la Philharmonie est très engagée dans ce processus.

Nous essayons de le montrer dans notre organisation interne, en cherchant à établir une égalité entre les salariés, mais également dans notre programmation. Nous y parvenons notamment grâce au fait que nous traitons de toutes les musiques dans leur diversité, ce qui nous permet d'inscrire au programme de manière volontariste un certain nombre de femmes interprètes de très grande qualité, qui assurent un équilibre au sein de notre saison. Cependant, comme la SACD et d'autres l'ont montré, il y a effectivement deux points noirs concernant la musique : la composition et la direction d'orchestre.

Ces deux sujets sont pour moi un peu distincts. Il me semble que pour la composition, nous devrions arriver assez rapidement à une situation plus équilibrée. Historiquement, la part des femmes compositrices fût minime dans les siècles passés. Il n'empêche qu'aujourd'hui un certain nombre de figures féminines de haut niveau émergent au niveau international. Des femmes comme Kaija Saariaho (Franco-Finlandaise), Olga Neuwirth (Autrichienne), Unsuk Chin (Coréenne) et d'autres encore, parviennent à avoir une assise internationale et leurs œuvres sont jouées dans des festivals et des institutions sur tous les continents, ce qui devrait entraîner un mouvement plus général et changer du même coup la mentalité des managers.

En revanche, la direction d'orchestre met davantage de temps à s'ouvrir aux femmes. Parce qu'il faut transformer les représentations dans un corps social très large, non seulement au niveau des managers mais aussi des musiciens d'orchestres ainsi que des politiques, des décideurs et d'une partie importante du public. Car sur le terrain (je le vois dans les discussions que j'ai avec des élus et des professionnels), il y a toujours l'idée que nommer à la direction musicale d'un orchestre une femme cheffe plutôt qu'un homme est une prise de risque trop importante. Là aussi, il y a un énorme travail à faire qui passe par des conquêtes sur le terrain ayant valeur d'exemple.

Par ailleurs, l'accès à la direction d'orchestre ne peut pas être appréhendé qu'à travers le prisme hommes/femmes et la recherche d'une parité à court terme. Il est difficile, de manière générale, de développer une politique volontariste d'accès à la direction sans vision à long terme, car ce sont des années et des années devant des orchestres professionnels qui façonnent un chef d'orchestre. C'est un métier qui nécessite du temps, que l'on soit homme ou femme. Ce n'est pas vrai qu'un chef de 25 ans est un grand chef. C'est peut-être vrai pour les spécialistes en communication et les réseaux sociaux. Mais la réalité est plus complexe. Il faut traverser tellement de situations pour répondre aux contraintes et aux rapports de force qu'impose un orchestre que cela nécessite du temps.

Soyez assurés qu'une institution comme la nôtre s'attache à cet objectif de reconnaissance des femmes dans toutes les composantes des métiers de la musique. C'est en cela que nous sommes heureux d'accueillir aujourd'hui vos travaux.

Arnaud ROFFIGNON

Secrétaire général adjoint du ministère de la Culture, haut fonctionnaire à la lutte contre les discriminations

Je voudrais tout d'abord remercier Laurent Bayle de nous accueillir aujourd'hui dans ce superbe lieu, une salle de travail dévolue à la musique, aux répétitions, un lieu propre au travail collectif donc. Mais aussi, même si nous ne l'avons pas choisi pour cette raison, un lieu où s'épanouit habituellement le pouvoir des hommes, les chefs d'orchestres. Place aujourd'hui aux femmes !

Je suis heureux d'ouvrir ce séminaire consacré à l'égalité d'accès aux professions culturelles, un sujet qui concerne tous les champs couverts par le ministère de la Culture et par conséquent aussi toutes les écoles supérieures qui relèvent de ce ministère.

En tant que secrétaire général adjoint et haut fonctionnaire à la lutte contre les discriminations, je suis particulièrement engagé dans tous les chantiers qui concourent à la stratégie de responsabilité sociétale, sociale et environnementale portée par le ministère, dont l'égalité et la diversité font naturellement partie. La question est de savoir ce que la puissance publique, l'État, l'administration peut faire pour infléchir des comportements, des préjugés, et au-delà du cadre législatif et réglementaire qui s'est fortement renforcé ces dernières années, nous devons nous interroger sur ce que nous pouvons faire, et par l'exemple, faire changer la société. Ce sont là des enjeux majeurs auxquels nous nous attachons résolument, ce qui se traduit notamment par la candidature du ministère aux deux labels AFNOR Egalité Diversité, qui devrait être déposée demain 31 mars. Beaucoup d'entre vous savent de quoi je parle : d'ores et déjà, 6 écoles nationales supérieures ont décidé de faire acte de candidature en même temps que le ministère, et d'autres suivront.

Nous aurions pu choisir de traiter aujourd'hui de diversité et d'égalité dans les écoles, tant les enjeux de la diversité sont importants aussi dans les écoles de l'enseignement supérieur Culture. Ils font l'objet de travaux spécifiques.

Nous aurions pu choisir de traiter aujourd'hui de l'égalité depuis la formation des plus jeunes enfants aux conditions d'exercice même des professions, aux processus de nomination, aux conditions d'accès à la programmation, ... Ce sont des sujets qui sont pour les uns encore à ouvrir, pour que l'égalité et la lutte contre les stéréotypes entrent en jeu le plus tôt possible dans la formation des jeunes et qui pour les autres, ont trouvé des débuts de réponse, encore tout récemment.

L'égalité entre les femmes et les hommes est en effet un sujet auquel le ministère s'attache depuis 2006, date d'un premier rapport de Reine Prat sur la place des femmes dans le spectacle vivant. Constat sévère, qui a beaucoup frappé les esprits et a conduit à bien des prises de conscience, suivies d'évolutions, certes lentes, trop lentes.

De nouvelles étapes ont été récemment franchies, notamment par la voie législative. La loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine impose que la politique en faveur de la création artistique favorise l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la création artistique. Ses textes d'application en préciseront très prochainement les conditions d'application. Le 8 mars, Audrey Azoulay a signé une circulaire sur la parité dans le secteur de la création artistique afin d'enclencher une nouvelle dynamique de progressions chiffrées. La loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier impose quant à elle la parité dans les commissions, placées auprès des directions régionales des affaires culturelles ou des

établissements publics, qui se prononcent sur l'attribution des subventions ou aides financières, la sélection, l'acquisition ou la commande d'œuvres notamment. Peu à peu, des leviers contraignants se mettent donc en place.

Ce n'est pas sur ces questions que nous avons souhaité vous réunir, mais sur un thème moins étudié jusqu'ici alors qu'il nous paraît essentiel : la manière dont notre système de formation supérieure peut contribuer à un accès plus égalitaire aux métiers de la culture Ce n'est pas nier ce qui se passe avant, ni après, c'est s'attacher à progresser sur ce que collectivement nous pouvons apporter aux jeunes femmes qui se destinent aux carrières culturelles, dans cette période clé qu'est pour elles leur passage par une école supérieure.

En effet le constat est là : les femmes sont majoritaires dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture, avec globalement, cachant certes des disparités, un pourcentage de 60 % d'étudiantes en 2016. L'insertion professionnelle à la sortie de ces écoles est similaire pour les deux sexes. Pourtant la répartition H/F parmi les actifs occupant une profession culturelle n'est pas égale. Elles sont surtout et restent très peu présentes dans certains métiers ou activités, encore réputés masculins : chefs d'orchestres, compositeurs, metteurs en scène, réalisateurs de cinéma, techniciens du spectacle, ...

On pourrait s'arrêter à l'idée que la part croissante des femmes dans les étudiants en formation supérieure contribuera au rééquilibrage à terme de cette répartition, mais soyons réalistes : ce ne sera le cas que si les stéréotypes et les freins aux dynamiques de carrière des femmes sont identifiés et combattus, dès la formation, pour que les jeunes femmes ne s'interdisent aucun métier, aucun type de parcours, qu'elles soient mieux préparées à ce qui les attend dans la vie professionnelle.

Ne doit-on être plus attentifs aux « modèles » que l'on donne aux étudiants pendant la scolarité et donc par exemple à la parité des enseignants et intervenants, qui joue sur leurs représentations des métiers ? Nous avons rassemblé dans le dossier qui vous a été remis les données disponibles, qui sont peu développées sur ce point, ce qui est en soit révélateur.

Ne doit-on s'attacher davantage à transmettre aux étudiants des deux sexes une culture de l'égalité, leur donner des clés de compréhension des comportements auxquels ils pourront être confrontés ?

Ne doit-on sensibiliser spécifiquement les jeunes femmes sur la gestion de leur carrière, favoriser la constitution de réseaux professionnels ou d'alumni intégrant cette dimension, soutenir la mise en place de parrainages ?

C'est sur ces questions que nous vous invitons à échanger et à réfléchir, à partir à la fois d'éclairages issus de la recherche, et de témoignages concrets d'artistes et de créateurs, qui nous ont fait l'honneur et l'amitié de répondre présents à notre sollicitation. La 2^{ème} table ronde visera à identifier les leviers, dégager les bonnes pratiques pouvant permettre de progresser.

Ce séminaire est inscrit dans la feuille de route égalité du ministère de la culture pour 2017, adoptée lors du comité ministériel présidé par la ministre le 15 décembre dernier. Cette instance, créée en 2013, réunit autour de la ministre de la culture et de la communication et des directeurs de l'administration centrale, une quarantaine d'acteurs culturels majeurs et d'élus, permettant un large échange sur l'action menée. La ministre est particulièrement attachée à l'organisation de ce séminaire, qu'elle aurait ouvert elle-même si nous n'étions pas en période de réserve. Mais plusieurs membres de son Cabinet sont présents et pourront lui rendre compte de vos travaux.

Je voudrais remercier vivement toutes celles et tous ceux qui ont accepté, toujours avec enthousiasme, d'intervenir lors de ce séminaire, celles et ceux qui ont contribué à sa conception

ou à son organisation, notamment la haute-fonctionnaire à l'égalité femmes/hommes, Claire Lamboley, et bien sûr les directions générales du ministère, le Secrétariat Général et le CNC, ainsi que le service chargé des droits des femmes du ministère des affaires sociales. Je suis persuadé que de vos échanges pourront naître des idées concrètes et une motivation renforcée pour faire évoluer la part des femmes dans les métiers culturels.

Grand témoin

Catherine JACQUOT,

Présidente de l'ordre national des architectes

La profession d'architecte a longtemps été presque exclusivement masculine, à quelques exceptions près que nous pouvons citer à partir du début du XXe siècle. Je citerai l'américaine Théodate Pope Riddle, Charlotte Perriand, Lina Bo Bardi, à laquelle une belle exposition a été consacrée au Pavillon de l'Arsenal. Je citerai aussi Denise Scott Brown, associée de Robert Venturi, car cet exemple est tout à fait emblématique dans notre profession. Robert Venturi a eu le Pritzker Prize en 1991, mais pas Denise Scott Brown, son associée depuis plus de vingt ans. Une campagne de soutien à Denise Scott Brown a débuté après la diffusion publique d'un discours qu'elle a adressé aux participants du Women in Architecture Award : « les femmes architectes devraient avoir une conscience féministe » affirmait-elle, et que ne pas avoir été honorée par le Pritzker Prize avait été pour elle particulièrement triste et concluant non sans ironie « saluons la notion de créativité commune ».

En 2017, où en sommes-nous ? Le Conseil National de l'Ordre des Architectes mène des études sur la profession depuis 2000 et depuis 2014 une partie de ces travaux est consacrée à la situation des femmes dans la profession. La dernière étude menée par le CREDOC, Archigraphie, montre une féminisation continue de la profession. Les femmes représentent aujourd'hui un peu plus du quart des effectifs (27%) de la profession, part qui s'élève à près de la moitié chez les jeunes architectes de moins de 34 ans (46,2%). Or, en 1982, l'année où j'ai prêté serment, les femmes représentaient 7,5% des inscrits à l'Ordre.

Nous constatons également qu'il existe d'importantes disparités selon les territoires : les régions du Nord-Est, Hauts-de-France, Grand Est, Bourgogne-Franche-Comté, comprennent seulement 23% de femmes parmi les inscrits au tableau de l'Ordre, c'est-à-dire ceux qui portent le titre d'architecte. À l'opposé, à l'Ouest, la proportion est plus élevée avec 30% de femmes en Nouvelle Aquitaine, en Bretagne, en Normandie et en Val de Loire.

Les proportions varient également selon les types d'activités. Les associées et libérales représentent 25% des effectifs (à ce jour un quart des associées dans les agences d'architecture sont des femmes), en revanche, la féminisation chez les femmes fonctionnaires est beaucoup plus rapide, avec 43% de femmes en 2015, soit le double par rapport aux années 2000. Les femmes représentent 40% des effectifs chez les salariés et ont toujours été mieux représentées dans ce type d'activités.

Un fort écart dans les professions libérales entre le revenu moyen des hommes et des femmes est constaté, mais il se réduit chez les jeunes architectes. Le revenu moyen des femmes représente 57% du revenu moyen des hommes. C'est un écart tout à fait considérable qui peut s'expliquer en partie par le travail partiel, par des activités différentes, par le fait que les femmes sont beaucoup plus jeunes que les hommes et donc ont moins d'expérience. Une femme architecte en exercice libéral gagne en moyenne 26 900 euros alors qu'un homme gagne en moyenne 47 400 euros.

La présence de plus en plus importante des étudiantes dans les Écoles Nationales Supérieures d'Architecture va faire évoluer, nous n'en doutons pas, cette situation. Le changement que l'on

constate est accompagné de dispositions législatives et réglementaires. La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre femmes et hommes vise à combattre ces inégalités. Je suis la première femme élue présidente du Conseil National de l'Ordre des Architectes et j'ose penser que c'est un signe positif pour une entrée plus massive des femmes dans nos institutions, même si sur les 26 conseils régionaux de l'Ordre, une seule femme est présidente, les 25 autres conseils sont présidés par des hommes.

Plus largement, une plus grande place pour les femmes dans l'ensemble de la filière de la construction et de l'urbanisme, changerait certainement la perception qu'ont le public, les professionnels, les jeunes vis-à-vis des métiers du bâtiment et permettrait notamment une meilleure acceptation des femmes sur les chantiers par exemple. La féminisation des élus, des maîtres d'ouvrage, sont des facteurs importants d'évolution de l'accès des femmes architectes à la commande publique, mais ils ne suffisent pas : je proposerai que soit mise en place une nécessaire exemplarité de la commande publique pour l'accès des femmes à toutes les étapes de la procédure de mise en concurrence et notamment dans la composition des jurys.

Les prix d'architecture pour les femmes dans plusieurs pays d'Europe, comme en France, sont des vecteurs de promotion, et permettent de reconnaître le talent indiscutable de femmes architectes qui resteraient souvent dans l'anonymat sans ces prix. En France nous avons le prix de la femme architecte de l'Arvha, qui a récompensé Véronique Joffre en 2016, Corinne Vezzoni en 2015. Je citerai l'arcVision Prize Women and Architecture, prix international de grande renommée disposant de moyens importants, et qui a en 2016 sélectionné 90 architectes du monde entier. Le jury est composé de femmes architectes mais aussi de femmes issues d'horizons divers et remarquables dans leurs domaines. Cette année, c'est l'Américaine Jennifer Siegal qui a eu le prix. Au-delà du fait qu'un beau projet réalisé par une femme architecte soit récompensé, cela est signifiant aussi sur la place des femmes dans la société. Tant que subsistent des préjugés, il est utile que la promotion du talent des femmes soit servie et organisée par les femmes elles-mêmes.

Enfin je crois utile l'action collective et délibérée en faveur des femmes. Nous avons besoin que les femmes prennent leur talent en main, constituent des réseaux, non pour exclure mais pour être fortes, pour créer des alliances. La culture d'une moitié de l'humanité ne demande qu'à s'exprimer, pour peu qu'une oppression souvent intériorisée, le plus souvent atavique et sociale, cesse.

Claire LAMBOLEY

Nous allons poursuivre avec une séquence tournée vers la recherche, en accueillant Françoise Vouillot, spécialiste des questions d'orientation et d'égalité, maîtresse de conférence en psychologie de l'orientation au CNAM, membre de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons dans le système éducatif, membre également du Haut Conseil à l'Égalité dont elle préside la commission stéréotypes. Cette commission vient de publier un rapport, « Faire des personnels enseignants et d'éducation les moteurs de l'apprentissage et de l'expérience de l'égalité ». Françoise Vouillot a accepté de nous présenter les grands concepts qui sous-tendent les travaux de cet après-midi et les enjeux qu'il faut avoir en tête pour nos réflexions.

Françoise VOUILLOT

Présidente de la commission « Lutte contre les stéréotypes et rôles de sexes » du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE F/H)

C'est un grand plaisir pour moi d'être avec vous aujourd'hui à la fois parce que j'ai rarement l'occasion de m'adresser à des professionnels du champ de la culture et aussi parce que j'accorde beaucoup d'importance à la culture comme vecteur essentiel du développement des citoyens et citoyennes éclairés et comme arme puissante de résistance en tout genre. Je vais vous proposer quelques éléments d'interprétation de la situation, d'explication des chiffres déjà énoncés. Car si

l'on veut transformer le réel, encore faut-il savoir comment se produit ce réel.

En introduction, j'aimerais rappeler plusieurs points qui m'apparaissent importants.

- Il n'y aura pas d'égalité réelle entre les femmes et les hommes sans une mixité équilibrée quantitativement et égalitaire, qui aura éliminé tous les stéréotypes et toutes les formes de sexisme, dans toutes les formations, dans tous les métiers, dans toutes les fonctions.

- Il n'y aura pas d'égalité non plus sans parité, c'est-à-dire sans partage des décisions et du pouvoir. Les différences de parcours de formation des femmes et des hommes ont des conséquences importantes en termes d'inégalités professionnelles.

- La promotion de la mixité doit concerner tout autant les hommes que les femmes. On ne rendra pas le monde plus égalitaire et plus mixte en ne s'adressant qu'aux femmes.

- La division sexuée dans les formations et dans la vie professionnelle n'est pas la faute des filles et des femmes qui naturellement manqueraient de confiance et d'ambition, mais elle est le reflet des inégalités et de la hiérarchie des sexes. C'est la socialisation des filles et des garçons, notamment au sein des structures de formation, qui produit leurs comportements et manières d'être, d'où l'importance primordiale de la formation des enseignant.e.s.

- Enfin, je rappelle que les savoirs sont hiérarchisés selon deux types de critères : des critères intrinsèques relatifs aux qualités intellectuelles qu'ils requièrent et des critères extrinsèques relatifs aux positions auxquelles ces savoirs permettent d'accéder sur le marché du travail. Les savoirs « dominants » sur cette double hiérarchie sont construits comme des savoirs « masculins »¹.

Essayons d'aborder maintenant ce que j'appelle la fabrique à différences. On a affaire à un système d'éléments qui intervient dans la socialisation et l'éducation, depuis la naissance et dans tous les lieux de socialisation. En effet, on apprend très tôt les rôles et les stéréotypes de sexe et la hiérarchisation des sexes.

Les stéréotypes sont des représentations très schématiques, des croyances très partagées sur les caractéristiques et comportements de certaines catégories de personnes. Les femmes sont ou ne sont pas, les hommes sont ou ne sont pas. Les stéréotypes sont appris très tôt, j'aimerais prendre l'exemple d'une marque de vêtements de bébés, qui fabrique des bodys que portent des bébés à un âge où ils ne savent pas encore qu'ils sont fille ou garçon. Pourtant, sur le body destiné aux filles sont écrits les termes de « jolie », « coquette », « têtue », « amoureuse », « mignonne », « belle », en rose ; et sur le même body destiné aux garçons se trouvent les termes de « fort », « vaillant », « déterminé », « courageux », « fier », « habile », en bleu. Les stéréotypes de sexe ont un rôle important sur deux champs : sur les attentes que l'on aura vis-à-vis des femmes et des hommes, et sur la perception que l'on a de soi-même. Les personnes ciblées par des stéréotypes les apprennent très tôt et les intériorisent tout au long de leur vie. Mais les stéréotypes de sexe ne sont pas l'alpha et l'oméga de la division sexuée du travail et des formations. Ce sont des agents très efficaces de quelque chose de plus fondamental : le genre et les rôles de sexe.

Le genre est un système de normes hiérarchisé et hiérarchisant de masculinité et féminité. Il définit des rôles de sexe pour les femmes et les hommes, c'est-à-dire ce que sont et doivent être, ce que font et doivent faire les femmes et les hommes. Les stéréotypes de sexes vont légitimer et naturaliser les rôles de sexe prescrits aux filles et aux garçons, aux femmes et aux hommes. À l'école, cela imprègne les programmes scolaires, les manuels scolaires, les pratiques pédagogiques, les interactions en classe, cela fabrique des identités sexuées et un rapport au savoir très différencié entre garçons et filles.

¹ Nicole Mosconi, Femmes et savoir. La société, l'école et la division sexuelle des savoirs. L'Harmattan, 1994

L'enseignement supérieur est loin d'être épargné par les normes et stéréotypes de sexe. Il faut faire attention à la menace du stéréotype, qui se caractérise par la peur de confirmer par sa performance le stéréotype négatif dont le groupe d'appartenance est la cible. Cette menace du stéréotype affecte beaucoup la confiance en soi et les sentiments d'efficacité personnelle.

Il faut, en tant qu'enseignant, user de persuasion verbale, véritable arme douce contre l'intériorisation du stéréotype.

Les choix de métiers restent sexués car ils reflètent une conformité par rapport aux normes qui caractérisent les hommes et les femmes. Les filles et les garçons se servent de leurs choix d'orientation pour se prouver à eux-mêmes et aux autres qu'ils/elles sont bien des garçons « normaux masculins » et des filles « normales féminines ». Les choix d'orientation sont instrumentalisés par cette preuve identitaire.

L'objectif de mixité à l'école et au travail va donc supposer de débarrasser les pratiques d'éducation et les pratiques professionnelles de la conception stéréotypée du masculin et du féminin et de la supposée complémentarité naturelle des sexes. La formation devrait permettre d'offrir le maximum de possibilités de création de soi, sans distinction de sexes. Pour cela il faut former les futur.e.s enseignantes et enseignants, car comme le dit Isabelle Collet, « enseigner est un métier qui s'apprend, enseigner de manière égalitaire s'apprend également² ».

Claire LAMBOLEY

Nous allons poursuivre sur l'apport de la recherche à la question de l'accès aux métiers de la culture avec Frédérique Patureau, qui est chargée d'études au DEPS, spécialiste des questions d'égalité et co-auteure de l'étude « La lente féminisation des pratiques culturelles ». Hyacinthe Ravet nous a également fait l'amitié de se joindre à nous aujourd'hui, musicologue et sociologue, professeure à l'Université de Paris Sorbonne, chercheuse à l'Institut de recherche en musicologie. Elle a consacré beaucoup de recherches aux questions d'égalité dans la musique notamment concernant les cheffes d'orchestre, comme Claire Gibault qui nous rejoindra au cours de l'après-midi.

Frédérique PATUREAU

Département des études, de la prospective et des statistiques du ministère de la Culture

Hyacinthe Ravet et moi-même avons conçu nos deux interventions en complémentarité, afin de partager avec vous quelques données clés sur l'accès des femmes aux métiers de la culture pouvant servir de cadre général aux tables rondes qui vont suivre. C'est un exercice difficile à deux égards. Tout d'abord, du fait de la très grande hétérogénéité des métiers de la culture : ce champ présente toute la gamme des possibles en matière d'emplois, ce qui rend illusoire et fragile l'idée de dresser un tableau d'ensemble et d'en déduire des conclusions générales. La deuxième difficulté, c'est l'abondance et la qualité des études et recherches sur ces questions de différences genrées en matière d'emplois et de professions depuis plus de 20 ans. Cela rend nécessaire aujourd'hui un vrai travail de capitalisation.

Le mouvement de féminisation des professions culturelles sur vingt ans est bien réel, et fait l'objet de la synthèse « La lente féminisation des professions culturelles » (*Culture Etudes 2016-2*). Cette étude, menée au sein du DEPS, a été réalisée à partir d'une source unique, l'enquête annuelle sur l'emploi de l'INSEE dont nous avons analysé les résultats sur la période 1991-2013. L'intérêt majeur de cette source, outre sa stabilité dans le temps, est de permettre la comparaison entre les

² Isabelle Collet, *L'école apprend-elle l'égalité ? Coll. Egale à égal*. Belin, 2016

professions artistiques et culturelles et l'ensemble des autres professions.

L'étude révèle que la féminisation concerne tous les métiers observés sans exception, et en général dans un mouvement continu au fil des années, mais qui demeure moindre que dans l'ensemble des autres métiers. C'est la première observation très forte, qui interroge d'autant plus que ce « retard » des métiers artistiques et culturels s'oppose, à l'inverse, au constat d'un monde de l'art et de la culture fortement lié au féminin.

Les enquêtes récurrentes sur les pratiques culturelles (sorties au théâtre, au musée, pratiques amateur, lecture de livres, ...) révèlent en effet, depuis plus de trente ans, le fort investissement des femmes dans cet univers, et même, le renforcement, au fil des années, de ce surinvestissement. On sait, par ailleurs, que l'extraordinaire développement des formations qualifiantes aux métiers de l'art et de la culture observé au cours de la même période a permis aux jeunes femmes d'entrer dans ces formations, d'y devenir majoritaires et de s'y distinguer par une scolarisation souvent mieux réussie et un taux d'obtention de diplôme supérieur à leurs condisciples masculins.

Enfin, il faut aussi avoir à l'esprit le développement tout aussi important sur les vingt dernières années des effectifs en emploi dans ce champ : entre 1991 et 2013, les effectifs dans ces professions ont augmenté de 50 % contre 16 % seulement dans l'ensemble de la population active. Deux expansions (celle des formations, celle des actifs en emploi) qui auraient dû amener à une féminisation exceptionnelle de nos métiers. Or, le décalage avec le taux de féminisation de l'ensemble de la population active demeure de même ampleur qu'il y a vingt ans. En 1991, il n'y avait que 39% de femmes dans l'ensemble des treize métiers concernés, alors que l'on était déjà à 43% dans l'ensemble de la population active. Sur les treize groupes de métiers artistiques et culturels étudiés, huit étaient massivement masculins, c'est-à-dire comportaient au moins deux tiers d'hommes dans leurs effectifs. Vingt ans plus tard, le tableau a bien évolué car l'on est passé à 43 % en moyenne de femmes. On se rapproche de la parité. Maintenant six groupes de métiers sur les treize ont atteint la parité ou bien s'en rapprochent assez fortement. De plus, on constate que tous les métiers très fortement masculins il y a vingt ans se sont tous ouverts aux femmes. Pour certains d'entre eux (photographes, architectes, métiers d'art), c'est un doublement de la part des femmes dont il s'agit au cours de ces vingt ans.

Deuxième observation forte : en ce qui concerne le cadre formel de l'emploi, la comparaison hommes/femmes ne fait pas apparaître de forte spécificité de l'emploi féminin. Celui-ci est marqué dans ce champ par les mêmes fortes spécificités que l'emploi masculin : les femmes comme les hommes y travaillent beaucoup plus souvent sous statut d'indépendant, sur contrat court quand ils sont salariés, à temps partiel non choisi, en horaires variables et décalés, etc. Il n'en va pas de même, en revanche, pour le salariat en temps partiel : dans tous les métiers, les femmes sont encore plus souvent à temps partiel que les hommes. C'est évidemment une tendance de fond : les femmes se sont coulées dans le moule formel de l'emploi qui dominait dans ces métiers.

Dernier résultat, concernant cette fois les profils socio-démographiques des femmes et qui confirme pleinement, dans le champ artistique et culturel, une « règle » observée en dehors de ce champ : les femmes sont sur-socialisées en termes de niveau de diplôme et d'origine sociale. Les femmes se distinguent des hommes dans ces métiers par une proportion nettement plus élevée de diplômés supérieurs, caractéristique qui se maintient sur les vingt ans étudiés : 31% des femmes des professions artistiques et culturelles étaient déjà titulaires d'un diplôme égal ou supérieur à Bac + 3 en 1991 contre 23% des hommes de ces métiers ; elles sont 53% en 2013 (contre 40% des hommes). Il en va de même de l'origine sociale, plus favorisée, des femmes : 49% d'entre elles ont un père cadre moyen ou supérieur en 1991 contre 42% des hommes), respectivement 53% et 51% en 2013. On retrouve donc, dans le champ artistique et culturel, cette règle du cumul des ressources scolaires et familiales comme un atout essentiel pour les femmes qui investissent les professions historiquement les plus masculines.

Hyacinthe RAVET

Université de Paris Sorbonne, Institut de recherche en musicologie (IReMus)

Avant de prendre le relais de Frédérique Patureau pour évoquer quelques étapes durant lesquelles les carrières des hommes et celles des femmes s'orientent différemment dans les métiers et les professions artistiques, je souhaite rappeler en préambule quelques idées qui me paraissent essentielles.

Tout d'abord, les questions de formation, d'orientation et de carrière professionnelle s'articulent fortement. Du « choix » initial (le choix d'un instrument, d'une activité artistique...) plus fortement encadré par l'entourage éducatif qu'il est précoce, aux « choix » de carrière et au déroulement des carrières, une série de processus se déploient qui impliquent le genre, se cumulent en matière de construction des identités de genre et rendent l'accès des femmes à tous les métiers et à toutes les fonctions peu aisé.

Par ailleurs, la réflexion en termes d'« incitation pour les femmes à » (se présenter à tel type de concours, se projeter dans certains métiers, etc.) doit rencontrer celle des « freins à l'accès ». Relever l'existence de phénomènes d'autolimitation et d'autocensure chez les femmes ne doit pas faire oublier les conditions objectives de limitation des aspirations. Les deux se conjuguent et ne se comprennent que les uns par rapport aux autres. Au demeurant, la question concerne aussi bien les aspirants hommes et femmes à la vocation que l'ensemble des membres des communautés éducatives. Professionnel-le-s et intermédiaires participent des processus d'orientation et de positionnement au sein des univers artistiques, œuvrant à la manière dont chacun-e se pense, agit et se projette dans ces univers.

Egalement, les problèmes et les difficultés des femmes artistes sont généralement davantage pensés du côté de la diffusion (par exemple, celle des œuvres des compositrices), que du côté de la formation. Or les limitations interviennent au plus tôt, notamment durant les parcours d'apprentissage et ce, jusqu'aux plus hauts niveaux de formation.

Autre point que je voudrais rappeler en préambule : les phénomènes dont on discute ensemble aujourd'hui sont particulièrement exacerbés dans les domaines artistiques en raison des forts enjeux symboliques associés à la création : ce sont des activités socialement valorisées, où demeurent vivaces les représentations associées au « talent » ou au « génie » personnel. Ces représentations sont souvent pensées en dehors des contingences et des contraintes sociales, et jouent de façon incessante en interrelation avec les pratiques des uns, des unes et des autres. Or, en l'espèce, ces représentations attachées à la figure de l'artiste – héritières des siècles passés – demeurent largement andro- et ethnocentrées.

J'en viens donc à aborder, concrètement, un ensemble de jalons au cours des trajectoires qui constituent autant de moments-clef de différenciation des carrières professionnelles des femmes et des hommes dans les univers artistiques. Ces jalons peuvent se traduire en autant de « questions » ou d'interrogations à propos de la bifurcation possible des parcours.

- La question du « choix » :

Le choix de débiter un apprentissage, de s'investir dans une pratique artistique, voire d'embrasser une carrière artistique professionnelle ; ces « choix » sont composites, pas toujours explicites et résultent souvent de non-choix de la part de l'impétrant-e. Choix à multiples dimensions, ils sont souvent orientés par la famille, les professeur-e-s, l'entourage, en particulier lorsqu'ils se dessinent au plus jeune âge.

Le choix de la pratique de tel ou tel instrument de musique, par exemple, est conditionné par d'intenses représentations sexuées. À chaque instrument se trouve associé un ensemble de représentations, qui varie selon les époques, et confère une identité genrée à celui-ci. C'est le cas

de la flûte, par exemple, aujourd'hui considérée comme un instrument « féminin » alors que celui-ci a longtemps été perçu comme un instrument « masculin » parce qu'il mettait en jeu le souffle. Autre exemple, les connotations attachées à la harpe ont varié dans le temps : tantôt l'accent a été mis sur l'implication corporelle engendrée par le jeu de l'instrument positionné entre les jambes et l'engagement physique demandé par l'instrument – les filles ont pu être interdites de jouer de la harpe dans certaines pensions de jeunes filles au 19^e siècle, par exemple - ; tantôt le caractère gracile et gracieux de l'instrument a été prépondérant – l'instrument a pu être considéré au contraire comme un instrument convenant parfaitement à la supposée délicatesse de jeu des filles.

Il est à noter que ces représentations associées aux instruments de musique jouent différemment selon les milieux sociaux : un instrument socialement « convenable » dans certains milieux ne sera pas perçu comme tel dans d'autres (connoté comme trop « populaire », « viril », etc.)

Or, ces représentations ont une influence sur le choix des pratiques et sur les orientations professionnelles futures : lorsque l'on joue du piano, on a davantage de chance de devenir enseignant·e que de tenir une place dans un orchestre, ce qui n'est pas le cas si l'on joue du violon ou de la trompette. Et jouer de l'un ou l'autre de ces deux derniers instruments peut prédisposer à occuper une place plutôt de tuitiste ou plutôt de soliste à l'avenir, du fait de la répartition des fonctions au sein de ce type d'ensemble.

La question des « choix » s'avère donc cruciale et fait se croiser désirs des parents, conseils et préconisations des enseignant·e·s, dans un cadre de possibilités contraint par l'offre disponible au sein des établissements. Cette question des « choix » se trouve au cœur des processus de différenciation entre femmes et hommes à l'œuvre dans les parcours, lesquels se combinent à des effets de hiérarchisation.

- La question de la formation :

À l'égal des travaux sur l'enseignement scolaire, et peut-être plus encore car la question demeure le plus souvent impensée, l'enseignement musical n'échappe pas aux catégorisations de genre. A ce titre, la place des femmes dans les institutions d'enseignement artistique n'est pas égale à tous les niveaux. Si ces dernières sont un peu plus nombreuses que les hommes parmi les élèves des écoles agréées par l'État en musique, si elles représentent deux tiers de ces derniers en art dramatique et plus de 90 % en danse, leur place au sein des conservatoires nationaux supérieurs de Lyon et de Paris s'atténue. On observe une proportion quasi paritaire de femmes et d'hommes parmi les étudiant·e·s du conservatoire national supérieur de Lyon, pour un peu plus de quatre femmes sur dix parmi celles et ceux du conservatoire national supérieur de Paris, toutes disciplines musicales et chorégraphiques confondues, soit nettement moins de femmes qu'aux premiers niveaux d'apprentissage. En l'occurrence, ce qui est en jeu ici, ce sont les modalités d'entrée dans ces écoles : dispositif de concours, composition des jurys et critères d'évaluation des compétences et des potentiels ne sont pas indemnes de caractéristiques genrées.

En outre, une fois entré·e·s au sein des diverses institutions de formation, se pose la question de ce que l'on valorise chez les filles et les garçons lors des processus d'enseignement et d'apprentissage. Les entretiens que j'ai menés avec divers enseignant·e·s de musique et l'observation de cours montrent l'emploi de termes très genrés dans l'émission d'un son, par exemple. Quand on dit à une clarinettiste qu'elle doit être davantage « rentre dedans », que lui dit-on réellement ? Qu'est-ce que cela signifie au-delà des simples apparences ? Faire l'objet d'une telle injonction entendue à de multiples reprises tout au long d'un parcours d'apprentissage est loin d'être anodin. Le langage est performatif, on le sait. De la même manière, les enseignant·e·s usent de termes très genrés pour décrire les différents comportements scéniques.

- La question des modèles :

Les recherches sur les univers artistiques ou scientifiques montrent que s'il n'existe pas de modèle de femmes ayant réussi dans leurs études et qui exercent comme professionnelles, alors il s'avère

bien plus difficile pour les impétrantes de s'y projeter. Le projet lui-même peut difficilement émerger, s'imaginer, puis s'enraciner dans une pratique. Cela s'observe pour toute pratique artistique et de création. Ici, l'écriture-même de l'histoire de chaque discipline artistique, l'élaboration d'un panthéon des œuvres et des artistes, la reconnaissance de « canons » esthétiques, tout autant que la présence familière de figures exemplaires inspirantes au quotidien, constituent des enjeux de taille dans la transmission pédagogique et d'éventuels renouvellements faisant davantage de place à des figures oubliées ou méconnues.

- La question de l'orientation que j'ai déjà rapidement évoquée :

Les enquêtes menées sur les ancien-ne-s des deux conservatoires supérieurs de musique et de danse de Paris et de Lyon, comme diverses études sur les professions artistiques, soulignent combien s'opère une différenciation sexuée entre les métiers liés directement à la création et ceux qui relèvent davantage de l'accompagnement des pratiques créatives. Pour faire vite, les femmes se tournent et/ou sont guidées davantage vers l'enseignement (« prof, c'est bien pour une femme »), alors que les hommes se tournent et/ou sont guidés davantage vers l'interprétation et la création, activités souvent cumulées avec l'enseignement en tant qu'activité d'expertise (à l'instar, par exemple, de musiciens d'orchestre par ailleurs enseignants dans les institutions de formation avancée). Or la question de la pluriactivité et du cumul est essentielle : c'est une façon de se sentir artiste à part entière, ainsi que le soulignent celles et ceux qui cumulent des activités leur semblant aller de pair ; à l'inverse parfois de situations de pluriactivité non « choisies » associant à l'activité artistique – centrale en matière de définition de soi – des tâches qui peuvent se trouver à la périphérie ou en dehors du cercle d'action de leur pratique artistique.

- la question du déroulement des carrières :

Que se passe-t-il lors des concours de recrutement, lorsqu'ils existent ? Les orchestres permanents représentent un cas d'espèce intéressant. On pourrait supposer que les compétences musicales, instrumentales et techniques, sont totalement déterminantes lors du recrutement (en tout cas lors des procédures de recrutement où le jeu en collectif et l'intégration au sein d'un collectif spécifique demeurent peu évalués au moment du concours, comme en France). En l'espèce, la pratique des auditions à l'aveugle (la/le candidat-e jouant derrière un rideau ou un paravent) pourrait être envisagée comme un moyen radical d'éviter tout processus de discrimination (lié au sexe, à l'âge, à l'orientation sexuelle, etc., tout autant qu'aux connivences entretenues par la/le candidat-e avec les membres du jury). Or rien n'est si simple en matière de recrutement et les avis demeurent partagés parmi les responsables d'orchestre sur l'intérêt et/ou la nécessité d'adopter ce type de dispositif. Depuis le début des années 2000, la plupart des trente orchestres permanents français l'ont adopté au premier tour de leurs concours. Est-ce efficace pour lutter contre les possibles processus de discrimination lors des auditions ? Avec des collègues sociologues et économistes, nous avons mené une première étude sur les recrutements qui ont eu lieu pendant une dizaine d'années au sein de cinq orchestres permanents de Paris et d'Ile-de-France. Cette étude ne nous permet pas pour le moment de trancher sur l'utilité ou non du « paravent » dans ce cadre. Toutefois, elle montre que sur un vivier de 41 % de candidates présentes au premier tour des concours étudiés, on parvient à l'arrivée à 16 % de femmes finalement recrutées. Il existe donc un fort effet d'élimination des candidates au fil des concours. Ces résultats font écho aux phénomènes de « mortalité professionnelle » (ou de disparition du marché du travail) différenciés marquant les carrières des interprètes femmes et hommes : la durée des carrières est de deux ans plus courte chez les femmes musiciennes interprètes que chez leurs homologues masculins, en moyenne. On rejoint ici les observations liées à la pluriactivité, notamment chez les intermittent-e-s du spectacle, et à celle de l'intégration dans des réseaux professionnels souvent plus forte chez les hommes que chez les femmes. Ces situations différenciées se traduisent également par des niveaux de revenu globalement moindres chez ces dernières.

Par ailleurs, dans le déroulement des carrières, des effets d'âge se combinent à des effets de sexe : les comédiennes au-delà de 45 ans rencontrent une pénalisation liée à l'âge plus forte que

leurs collègues hommes ; mais on observe également un effet « pur » de discrimination lié au sexe dans l'espérance de vie professionnelle des musicien-ne-s interprètes (à l'aune d'un raisonnement « toutes choses égales par ailleurs » qui tente d'isoler les effets liés à tel ou tel facteur, comme le type d'activité, par exemple). En l'occurrence, le métier de l'interprétation artistique le moins féminisé, celui de la musique – avec environ un quart de femmes parmi les interprètes dans ce domaine, pour près de la moitié des comédien-ne-s et deux tiers des danseurs/seuses – celui où le métier n'est pas fonctionnellement sexué en termes de rôles (sauf pour les chanteurs/teuses d'opéra) constitue – de fait – le domaine d'activité le plus ségrégué en termes de genre.

En outre, on retrouve au sein des diverses professions artistiques des effets observés au sein de la plupart des univers professionnels et du monde social dans son ensemble : des phénomènes de ségrégation horizontale (ou une différenciation en matière d'activités) et de ségrégation verticale (un effet de « plafond de verre » ou la difficulté à accéder aux positions hiérarchiques les plus élevées) s'y conjuguent amplement au détriment des femmes. Et ce même dans les univers où celles-ci représentent la majorité des interprètes, comme en danse, où la situation ne s'inverse pas. Si les femmes deviennent autant chorégraphes que les hommes, elles dirigent moins souvent les compagnies les mieux dotées et les plus reconnues. En la matière, les univers artistiques ne font pas exception au reste du monde social, voire en exacerbent certains traits, en particulier dans le cas des postes à responsabilités aussi bien esthétique, artistique que sociale. En témoigne le difficile accès des femmes à la direction d'orchestre : aucun des trente orchestres permanents français n'a à sa tête aujourd'hui une femme comme directrice artistique permanente, alors que 15 à 20 % des ensembles de musique constitués d'intermittents du spectacle, soutenus par le ministère de la culture, sont dirigés ou co-dirigés par des femmes.

Pour conclure, on voit bien que la question de l'accès se combine à la question de la place respective des uns et des autres dans la profession, mais aussi à l'importance des représentations symboliques attachées aux univers de la création, qui demeurent toujours particulièrement genrées, ce qui implique à la fois une différenciation et une hiérarchisation entre ce qui relève socialement et culturellement du « masculin » et « féminin ». ³

Table ronde 1: Des femmes témoignent : carrières de femmes, comment s'y préparer ?

Claire LAMBOLEY, modératrice

Cette première table ronde est consacrée à des témoignages de femmes qui font des carrières remarquées dans différents secteurs (sont représentés le théâtre, le cinéma, le design et la filière technique). Je vous remercie toutes les quatre d'avoir accepté de témoigner de votre expérience, l'idée étant que vous nous disiez comment cela s'est passé pour vous et surtout ce qui dans votre formation vous a aidé, ce qui vous a manqué ou ce qui avec le recul vous paraîtrait indispensable de trouver dans les formations à l'avenir.

Nous allons commencer par Bénédicte Clermont, administratrice déléguée du Théâtre du Vieux

³ Pour trouver la source des données citées, on peut se reporter aux divers travaux menés par le Département des études et de la prospective du ministère de la Culture, et pour la musique en particulier à des ouvrages tels que celui de Philippe Coulangeon intitulé *Les musiciens interprètes en France. Portrait d'une profession* (Paris, La Documentation Française, 2004) et ceux de Hyacinthe Ravet intitulés *Musiciennes. Enquête sur les femmes et la musique* (Paris, Autrement, 2011) et, pour les chef-fe-s, *L'orchestre au travail. Interactions, négociations, coopérations* (Paris, Vrin, 2015). Voir aussi le rapport « Ecouter sans voir. L'impact du paravent sur le recrutement des musicien-en-s dans les orchestres permanents de Paris et d'Ile-de-France », de Reguina Hatzipetrou-Andronikou, Chiara Noé, Hélène Périer et Hyacinthe Ravet, IReMus-Université Paris-Sorbonne, Presage-Sciences Po-OFCE, 2014.

Colombier. Vous êtes issue de la filière technique et avez exercé brillamment dans un monde d'hommes. Vous avez été formée à l'école supérieure d'art dramatique du TNS en section régie. Nous souhaiterions savoir comment vous percevez les questions qui nous occupent aujourd'hui.

Bénédicte CLERMONT

Administratrice du Théâtre du Vieux Colombier, issue de la filière technique

Je pense que j'ai fait la section régie au TNS parce qu'au départ je voulais être metteur en scène, (je n'imaginai pas que cela se mettait au féminin) et que cela m'a paru inatteignable.

Pour faire écho à ce que l'on entendait tout à l'heure sur les modèles, pour le coup je n'avais pas de modèle de régisseur général, à part Jovet, mais je pensais que je pourrais être mon propre modèle. J'ai donc passé le concours, sans me poser spécifiquement de question. Il se trouve que lors du recrutement, le responsable de la section de l'époque m'a demandé si j'avais conscience que j'allais prendre la place d'un homme. Je n'ai alors pas compris ce qu'il voulait dire, et j'ai donc mis une grenouillère noire de technicien. Je n'ai compris sa remarque que quelques années plus tard, après quelques expériences sur les plateaux qui m'ont aussi permis de réaliser combien les femmes, dans un monde d'hommes, ne doivent pas se laisser déstabiliser et doivent savoir utiliser l'arme de l'humour. Et puis j'ai commencé à travailler au théâtre du Châtelet, où j'avais la responsabilité technique d'assez gros spectacles, et où cela se passait plutôt bien parce que j'avais toujours la caution des metteurs en scène, mais quand même, je me suis rendu compte que je me tenais comme un centaure, j'avais du mal à être simplement moi-même, il fallait absolument que je rentre dans les codes masculins. Mais ce qui m'intéressait c'était le spectacle que l'on faisait, j'avais plein de choses à apprendre techniquement donc je n'avais pas tellement le temps de réfléchir à tout ça. Et puis quelques années plus tard, en tournée lors d'un grand festival d'art lyrique à Berlin, je me retrouve sur un plateau et là, les techniciens berlinois ne m'adressaient pas la parole, car c'était impensable pour eux qu'une femme puisse diriger le spectacle.

Je suis arrivée ensuite au Théâtre des Champs Élysées, on m'a proposé un poste de directeur technique (je le disais comme cela mais maintenant je dis directrice technique), et donc je me suis retrouvée à la tête d'une équipe qui n'avait pas forcément envie d'être dirigée par une femme. Quand je disais quelque chose, il fallait que je le répète plusieurs fois, et si c'était un homme qui leur disait « prends ce produit pour nettoyer » ils le faisaient, si c'était moi non. À tel point qu'un soir où il y a eu un départ de feu au théâtre, personne n'a réagi à mes alertes répétées, j'ai dû appeler les pompiers. J'avais également des difficultés avec des diffuseurs de matériel, qui ne concevaient pas qu'une femme puisse être à la direction technique d'un théâtre, et dont un a répondu à ma question sur une dégauchisseuse : « je ne vais pas vous expliquer, vous ne comprendriez pas ».

Ces expériences sont à double niveau, car il y a le fait d'être une femme dans un métier donné pour masculin : la vérité c'est qu'il faut y être dix fois plus compétente qu'un homme. Quand on est directrice technique, même du théâtre des Champs Élysées, pour évoluer vers la direction générale, ce n'est plus seulement le fait d'être une femme dans des métiers d'homme, c'est aussi le fait de venir d'un métier réputé technique qui devient bloquant. On parlait de modèle, le seul modèle auquel je me suis référée jusqu'à maintenant est un homme issu de la technique et qui a pu diriger le Metropolitan Opera de New York, Joseph Volpe.

Tout ce parcours a permis de me dire qu'il faut simplement oser, parce que l'on s'autolimité énormément. Une fois que l'on se sent légitime, il faut passer la deuxième barrière qui est celle de l'accès à la sphère des dirigeants, où il y a surtout des hommes. Or dans le cadre de l'enseignement, il n'existe pas de formation pour les directeurs d'établissements culturels. Une préconisation pour les écoles nationales de l'enseignement supérieur Culture serait d'enseigner de façon mixte, paritaire et égalitaire, la direction générale des établissements culturels.

Les écoles devraient également former aux stéréotypes et aux violences qui peuvent être faites aux femmes⁴.

Claire LAMBOLEY

Céline Sciamma, vous êtes réalisatrice, scénariste, issue de La Fémis. Vous aviez déjà été nommée deux fois aux Césars et vous avez été récompensée cette année par un César de la meilleure adaptation pour « Ma vie de courgette ».

Céline SCIAMMA

Scénariste et réalisatrice

C'est toujours une position paradoxale que de venir témoigner sur les défaillances d'un système à l'endroit où il n'a pas été défaillant pour soi. J'écoutais toutes les brillantes oratrices qui m'ont précédée et j'ai eu l'impression qu'elles racontaient ma vie. J'ai eu très tôt envie que le cinéma soit au cœur de ma vie, sans savoir bien le formuler, sans référent. J'ai donc pensé que je devais être actrice pour peut-être un jour faire du cinéma. Ensuite j'ai développé ma cinéphilie grâce à des femmes que j'ai pu prendre comme modèles, c'était les années 1990 et le jeune cinéma français. Soudainement il y avait des femmes qui mettaient en scène et donc j'ai commencé à y penser. Cependant je n'ai pas accédé à ce désir-là immédiatement, j'ai fait des études les plus généralistes possibles. J'ai passé le concours de la Fémis en cursus Scénario et j'ai été admise. Comme le tronc commun permet à chacun de s'initier aux autres cursus proposés par la formation, j'ai pu réaliser un film, c'est ainsi que je suis venue à la réalisation.

Dans son recrutement et son fonctionnement, la Fémis est vigilante, il y a de la parité parmi les intervenants et professeurs. Le plafond de verre se fait sentir par la suite, après la formation, dans la carrière des femmes. Les inégalités de genre se manifestent au moment où les demandes de subventions pour la réalisation des films s'effectuent. Les femmes sont moins payées, font moins de films. Le budget moyen d'un film est de 3,8 millions d'euros pour un homme, alors que pour une femme cela tombe à 2,8 millions d'euros. Les femmes qui font plus de deux films sont plus rares que les hommes. Entre 2005 et 2015, seules cinq femmes avaient fait plus de cinq films, alors que les hommes quatre fois plus. Sur les 1688 films sélectionnés au festival de Cannes depuis 70 ans, 70 étaient des films faits par des femmes.

Il faut souligner que la France est le pays où il y a le plus de femmes réalisatrices, de femmes productrices, techniciennes, cheffes opératrices, etc. Nous sommes les mieux lotis au monde, car nous avons le système de financement du cinéma le meilleur au monde. Mais en terme d'image, la plupart des femmes françaises sélectionnées au festival de Cannes sont majoritairement des actrices, comme quoi la petite fille que j'étais n'avait pas tort, elle avait une bonne intuition, mais elle ne l'a pas suivie. Ce qui ne devrait pas l'empêcher d'être en compétition au festival de Cannes.

Claire LAMBOLEY

Matali Crasset, vous êtes designer, issue de l'ENSI, vous avez un parcours remarquable là aussi dans un monde masculin. Par ailleurs vous vous intéressez de près à la formation et à la transmission puisque vous enseignez.

⁴ Voir contribution complémentaire sur ce point, en annexe

Matali CRASSET

Designer

J'ai eu la chance d'être formée à l'École Nationale Supérieure de Création Industrielle, et je n'ai pas du tout ressenti de discrimination lors de ma formation. Cela m'a donné une entière confiance en mes idées et mes projets. Je voudrais aussi souligner que c'est une école qui favorise le parcours individuel, l'expérimentation et l'apprentissage autour de projets, ce qui est fondamental par rapport à une approche de créateur.

Au fur et à mesure de mon parcours, je me suis intéressée de plus en plus à la technologie, peut-être pour ne pas me laisser enfermer dans des domaines où il est plus facile pour les femmes d'exister, et aussi pour affronter une certaine complexité des projets. Ce qui fait que petit à petit, j'ai été vers des projets à haute valeur ajoutée technologique. De façon pragmatique j'ai décidé d'appliquer cette technologie au domaine domestique puisque j'ai fait un diplôme qui s'appelle « La trilogie domestique », peut-être pour gagner une certaine légitimité. Cette construction est donc une maîtrise plutôt masculine mais avec un point de vue féminin et l'idée de domestiquer la technologie.

J'ai compris que l'on pouvait avoir à la fois une approche décalée et sensible. C'est ce qui m'a permis de trouver mon premier emploi après l'école, en Italie, et puis de travailler sur un projet qui avait trait à l'électronique grand public. Donc je peux dire que cette sensibilité a d'abord été reconnue par mes pairs, des designers, avant de l'être plus largement.

Mon message est que non seulement il faut donner la possibilité aux élèves d'avoir une sensibilité personnelle, mais il faut aussi leur donner envie de défricher. Je pense que nous sommes aujourd'hui dans une période où nous prenons de moins en moins de risques. Donc il faut réaffirmer dans les écoles que l'on va trouver quelque chose de personnel si on essaie, si on expérimente. Le sentiment d'efficacité personnelle va s'affirmer à travers ce type de projets.

Il faut aussi mettre en avant les systèmes de pensées qui le permettent, pas uniquement les logiques déductives mais aussi analogiques. Il faut aussi utiliser le pragmatisme, assez féminin, pour développer le design en train de naître, celui de l'innovation sociale.

Claire LAMBOLEY

Nous allons terminer par Aline César, qui est autrice et metteuse en scène, historienne de formation et enseignante, présidente du collectif HF Île-de-France. Celui-ci vient de réaliser une étude sur les trajectoires féminines dans le monde du théâtre. C'est à ces différents titres que vous allez pouvoir vous exprimer.

Aline CESAR

Directrice de compagnie, présidente de HF Île-de-France

Cette invitation est effectivement double, je vais parler du théâtre plus particulièrement, mais je pense que mon analyse sera transposable à d'autres secteurs. J'ai pris la mesure des inégalités en termes chiffrés et objectifs en rencontrant HF, mais j'avais déjà repéré dans mon parcours personnel des différences de trajectoires avec mes camarades garçons. C'est au travers d'HF que j'ai pu mettre des mots sur ce que je vivais, que j'ai pu interpréter les freins que j'avais intériorisés et déceler comment j'avais bâti des stratégies inconscientes autour de ce problème pas encore nommé.

J'ai commencé mon parcours par des cours d'interprétation, et me voyais orientée par mes professeurs vers des rôles de femmes « fortes », « tyranniques ». J'ai donc intériorisé rapidement que je ne pourrais pas jouer les rôles qui m'intéressaient.

J'ai donc assez rapidement commencé à écrire mes propres rôles, j'ai monté ma compagnie, pour choisir plutôt qu'être choisie. Ce n'est que dix ans plus tard que j'ai commencé à revenir au plateau, par la performance, par l'écriture, par la stratégie du pas de côté, ce qui n'amène pas forcément tout de suite sur les grands plateaux. J'ai pris conscience aussi que ma carrière n'avancait pas aussi vite que celle de mes camarades garçons. Au début cela ne se voit absolument pas, mais dix ans après cela se voit. J'avais déjà pris du retard, parce que préférant faire confiance à ma tête pour me sentir légitime, j'ai fait des études supérieures très longues, tellement longues qu'à la sortie je ne pouvais plus postuler aux concours des écoles supérieures de théâtre. J'ai commencé la mise en scène un peu plus tard, et malgré cette maturité j'ai eu du mal à me faire reconnaître des directeurs de théâtres. J'ai multiplié les casquettes : la mise en scène, l'écriture, l'administration de compagnie, les cours, l'animation d'un atelier de théâtre en banlieue, etc., dans ce que le sociologue Pierre-Michel Menger appelle la « démultiplication de soi », qui amène à une dilution de l'identité artistique, plus flagrante pour les femmes que pour les hommes.

Ma rencontre avec HF m'a fait prendre conscience que ce vécu personnel s'inscrit dans des trajectoires collectives, que cela répond à des enjeux sociétaux, sur lesquels il est possible d'agir. Par quel exploit arithmétique les garçons qui sont à peine 8 % dans les classes de danse finissent-ils par diriger 82% des centres chorégraphiques ? Par quelle pirouette magique les femmes, majoritaires dans les classes d'instrument, ne dirigent-elles que 4 % des orchestres ?

Parler de « vivier », c'est se condamner à ne regarder que l'existant, la face émergée de l'iceberg, et c'est ignorer toute la problématique des trajectoires professionnelles. Lors de l'étude de Raphaëlle Doyon commandée par HF sur les trajectoires professionnelles des artistes femmes en art dramatique, qui va paraître, le constat est fait de la disparition progressive des femmes du métier, et du plafond de verre. Je vais articuler les quelques points suivants autour de la formule de Marie Buscatto, sociologue de la musique qui a travaillé sur les musiciennes de jazz autour de trois temps : « tenter, rentrer, rester ».

Dans le temps de la formation, au moment de tenter du côté des interprètes, cette étude met en avant la tyrannie de l'emploi et le poids du répertoire. Il y a une omniprésence de l'importance du physique, ce qui touche davantage les femmes. Il y a aussi plus de rôles de garçons dans le répertoire classique. Si l'on prend Shakespeare, sur 602 rôles, il y a seulement 94 rôles de femmes. C'est à travers ce répertoire et ces imaginaires de domination et de stéréotypes que les jeunes gens et jeunes filles forgent leur identité professionnelle. Il y a une difficulté plus grande pour les femmes à rester, elles sont souvent cantonnées à l'émergence. Nous avons donc réfléchi à des préconisations au sein d'HF.

Tout d'abord, il faut faire évoluer le répertoire en introduisant massivement des œuvres de femmes dans les répertoires qui sont donnés à travailler en formation au sein des écoles. Il en existe et nous le mettons en avant à travers le Matrimoine à HF. Des propositions ont également été mises au jour par Aurore Evain sur le répertoire théâtral, pour diversifier les rôles et les représentations qui seraient donnés à travailler y compris dans le répertoire classique.

Il faut également travailler sur les représentations en réfléchissant à des personnages fictifs féminins qui ne seraient pas stéréotypés. C'est à travers le répertoire et les imaginaires qu'il véhicule que les jeunes gens vont forger leur identité professionnelle : travailler sur les représentations, déconstruire les stéréotypes. Faire en sorte qu'Elvire ne soit pas travaillée seulement sous l'angle de la victime par exemple.

La question du harcèlement sexuel est aussi mise en avant par l'étude, avec la mise en exergue de l'existence d'une sorte de trouble entre la guidance de l'acteur et des gestes déplacés. Cela met en jeu des rapports de séduction ambigus, des comportements misogynes et parfois des cas de harcèlement. Le rapport de Brigitte Gonthier-Maurin publié en 2013 lève l'omerta sur ces pratiques souvent tolérées et rarement décryptées telles quelles par les étudiantes et les étudiants.

En ce qui concerne les metteuses en scène qui vont sortir de ces formations, la notion de légitimité est très importante pour « tenter » et pour « rentrer ». Souvent, les metteuses en scène sont plus diplômées et vont moins bien rentabiliser leur bagage que leurs camarades masculins, d'où l'importance des formations à la mise en scène, diplômantes, qui permettent d'armer les femmes.

En ce qui concerne la question de « rentrer », souvent est mise en avant la question de l'assistantat au métier de cheffe d'orchestres, de metteuse en scène, mais cette étude nous montre que les personnes qui sont assistantes vont rester cantonnées à ce rôle-là, il est très difficile de passer de l'autre côté.

Les effets de réseaux, d'entre soi masculins et de cooptation ont pour effet d'écartier les femmes au moment de l'insertion professionnelle.

HF préconise de transmettre ces données sociologiques aux étudiants et étudiantes à l'école, d'enseigner la gestion aux metteuses en scène ainsi que la socio-économie du spectacle. Pourquoi ne pas créer des modules spécifiquement dédiés aux jeunes filles pour les préparer à toutes les questions de management ?

Pour conclure, il y a une difficulté plus grande pour les femmes à « rester », elles ont moins droit à l'erreur, sont souvent cantonnées à l'émergence où doivent se tourner vers la polyvalence. Je pense qu'il est indispensable d'introduire des modules et journées de formation à l'intérieur des écoles, sur l'égalité femmes/hommes, sur le modèle de Présage à Sciences-Po.

Table ronde 2: comment les écoles supérieures relevant du ministère de la Culture peuvent-elles jouer pleinement leur rôle de préparation des jeunes femmes à leur carrière ; quels outils, quels leviers ?

Agnès SAAL, modératrice

Chargée de mission labellisation égalité diversité, Secrétariat général

Je suis responsable auprès du Secrétariat Général de la candidature du ministère et de plusieurs établissements publics aux deux labels Égalité et Diversité. Nous avons évoqué tout à l'heure une trilogie, par la voix d'Aline César : tenter, entrer, rester. Là nous allons passer à un autre temps de la réflexion : parler, penser, agir. Et nous allons essayer de vérifier quels sont les leviers d'une action positive pour faire évoluer les situations.

Chacun et chacune va évoquer un bilan de l'existant, une analyse de l'évolution perçue au cours des années antérieures mais va également tenter de tracer des pistes d'évolution pour faire évoluer la situation. Je voudrais également dire ce que nous n'évoquerons pas : les autres critères de discriminations et autres sources d'inégalités, nous ne parlerons pas de ce qui se passe avant l'école et ce qui se passe après. Nous nous concentrons sur la façon dont nous pouvons surmonter les obstacles, stéréotypes qui se sont faits jour avant et qui peut-être surviendront après.

Je vais tout d'abord demander à deux acteurs un peu extérieurs à notre domaine Thierry Teboul pour l'AFDAS, Mireille Baurens qui vient de l'enseignement supérieur, de présenter leur expérience. Puis nous entrerons dans nos différentes écoles.

Thierry TEBOUL

Directeur de l'AFDAS

De la fenêtre de l'AFDAS, je remarque que finalement le monde de la culture n'est pas si atypique que cela par rapport à d'autres mondes de l'enseignement supérieur. Il se trouve que j'ai fait l'essentiel de ma carrière dans le monde des écoles de commerce et que s'y retrouvent les dynamiques sociales que certains évoquaient tout à l'heure. Après avoir été admis dans ce type d'école, on commence par un cursus généraliste sur les fondamentaux des fonctions de management. Puis au fil des années, on se spécialise. Et dans la plupart des écoles, on doit choisir entre les fonctions d'audit, de ressources humaines, de communication, de management. S'opère alors une curieuse spécialisation. Dans les fonctions « dures » comme l'audit on retrouve la gente masculine, qui au passage sont aussi les fonctions les plus rémunératrices, et dans les fonctions « molles » du management telles que la communication et les ressources humaines se retrouvent davantage de femmes, car les stéréotypes ou les représentations autour de ces métiers véhiculent l'idée que les femmes sont plus à même d'habiter ces fonctions. Au passage également, les quelques hommes qui choisiront les ressources humaines auront plus de chances d'accéder à la fonction de directeurs, les femmes restant encore confrontées à un plafond de verre. La question des stéréotypes n'est donc pas propre au champ de la culture, et l'enseignement supérieur et ses logiques sociales contribuent à les nourrir.

Par la suite, la formation continue ne corrige pas grand-chose ; je dirais même qu'elle peut les accentuer au contraire les choses : On pourrait par exemple se satisfaire du fait que plus de femmes que d'hommes se forment via l'AFDAS, ce qui pourrait vouloir dire que les femmes se remettent davantage en cause ou se prêtent plus facilement à l'exercice de se former. Peut-être... Mais à y regarder de plus près, on est en fait plus souvent dans des logiques de reconversion professionnelle, de recherche de pluri activité pour pouvoir exercer d'autres fonctions que celles auxquelles elles aspiraient initialement. La formation professionnelle agit plus ici en compensation, parfois en renoncement, qu'en sécurisation d'un parcours.

Je pense que comme organisme financeur de la formation professionnelle et de la formation continue, l'AFDAS a une responsabilité et doit s'interroger sur les modalités d'attribution des fonds, et en réserver une part pour bonifier les bonnes pratiques, pour récompenser les projets pédagogiques innovants, les pratiques pédagogiques qui œuvrent à démonter les stéréotypes.

La mission principale de l'AFDAS est de promouvoir la formation professionnelle et en permettre l'accès de tous. Dans ce cadre-là nous disposons de quelques leviers pour faire bouger les lignes. Le conseil d'administration a par exemple décidé il y a quelques jours de se lancer dans la fabrication d'une série de vidéos sur la question des stéréotypes véhiculés dans les métiers de la culture, avec la collaboration de Discrim'Free, vidéos qui ont vocation à être diffusées sur les réseaux sociaux et dans le champ du recrutement par exemple. On pourra notamment s'appuyer sur la récente loi Travail, et l'obligation qui est faite à tous les services de ressources humaines de former les collaborateurs en charge d'activités de recrutement à la non-discrimination. Ce sont des obligations désormais inscrites dans le Code du Travail, ce qui veut dire que nous devons accompagner chez nos adhérents la diffusion de ce genre de choses.

En parallèle de quoi, il faut aussi encourager l'objectivation de ces phénomènes par les acteurs eux-mêmes. Mieux comprendre et déceler ce qui se joue derrière les stéréotypes. De ce point de vue, l'AFDAS vient aussi de lancer avec un laboratoire du CNAM une étude sur le processus de création en formation. C'est une étude qui est faite par des personnes travaillant sur l'analyse des pratiques professionnelles. C'est aussi en donnant à voir ce qui se joue dans les pratiques professionnelles que l'on pourra faire émerger la compréhension de ces fameux stéréotypes.

Agnès SAAL

Mireille Baurens, maîtresse de conférence à l'Université Grenoble Alpes, chargée de mission égalité au sein de cette université, va pouvoir porter auprès de nous un témoignage, à la fois sur sa vision de l'égalité femmes/hommes dans l'établissement où elle exerce, mais également de cette méthode innovante qui a consisté à mettre en place un réseau de chargés de mission égalité dans un nombre très significatif d'universités.

Mireille BAURENS

Maîtresse de conférence à l'Université Grenoble Alpes et chargée de mission égalité

Je parlerai effectivement à la fois en tant que maîtresse de conférence dans une université grenobloise qui a fusionné il n'y a pas longtemps, en tant que chargée de mission de cette université fusionnée, et au nom de la Conférence Permanente des Chargé-e-s de Mission pour l'Égalité et la Diversité.

L'existence de la CPED répond à la volonté d'inscrire fortement l'égalité dans les établissements d'enseignement supérieur. Nous avons des feuilles de routes annuelles et nous avons mis en place des services égalité dans les universités dans ce cadre. La CPED est un réseau chargé de rassembler les personnes désignées au sein des universités et grandes écoles. Les premières missions égalité sont apparues en 2000 avec les fonds sociaux européens. La première charte égalité signée par le ministère avec les président-e-s d'universités date de 2006, le mouvement s'est accéléré en 2013 avec la loi Fioraso qui impose des missions égalités dans toutes les universités. Aujourd'hui, en 2017, 63 universités sur 76 ont une personne chargée de mission égalité, connue du réseau. Les rencontres ont lieu trois fois par an dans des universités différentes, pour échanger sur les bonnes pratiques et les difficultés rencontrées. À la lueur de ces bonnes pratiques et de ces difficultés sont constitués des groupes de travail. L'idée est de mutualiser et d'organiser la transférabilité des bonnes pratiques.

On considère souvent que l'égalité est une affaire du passé, qui est réglée quand on arrive à l'université. Il n'en est rien.

Le site « Paye ta fac » a émergé récemment pour dénoncer tous les propos déplacés tenus par les étudiant-e-s et enseignant-e-s au sein des écoles, pour bousculer cette omerta sur le harcèlement sexuel.

Un autre frein est la difficulté d'intégrer les études de genre dans les universités, car la discipline n'existe pas. Il faut se questionner sur le moyen d'institutionnaliser les études de genre. L'alternative souvent proposée face à l'absence des études de genre est de dire que le genre se trouve partout, qu'il est intégré dans les disciplines. La difficulté à positionner les formations égalité tient au fait que chaque université est libre de mettre en place des formations sur l'égalité ou pas : on peut se demander quand la reconnaissance des études de genre sera possible au niveau du CNU.

Un dernier frein est la faible mixité de certaines filières, et la dévalorisation progressive de filières investies par des femmes (médecine, droit, etc.).

Un autre aspect important est la nécessité d'accompagner les femmes dans le déroulé de leur carrière à l'université comme la formation spécifique "Lever les verrous dans sa carrière", proposée aux femmes (tous statuts confondus) depuis plusieurs années à Grenoble, tente de le faire.

Passons aux leviers, il y en a plusieurs :

Tout d'abord, les étudiant-e-s réclament des formations étiquetées en tant que telles sur l'égalité. À Grenoble il y a maintenant des modules optionnels « Égalité femmes/hommes ». Le plan de formation, travaillé par la CPED, devrait contribuer à ce développement.

Un deuxième levier serait de réhabiliter le féminin dans la langue française afin de promouvoir un langage égalitaire.

Un troisième levier est la responsabilisation des étudiant-e-s : à l'université Grenoble Alpes, les associations étudiantes doivent signer une charte anti-sexiste pour que leur financement soit conditionné à leur comportement égalitaire et à leur respect des deux sexes.

Un quatrième levier est d'impliquer les collègues en leur demandant d'intégrer la préoccupation du genre dans les compétences professionnelles. Il faut leur demander de transformer ce qui est un frein (la transversalité des études de genre) en une force, en demandant aux collègues d'intégrer la préoccupation du genre dans les compétences disciplinaires.

Le dernier levier c'est le lien avec les partenaires (associations, partenaires internationaux).

Agnès SAAL

Merci beaucoup pour ce témoignage, les cinq leviers que vous avez identifiés me semblent pouvoir servir d'exemples pour les suites que nous avons l'intention de donner à cette rencontre. Avant de donner la parole aux autres intervenants, je vais vous lire un texte de la part de Claire Lasne Darcueil, qui dirige le Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique, qui n'a pas pu être là cet après-midi.

Claire LASNE DARCUEIL

Directrice du conservatoire national supérieur d'art dramatique de Paris,

Merci infiniment à Agnès d'accepter de lire cette contribution. Excusez, je vous en prie, son caractère un peu décalé, mais je tenais à honorer ce rendez-vous, même si des difficultés de santé passagères m'empêchent de me joindre à vous.

J'ai en effet le parcours d'une femme particulièrement choyée par la vie professionnelle. Ancienne élève de l'Ensatt et du Conservatoire - écoles qui soit dit en passant respectent dans leur recrutement une stricte égalité hommes/femmes, d'abord comédienne qui n'a pas connu le chômage, je suis devenue metteur en scène comme par accident, j'ai ensuite eu la chance d'être la première directrice d'un Centre Dramatique à déposer un congé maternité, puis la première femme à diriger le Conservatoire. C'est donc longtemps pour les autres que le féminisme m'est apparu primordial, et pour mes amies actrices qui ne travaillaient plus après 40 ans, notamment.

C'est bien, en effet, le constat sociologique que le Théâtre français peut faire : la représentation de la femme de plus de 40 ans y est pauvre, et rare. Le cinéma français y échappe davantage, me semble-t-il, grâce à une génération d'actrices qui ont aujourd'hui entre 40 et 70 ans, et ont profité de leur notoriété pour élaborer des projets plus en phase avec l'indépendance, la puissance, et la liberté des femmes d'aujourd'hui. Mais au Théâtre, la longue liste des auteurs masculins, des metteurs en scènes masculins, des directeurs masculins, des critiques masculins, continue de donner en miroir (sans même penser à mal) l'image d'un monde (blanc, mais cela, c'est un autre sujet) où les femmes sont : ou très jeunes, ou très rares, ou dans l'ombre, ou les trois. Les choses avancent pourtant. Et pour qu'elles avancent, il faut des pionnières qui pénètrent et défrichent un à un les cercles de pouvoir réservés aux hommes.

À ce titre - ce qui prouve que nous oublions souvent de nous réjouir - je n'ai pas entendu grand monde se réjouir des trois ministres de la culture de ce quinquennat (je ne parle pas des moyens donnés à la culture mais de ces trois femmes) et je m'en suis pourtant réjouie, à titre personnel, bien souvent, et je m'en réjouirai jusqu'à la dernière seconde. Oui, pour avoir connu d'autres époques et en appréhender de nouvelles, merci à elles, de ne pas tout savoir, de ne pas avancer tête baissée, de ne pas s'adresser aux autres avec condescendance, de faire un travail concret et souvent injustement invisible, merci à elles, j'ai une grande fierté d'avoir travaillé avec elles.

C'est bien malgré moi que je me suis retrouvée, dans mon domaine, l'une de ces pionnières : régulièrement assise, depuis 20 ans, à des tables où siègent 40 hommes pour une femme. Parfois nous étions deux, et nous nous faisions un petit signe discret.

Pour tenter une réponse à notre question du jour, voici ce à quoi, me semble-t-il, il faut préparer les jeunes femmes : être des femmes de théâtre complètes, prêtes à traverser l'indispensable solitude de celles qui œuvrent, parfois sans bruit, parfois dans la lumière, à faire évoluer notre société. Traverser cette solitude sans amertume, en ayant conscience d'appartenir à ce que Maurice Blanchot a appelé « la communauté inavouable », faites de multiples destins différents. Et en tenant bon sur ses essentiels.

Quel ne fut pas mon désespoir le jour où lisant une interview de mon idole, Pina Bausch, j'ai découvert cette phrase : « j'ai raté quelque chose, je n'ai pas vu mon enfant grandir ». J'ai refermé le livre avec un sentiment de découragement intense. Car le « rubik's cube » est à réaliser en entier : une femme est d'abord un être humain libre. Elle a le droit d'aimer. Quelle que soit sa manière d'aimer. Elle a le droit de ne pas renoncer à ce qui fonde un être humain et lui ouvre l'accès aux bonheurs de la vie, pour être une artiste, ou accéder à des responsabilités, ou les deux. Or c'est le risque. Car il faut qu'elles travaillent tellement, qu'elles mettent une telle énergie à être légitime -y compris à leurs propres yeux- que tenir tous les essentiels de la vie dans des journées qui continuent d'avoir 24 h relève du funambulisme. Et ce funambulisme a un prix. Ce prix, pour les actrices, se paie parfois dans une chambre d'hôtel quelconque, lorsqu'au téléphone, elles essaient de consoler leur petit dernier qui ne comprend rien au problème de maths. Le téléphone raccroché, le silence qui règne peut déclencher de rudes constats sur la vie qu'on s'est choisie, comme pour la « Nina » de Tchekhov. Le prix peut être celui des trains que l'on prend les uns après les autres pour être partout à la fois, dilapidant son salaire. Celui d'un César qu'on vous remet et dont il faut immédiatement s'excuser, parce qu'on n'est pas conforme, trop abîmée, trop en colère. A peine arrivée, déjà jugée. Ou celui du reproche aimant de vos proches « tu travailles trop ». Ainsi le succès, ou l'échec, sont bien souvent, pour les femmes, assortis d'une « double peine », celle du déchirement entre plusieurs priorités fondamentales.

Là encore, j'ai eu moi, beaucoup de chance, et c'est au nom de cette chance inouïe reçue dans l'enfance que je me permets de monopoliser aujourd'hui votre attention et votre temps. Le premier constat que je fais aujourd'hui, à 50 ans, c'est que la chance n'a rien à voir avec le mérite. Elle a à voir avec la confiance, la merveilleuse confiance en soi (ou insouciance, ou inconscience) qui vous a été donnée ou pas dans l'enfance et dans la jeunesse. Je crois fermement que notre premier devoir est là, pour les jeunes femmes qui entrent dans l'école que je dirige : les entourer de confiance, croire en elles plus qu'elles même. C'est là pour moi l'essentiel, pour permettre à ces jeunes femmes d'ouvrir ensuite elles-mêmes les portes encore fermées, à la suite de leurs aînées. L'enseignement supérieur ne peut pas revenir sur l'ensemble des dégâts causés par la cellule familiale puis par l'éducation nationale, par ce miroir tendu entre l'excellence et l'échec, mais il peut, je le crois, être une entreprise de résilience très efficace, et enseigner la ruse : l'art de faire de ses faiblesses et de ses doutes une puissance créatrice que l'on n'arrêtera pas. Je ne prétends pas ici parvenir à réaliser cet objectif, mais je le crois premier.

Le deuxième constat est comique. En effet, quoique comblée par la vie professionnelle et personnelle, force est de constater que quelque chose me rattrape ponctuellement, qui est le sort

banal de tant de femmes : les limites physiques du marathon. Celui des femmes est ainsi fait : il faut parfois s'allonger au bord du chemin et laisser passer la course pour ne pas perdre l'essentiel, ne pas s'aliéner à une mécanique, ne pas devenir l'esclave consentant de la fameuse capacité de travail hors du commun de beaucoup de femmes. Cette capacité à prendre en charge le monde (on le remarque même chez de toutes petites filles), est merveilleuse. Et l'on peut se demander ce que le monde deviendrait comme boucherie si cet extraordinaire équilibre hommes/femmes ne venait pas l'alléger et le raisonner. Mais, et c'est le deuxième enseignement capital, selon moi, à transmettre à nos élèves : la mise en œuvre de cette capacité nécessite, très tôt, la construction méthodique d'un espace de repli, de recul, de rêverie, que Virginia Woolf a appelé « une chambre à soi ». Cette distance, cette liberté intérieure, sont indispensables pour comprendre et visualiser l'ensemble du chantier historique et géographique que représente la lutte des femmes, et s'inscrire apaisée et sereine comme une figure parmi d'autres du lent mouvement de l'humanité vers l'émancipation, loin de la brutalité, de la bêtise et de l'aliénation.

Agnès SAAL

Merci à Claire, je suis heureuse et fière d'avoir eu l'occasion de lire un si beau texte. Je donne la parole à Muriel Lepage qui interviendra devant nous à deux titres, celui d'abord de ses fonctions de directrice à l'École Supérieure d'Art de Clermont-Ferrand, mais également en tant que vice-présidente de l'Andéa.

Muriel LEPAGE,

Directrice de l'école supérieure d'art de Clermont Métropole, vice-présidente de l'ANdEA.

Je vais commencer par parler du travail réalisé par l'Association Nationale des Écoles d'Art. L'ANdEA a fait une première enquête en 2014 sur l'égalité femmes/hommes dans les écoles, que j'ai essayé de réévaluer pour avoir les chiffres les plus justes possibles. Les femmes représentent 65 % des étudiants en écoles d'art aujourd'hui. Cette féminisation s'accélère, avec des filières presque exclusivement féminines comme celles du design textile, ce qui nous renvoie à un certain nombre de représentations symboliques. Les diplômées sont dans ces mêmes proportions, ce qui n'était pas le cas il y a une dizaine d'années. Les professeurs sont des femmes à plus de 35 %, mais avec des grandes disparités entre écoles. Aujourd'hui 45 % des intervenants sont des femmes (artistes, théoriciens et professionnels de l'art que l'on fait venir pour faire des ateliers). Les directeurs sont des directrices à 45 %. Les jurys extérieurs sont à parité, ainsi que les jurys internes (quand il y a assez de femmes dans les établissements).

Il faut se questionner sur ce qui se passe avant d'entrer dans les écoles, notamment sur le rôle du conseiller d'orientation, qui peut déconseiller aux garçons de s'orienter vers des écoles d'art pour plutôt se tourner vers des formations en arts appliqués, car ils doivent avoir un métier, et au contraire inciter les jeunes filles à y entrer. On a des jeunes femmes qui arrivent avec l'idée qu'elles ne sont pas tout à fait là pour être artistes. Nous devons donc pendant toute leur scolarité déconstruire cette vision. Parallèlement on a des jeunes garçons qui se sont battus pour arriver là et qui sont donc extrêmement actifs. Donc même si l'école est notre espace de travail nous ne cessons de travailler avec l'avant et l'après.

Pendant la formation, on peut remarquer plusieurs choses. Tout d'abord, le petit décalage entre les chiffres concernant le diplôme de fin de troisième année et le diplôme de fin de cinquième année. Ce décalage se résout, il y a quinze ans il était important et beaucoup d'étudiantes arrêtaient leur formation à la fin de la troisième année et allaient vers des formations professionnelles, notamment l'enseignement. Ce n'est plus le cas, mais il semble qu'il y a encore un écart entre les écoles des grandes métropoles où la plupart des filles continuent comme les garçons jusqu'à la fin du master et les petites villes où elles ont tendance, souvent pour des raisons économiques, à arrêter pour se projeter vers des métiers.

Les responsables des études sont souvent des femmes, l'administration est féminine et les services techniques sont masculins. Les directrices sont principalement dans les petites et moyennes écoles, alors que les grandes écoles sont dirigées par des hommes, notamment les trois grandes écoles parisiennes. Plus l'on va vers des responsabilités importantes dans les écoles, moins l'on a de femmes.

Les carrières artistiques des femmes diplômées sont plus difficiles entre l'idée évoquée précédemment qu'il faut leur laisser plus de temps et le fait qu'elles sont moins présentes dans les expositions, les résidences, les soutiens. L'État se doit de donner l'exemple, car l'on a besoin de représentations symboliques fortes et faire en sorte que dans les DRAC, les commissions soient paritaires : actuellement, dans les commissions à la DRAC où je suis qui se prononcent sur l'attribution des aides, il y a une femme pour cinq votants. Enfin les écoles nationales doivent exemplaires ce qui est loin d'être le cas, certaines faisant chuter notre moyenne nationale !

Le travail réalisé autour de la charte Andéa a permis d'évoquer les cas de harcèlement dans les écoles, de discriminations et d'abus de pouvoir. Ce travail a permis de parler des situations de discrimination dans les écoles, de les nommer, et de fournir des outils aux étudiants : une charte qui soit dans le livret de l'étudiant, de la documentation, des référents. Mais il ne faut pas que les écoles deviennent des lieux politiquement corrects où l'on ne pourrait plus parler de sexualité, de genre, d'intime. Nos écoles sont faites aussi de cela et la vie privée des étudiants est présente. Il ne fallait pas non plus empêcher le face à face pédagogique, indispensable et rendu possible par le fait d'avoir un enseignant pour dix étudiants dans nos écoles ce qui doit rester un atout.

Depuis les années 1980 les écoles d'art sont des lieux d'émancipation où sont conviées des artistes féministes, des théoriciens des genres, et la moitié des écoles ont des cycles de conférences, des enseignants, des intervenants sur ces questions.

Il faut que le monde de l'art crée des représentations plus fortes, montre des artistes femmes diverses, de toutes générations.

Agnès SAAL

Je demande maintenant à Géry Moutier, directeur du Conservatoire National Supérieur de Musique et de Danse de Lyon de nous donner son propre regard sur ces questions.

Géry MOUTIER

Directeur du conservatoire national supérieur de musique et danse de Lyon

Mon propos ne va pas être scientifique ni forcément très statistique, mais veut surtout témoigner du quotidien d'un conservatoire national supérieur de musique et de danse par rapport à la question de l'égalité.

Cette question de l'égalité concerne les différents niveaux d'enseignement et d'encadrement dans les écoles spécialisées supérieures ou initiales et appelle à interroger les pratiques, les cultures de la transmission, la reproduction.

Or il y a des héritages lourds à porter et des problématiques que je ressens comme étant propres au domaine de la culture. Parlons ainsi du répertoire musical. Le répertoire que l'on connaît est le fruit du travail de génies, « forcément » masculins. Ces génies ont de fait capté les leviers de la création en excluant les femmes du champ de la création et de la composition, c'est un héritage, une réalité. La médiathèque du conservatoire possède environ 100 000 partitions, à plus de 95% écrites par des hommes. Que faire? Impossible de brûler ces ouvrages ! Il faut donc accepter ces données historiques et sociologiques du fait masculin qui s'est imposé et s'impose encore. Mais il faut aussi dans le même temps donner des outils aux étudiants pour leur faire comprendre ce

contexte, que cela ne va pas forcément de soi, et que l'exclusion des femmes du domaine de la création doit être traitée comme un problème central, historique et aux conséquences contemporaines. Les conservatoires, tous les conservatoires, doivent être au rendez-vous des questions de la société d'aujourd'hui.

Les jurys du conservatoire sont systématiquement paritaires, mais au sein de chaque discipline la parité n'est pas encore acquise (certains instruments ont des cultures qui mettent du temps à se transformer). L'État pourrait être plus incitatif, sans être coercitif. Je me dis que depuis mon enfance, je n'ai pas l'impression que les choses aient fondamentalement changé. En réalité, dans le fond des psychologies et des cultures, c'est un combat qui doit être permanent. Il reste des strates assez lourdes à traiter.

Au Conservatoire National Supérieur de Musique et de Danse de Lyon, l'égalité n'est pas inscrite dans les enseignements. Mais quand nous faisons intervenir des invités comme Muriel Couton de la SACD par exemple, qui a œuvré à la parution des statistiques « où sont les femmes ? » nous engageons la réflexion auprès des étudiants. Avec le Collège des Hautes Études Lyon Sciences, nous organisons aussi des conférences transversales, avec Sciences-Po, L'ENS, mais aussi avec VetAgro Sup et l'école Centrale, sur le thème de l'éthique, ce qui fait participer les étudiants, les passionnés, les engage à réfléchir au-delà de leur art au fait social.

L'histoire des conservatoires est basée sur l'excellence des pratiques, sur la performance en musique comme en danse, avec une logique de forteresse (le concours d'entrée très rassurant abaissant le pont-levis une fois par an). La parité est systématiquement recherchée dans nos jurys de concours d'entrée, prioritairement dans les présidences.

On ne s'occupait pas autrefois de la responsabilité de ces établissements sur ce qui se fait avant, dans l'enseignement initial, ni de la question de l'insertion professionnelle à l'issue des études. Aujourd'hui nous travaillons largement sur ces sujets, ce qui inspire de meilleures pratiques en interne et trace de nouveaux chemins au bénéfice de nos jeunes artistes. Dans le dispositif Side by Side que nous avons mis en place avec l'Orchestre National de Lyon, pour un étudiant cordes du Conservatoire, il y a un professionnel de l'orchestre aussi à ses côtés. Nous avons fait un magnifique concert en janvier sous la direction de Thomas Dausgaard, la septième symphonie de Mahler : choisir une étudiante pour prendre la tête de certains pupitres, c'était une décision symbolique très forte, et qui devient aujourd'hui plus naturelle. Chacun dans son quotidien peut ainsi générer des dispositifs positifs qui permettent de lutter contre ce que j'appelle le complexe de l'usurpatrice, un sentiment particulièrement violent dans certains domaines instrumentaux.

Je n'ai plus de temps mais je voudrais aussi dire un mot de la représentation que l'on se fait traditionnellement des métiers artistiques. Dans les métiers liés à la performance, il faut une immersion artistique et de vie sans doute pour partie nécessaire, mais qui relève parfois d'un processus quasi sacrificiel: on devrait se livrer au dictat des agents, et nier une partie de sa vie personnelle. Je ressens aujourd'hui chez beaucoup d'étudiants, femmes ou hommes, chez des jeunes talentueux, une aspiration profonde à organiser un rapport plus qualitatif et moins quantitatif au travail, un désir de porter l'art au service de la vie plutôt que dans un épuisement stérile. En voulant partager leur travail dans des formes moins académiques auprès des publics, ils souhaitent s'inscrire dans des pratiques et des usages rafraîchis, assez loin des modèles hérités. Laissons-les expérimenter, créer, inventer ces nouveaux rapports à la pratique artistique et aux publics.

Pour terminer je souhaite évoquer le contexte actuel. Il y a aujourd'hui une concurrence particulièrement rude pour l'accès à l'emploi artistique en musique ou en danse, concurrence particulièrement parasitaire pour l'émergence d'une égalité femmes/hommes entre les artistes au moment de l'insertion professionnelle. Il est déjà démontré que la montée en puissance professionnelle des femmes n'est jamais garantie sur le long terme et il a été évoqué la

forte « mortalité professionnelle » de celles-ci. Il s'ajoute à cela que les femmes occupent un espace concurrentiel qui autrefois était un territoire très majoritairement masculin. La crise économique aggrave de fait cette compétition et surtout elle réveille comme chacun sait les réflexes d'exclusions de toutes natures.

La situation des femmes cheffes d'orchestre est particulièrement emblématique d'un contexte qui peut être parfois vertueux, mais plus souvent vicieux: En effet, comment ne pas constater que les agents artistiques ont une confiance très relative envers le désir des programmeurs de sortir des habitudes et d'inviter plus régulièrement des femmes cheffes d'orchestre; ainsi, prendre en charge dans son catalogue, dans son team d'artistes une cheffe d'orchestre est un pari, un risque que les agents renoncent souvent à prendre, particulièrement dans les pays latins auxquels nous semblons bien appartenir...

Agnès SAAL

Nous allons maintenant écouter Nathalie Coste-Cerdan et Christian Dautel, à qui je vais demander d'être les plus brefs possible.

Nathalie COSTE-CERDAN

Directrice de La Fémis

Bonjour,

La Fémis est exemplaire en matière de mixité car sur les dix dernières années, le taux de femmes admises a été à six reprises supérieur à 50 % et en moyenne à 50,6%. Vous savez que la Fémis forme à des métiers artistiques tels que la réalisation, le scénario, les décors, mais aussi à des métiers avec pré-réquis techniques tels que l'image et le son, et enfin à des métiers économiques tels que la production, l'exploitation et la distribution. Évidemment il y a des variations selon les filières mais bon an mal an, on retrouve toujours cette mixité parfaite dans les effectifs de l'école, ce qui peut être dû à l'attention qui a été accordée à la présence des femmes depuis dix ans dans les épreuves de sélection : les femmes représentent 59 % des membres des jurys des diplômes et 45 % des correcteurs tout épreuves confondues.

Cette bonne représentation des femmes dans les formations aux métiers du cinéma se retrouve à l'international. Partout que dans les écoles de cinéma il y a une représentation des femmes à parité. En revanche, c'est ensuite que la situation se dégrade. La SACD a montré que de 2012 à 2015, 20 % des films long métrage étaient réalisés par des femmes, ce qui a été confirmé par une étude récente du CNC qui montre que 21 % des films ont été réalisés par des femmes en 2015. Ce chiffre évolue assez peu, contrairement à des idées reçues, on n'est pas en très forte progression. C'est à la fois insuffisant et cela ne progresse pas.

Parmi les éléments de discriminations encore constatés, les femmes sont presque absentes des films à gros budget, engendrant donc une discrimination par types de films : le budget médian des films réalisés par des femmes est de 3,5 millions d'euros alors qu'il approche les 5 millions pour les hommes. Il y a aussi des distorsions de rémunération à postes équivalents entre hommes et femmes, avec 42% d'écart de rémunération entre réalisateurs et réalisatrices. Cela a évidemment à voir avec le point précédent: dans la mesure où les femmes sont absentes des gros films commerciaux, impactant en cela leur rémunération.

Il est difficile d'expliquer ce décrochage de la vie professionnelle par rapport à l'école. Mais il faut souligner que, même insuffisants, les 20 % des films long métrage réalisés par des femmes en

France sont un bon chiffre au regard de la situation internationale : elles ne sont en effet que 5% dans les pays-anglo-saxons, et entre 5 et 10% aux États-Unis derrière la caméra. En France, le nombre élevé de femmes dans les chaînes de télévisions au niveau des acquisitions et des guichets de financement expliquent pour une part la situation favorable de la France. La Fémis n'y est pas non plus pour rien. Quand on regarde la dynamique des jeunes femmes réalisatrices sorties de ses différents cursus (scénario ou réalisation), la situation est très encourageante, leur premier long métrage arrivant de plus en plus vite après la sortie de l'école : Emmanuelle Bercot, Noémie Lvovsky, Émilie Deleuze, Rebecca Zlotowski, Léa Fehner, Céline Sciamma, Alice Vinocour, Denise Erguven et plus récemment Julie Decournau. etc. Preuve que la Fémis parvient remarquablement à donner confiance et légitimité à faire du cinéma à ses étudiantes.

Christian DAUTEL

Directeur de l'école nationale supérieure d'architecture de Nantes.

J'ai fait le constat d'une transition dans le domaine de l'architecture. Les étudiantes sont désormais majoritaires au sein des écoles d'architecture, elles représentent entre 50% et 60% des effectifs.

Intervenant au terme de riches contributions, je vais d'abord illustrer les thèmes évoqués aujourd'hui à partir du récit d'une journée de la vie d'un directeur d'école nationale d'architecture. Je participais il y a deux jours à un jury d'une commune dont je tairai le nom. Nous étions uniquement des hommes autour de la table, une seule femme, pour la prise de notes. Figurez-vous que nous avons fini par solliciter son avis, car quel était l'objet de notre jury ? Le choix d'un projet de crèche.

Pour revenir à nos écoles, je suis persuadé qu'il nous faut être très attentifs au recrutement paritaire des enseignants et intervenants. La parité au sein des équipes pédagogiques favorisera l'émergence de modèles de femmes pour les étudiantes, l'identification possible à des carrières.

Il est également indispensable de veiller à la parité dans les instances (conseils d'administration, collège des enseignants, collège des étudiants, instances représentatives du personnel) et les jurys, et de nommer une personne qui s'attache à la prévention des discriminations.

Conclusion

Claire GIBAUT

Cheffe d'orchestre, directrice du Paris Mozart Orchestra, Conseil économique, social et environnemental

Je suis heureuse d'avoir pu participer à vos travaux car les sujets que vous avez traités me sont particulièrement chers.

Je n'oublierai jamais que j'ai partagé la Une de France Soir un jour de juillet 1969 avec Neil Armstrong. "Aujourd'hui un homme a marché sur la lune, une femme a dirigé un orchestre".

Tout au long de ma formation puis du développement de mon activité, j'ai lutté contre les représentations défavorables à l'investissement des femmes dans une posture de pouvoir, à la conception qu'ont les hommes de ce pouvoir aussi, face à des ensembles musicaux le plus souvent composés d'hommes. Après avoir suivi des études au Conservatoire de Paris, avoir été directrice artistique de l'Orchestre de chambre de Chambéry, puis directrice musicale de Musica per Roma, j'ai fait la connaissance de Claudio Abbado qui est devenu mon mentor et mon guide. Il faut également des hommes acquis à la cause des femmes pour faire avancer les esprits et pour

que les choses changent.

Mais cela ne m'a pas suffi pour obtenir un poste de directrice artistique d'un orchestre symphonique permanent en France. Récemment un membre d'un jury de recrutement d'assistant d'orchestre, musicien d'orchestre soliste, me dit : « mais en fait il n'y a pas de problème pour les femmes ! » Il y avait 40 candidats dont deux femmes pour ce concours. Et l'une de ces deux femmes était extraordinaire, largement au-dessus de tous les candidats. Le problème c'est que l'on trouve normal de la recruter comme assistante et non comme chef.

Pour une femme, créer son propre ensemble est hélas encore la seule manière d'accéder à la direction. Lorsque j'étais au Parlement Européen, j'ai demandé à obtenir des statistiques sur ce point, qui se sont révélées très parlantes : les femmes qui sont à la tête d'une institution culturelle ont créé elles-mêmes leur entreprise. Certains orchestres refusent encore ouvertement d'être dirigés par une femme. Toutes les femmes qui font une carrière internationale, comme Laurence Equilbey, Nathalie Stutzmann ou Emmanuelle Haïm ont dû, pour pouvoir diriger en France, faire la même chose. Pour ma part, j'ai choisi de créer mon propre orchestre en 2010, le Paris Mozart Orchestra.

La particularité du Paris Mozart Orchestra c'est aussi que son fonctionnement repose sur une autre conception du pouvoir, et l'égalité de salaires entre tous. Je n'ai pas de salaire de directrice artistique, je perçois les mêmes cachets que mes musiciens, en tournée nous logeons dans le même hôtel. Je sollicite l'avis de mes musiciens sur nos interprétations, ils font partie du comité artistique de l'orchestre et interviennent pendant les répétitions selon le principe de l'autorité partagée. Notre fonctionnement est radicalement différent.

Certaines d'entre vous l'ont dit : il est essentiel de donner confiance aux femmes. Je fais des masterclass de direction d'orchestre qui me permettent notamment d'aider de jeunes femmes à prendre confiance en elles.

Donner confiance, je dirais que cela vaut quel que soit l'âge, pas seulement pour les jeunes, et je voudrais citer à ce propos le billet de François Morel de janvier 2017 sur les femmes de plus de 50 ans : « Le contraire de jeune et jolie n'est pas vieille et moche mais épanouie et belle, mature et conquérante, éclatante et expérimentée ». Continuer à diriger pour une femme cheffe d'orchestre après 50 ans est d'ailleurs sans doute le prochain combat à mener.

Faire une carrière de chef c'est souvent toutefois pour une femme devoir accepter la solitude car la vie personnelle y résiste mal à la longue. Il y a davantage de jeunes femmes cheffes d'orchestre maintenant, dans le monde entier. Mais je m'interroge parfois quand j'en vois certaines jouer de leur féminité, bras nus, en bottes à talons ou jupes courtes. Personnellement, je préférerais que chacun se concentre sur l'expression artistique et musicale.

Claire LAMBOLEY

Je voudrais vous remercier de votre participation à ce séminaire, qui a largement débordé des horaires, en regrettant que nous n'ayons pas eu le temps du coup d'organiser les échanges prévus. Mais ces travaux ont vocation à se poursuivre. Je pense que ce que nous avons entendu aujourd'hui va nous conduire notamment à mettre en place un travail d'élaboration d'une charte de l'ensemble des écoles.

Par ailleurs il est important que nous puissions diffuser plus largement ce qui s'est dit aujourd'hui. Un enregistrement a été réalisé, qui va nous permettre de réaliser des actes.

Je remercierai pour finir tous nos intervenants, toutes celles et tous ceux qui ont préparé avec moi ce séminaire, et notamment Alice Lehmann.

Annexes

Annexe 1 : Contribution complémentaire de Bénédicte Clermont	32
Annexe 2 : Contribution du syndicat des entreprises artistiques et culturelles.....	33
Annexe 3 : Les données chiffrées disponibles.....	35
Annexe 4 : Quelques éléments de bibliographie.....	56
Annexe 5 : Quelques suggestions bibliographiques pour aller plus loin, notamment sur des contenus de création féminine.....	58

Annexe 1 : Contribution complémentaire de Bénédicte Clermont, administratrice du Théâtre du Vieux Colombier

Pistes pour une meilleure égalité hommes-femmes dans le secteur du spectacle vivant :

- Avoir des bases de données d'ouvrages écrits par des femmes, des récits d'expériences de femmes
- Créer des réseaux féminins pour du partage d'expérience et permettre une libération de la parole, notamment sur la question des abus de pouvoirs et du harcèlement
- Mener une enquête sur les stéréotypes masculins et féminins, pour une prise de conscience du regard des uns sur les autres
- Avoir des cours sur le genre, les sexes, ... et former à la non-discrimination
- Utiliser la dénomination féminine des professions, démasculiniser la langue, s'efforcer d'avoir un langage égalitaire
- Avoir des jurys paritaires
- Penser la formation jusqu'aux postes les plus hauts hiérarchiquement.
- Proposer du mentorat aux femmes pour la confiance des femmes en elles-mêmes et pour le partage d'expérience (exemple du programme Fides proposé par AlterEgales, le réseau des femmes cadres du groupe Caisse des Dépôts).
- S'inspirer du réseau CPED en université et le répandre dans les écoles du ministère de la Culture.
- Étendre aux institutions nationales la charte de la communication non sexiste

Annexe 2 : Contribution du syndicat des entreprises artistiques et culturelles

Le 30 mars dernier, le ministère de la Culture organisait un séminaire destiné aux directrices et directeurs des établissements d'enseignement supérieur artistique et culturel, auquel le SYNDEAC a pu assister en tant que membre du CNPS. Madame Claire Lamboley a bien voulu solliciter les participants pour toute contribution complémentaire au débat, nous répondons ici à cette invitation.

Depuis la parution du rapport de "Mission sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le spectacle vivant - constats et propositions d'action" de Cécile Hamon, commandé par le ministère de la Culture et auquel le SYNDEAC a largement participé, le syndicat a appelé le ministère de la culture à la mise en place d'actions concrètes, d'objectifs chiffrés et inscrits dans un calendrier concernant la question de l'accès aux moyens de production des femmes.

En effet, ce que ce rapport est le premier à mettre en évidence est que l'évaporation de la présence des artistes femmes entre la sortie de l'école⁵ et la direction des plus grands établissements culturels⁶ dans le spectacle vivant, est à mettre en lien direct avec la question de l'accès aux financements de l'Etat, et aux dispositifs de résidences. Ces moyens conditionnent les financements des collectivités territoriales, les accès aux plateaux, le nombre de co-producteurs comme le montant des co-productions, les progressions des carrières artistiques et *in fine* la visibilité des femmes artistes.

Le ministère de la Culture nous a assuré de sa volonté de réparer cette inégalité de traitement des femmes et des hommes par l'État et s'est engagé à la parité des jurys d'attribution des aides déconcentrées aux compagnies et à la mesure des moyens de production allouées aux compagnies tandis qu'elle rendait également obligatoire aux lieux labellisés l'observation de l'égalité dans les programmations et dans les bilans sociaux.

Le SYNDEAC se mobilise par ailleurs en faveur d'une meilleure prise en compte de ces enjeux dans les pratiques de ses adhérents. A cet effet, le syndicat a mis à la disposition de tous les professionnels une boîte à outils relevant les actions devant être mises en place au sein des

5 Les femmes représentent 52% des étudiant-e-s de spectacle vivant, d'après l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, 2016.

6 Les femmes représentent 12% des directions des théâtres nationaux et 26% des postes de direction des lieux de création et de diffusion subventionnés par le ministère de la Culture, d'après l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, 2016.

entreprises en matière de gestions des ressources humaines, de production, de programmation et de communication.

Cependant, d'autres mesures peuvent être mises en œuvre rapidement qui pourraient avoir un fort impact sur l'accès des femmes aux métiers de Culture, et ce, dès leur formation initiale :

- En encourageant la formation des femmes dans les filières aujourd'hui majoritairement masculines (technique) et en anticipant au plus près les possibilités de rééquilibrage liées aux départs en retraites ;
- En imposant la parité des femmes artistes et autrices dans le corps enseignant comme dans les corpus des écoles nationales supérieures d'art, afin de développer un phénomène d'identification possible à des carrières ;
- En développant dès l'école, où les femmes sont encore nombreuses, des formations à la mise en scène de création sur grands plateaux, afin de faciliter « l'autorisation » des futures professionnelles à cette ambition ;

Ou immédiatement après leur sortie d'École :

- En prolongeant les droits "insertion" des jeunes diplômés de la durée des congés parentaux des artistes (hommes et femmes) ;
- En étant attentif en DRAC à l'accompagnement des carrières des professionnel-le-s dès leur sortie d'école, où les femmes sont encore les plus nombreuses : en étant attentif à la parité de l'attribution de l'aide au projet (en nombre de soutien et en montant), mais également en résorbant les inégalités d'accès des femmes aux dispositifs "résidence", "artiste associé" sur chacun des territoires et dans chacune des disciplines ;
- En développant les dispositifs de "compagnonnage" et la parité des équipes en bénéficiant ;

Ces préconisations, issues du rapport de Cécile Hamon, sont fondamentales à l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes que le secteur professionnel partage avec les directions et enseignants des Écoles nationales supérieures.

Cette attention à la première étape de la carrière des artistes femmes est une étape nécessaire à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le spectacle vivant. Elle doit s'accompagner d'une vigilance à l'égal accès aux dispositifs d'État de soutien de la Culture, que ce soit en nombre de bénéficiaires comme en montants accordés, et ce, tout au long des carrières : de l'aide au projet au soutien des Compagnies à rayonnement national et international, ainsi qu'aux directions des établissements nationaux et labellisés par l'État.

Les données chiffrées disponibles

Extraits de l'édition 2017 de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication. Source : publication du DEPS, ministère de la Culture.

Au cours de l'année scolaire 2015-2016, les femmes sont majoritaires dans les écoles de l'enseignement supérieur du ministère de la Culture (60 %), un constat qui s'observe depuis dix ans (56 % de femmes en 2005-2006). Point de comparaison, les femmes représentent 55 % des étudiants de l'enseignement supérieur pour l'année scolaire 2015-2016.

Cette féminisation de l'enseignement supérieur ne se retrouve pas dans les professions culturelles qui restent majoritairement masculines (43 % de femmes sur la période 2013-2015). Toutefois un mouvement de féminisation est à l'œuvre dans certaines professions : en particulier les architectes (34 % de femmes contre 14 % quinze ans plus tôt) et les photographes (36 % contre 20 %).

La parité est respectée si l'on s'intéresse aux secteurs culturels (qui ne se limitent pas aux professions culturelles, par exemple un secrétaire dans une agence d'architecture), et certains secteurs sont même majoritairement féminins (livre 65 % et patrimoine 62 %). Au contraire, l'industrie du film, du phonogramme et du jeu électronique est celle où les femmes sont le moins présentes : seulement 30 % de femmes y travaillent.

En dépit de cette mixité, les écarts salariaux sont importants dans les entreprises culturelles : en moyenne le salaire horaire des femmes est inférieur de 18 % à celui des hommes en 2014. Cet écart est moins important pour les 18-29 ans (- 5 %) et plus marqué pour les 50 ans ou plus (- 24 %). On compte 27 % de femmes parmi les 1 % de salariés les mieux rémunérés et 57 % de femmes parmi les 10 % de salariées les moins bien rémunérés.

Part des femmes parmi les directeurs des établissements nationaux, territoriaux et associatifs de l'enseignement supérieur Culture, 2015-2017

	Au 1 ^{er} janvier 2016			Au 1 ^{er} janvier 2015	Au 1 ^{er} janvier 2014
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Part des femmes (%)
Établissements publics nationaux	13	27	40	33	30
Établissements publics de coopération culturelle (EPCC) et associations	18	42	60	30	27
Total	31	69	100	31	28

Note : sont uniquement retenues les directrice.s ou délégué.e.s généraux.ales des établissements. En revanche, sont exclues les personnes à la tête des sites ou antennes des établissements. Sont comptabilisées les personnes exerçant les fonctions de directeur.ice.s par intérim (cette hypothèse correspond à 5 cas recensés à la date du 1^{er} janvier 2017).

Source : Ministère de la Culture et de la Communication, Secrétariat général, Département de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la technologie, 2017

Part des femmes parmi les étudiants des écoles supérieures Culture (2015-2016)

	Part des femmes parmi les étudiant.e.s											Nombre d'étudiant.e.s	Nombre d'écoles
	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2015-2016	2015-2016
Arts plastiques	63	63	63	64	64	64	63	64	65	64	64	11 100	45
Architecture	51	51	54	55	55	56	57	56	57	57	57	18 100	20
Spectacle vivant	54	55	53	53	53	53	56	55	49	52	50	4 300	38
Patrimoine	81	80	79	80	80	80	80	81	82	80	80	1 800	2
Cinéma, audiovisuel	43	43	48	50	51	54	54	56	61	58	55	300	2
Ensemble de l'enseignement supérieur Culture	56	56	58	59	59	59	59	60	60	60	60	35 600	107
Ensemble de l'enseignement supérieur	56	56	56	56	56	56	56	55	55	55	55	2 551 100	nd

Champ : établissements de l'enseignement supérieur Culture.

Source : Ministère de la Culture et de la Communication, cps, 2017

Taux d'insertion professionnelle en 2016 des diplômés de l'enseignement supérieur culture de 2012

	Actif.ve	En recherche d'emploi	Autre situation	Effectif
Architecture				
Femmes (%)	88	11	2	457
Hommes (%)	87	12	1	317
Effectif total	679	85	10	774
Arts plastiques				
Femmes (%)	81	15	4	194
Hommes (%)	85	13	2	113
Effectif total	253	44	10	307
Cinéma				
Femmes (%)	100	0	0	2
Hommes (%)	78	22	0	9
Effectif total	9	2	0	11
Patrimoine				
Femmes (%)	83	11	6	71
Hommes (%)	100	0	0	12
Effectif total	71	8	4	83
Spectacle vivant				
Femmes (%)	95	5	0	150
Hommes (%)	96	4	0	118
Effectif total	255	13	0	268
Ensemble de l'enseignement supérieur Culture				
Femmes (%)	87	11	2	874
Hommes (%)	89	10	1	569
Effectif total	1 267	152	24	1 443

Note : les répondant.e.s n'ayant pas renseigné leur sexe ne sont pas pris en compte.
 Champ : diplômé.e.s de l'enseignement supérieur Culture en 2011, n'ayant pas obtenu de diplôme complémentaire depuis leur diplôme.
 Lecture : en janvier 2016, 88 % des femmes et 87 % des hommes ayant été diplômés en 2012 d'une école d'architecture ont un emploi.

Source : Enquête annuelle sur l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur Culture, Ministère de la Culture et de la Communication, DEPS, 2017

Données exhaustives

Part des femmes parmi les directeurs des établissements nationaux, territoriaux et associatifs de l'enseignement supérieur Culture, 2015-2017. Source : ministère de la Culture, département de la recherche, de l'enseignement supérieur et de la technologie.

Domaines	Établissements	Statuts	Sexe
École pluridisciplinaire	Institut supérieur des arts de Toulouse	EPCC	F
	Haute école des Arts du Rhin Strasbourg- Mulhouse	EPCC	H
	École supérieure d'art de Lorraine Epinal et Metz	EPCC	F
Musique Danse	Conservatoire national supérieur de musique et danse Lyon	EPN	H
	CEFEDM Rhône Alpes Lyon	Association	H
	CEFEDM Normandie Rouen	Association	H
	Pôle d'enseignement supérieur de la musique en Bourgogne PESM Bourgogne Dijon	Association	H
	École supérieure de musique et de danse Nord de France Lille	Association	H
	Pôle d'enseignement supérieur de la musique Seine Saint-Denis Pole sup 93 La Courneuve	Association	F
	École de danse de l'Opéra national de Paris Nanterre	Dans un EPN	F
	Conservatoire national supérieur de musique et danse de Paris	EPN	H
	Pôle supérieur d'enseignement artistique Paris Boulogne Billancourt	EPCC	H
	Pôle enseignement supérieur musique&danse Bordeaux Aquitaine	Association	H
	Centre d'études supérieur de musique et de danse Poitou Charentes	Association	H
	Centre national de danse contemporaine d'Angers	Association	H
	Pôle d'enseignement supérieur spectacle vivant – Pont supérieur Nantes	EPCC	H
	Institut d'enseignement supérieur de la musique Europe-Méditerranée Aix-en-Provence	Association	H
	École nationale supérieure de danse de Marseille	Association	F
	École supérieure de Danse Rosella Hightower Mougins	Association	F
Théâtre	École supérieure d'art dramatique du Théâtre national de Strasbourg (TNS)	Dans un EPN	H
	École de la Comédie Saint-Étienne	Association	H
	École supérieure d'art dramatique du Théâtre national de Bretagne Rennes	Association	H
	École professionnelle supérieure d'art dramatique du Nord-Pas-de-Calais Lille	Association	H
	Studio d'Asnières	Association	H
	Conservatoire national supérieur d'art dramatique Paris	EPN	F
	École supérieure de théâtre Bordeaux Aquitaine	Association	F
	Académie de l'Union, école supérieure professionnelle de théâtre du Limousin Limoges	Association	H
	Théâtre École d'aquitaine Agen	Association	H
	École supérieure d'art dramatique Montpellier	Association	H
	École régionale d'acteurs de Cannes	Association	H
Cirque	École supérieure de cirque Académie Fratellini Saint-Denis La Plaine	Association	H
	École nationale supérieure des arts du cirque Rosny-sous-Bois	Association	H
	Centre national des arts du cirque Châlon-en-Champagne	Association	H
Marionnettes	École nationale supérieure des arts de la marionnette Charleville-Mézières	Association	H

Domaines	Établissements	Statuts	Sexe
Arts plastiques	École supérieure d'art de l'agglomération d'Annecy	EPCC	H
	École supérieure d'art et design Grenoble – Valence	EPCC	H
	École nationale supérieure des beaux-arts de Lyon	EPCC	H
	École supérieure d'art et design de Saint-Étienne	EPCC	F
	École supérieure d'art de Clermont Métropole	EPCC	F
	École media art - Fructidor de Chalon-sur-Saône	Régie municipale	H
	École nationale supérieure d'art de Dijon	EPN	F
	Institut supérieur des beaux-arts de Besançon	EPCC	H
	École européenne supérieure d'art de Bretagne (4 sites)	EPCC	F
	École nationale supérieure d'art de Bourges	EPN	H
	École Supérieure d'Art et de Design d'Orléans	EPCC	F
	École Supérieure d'Art et de Design ESAD de Reims	EPCC	Recrutement en cours
	École nationale supérieure d'art de Nancy	EPN	H
	École supérieure d'art et de communication Cambrai	EPCC	H
	École Supérieure d'Art du Nord-Pas de Calais Tourcoing -Dunkerque	EPCC	F
	Le Fresnoy – Studio national des arts contemporains Tourcoing	Association	H
	École supérieure d'art et de design du Nord-Pas-de-Calais Valenciennes	EPCC	F
	École supérieure d'art et de design d'Amiens	EPCC	F
	École nationale supérieure d'art de Paris Cergy	EPN	H
	École nationale supérieure des beaux-arts Paris	EPN	H
	École nationale supérieure des arts décoratifs Paris	EPN	H
	École nationale supérieure de création industrielle – Les Ateliers Paris	EPN	H
	École supérieure d'art et des médias de Caen et Cherbourg	EPCC	H
	École supérieure d'art et de design Le Havre et Rouen	EPCC	H
	École supérieure d'art des Rocailles de l'agglomération Côte Basque-Adour Biarritz	Régie municipale	F
	École d'enseignement supérieur d'art Bordeaux	EPCC	F
	École supérieure d'art des Pyrénées Pau Tarbes	EPCC	H
	École nationale supérieure d'Art Limoges	EPN	F
	École européenne supérieure de l'image Angoulême Poitiers	EPCC	H
	École supérieure des beaux-arts de Montpellier Agglomération	EPCC	H
	École supérieure des beaux arts Nîmes	EPCC	F
	École supérieure des beaux-arts de Nantes Métropole	EPCC	H
	École supérieure des beaux-arts Tours Angers Le Mans (3 sites)	EPCC	H
	École supérieure d'art d'Aix-en-Provence	EPCC	H
	École nationale supérieure de la photographie Arles	EPN	H
	École supérieure d'art d'Avignon	EPCC	Recrutement en cours
	École supérieure d'art et de design Marseille-Méditerranée	EPCC	H
	École nationale supérieure d'art Nice - Villa Arson	EPN	H
	École supérieure d'art et de design Toulon Provence Méditerranée	EPCC	H
	École supérieure d'art Le Port – La Réunion	EPCC	F
Campus Caraïben des Arts Fort de France – Martinique	EP régional	F	

Domaines	Établissements	Statuts	Sexe
Architecture	École nationale supérieure d'architecture de Grenoble	EPN	F
	École nationale supérieure d'architecture de Lyon	EPN	F
	École nationale supérieure d'architecture de Saint-Étienne	EPN	H
	École nationale supérieure d'architecture de Clermont-Ferrand	EPN	F
	École nationale supérieure d'architecture de Bretagne	EPN	H
	École nationale supérieure d'architecture de Strasbourg	EPN	H
	École nationale supérieure d'architecture de Nancy	EPN	H
	École nationale supérieure d'architecture de Versailles	EPN	H
	École nationale supérieure d'architecture de Marne-la-Vallée	EPN	F
	École nationale supérieure d'architecture de Paris-Belleville	EPN	H
	École nationale supérieure d'architecture de Paris-Malaquais	EPN	F
	École nationale supérieure d'architecture de Paris-La Villette	EPN	H
	École nationale supérieure d'architecture de Paris-Val de Seine	EPN	H
	École de Chaillot	Dans un EPN	F
	École nationale supérieure d'architecture de Normandie	EPN	F
	École nationale supérieure d'architecture de Montpellier	EPN	H
	École nationale supérieure d'architecture de Toulouse	EPN	F
	École nationale supérieure d'architecture de Nantes	EPN	H
École nationale supérieure d'architecture de Marseille	EPN	H	
Architecture Paysage	École nationale supérieure d'architecture et de paysage de Lille	EPN	H
	École nationale supérieure d'architecture et de paysage de Bordeaux	EPN	H
Cinéma Audiovisuel	Ina SUP Bry-sur-Marne	Dans un EPN	H
	École nationale supérieure des métiers de l'image et du son La Fémis Paris	EPN	F
Musée	École du Louvre	EPN	H
Patrimoine	Institut national du patrimoine Paris	EPN	H

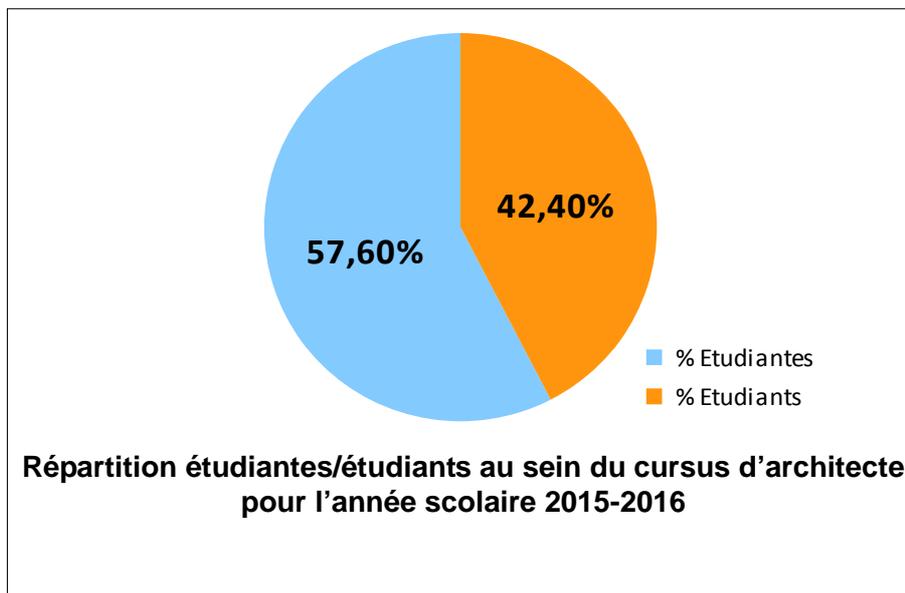
Part des femmes parmi les étudiants des écoles de l'enseignement supérieur Culture, année scolaire 2015/2016. Source : Ministère de la Culture / Secrétariat général département des études, de la prospective et des statistiques.

Domaines	Etablissements	H	F	%F
Arts plastiques	ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DE LA PHOTOGRAPHIE D'ARLES	24	49	67%
	LE FRESNOY STUDIO NATIONAL DES ARTS CONTEMPORAINS	28	18	39%
	ENSAD ECOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DES ARTS DÉCORATIFS	223	396	64%
	ENSBA ECOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DES BEAUX-ARTS DE PARIS	266	316	54%
	ENSCI ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DE CREATION INDUSTRIELLE - LES ATELIERS	141	171	55%
	ECOLE NATIONALE SUPERIEURE D'ART DE NICE - VILLAARSON	95	114	55%
	ECOLE SUPERIEURE D'ART D'AIX EN PROVENCE	57	76	57%
	ECOLE SUPERIEURE D'ART ET DE DESIGN MARSEILLE-MEDITERRANEE	160	231	59%
	ÉCOLE SUPÉRIEURE D'ARTS & MÉDIAS DE CAEN/CHERBOURG	83	211	72%
	ECOLE EUROPEENNE SUPERIEURE DE L'IMAGE ANGOULEME POITIERS	134	176	57%
	ECOLE NATIONALE SUPÉRIEURE D'ART DE BOURGES	51	108	68%
	ECOLE NATIONALE SUPÉRIEURE D'ART DE DIJON	63	130	67%
	INSTITUT SUPÉRIEUR DES BEAUX-ARTS DE BESANÇON/FRANCHE-COMTÉ (ISBA)	80	123	61%
	ÉCOLE EUROPÉENNE SUPÉRIEURE D'ART DE BRETAGNE - SITE DE BREST	75	118	61%
	ECOLE EUROPEENNE SUPÉRIEURE D'ART DE BRETAGNE - SITE DE QUIMPER	58	80	58%
	ECOLE SUPÉRIEURE DES BEAUX-ARTS DE NÎMES	50	73	59%
	INSTITUT SUPERIEUR DES ARTS DE TOULOUSE	102	229	69%
	ECOLE D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR D'ART DE BORDEAUX	84	137	62%
	EPCC ECOLE SUPERIEURE DES BEAUX ARTS DE MONTPELLIER AGGLOMERATION	59	101	63%
	EESAB - SITE DE RENNES	83	200	71%
	ECOLE SUPERIEURE DES BEAUX-ARTS DE TOURS-ANGERS-LE MANS - SITE DE TOURS	36	71	66%
	ECOLE SUPÉRIEURE D'ART ET DESIGN GRENOBLE-VALENCE	99	171	63%
	ECOLE SUPÉRIEURE D'ART ET DESIGN DE SAINT ETIENNE	109	176	62%
	ECOLE SUPÉRIEURE DES BEAUX-ARTS DE NANTES MÉTROPOLE	82	159	66%
	ÉSAD ORLÉANS - ÉCOLE SUPÉRIEURE D'ART ET DE DESIGN	70	191	73%
	EPCC ESBA TALM - SITE D'ANGERS	84	174	67%
	EPCC ESAD DE REIMS	78	133	63%
	ECOLE NATIONALE SUPÉRIEURE D'ART DE NANCY	87	177	67%
	ECOLE EUROPEENNE SUPERIEURE D'ART DE BRETAGNE - SITE DE LORIENT	52	142	73%
	ECOLE SUPERIEURE D'ART DE LORRAINE	56	91	62%
	ECOLE SUPERIEURE D'ART DU NORD PAS DE CALAIS / DUNKERQUE-TOURCOING	112	191	63%
	ECOLE SUPERIEURE D'ART DE DESIGN DE VALENCIENNES	32	76	70%
	ECOLE SUPÉRIEURE D'ART NORD - PAS DE CALAIS / CAMBRAI	38	50	57%
	ECOLE SUPERIEURE D'ART DE CLERMONT METROPOLE - ESACM	43	92	68%
	ECOLE SUPÉRIEURE D'ART DES PYRÉNÉES PAU-TARBES	92	156	63%
	ESA DES ROCAILLES	19	30	61%
	HAUTE ECOLE D'ART / HEART	30	37	55%
	HAUTE ECOLE DES ARTS DU RHIN	147	295	67%
	HAUTE ECOLE DES ARTS DU RHIN - MULHOUSE	33	103	76%
	ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DES BEAUX-ARTS DE LYON	102	200	66%
	ECOLE MEDIAART FRUCTIDOR DE CHALON SUR SAONE	26	42	62%
	EPCC ECOLE SUPERIEURE DES BEAUX-ARTS TOURS ANGERS LE MANS - SITE DU MANS	65	105	62%
	ECOLE SUPERIEURE D'ART DE L'AGGLOMÉRATION D'ANNECY	78	140	64%
	ESADHAR	58	111	66%
	ECOLE SUPERIEURE D'ART ET DESIGN LE HAVRE ROUEN	59	107	64%
	ECOLE SUPERIEURE D'ART ET DE DESIGN D'AMIENS METROPOLE	71	135	66%
	ECOLE SUPÉRIEURE D'ART ET DESIGN TOULON PROVENCE MÉDITERRANÉE	45	127	74%
ESAA	24	98	80%	
ECOLE NATIONALE SUPERIEURE D'ART DE LIMOGES-AUBUSSON	52	131	72%	
ECOLE SUPÉRIEURE D'ART DE LORRAINE EPINAL	19	66	78%	
ENSAPC	91	126	58%	
CAMPUS CARAIBÉEN DES ARTS	60	73	55%	
ECOLE SUPERIEURE D'ART DE LA REUNION	56	88	61%	

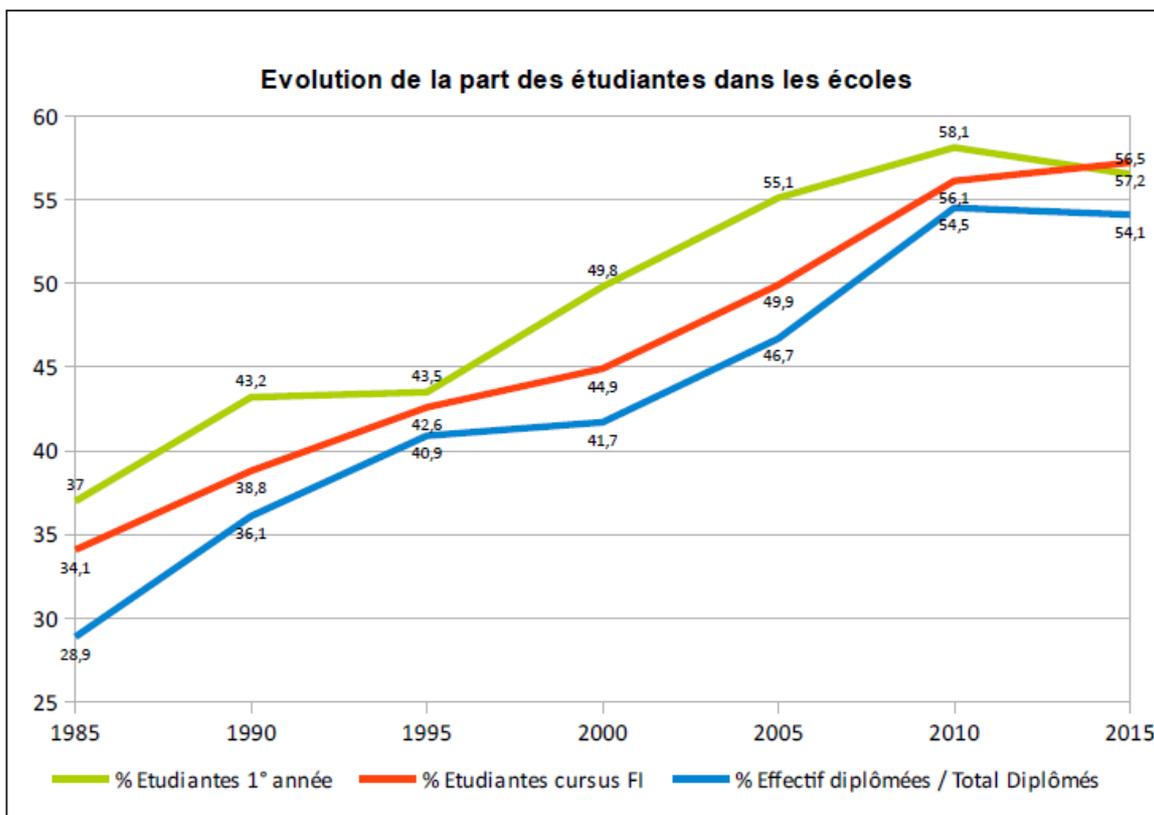
Domaines	Etablissements	H	F	%F
Cinéma	LA FEMIS, ECOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DES MÉTIERS DE L'IMAGE ET DU SON	93	102	52%
	INA SUP	40	62	61%
Spectacle vivant	ECOLE SUPÉRIEURE D'ART DRAMATIQUE DU THÉÂTRE NATIONAL DE STRASBOURG	19	30	61%
	CNSMD DE LYON CONSERVATOIRE NATIONAL SUPÉRIEUR DE MUSIQUE ET DE DANSE	325	289	47%
	CNSAD CONSERVATOIRE NATIONAL SUPÉRIEUR D'ART DRAMATIQUE	45	44	49%
	CNSMDP - CONSERVATOIRE NATIONAL SUPÉRIEUR DE MUSIQUE ET DE DANSE DE PARIS	857	554	39%
	ÉCOLE DE DANSE DE L'OPÉRA NATIONAL DE PARIS	72	84	54%
	ERAC - ECOLE RÉGIONALE D'ACTEURS DE CANNES	21	21	50%
	ECOLE SUPERIEURE DE DANSE DE CANNES ROSELLA HIGHTOWER	15	64	81%
	ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DE DANSE DE MARSEILLE	10	28	74%
	PÔLE D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE LA MUSIQUE EN BOURGOGNE	52	61	54%
	ÉCOLE SUPÉRIEURE DE THÉÂTRE BORDEAUX-AQUITAINE	7	7	50%
	ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE D'ART DRAMATIQUE DE MONTPELLIER LANGUEDOC ROUSSILLON	11	12	52%
	ECOLE SUPERIEURE D'ART DRAMATIQUE DU THÉÂTRE NATIONAL DE BRETAGNE	7	7	50%
	LE PONT SUPÉRIEUR, PÔLE D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR SPECTACLE VIVANT BRETAGNE PAYS DE LA LOIRE	46	54	54%
	L'ECOLE DE LA COMEDIE DE SAINT-ETIENNE	9	11	55%
	CNDC CENTRE NATIONAL DE DANSE CONTEMPORAINE ANGERS	7	13	65%
	ECOLE DU NORD	8	8	50%
	ASSOCIATION DE PREFIGURATION DU PÔLE SUPÉRIEUR D-ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES NORD-PAS-DE-CALAIS	47	35	43%
	ACADÉMIE SUPÉRIEURE DE MUSIQUE DE STRASBOURG - HEAR	86	66	43%
	PÔLE SUPÉRIEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE PARIS - BOULOGNE-BILLANCOURT	157	123	44%
	L'ACADEMIE- ECOLE SUPÉRIEURE PROFESSIONNELLE DE THÉÂTRE DU LIMOUSIN	7	7	50%
	PÔLE D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE LA MUSIQUE SEINE-SAINT DENIS - ILE DE FRANCE	64	73	53%
	CEFEDM SUD CENTRE DE FORMATION DES ENSEIGNANTS DE LA MUSIQUE	21	7	25%
	INSTITUT SUPÉRIEUR DES ARTS DE TOULOUSE (DEPARTEMENT SPECTACLE VIVANT)	37	28	43%
	PÔLE D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE LA MUSIQUE ET DE LA DANSE DE BORDEAUX-AQUITAINE (PESMD)	36	71	66%
	EPCC ESAL CEFEDM	20	26	57%
	CEFEDM RHÔNE ALPES CENTRE DE FORMATION DES ENSEIGNANTS DE LA MUSIQUE	58	36	38%
	CEFEDM DE NORMANDIE CENTRE DE FORMATION À L'ENSEIGNEMENT DE LA DANSE ET DE LA MUSIQUE	3	11	79%
	CESMD DE POITOU CHARENTE S CENTRE D'ETUDES SUPERIEURES DE MUSIQUE ET DE DANSE (MUSIQUE)	36	38	51%
	CFMI D'AIX-MARSEILLE-UNIVERSITE	15	16	52%
	CFMI DE L'UNIVERSITÉ TOULOUSE - JEAN JAURES	15	16	52%
	CFMI DE L'UNIVERSITE DE RENNES II	17	18	51%
	CFMI DE L'UNIVERSITE TOURS	22	24	52%
	CFMI - UNIVERSITÉ LILLE 3 - SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	17	33	66%
	CFMI DE L'UNIVERSITE DE STRASBOURG	7	11	61%
	CFMI DE L'UNIVERSITE DE LYON 2	14	27	66%
	CFMI DE L'UNIVERSITE DE POITIERS	12	10	45%
	CFMI DE L'UNIVERSITE D'ORSAY-PARIS XI	16	12	43%
	ECOLE SUPERIEURE NATIONALE DES ARTS DE LA MARIONNETTE	3	10	77%
	ACADEMIE FRATELLINI	15	10	40%
	ECOLE SUPERIEURE DES ARTS DU CIRQUE	28	18	39%
ECOLE NATIONALE DES ARTS DU CIRQUE DE ROSNY SOUS BOIS	20	12	38%	
Patrimoine	ECOLE DU LOUVRE	284	1264	82%
	INSTITUT NATIONAL DU PATRIMOINE - DEPARTEMENT CONSERVATEURS	57	65	53%
	INSTITUT NATIONAL DU PATRIMOINE - DEPARTEMENT RESTAURATEURS	9	76	89%

Écoles nationales supérieures d'architecture

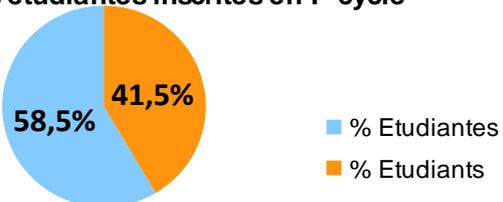
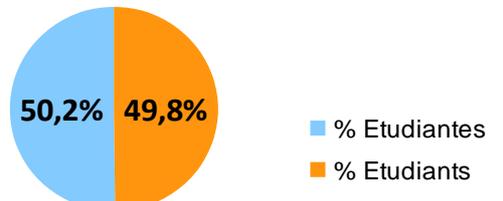
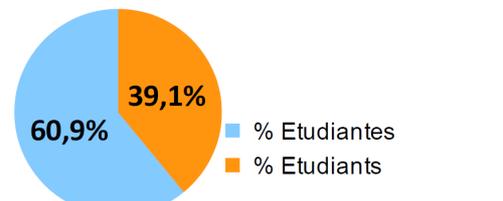
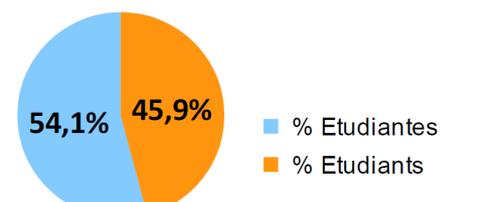
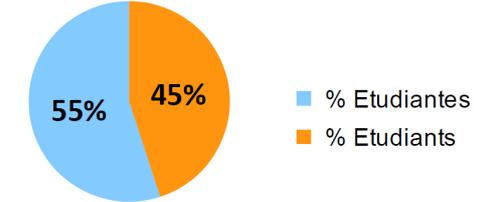
Les 20 écoles nationales supérieures d'architecture ont accueilli à la rentrée 2015-2016 19 470 étudiants, dont 10 413 étudiantes, qui représentent **57,6 % de l'effectif du cursus**, et 54,1 % des diplômés de fin d'études.



La formation au métier d'architecte s'est fortement féminisée depuis les années 1980. En effet, en 1985, les étudiantes représentaient 34,1 % des étudiants en formation initiale, et seulement 27,6 % des diplômés, alors qu'elles représentent aujourd'hui **plus de 56 % des étudiants en première année, et plus de 54 % des diplômés de fin d'études.**



LES ÉTUDIANTES ET LES DIPLÔMÉES (2015-2016)

<p>* <u>Les étudiantes</u></p> <p>Les étudiantes représentent 58,5 % des inscrits au I^o cycle (licence) et 58,4 % des inscrits au II^o cycle (master).</p>	<p>Part des étudiantes inscrites en I^o cycle</p>  <p>■ % Etudiantes ■ % Etudiants</p>
<p>Les femmes constituent 50,2 % des inscrits à l'habilitation à l'exercice de la maîtrise d'œuvre en son nom propre (HMONP).</p>	<p>Part des étudiantes inscrites en HMONP</p>  <p>■ % Etudiantes ■ % Etudiants</p>
<p>* <u>Les diplômées</u></p> <p>Parmi les titulaires du diplôme d'études en architecture, conférant le grade de licence, les femmes représentent 60,9 % des diplômés du I^o cycle.</p>	<p>Part des femmes parmi les diplômés du I^o cycle des études d'architecture</p>  <p>■ % Etudiantes ■ % Etudiants</p>
<p>Parmi les diplômés d'État en architecture, conférant le grade de master, les femmes représentent 54,1% des diplômés du II^o cycle.</p>	<p>Part des étudiantes parmi les diplômés du II^o cycle</p>  <p>■ % Etudiantes ■ % Etudiants</p>
<p>Les femmes constituent 55 % des architectes diplômés d'État habilités à l'exercice de la maîtrise d'œuvre en leur nom propre (HMONP).</p>	<p>Part des étudiantes parmi les architectes diplômés d'État</p>  <p>■ % Etudiantes ■ % Etudiants</p>

Evolution de la part des femmes parmi les diplômés de 1er cycle des études d'architecture.

Source : SDESRA/BE TAIGA le 22/03/2017.

Établissement	DEEA (Licence) 2013-2014		DEEA (Licence) 2014-2015		DEEA (Licence) 2015-2016	
	Total	% F	Total	% F	Total	% F
ENSAP-Bordeaux	131	59	101	59	113	52
ENSA-Bretagne	88	52	97	56	99	63
ENSA-Clermont-Ferrand	65	57	83	57	68	60
ENSA-Grenoble	137	60	111	56	114	54
ENSAP-Lille	67	58	94	62	83	65
ENSA-Lyon	103	65	110	57	111	59
ENSA-Marne-la-Vallée	85	62	88	51	92	59
ENSA-Marseille	153	55	137	57	141	54
ENSA-Montpellier	165	58	159	72	148	70
ENSA-Nancy	107	56	101	68	101	64
ENSA-Nantes	118	58	133	54	125	60
ENSA-Normandie	91	55	92	57	98	46
ENSA-Paris-Belleville	127	60	109	57	104	63
ENSA-Paris-Malaquais	100	60	115	64	99	65
ENSA-Paris-Val de Seine	261	72	285	68	276	67
ENSA-Paris-La Villette	242	56	217	62	2 *	
ENSA-Saint-Étienne	57	70	64	63	72	58
ENSA-Strasbourg	118	62	126	69	110	65
ENSA-Toulouse	103	71	111	69	121	69
ENSA-Versailles	138	65	124	71	129	63
Ensemble	2456	61	2457	62	2206	61

* Données partielles

Evolution de la part des femmes parmi les diplômés de 2e cycle des études d'architecture

Établissement	DEA (Master) 2013-2014		DEA (Master) 2014-2015		DEA (Master) 2015-2016	
	Total	% F	Total	% F	Total	% F
ENSAP-Bordeaux	108	56	101	51	114	54
ENSA-Bretagne	100	64	106	61	97	55
ENSA-Clermont-Ferrand	66	44	59	54	55	49
ENSA-Grenoble	143	59	143	56	144	53
ENSAP-Lille	63	40	46	48	41	66
ENSA-Lyon	117	56	106	59	125	48
ENSA-Marne-la-Vallée	85	52	83	45	72	56
ENSA-Marseille	133	59	115	60	143	62
ENSA-Montpellier	123	57	105	58	116	58
ENSA-Nancy	91	59	103	50	6 *	17
ENSA-Nantes	85	56	117	51	85	52
ENSA-Normandie	69	67	59	56	89	62
ENSA-Paris-Belleville	128	59	124	60	112	50
ENSA-Paris-Malaquais	142	54	94	59	105	60
ENSA-Paris-Val de Seine	253	61	260	62	NC	NC
ENSA-Paris-La Villette	249	59	256	63	231	60
ENSA-Saint-Étienne	63	70	75	67	59	69
ENSA-Strasbourg	127	60	100	52	116	65
ENSA-Toulouse	113	67	104	64	76	70
ENSA-Versailles	126	59	137	62	138	57
Ensemble	2384	58	2293	58	1924	57

* Données partielles

Evolution de la part des femmes parmi les Habilités à l'exercice de la maîtrise d'oeuvre en leur nom propre (HMONP)

Établissement	HMONP 2013-2014		HMONP 2014-2015		HMONP 2015-2016	
	Total	% F	Total	% F	Total	% F
ENSAP-Bordeaux	66	59	59	54	66	64
ENSA-Bretagne	58	59	53	62	59	47
ENSA-Clermont-Ferrand	20	55	25	68	NC	
ENSA-Grenoble	100	73	78	60	NC	
ENSAP-Lille	32	59	33	42	34	41
ENSA-Lyon	54	59	74	51	72	43
ENSA-Marne-la-Vallée	30	57	31	48	43	44
ENSA-Marseille	78	60	64	63	70	50
ENSA-Montpellier	61	67	84	51	66	53
ENSA-Nancy	32	44	19	37	27	56
ENSA-Nantes	36	39	92	43	NC	
ENSA-Normandie	31	65	26	73	39	64
ENSA-Paris-Belleville	54	52	50	56	78	65
ENSA-Paris-Malaquais	91	62	93	61	80	55
ENSA-Paris-Val de Seine	123	64	125	56	129	55
ENSA-Paris-La Villette	220	52	215	54	NC	
ENSA-Saint-Étienne	30	67	28	61	28	71
ENSA-Strasbourg	35	43	25	68	33	67
ENSA-Toulouse	45	82	42	60	53	62
ENSA-Versailles	84	54	78	51	89	55
Ensemble	1280	59	1294	55	966	55

* Données partielles

DIRECTION, GOUVERNANCE ET ENCADREMENT

Les directrices et directeurs d'écoles

Sur les vingt écoles nationales supérieures d'architecture, **6 femmes** (Marne-La Vallée, Normandie, Toulouse, Lyon, Grenoble et Clermont-Ferrand), **14 hommes**.

Les présidentes de conseils d'administration

Parmi les 20 Écoles Nationales Supérieures d'Architecture, **9 femmes présidentes de conseils d'administration** (Versailles, Paris-La-Villette, Lyon, Marseille, Montpellier, Nancy, Nantes, Normandie, Saint-Étienne), **11 hommes**.

Les responsables de pédagogie

Sur les vingt écoles nationales supérieures d'architecture, **13 femmes** (Paris-Belleville, Paris-Malaquais, Marne-La Vallée, Paris-Val de Seine, Versailles, Paris-La-Villette, Bordeaux, Marseille, Montpellier, Nantes, Normandie, Strasbourg, Toulouse), **7 hommes** responsables de la pédagogie, auxquelles s'ajoute une femme à l'École de Chaillot.

LES ENSEIGNANTS

Les jurys de recrutement des enseignants

Sur 95 membres de jurys de recrutement, **22 femmes, 73 hommes** (concours ENSA 2017).

Répartition F/H parmi les enseignants titulaires et contractuels au sein des 20 ENSA

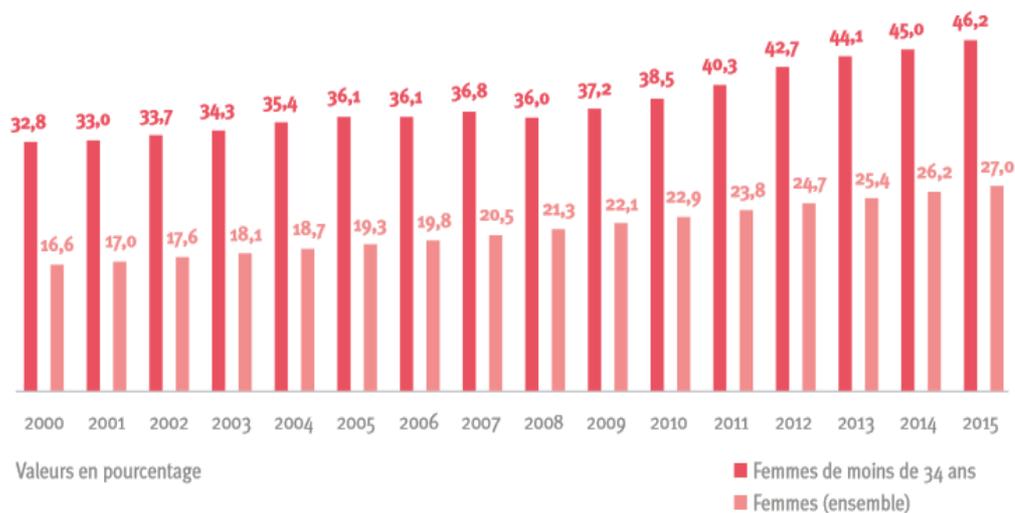
	TITULAIRES								CONTRACTUELS				TOTAL
	Professeurs				Maîtres Assistants				Maîtres assistants associés				
	H	F	TOTAL	% F	H	F	TOTAL	%F	H	F	TOTAL	%F	
Bordeaux	7	2	9	22	27	9	36	25	8	6	14	43	59
Bretagne	3	1	4	25	16	6	22	27	7	6	13	46	39
Clermont	2	0	2	0	18	5	23	22	9	3	12	25	37
Grenoble	6	2	8	25	21	12	33	36	13	9	22	41	63
Languedoc	1	1	2	50	22	8	30	27	14	2	16	12	48
Lille	4	3	7	43	18	11	29	38	17	5	22	23	58
Lyon	3	0	3	0	19	7	26	27	9	9	18	50	47
Marne La Vallée	3	0	3	0	14	5	19	26	16	3	19	16	41
Marseille	7	0	7	0	27	12	39	31	13	5	18	28	64
Nancy	3	1	4	25	11	8	19	42	8	10	18	55	41
Nantes	6	1	7	14	23	9	32	28	14	3	17	18	56
Normandie	4	1	5	20	20	8	28	29	6	4	10	40	43
Paris Belleville	4	2	6	33	30	17	47	36	14	5	19	26	72
Paris Malaquais	10	1	11	11	21	15	36	42	13	14	27	52	74
Paris Val de Seine	6	2	8	25	59	20	79	25	20	7	27	26	114
Paris Villette	10	3	13	23	47	24	71	34	19	14	33	42	117
St Étienne	0	0	0	0	12	5	17	29	10	2	12	17	29
Strasbourg	2	2	4	50	21	7	28	25	8	5	13	38	45
Toulouse	6	0	6	0	20	13	33	39	15	7	22	32	61
Versailles	5	1	6	17	27	11	38	29	22	2	24	8	68
TOTAL	92	23	115	20	473	212	685	31	255	121	376	32	1176

INSERTION PROFESSIONNELLE

Données extraites de la publication de «Archigraphie 2016 : Observatoire de la profession»

Une féminisation continue de la profession

Les femmes représentent désormais plus du quart des effectifs de la profession et cette part s'élève à près de la moitié chez les architectes âgés de moins de 34 ans (pour rappel : les femmes représentent seulement 7,5 % des inscrits à l'Ordre en 1982).



Note de lecture : en 2015, il y avait 27 % de femmes inscrites à l'Ordre et 46,2 % parmi les architectes de moins de 34 ans.

Source : CNOA

* Les activités libérales, Poids dans l'économie générale et enjeux actuels, Capon G., Dembo A., Vittori A., Cahier de Recherche n° 303, décembre 2013.

Cependant, les femmes demeurent sous-représentées parmi les architectes libéraux et associés

Les associés et les libéraux représentent près de 90 % des effectifs des architectes. La part des femmes dans ces deux principales catégories d'activité s'élève à respectivement 25 % et 26 % en 2015.

Chez les architectes fonctionnaires la féminisation est plus rapide : cette part a été multipliée par deux au cours de cette même période (43 % de femmes en 2015 contre 21 % en 2000).

Concernant les architectes salariés, les femmes étaient déjà mieux représentées dans cette catégorie en 2000 (29 % de femmes parmi les architectes salariés) qu'au sein des autres catégories (17 % de femmes en moyenne). En 2015, quatre architectes salariés sur 10 sont des femmes.

Un fort écart entre le revenu moyen des hommes et des femmes mais qui se réduit chez les plus jeunes générations d'architectes

Les écarts de revenus entre hommes et femmes demeurent très forts au sein de la profession mais peuvent

s'expliquer en partie par la structure par âge de la population des architectes différente chez les hommes et les femmes, ainsi qu'un travail à temps partiel plus fréquent chez les femmes ou encore un type d'activité différent.

En effet, les femmes sont sous-représentées parmi les architectes libéraux et associés tandis qu'elles sont très présentes au sein des catégories des fonctionnaires et des salariés. Ainsi, malgré la part croissante de femmes au sein de la profession, leur revenu moyen reste bien inférieur à celui des hommes. L'écart de revenus semble tout de même se réduire. **Le revenu moyen des femmes représente 57% du revenu moyen des hommes en 2014**, contre 52% en 2002.

Cet écart s'explique en grande partie par le fait que les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes et donc ont un revenu moyen plus faible du fait de leur moindre expérience.

Des salaires qui demeurent inférieurs pour les femmes

Selon les données DADS, sans tenir compte des différences de temps de travail, le salaire brut horaire moyen des femmes est égal à 82 % du salaire brut horaire moyen des hommes en 2013.

Écoles Supérieures de la création artistique

DIRECTION, GOUVERNANCE ET ENCADREMENT

La direction

Les femmes représentent **27 % des directeurs** des écoles nationales et territoriales d'art plastique et de spectacle vivant.

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Arts Plastiques				
EPN	2	8	10	20
Territorial et associatif	13	19	32	41
Somme	15	27	42	36

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Spectacle vivant				
EPN	1	5	6	17
Territorial et associatif	7	31	38	18
Somme	8	36	44	18

Total	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
EPN	3	13	16	19
Territorial et associatif	20	50	70	29

TOTAL	23	63	86	27
--------------	-----------	-----------	-----------	-----------

Les conseils d'administration des Établissements Publics Nationaux (EPN)

Parmi les 14 Écoles Supérieures de la création artistique, **9 femmes présidentes de conseils d'administration** (ENSAD, ENSCI, Arles, Cergy, Dijon, Nice, CNAC, CNSAD, CNSMDL), **5 hommes**.

LES ENSEIGNANTS

Répartition femmes/hommes au sein des enseignants titulaires des écoles

Les femmes représentent **34 % du personnel enseignant titulaire** en équivalent temps plein au sein des Écoles Supérieures de la création artistique. Il s'agit d'une donnée à exploiter avec précaution du fait de la part conséquente d'enseignants non titulaires dans ces écoles.

LES ÉTUDIANTES

Sur la dernière année 2016, 67 étudiants ont été admis, dont 34 femmes, soit **50,7 %**. Au cours des 10 dernières années, le taux de femmes a été supérieur à 50% 6 fois au nombre d'hommes.

	Femmes	Hommes
Étudiants admis au cursus Général (2006-2014)	47%	53%
Étudiants admis au cursus Distribution – Exploitation (2006-2014)	60%	40%
Étudiants admis au cursus Scripte (2006-2014)	95%	5%
Étudiants admis au cursus séries TV (2013-2014)	46%	54%
Étudiants admis au cursus SACRe (2013-2014)	100%	0%
	70%	30%

LES FONCTIONS D'ENCADREMENT

L'École comporte elle-même une majorité de femmes dans ses différentes instances (cadres de direction, comité de direction). Des progrès doivent toutefois être enregistrés à plusieurs niveaux (directeurs de départements, intervenants et conseil d'administration).

	Femmes	Hommes
Cadres de direction	52%	48%
Comité de direction	66%	34%
Directeurs de départements	28%	72%
Intervenants qui interviennent le plus (FC, FI et autres programmes)	37%	63%
Conseil d'administration	38%	62%
	44%	56%

MEMBRES DE JURYS DE CONCOURS

	Femmes	Hommes
Jury du concours Général (2006-2014)	29%	71%
Jury du concours cursus Distribution – Exploitation (2006-2014)	23%	77%
Jury du concours du cursus Scripte (2006-2014)	60%	40%
Jury du concours du cursus Séries TV (2013-2014)	40%	60%
Jury du concours du cursus SACRe (2013-2014)	0%	100%
	30%	70%
Jurys du diplôme du cursus Distribution – Exploitation (2006-2014)	26%	74%
Jurys du diplôme du cursus Général (2006-2014)	27%	73%
Jury dy diplôme de cursus Scripte (2006-2014)	83%	17%
Jury du diplôme du cursus Séries TV (2013-2014)	100%	0%
	59%	41%

INSERTION PROFESSIONNELLE

Données extraites de la publication du Centre national du cinéma et de l'image animée de février 2017 « La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle »

Les films réalisés par des femmes en Europe

Au sein des principaux pays européens, c'est en France que la présence des femmes réalisatrices de longs métrages est la plus importante. 22 % des films français sortis en salles en France sur la période 2011-2015 sont réalisés par des femmes

Combien de longs métrages

En 2015, 68 films sont réalisés ou coréalisés par des femmes soit 28 films de plus qu'en 2006. En dix ans, c'est une augmentation de 71 % du nombre de films réalisés par des femmes alors que le nombre de films produits augmente de 48 %.

Réalisation de longs métrages

En 2015, 21 % des films agréés sont réalisés par des femmes contre 17 % en 2006 (+3,8 points par rapport à 2006).

L'INSTITUT NATIONAL DU PATRIMOINE

CONCOURS CONSERVATEURS

	Concours externes				Concours internes			
	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F
Inscrits	386	126	512	75%	46	22	68	68%
Présents aux 3 épreuves écrites	235	72	307	77%	31	14	45	69%
Admissibles	46	14	60	77%	16	3	19	84%
Admis sur listes principales	15	5	20	75%	4	1	5	80%
Inscrits sur listes complémentaires	8	4	12	67%	10	1	11	91%
Lauréats	16	5	21	76%	8	1	9	89%

	Concours externes et internes			
	F	H	Total	% F
Inscrits	432	148	580	75%
Présents aux 3 épreuves écrites	266	86	352	76%
Admissibles	62	17	79	78%
Admis sur listes principales	19	6	25	76%
Inscrits sur listes complémentaires	18	5	23	78%
Lauréats	24	6	30	80%

CONCOURS RESTAURATEURS

	F	H	Total	% F
Inscrits	105	7	112	94%
Présents aux 3 épreuves écrites	101	6	107	94%
Admissibles	37	2	39	95%
Lauréats*	16	2	18	89%

Quelques éléments de bibliographie

Ouvrages généraux

Marie-Jo BONNET, *Les Femmes dans l'art*, Paris, éditions de La Martinière, 2004.

Marie BUSCATTO, « Jouer et déjouer le genre en arts », *Ethnologie française*, 46 (1), 2016, 13-19 (avec A. Monjaret).

Marie BUSCATTO, « L'art sous l'angle du genre ou révéler la normativité des mondes de l'art », dans Alain QUEMIN et Glaucia BOAS (sous la dir. de), *Art et Société*, Marseille, OpenEdition Press, 2016.

Marlaine CACOUAULT-BITAUD et Hyacinthe RAVET [sous la dir.de], numéro spécial « Les femmes, les arts et la culture. Frontières artistiques, frontières de genre », *Travail, genre et sociétés*, n°19, 2008.

Sandrine CROITY-BELZ, Brigitte ALMUDEVER, V. CAYADI et Nathalie LAPEYRE (2010). « L'insertion des femmes dans des métiers dits masculins : trajectoires atypiques et transfert d'acquis d'expériences ». In Véronique Rouyer, Sandrine Croity-Belz et Yves Prêteur, *Genre et socialisation de l'enfance à l'âge adulte* (pp. 163-176), Toulouse, Erès.

Olivier DONNAT, *La féminisation des pratiques culturelles*, Paris, Ministère de la Culture et de la Communication, DEPS, coll. « Développement culturel », n°147, juin 2005.

Marie GOUYON, Frédérique PATUREAU, Gwendoline VOLAT, *La lente féminisation des professions culturelles*, Paris, Ministère de la Culture, DEPS, 2016.

Gérard MAUGER (sous la dir. de), *L'accès à la vie d'artiste. Sélection et consécration artistiques*, ed. Du Croquant, coll. "Champ social", 2006.

Gérard MAUGER (sous la dir.de), *Droits d'entrée. Modalités et conditions d'accès aux univers artistiques*, ed. de la Maison des sciences de l'homme, 2007.

Sylvie OCTOBRE, *La fabrication sexuée des goûts culturels*, Paris, Ministère de la Culture et de la Communication, DEPS, coll. « Développement culturel », n°150, décembre 2005.

Mélody JAN-RE [sous la dir. de], *Le genre à l'oeuvre*, Tome 1 : Réceptions, Tome 2 : Créations, Tome 3 : Représentations, Paris, ed. L'Harmattan, 2012.

Ouvrages thématiques

Architecture

Nathalie LAPEYRE (2008). « Les temporalités sociales des femmes et des hommes architectes en France ». In Y. Guichard-Claudic, D. Kergoat & A. Vilbrod (Eds.), *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement* (pp. 193-206). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

Arts plastiques

Mathilde PROVANSAL, « Au-delà de la vocation artistique : un recrutement sexuellement différencié des candidat.e.s à une carrière de plasticien.ne ? », dans *Education et socialisation*, Les cahiers du CERFEE, 42/2016.

Cinéma

« La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle », une publication de la direction des études, des statistiques et de la prospective du Centre national du cinéma et de l'image animée, février 2017

Danse

Sylvia FAURE et Marie-Carmen GARCIA, Filles et garçons en danse hip-hop, La production institutionnelle de pratiques sexuées

Pierre-Emmanuel SORIGNET, « La construction des identités sexuées et sexuelles au regard de la socialisation professionnelle : le cas des danseurs contemporains », dans *Sociologie de l'Art*, 2004/3 (Opus 5).

Livre

Delphine NAUDIER, « Genre et activité littéraire : les écrivaines francophones », Presses de Sciences Po, 2010

Musique

Marie BUSCATTO, *Femmes du jazz. Musicalités, féminités, marginalisations*, Paris, CNRS Éditions, 2007.

Jérôme CHAPUIS et Marc PERRENOUD, « Des arrangements féminins ambivalents. Musiques actuelles en Suisse romande », dans *Ethnologie française* Tome XLVI – n°1, P.U.F, 2016

Catherine MONNOT, *De la harpe au trombone. Apprentissage instrumental et construction du genre*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2012.

Hyacinthe RAVET, « L'accès des femmes à l'expression musicale. Apprentissage, création, interprétation : les musiciennes dans la société contemporaine », en co-direction avec A.-M.Green, Paris, L'Harmattan – Ircam, 2005

Hyacinthe RAVET, *Musiciennes. Enquête sur les femmes et la musique*, Paris, Éditions Autrement, 2011, 336 p.

Hyacinthe RAVET, « Professions féminines et féminisation d'une profession. Les artistes interprètes de musique », dans *Travail, Genre et Société*, n° 9, 2003, p. 173-195.

Danielle ROSTER, *Les Femmes et la création musicale : les compositrices européennes du Moyen-Âge au milieu du XXe siècle*, Paris, L'Harmattan, 1998.

Théâtre

Aurore EVAÏN, *L'Apparition des actrices en Europe*, Paris, L'Harmattan, 2001

Quelques suggestions bibliographiques pour aller plus loin, notamment sur des contenus de création féminine

D'après Aurore Evain (metteuse en scène, autrice, éditrice, chercheuse)
Mars 2017

SPECTACLE VIVANT

Les éditions

Anthologie *Théâtre de femmes de l'Ancien Régime*, dir. Aurore Evain, Perry Gethner et Henriette Goldwyn

- Le volume 1 (XVI^e siècle), Paris, Classiques Garnier, 2015. <http://www.classiques-garnier.com>
Pièces de Marguerite de Navarre, de Louise Labé et Catherine Des Roches.
- Le volume 2 (XVII^e), Paris, Classiques Garnier, février 2016. <https://www.classiques-garnier.com>
Pièces de Françoise Pascal, de la sœur de La Chapelle, de Mme de Villedieu, d'Anne de La Roche Guilhen, et de Mme Deshoulières.
- Le volume 3 (XVII^e-XVIII^e) est encore disponible aux Publications de l'Université de Saint-Etienne : https://publications.univ-st-etienne.fr/product.php?id_produit=802
Pièces de Catherine Bernard, Mlle Barbier, Mme de Gomez, Mme Ulrich, Catherine Durand et Mme de Saintonge.
- Le volume 4 (XVIII^e), Paris, Classiques Garnier, février 2016. <https://www.classiques-garnier.com>
Pièces de Mlle Monicault, Hélène-Virginie Riccoboni, Mme de Staal-Delaunay, Anne- Marie du Boccage, Françoise de Graffigny, Mme de Montesson et Françoise Benoit.
- Le volume 5 (XVIII^e - XIX^e), à paraître en 2017 chez Classiques Garnier
Pièces de Olympe de Gouges, Anne-Hyacinthe de Saint-Léger, Mme de Staël, Mme de Genlis, Isabelle de Charrière, Fanny de Beauharnais.

Barbier, Marie-Anne (1670-1745 ?)

- *Cornélie, mère des Gracques*, éd. Alicia Montoya et Volker Schroder, Toulouse, Société de Littératures Classiques, 2005.

Catherine Bernard (1662-1712)

- *Oeuvres*. T. II *Théâtre et poésie*, éd. Franco Piva, Paris, Didier, 1999

Gouges, Olympe de (1748-1793)

- *L'Esclavage des nègres. Version inédite du 28 décembre 1789*, éd. Sylvie Chalaye et Jacqueline Razgonnikoff, Paris, L'Harmattan, 2007.
- *Théâtre politique II*, éd. Gisela Thiele-Knobloch, Paris, Côté-femmes, 1993 [« L'homme généreux » (1786), « Les démocrates et les aristocrates ou Les curieux du Champ de Mars » (1790), « La nécessité du divorce » (1790), « La France sauvée ou Le tyran détrôné » (1792), « Le prélat d'autrefois ou Sophie et Saint-Elme » (1795)]
- *Théâtre politique I*, éd. Gisela Thiele-Knobloch, Paris, Côté-femmes, 1991. [« Le couvent, ou les vœux forcés », 1790-1792, « Mirabeau aux Champs-Élysées », 1791 ; « L'entrée de Dumouriez à Bruxelles, ou les vivandiers », 1793]
- *L'Esclavage des noirs ou l'Heureux naufrage*, éd. Éléni Varikas, Paris, Côté-femmes, 1989.

Mme de Staal (1684-1750)

- *L'Engouement et La Mode*, Comédies en trois actes, éd. Jacques Cormier, Paris, L'Harmattan, 2005.

Théâtre suédois (XIX^e siècle)

- *Sauvé*, d'Alfhid Agrell, éd. et trad. Corinne François-Denève, L'avant-scène théâtre, 2016
- *La Comédienne*, d'Anne Charlotte Leffler suivi de *La Juliette de Roméo*, de Victoria Benedictsson, éd. et trad. Corinne François-Denève, L'avant-scène théâtre, avril 2015
- *Le théâtre complet d'Anne Charlotte Leffler*, ed. et trad. Corinne François-Denève, Paris, Classiques Garnier, 2016.

Les répertoires et dictionnaires

Recensement des autrices du théâtre français

- Cecilia Beach, *French Women Playwrights before the Twentieth Century: a Checklist* Westport, Conn.; London: Greenwood Press, 1994. ISBN 0-313-29174-8 ; suivi de *French Women Playwrights of the Twentieth Century: a Checklist*, Westport, Conn.; London: Greenwood Press, 1996.. ISBN 0-313-29174-8. [ces deux ouvrages constituent le seul répertoire publié des pièces de femmes écrites entre le XVIe siècle et la fin du XXe, en France : à commander aux USA, via Amazon]

Les essais

- Aurore Evain, *L'Apparition des actrices en Europe*, Paris, L'Harmattan, 2001
- Anne Schmidt, *Le Miroir de l'Autre : théâtre de femmes et migration*, Paris, L'Harmattan, 2000
- Danielle Roster, *Les Femmes et la création musicale : les compositrices européennes du Moyen Âge au milieu du XXe siècle*, Paris, L'Harmattan, 1998.
- *Metteuses en scène : le théâtre a-t-il un genre ?*, OutreScène, revue du théâtre national de Strasbourg, mai 2007.

LANGUE

- « Histoire d' "autrice" de l'antiquité à nos jours » : http://siefar.org/wpcontent/uploads/2015/09/Histoire-dautrice-A_-Evain.pdf
- Pauline Leet Pittenger, *Sexisme, le mot pour le dire!*, éd. Sarah Vermande, Paris, éditions iXe, 2015
- Eliane Viennot, *Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin*, Paris, Edition iXe, 2014.

LITTÉRATURE GÉNÉRALE

Essais

- Virginia Woolf, *Un lieu à soi*, nouvelle trad. Marie Darrieussecq, Paris, Denoël, 2016
- Virginia Woolf, *Les Fruits étranges et brillants de l'art*, Paris, Des Femmes, 1983
- Michèle Le Doeuff, *Le Sexe du savoir*, Paris, Flammarion, 1998

BEAUX-ARTS

- Marie-Jo Bonnet, *Les Femmes dans l'art*, Paris, éditions de La Martinière, 2004.
- Marie-Jo Bonnet, *Les Femmes artistes dans les avant-gardes*, Paris, Odile Jacob, 2006.

HISTOIRE GENERALE

- *Le Dictionnaire universel des créatrices*, Paris, Des Femmes, 2013, 3 tomes.
- Sylvie Steinberg, *La Confusion des sexes : le travestissement de la Renaissance à la Révolution*, Paris, Fayard, 2001 (une illustration, claire et passionnante à lire, de l'histoire du genre, à travers l'histoire du travestissement).
- Eliane Viennot, *La France, les femmes et le pouvoir*, Paris, Perrin, 5 volumes, depuis 2006, en cours d'édition. Incontournable. <http://www.elianeviennot.fr/FFPlivres.html>

LIENS NUMÉRIQUES

- Audrey LASSERRE, « La volonté de savoir », *Fabula-LhT*, n° 7, « Y a-t-il une histoire littéraire des femmes ? », avril 2010 : <http://www.fabula.org/lht/index.php?id=836>
- Aurore EVAIN - Blog sur le matrimoine théâtral : <https://auroreevain.wordpress.com>
- SIEFAR, Société Internationale pour l'Etude des Femmes de l'Ancien Régime www.siefar.org
- Dictionnaire en ligne des femmes de l'ancienne France : <http://siefar.org/dictionnaire/fr/Accueil>
- Liste des ouvrages de femmes de l'Ancien Régime réédités depuis 1990 : <http://siefar.org/publications/oeuvres-de-femmes-publiees-depuis-1990/>
- La Guerre des mots : <http://siefar.org/la-guerre-des-mots/>
- Festival Présences Féminines / Claire BODIN <http://www.presencesfeminines.com/>
- George, le deuxième texte : une plateforme qui répertorie des textes d'autrices et auteurs afin d'aider les professeur-e-s de lettres à enrichir leur programme scolaire, et enfin donner une place aux écrivaines dans l'enseignement. <http://igm.univ-mlv.fr/~gambette/george2etexte/>
- Tableau collaboratif en ligne pour répertorier les autrices : <https://framacalc.org/GqPCg07VHd>